



Provincia di Benevento

Assessorato al Lavoro  
Settore Politiche del Lavoro



centro per l'impiego

**I centri  
per  
l'impiego  
e il lavoro**





Provincia di Benevento  
Assessorato al Lavoro  
Settore Politiche del Lavoro

---

# I centri per l'impiego e il lavoro



centroperl'impiego



*Quando si parla di mercato del lavoro si deve necessariamente fare riferimento a quel luogo non fisico, nel quale entrano in gioco fattori che hanno l'esigenza sociale di tutelare il lavoro nelle forme e nelle applicazioni.*

*Scopo precipuo per il soggetto pubblico tenuto a governare il mercato è quello di garantire all'utente-cittadino una esistenza libera e dignitosa con una retribuzione sufficiente per sé e per la famiglia.*

*Appare, quindi, scontata l'esigenza che l'organizzazione locale non può abdicare al governo del mercato del lavoro, o meglio deve porre la massima attenzione a tutto quello che avviene nel territorio in tema di incrocio tra domanda ed offerta di lavoro.*

*Ancora più attenta deve essere la presenza e l'azione del pubblico laddove è evidente lo squilibrio tra il numero dei soggetti che sono alla ricerca di una occupazione ed i posti di lavoro offerti.*

*Pertanto, l'azione delle politiche che si occupano del mercato del lavoro deve tendere in via principale al seguente obiettivo:*

*- garantire l'ingresso nel mondo del lavoro attraverso l'attivazione ed il governo degli strumenti che oggi fanno riferimento, prevalentemente, ai principi di flessibilità, occupabilità, orientamento, formazione.*

*Inoltre, è da evidenziare il fenomeno patologico del lavoro sommerso, un alto tasso di disoccupazione giovanile, ancora più marcato quello nel mondo femminile.*

*Ancora è da evidenziare che i settori prevalenti che assorbono manodopera restano i servizi, l'agricoltura e l'edilizia, ma che risentono della crisi economica degli ultimi tempi.*

*In questo quadro di riferimento, negli ultimi anni si sono succedute una serie di normative che hanno segnato profondamente i sistemi di gestione del mercato del lavoro; per ultimo la Legge Delega n. 30/2003 ed il Decreto Legislativo n. 276/2003, noti come riforma Biagi, entrata in vigore il 24 ottobre 2003.*

*La riforma sarà comunque completa con l'emanazione dei successivi decreti di attuazione.*

*In proposito, va ribadita una espressa richiesta al governo circa il coinvolgimento delle Province, in ordine alle procedure decisionali, e di elaborazione ai fini della emanazione dei decreti di attuazione.*

*In questo quadro di riferimento, si inserisce il ruolo delle Province alle quali già dal 1999 sono state trasferite le competenze in materia di mercato del lavoro:*

*- le strutture organizzative dei vecchi uffici di collocamento sono state sostituite dai Centri per l'Impiego istituite dalle Province.*

*Fondamentale, infatti, il ruolo assunto dalle province, considerato che le dinamiche di cambiamento sono sempre più veloci e, di conseguenza, rapide devono essere le risposte rivolte ad una platea sempre più vasta di soggetti:*

*- disoccupati, inoccupati, donne in cerca di lavoro, lavoratori espulsi dal mercato del lavoro, fasce deboli ed emarginati, lavoratori interessati a processi di mobilità (dal sud al nord ed in ingresso dai paesi extracomunitari).*

*In tutto questo, si riconosce il ruolo svolto dal sistema delle imprese, dalla scuola e dall'università ma, allo stesso tempo, va ribadito che questi ultimi attori istituzionali devono colloquiare con l'Ente locale che deve avere un ruolo di regia sulle politiche del lavoro, formazione, ricerca scientifica, al fine di rispondere nel migliore dei modi possibili alle esigenze di continuo cambiamento.*

Oggi, pertanto, i nuovi servizi delle Province stanno assumendo, grazie al notevole sforzo per la formazione delle risorse umane, nonché per la ricerca dei finanziamenti necessari, la veste di veri agenti di sviluppo, capaci di integrare le attività dei vari soggetti istituzionali e territoriali, attraverso la realizzazione di un sistema di rete che garantisca consulenza alle imprese, azioni di accompagnamento all'autoimprenditorialità, all'orientamento nella ricerca del lavoro, all'attivazione di percorsi formativi.

I nuovi servizi, ormai, perseguono obiettivi legati allo sviluppo del territorio, attivando strategie ed azioni dettate non solo dalla conoscenza del mercato del lavoro locale ma anche nazionale ed europeo.

L'ultimo rapporto ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori), ha rappresentato un notevole e significativo miglioramento nell'erogazione dei servizi, attraverso una specializzazione, in particolare, nel campo della consulenza all'impresa.

Infatti, è cresciuta la percentuale dei Centri che eroga servizi in tema di consulenza ed informazione sulla ricerca di soluzioni lavorative personalizzate, sull'orientamento e sulla formazione professionale.

E' necessario, a questo punto, un passaggio per rappresentare le azioni svolte ed in corso della Provincia di Benevento che per meglio attivare le politiche sul lavoro, ha inteso sottoscrivere apposita convenzione con Italia Lavoro s.p.a. (Agenzia strumentale del Ministero del Lavoro), per la implementazione dei nuovi servizi per l'impiego.

In particolare, la provincia sta provvedendo a:

1. informatizzare completamente gli Uffici che fanno capo all'Assessorato al Lavoro, per accedere alla Borsa Continua del Lavoro prevista dalla riforma Biagi, che consentirà telematicamente l'incontro domanda-offerta;
2. continuare le attività previste dall'Obbligo Formativo e dalla Legge 53/2003 (Legge Moratti), unitamente alla Regione Campania, per l'orientamento dei giovani che non intendono proseguire l'istruzione scolastica e per integrare i percorsi di istruzione scolastica con quelli formativi;
3. promuovere i tirocini formativi e i quelli interregionali nella selezione dei giovani da avviare ad attività formative;
4. promuovere la mobilità territoriale dei lavoratori e dei lavori prevista dal progetto Sud/Nord/Sud, (partenariato Regione, Ministero del Lavoro e Provincia) per consentire l'inserimento lavorativo di giovani disoccupati nelle imprese del Nord, con la possibilità di creazione di impresa da parte degli stessi giovani nei luoghi d'origine;
5. promuovere il sistema Eures, che prevede in partenariato col Ministero del Lavoro l'incontro domanda offerta in ambito europeo.

In particolare, nella nostra provincia molte misure del POR Campania, molti progetti del MIUR (Ministero Università e Ricerca Scientifica), altri progetti con la Regione Campania, con altre province, vedono i Servizi per l'Impiego quale punto di riferimento per l'attuazione delle politiche di sviluppo locale, per la gestione di programmi ed iniziative finanziate dall'Unione Europea.

Così facendo, la Provincia, attraverso i nuovi servizi, a pieno titolo, può divenire il soggetto che rappresenti il punto di incontro degli interessi collettivi per contribuire alla progettazione dello sviluppo economico mediante:

- azioni a sostegno della creazione di impresa;
- azioni di sostegno alla individuazione di percorsi formativi adeguati alle esigenze del mercato;
- realizzazione del sistema di integrazione fra scuola ed impresa.

In conclusione, si può affermare che nel momento di trasformazione profonda del mondo del lavoro, la Provincia ha messo in campo tutto quanto è necessario per garantire servizi efficienti ai cittadini ed alle imprese, nell'ottica di contribuire allo sviluppo locale.

Tali obiettivi possono essere raggiunti solo con il pieno riconoscimento dell'autonomia finanziaria ed organizzativa delle Province per svolgere adeguatamente il ruolo di soggetto regolatore nel mercato del lavoro locale.



*Il mercato del lavoro negli ultimi anni ha subito un profondo cambiamento. Infatti, dall'Amministrazione Statale, nella gestione del collocamento e dell'intermediazione fra la domanda e l'offerta di lavoro, siamo passati al decentramento delle competenze alle Regioni ed alle Province (Decreto Leg.vo 469/97), ed all'apertura a soggetti privati, che con l'ultimo Decreto Legislativo del Governo in attuazione della Riforma "Biagi" sono stati pienamente abilitati ad agire nell'intermediazione e nella somministrazione del lavoro alle imprese, al pari del servizio pubblico.*

*I Centri per l'Impiego sono lo strumento con il quale l'Amministrazione Provinciale di Benevento attua le politiche e le strategie per lo sviluppo dell'occupazione e la promozione d'iniziative mirate a facilitare l'incrocio fra la domanda e l'offerta di lavoro.*

*Offrire alle imprese la possibilità di individuare le figure più adatte a ricoprire un posto vacante; fornire un valido supporto a chi è alla ricerca di un impiego attraverso colloqui d'orientamento, consulenze sulle opportunità di lavoro, di formazione, di tirocini in azienda, di mobilità territoriale, autoimprenditorialità ed autoimpiego.*

*Questi sono i principali obiettivi che l'Amministrazione Provinciale e l'Assessorato al Lavoro, persegue attraverso i Centri per l'Impiego nella convinzione che il servizio pubblico debba continuare a svolgere un ruolo di fondamentale importanza anche nei nuovi scenari in presenza del privato.*

*L'Amministrazione Provinciale di Benevento, attenta al ruolo a cui sono chiamati a svolgere i Centri per l'Impiego nell'intermediazione tra la domanda e l'offerta di lavoro, ha compiuto un notevole sforzo per avere sedi adeguate, non solo rispetto alle leggi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, ma anche e soprattutto dal punto di vista di una migliore funzionalità e fruibilità da parte dell'utenza. Nell'anno 2002, è stata acquistata una nuova sede in Via XXV luglio in cui è ospitato oltre al Centro per l'Impiego, l'Assessorato al Lavoro- alle Pari opportunità, il collocamento dei disabili. Nell'anno 2001, è stato istituito nel Comune di San Bartolomeo in Galdo un nuovo Centro per l'Impiego. Nello stesso anno hanno preso via le iniziative progettuali ed amministrative per lo spostamento in sedi completamente ristrutturate ed adeguate alle attività degli Uffici anche per i Centri per l'Impiego di Teles e San Bartolomeo in Galdo. Nell'anno 2003, il Centro per l'Impiego di Valle Caudina con sede nel Comune di Montesarchio è stato trasferito nel Comune di Sant'Agata dei Goti in una nuova sede completamente ristrutturata ed adeguata alla funzionalità ed alla fruibilità dei servizi. La nuova sede del Centro per l'Impiego di Benevento.*

*dispone di spazi finalizzati a garantire la massima riservatezza nei colloqui individuali con gli operatori sia per le imprese che per i cittadini. Il Centro per l'Impiego di Benevento, già individuato nell'anno 2002 dall'Agenzia Italia Lavoro, Centro pilota per il progetto di mobilità territoriale Sud/Nord/Sud, nel medesimo anno ha avviato, a seguito d'apposite selezioni, cinquantuno giovani a tirocini formativi in aziende delle Regioni Emilia-Romagna e Veneto.*

*Nel mese di settembre dello stesso anno nel quadro della legge n. 144 del Maggio 1999 attraverso i quattro Centri per L'impiego e con la collaborazione dell'Osservatorio sulla Qualità e le Politiche sociali di Benevento, si è dato vita all'attività dell'Obbligo Formativo, che si è occupato del recupero dei minori che hanno abbandonato il percorso scolastico. All'interno di tale progetto è stata prevista la figura del Tutor dell'Obbligo Formativo, i quali, dislocati presso i Centri per L'impiego, hanno convocato complessivamente 379 adolescenti; di questi 198 si sono presentati, 140 hanno aderito ai corsi di formazione professionale, 41 hanno seguito il percorso dell'apprendistato e 17 non hanno effettuato nessuna scelta.*

*Nel corso dell'anno 2003, i Responsabili dei Centri per l'Impiego di Benevento, Telese, Sant'Agata e San Bartolomeo in Galdo, hanno partecipato a numerose iniziative organizzate da Italia Lavoro e patrocinate dall'Assessorato al Lavoro della Provincia di Benevento. Dal 24 e fino al 27 novembre, inoltre, i Responsabili dei Centri per l'Impiego di Benevento e Sant'Agata dei Goti, si sono recati in delegazione, unitamente a tre imprenditori del distretto industriale di San Marco dei Cavoti presso il comune di Correggio in provincia di Reggio Emilia con cui la provincia di Benevento ha stretto rapporti di scambi e gemellaggio.*

*La delegazione ha visitato aziende tessili e d'abbigliamento del Comune di Carpi, simili a quelle del distretto industriale del Comune di San Marco dei Cavoti.*

*Inoltre, è stato visitato un Centro di Formazione Professionale del Comune di Carpi che effettua formazione specifica nel settore tessile ed abbigliamento e la C.N.A. di Carpi del comparto tessile.*

*Gli Imprenditori, il Responsabile del Distretto Industriale ed i Rappresentanti dei Centri per l'Impiego di Benevento e Sant'Agata dei Goti unitamente al Referente della Regione Emilia Romagna d'Italia Lavoro, hanno auspicato che a breve, constatata la disponibilità delle Province di Reggio Emilia e di Modena, si possa con loro intraprendere un ulteriore approfondimento delle problematiche e conseguenzialmente mettere in essere, una concreta collaborazione.*

*L'Assessorato al Lavoro ha stipulato una convenzione con Italia Lavoro con cui è stata stabilita attività di riqualificazione professionale di tutto il personale; l'informatizzazione e la messa in rete di tutti i quattro Centri per l'Impiego con i P.I.L.(Punti Informativi per il Lavoro) ed il Settore Politiche del Lavoro; a cura della medesima Agenzia sarà a breve, istituito anche il portale dei Centri per l'Impiego.*

**ASSESSORE AL LAVORO  
Ing. Pompilio Forgione**



## CAPITOLO I

# Il collocamento ordinario

*Definizione dell'istituto: Strumento volto a favorire la mediazione fra la domanda e l'offerta di lavoro.*

### LA RIFORMA DEL 1997 (D.lgs. n. 469/1997)

#### *Principi della riforma*

Inizialmente la disciplina era stata fissata dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, con la quale si stabiliva che l'attività svolta dagli uffici di collocamento era di competenza esclusiva di organi dello Stato.

Con sentenza 11 dicembre 1997 (e 8 giugno 2000) la Corte di Giustizia delle Comunità europee afferma che il monopolio pubblico del collocamento è contrario al combinato disposto degli artt. 86 e 90 del Trattato che vietano l'abuso di posizione dominante.

Questa decisione, oltre alle modifiche intervenute nel sistema produttivo inducono il legislatore a riformare il sistema del collocamento con il D. lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, stabilendo i seguenti principi:

- abolizione del monopolio pubblico e creazione di un sistema di gestione misto (pubblico-privato), con la mediazione di agenzie private autorizzate dal Ministero del lavoro;
- introduzione di strumenti di politica attiva del lavoro (al fine d'incentivare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed incrementare l'occupazione attraverso interviste periodiche, colloqui di orientamento e proposte d'inserimento lavorativo e/o di formazione professionale);
- controllo pubblico sul mercato del lavoro garantito attraverso un Sistema informativo lavoro (SIL), gestito a livello nazionale, al quale tutti i soggetti coinvolti nella gestione del collocamento devono fornire i rispettivi dati;
- trasferimento del collocamento pubblico alle regioni e alle province con relativo passaggio di risorse e personale;  
si conferma dell'assunzione diretta da parte del datore di lavoro con l'obbligo di comunicazione successiva all'ufficio di collocamento (art. 9 bis della legge n. 608/1996).

### MODALITÀ DI ASSUNZIONE (D.lgs. n. 297/02)

#### *Regola*

Assunzione diretta.

#### *Eccezione*

Chiamata nominativa e nulla osta preventivo per l'assunzione per i lavoratori italiani che si rendano disponibili a svolgere attività di lavoro all'estero in Paesi extracomunitari.

- abolizione delle liste di collocamento ordinarie e speciali ad eccezione delle liste di mobilità e di quelle dei lavoratori disabili e dello spettacolo (art. 2);
- abolizione del libretto di lavoro (art. 8, c. 1, lett. a);
- introduzione di un elenco anagrafico (art. 4 del DPR n. 442 del 7 luglio 2000) che:
  - raccoglie i nominativi di coloro che si rivolgono al Centro per l'Impiego per cercare o cambiare occupazione;
  - viene integrato e aggiornato sulla base delle informazioni che provengono dai datori di lavoro.
  - consente ai lavoratori di mantenere l'iscrizione per tutta la durata della vita lavorativa salvo richiesta di cancellazione;
- introduzione dalla scheda professionale/ anagrafica (DPR 442/2000, art. 5 Decreto 30.5.2000) del lavoratore (documento rilasciato, su richiesta del cittadino, dal Centro per l'impiego contenente informazioni relative alle esperienze formative, alle disponibilità del lavoratore, alla certificazione delle competenze).
- valorizzazione dei profili privatistici del processo di formazione contratto di lavoro.

### CAMPO DI APPLICAZIONE DELL'ASSUNZIONE DIRETTA

- a) Datori di lavoro privati e enti pubblici economici per le assunzioni di tutti i lavoratori per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, salvo l'obbligo di assunzione mediante concorso eventualmente previsto dagli statuti de-

gli enti pubblici economici (art. 6 co. 1 l. 297/2002);

b) Assunzione mediante richiesta numerica: nella P.A., di lavoratori (anche extracomunitari) con bassa qualifica, da inquadrare in livelli per i quali sia richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo (art. 16 legge 56/1987);

- *Graduatoria dei presenti*: i lavoratori da avviare a selezione presso P.A. sono individuati tra i soggetti che si presentano presso i Centri per l'impiego nel giorno prefissato per l'avviamento (decreto n. 487/94. I lavoratori sono avviati secondo una graduatoria (anzianità di iscrizione nelle liste fini ad un massimo di 60 mesi - art. 9 bis, c. 12 l. n. 608/96).

c) Lavoratori (art. 1, co. 2., D.lgs. 21 aprile 2000, n. 181):

- *disoccupati* (lavoratori che, dopo aver perso un posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, sono alla ricerca di una nuova occupazione);

- *inoccupati* (soggetti che, senza aver svolto precedentemente un'attività lavorativa, sono alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 mesi se giovani);

- *donne in reinserimento lavorativo* (donne che, già precedentemente occupate, intendono rientrare nel mercato del lavoro dopo almeno 2 anni di inattività).

- *adolescenti* (minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni che abbiano assolto l'obbligo scolastico);

- *giovani* (soggetti di età superiore ai 18 anni e fino ai 25 anni compiuti o, se in possesso di diploma di laurea, fino a 29 anni compiuti);

Restano ferme le disposizioni speciali previste per:

- assunzione di lavoratori non comunitari non regolarmente soggiornanti nel territorio della Repubblica di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

- assunzione di lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero di cui alla legge 3 ottobre 1987, n. 398;

- assunzioni di disabili previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68.

#### **Obblighi a carico del datore di lavoro**

(art. 6 D. Lgs. n. 297/02)

- registrazione del lavoratore nel libro matricola;
- consegna al lavoratore di una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (identità delle parti, data di assunzione, tipologia contrattuale, qualifica, trattamento economico e normativo);
- comunicazione ai centri per l'impiego.

a) entro 5 gg dall'assunzione (art. 9 bis, c. 2. L. 608/96)

- nominativo del lavoratore, tipologia contrattuale, qualifica, trattamento economico e normativo (con l'entrata in vigore di un apposito Decreto Ministeriale attuativo del D. lgs. 297/2002, la comunicazione dovrà essere contestuale all'assunzione);

b) entro 5 gg dall'assunzione (art. 4 bis D. lgs. 185/2000)

- *proroga del termine inizialmente fissato*;
- *variazioni del contratto di lavoro*: (proroga e trasfor-

mazione del contratto a termine; trasformazione del part-time, dell'apprendistato e del tirocinio o altre esperienze professionali;

- *cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato*.

## L'AVVIAMENTO AL LAVORO

### *Il lavoratore può rivolgersi*

1. ai centri per l'impiego (il disoccupato in cerca di lavoro deve presentarsi al Servizio provinciale per impiego per attestare la propria disponibilità allo svolgimento di un lavoro e per attestare eventuali attività lavorative precedenti (art. 2, D.lgs. n. 181 del 21 aprile 2002));
2. alle università pubbliche e private (art. 6, c. 1, D.lgs. 276/03);
3. altri enti (quali Comuni, Camere di commercio, scuole secondarie di secondo grado statali o private, Ordine nazionale dei consulenti del lavoro ed enti bilaterali (art. 6, c. 2, 3, 4);
4. associazioni sindacali (art. 6 c. 3);
5. alle agenzie private di collocamento.

## AGENZIE PRIVATE DI COLLOCAMENTO

### *Forma giuridica*

Società di capitali ovvero cooperativa o consorzio di cooperative, italiana o di altro Stato membro della Unione europea. Se l'oggetto è la ricerca e selezione del personale o la ricollocazione professionale, l'agenzia può rivestire anche la forma della società di persone.

### *Si occupano di (art. 4, c. 1, D.lgs. 276/03):*

1. somministrazione di lavoro di tipo generalista (abilitate allo svolgimento di tutte le forme di somministrazione);
2. somministrazione di lavoro di tipo specialista (abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di somministrazione a tempo indeterminato);
3. intermediazione;
4. ricerca e selezione del personale;
5. ricollocazione professionale.

### *Per lo svolgimento dell'attività di intermediazione le Agenzie del lavoro devono:*

- iscriversi all'albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali;
- essere provvisoriamente autorizzati all'esercizio di tale attività, per un periodo di due anni, dal Ministero;
- ottenere autorizzazione a tempo indeterminato subordinatamente alla verifica del corretto andamento della attività svolta;
- comunicare alla autorità concedente, nonché alle Regioni e alle Province Autonome competenti informazioni tra cui: spostamenti di sede, l'apertura delle filiali o succursali, la cessazione della attività;
- avere un capitale versato non inferiore a 50.000 Euro;
- garantire che l'attività interessi un ambito distribuito



sull'intero territorio nazionale e comunque non inferiore a quattro regioni;

- indicare l'attività di intermediazione come oggetto sociale prevalente, anche se non esclusivo.

**In passato l'agenzia doveva essere:**

Autorizzata, controllata, genuina, esclusiva, trasparente, non discriminatoria e gratuita.

**Oggi le agenzie devono essere:**

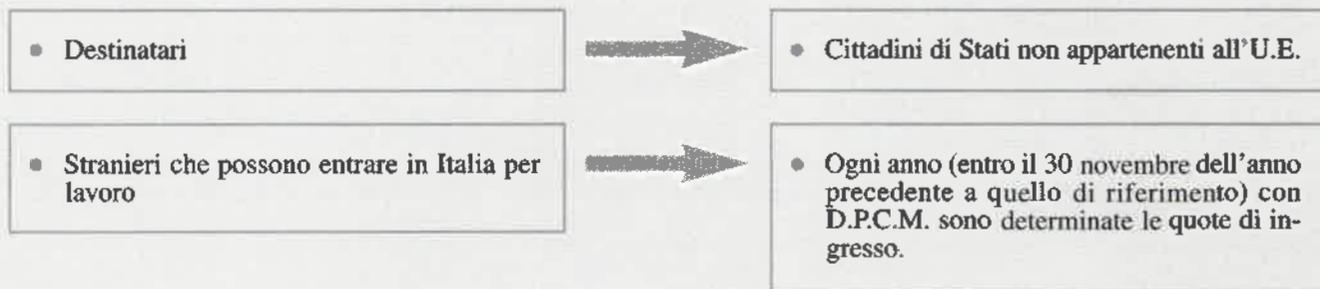
1. autorizzate o accreditate (art. 7, D. lgs. 276/03);
2. controllate (art. 4, c. 2);
3. genuine (art. 5, c. 1, lett. d))
4. non necessariamente ad oggetto esclusivo (art. 1, c. 2, lettera h) L. n. 30/03 e art. 5, c. 1, lett. e) D. lgs. 276/03)
5. trasparenti (art. 9);
6. non discriminatorie (Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori, art. 10);
7. gratuite per il lavoratore (art. 11).

**Lo stato di disoccupazione**

- si conserva a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore ai 7.500 euro (art. 5, c. 1 a, D. Lgs. n. 297/02);
- si sospende in caso di accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore ad 8 mesi ovvero 4 se si tratta di giovani (art. 5, c. 1 d, D. Lgs. n. 297/02);
- si perde per:
  - mancata presentazione, senza giustificato motivo, alla convocazione presso il Servizio competente per una delle misure di prevenzione;
  - rifiuto, senza giustificato motivo, di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato di durata superiore a 8 mesi (4 se giovani);
  - rifiuto, senza giustificato motivo, di una congrua offerta di lavoro temporaneo di durata superiore a 8 mesi (4 se giovani).

**COLLOCAMENTO DEGLI EXTRACOMUNITARI**

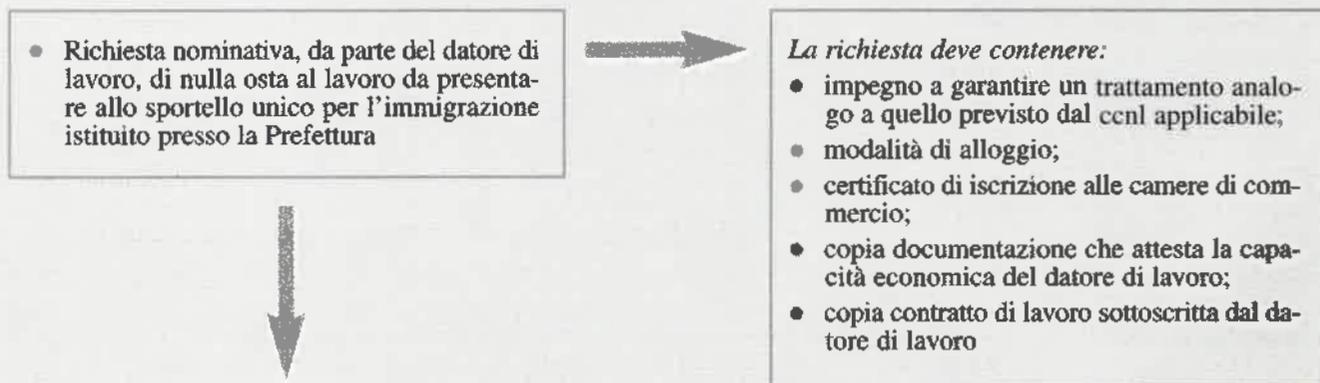
**Fonti normative:** D. lgs. 286/98 (T. U. sull'immigrazione) modificato dalla L. 189/02 ("Bossi - Fini") e dal D.L. 195/02; circ. min. int. 14/2002; circ. min. lav. 13/03.

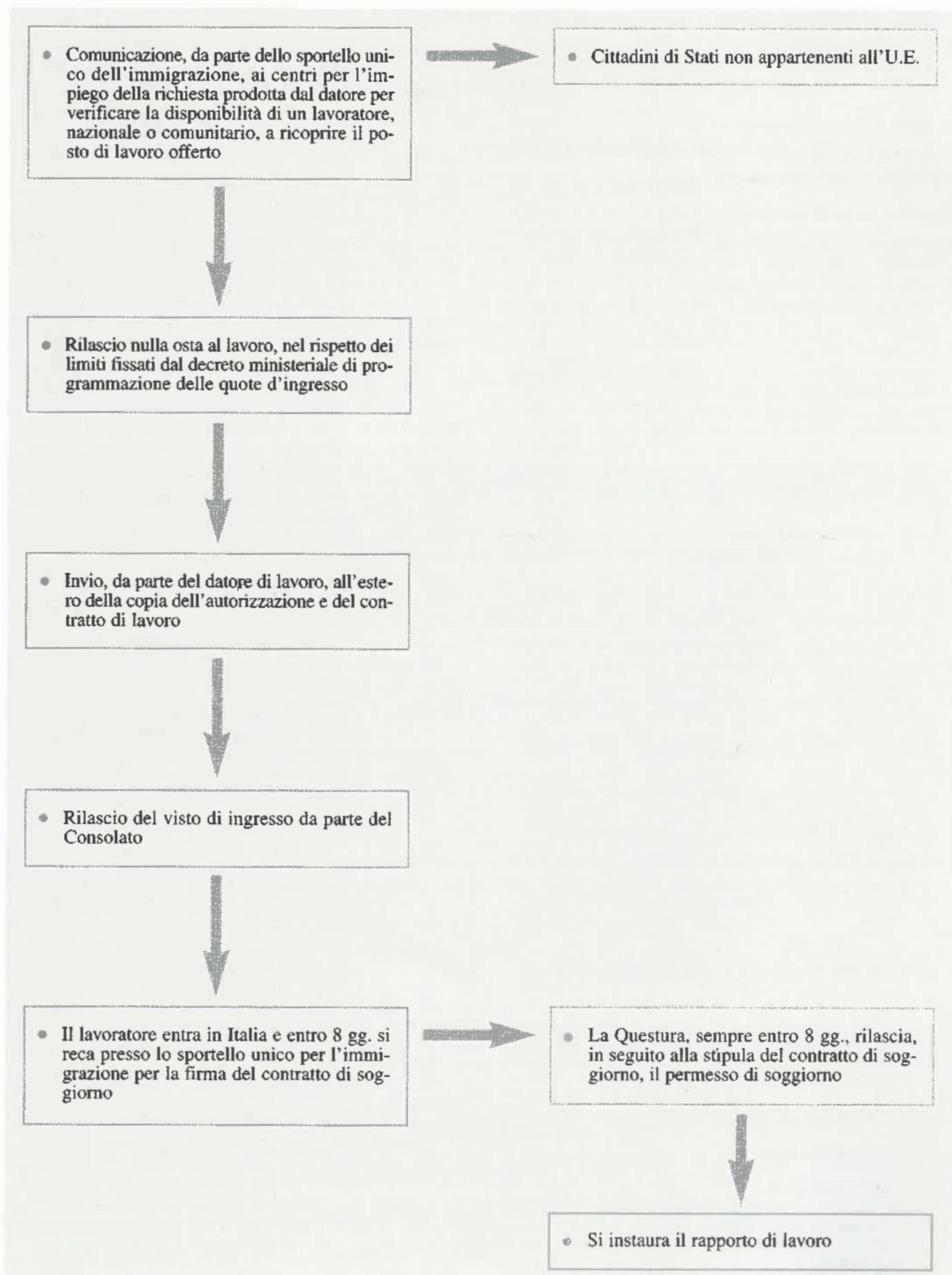


**Per entrare in Italia l'extracomunitario deve:**

- essere munito di passaporto valido (o di un documento equipollente);
- essere munito di visto di ingresso (rilasciato dagli uffici diplomatici o consolari del paese di origine dello "straniero").

**Procedura di richiesta di assunzione dello straniero:**

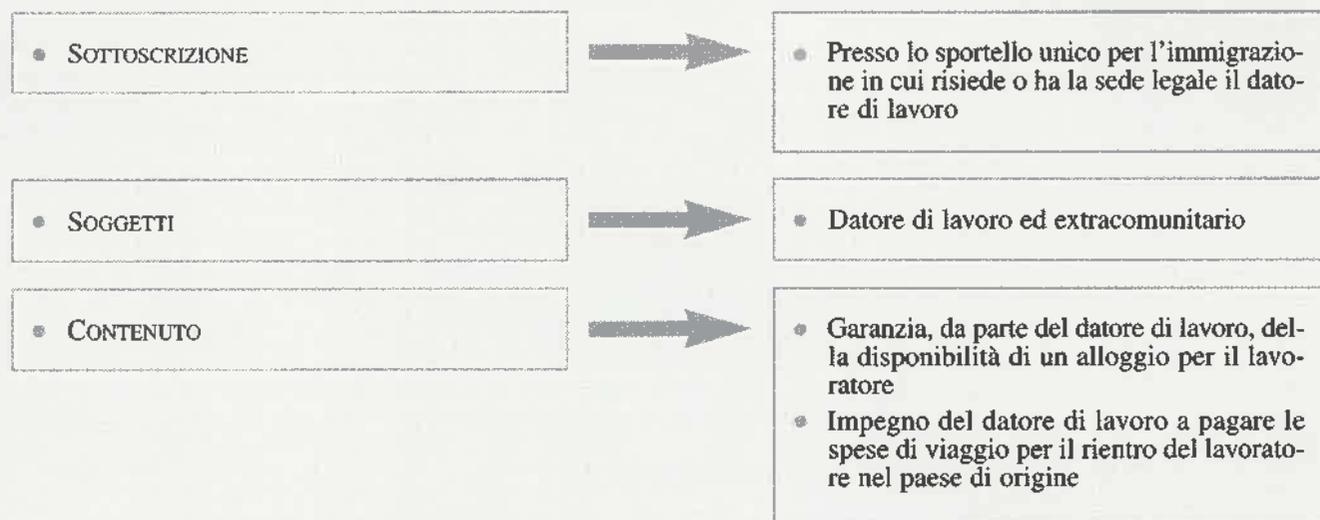






**Chiarimenti**

**CONTRATTO DI SOGGIORNO PER LAVORO SUBORDINATO**



**PERMESSO DI SOGGIORNO**

- rilasciato dal questore della provincia in cui si trova lo straniero entro 8 gg. dal suo ingresso;
- per ottenere il p.s. lo straniero è sottoposto a rilievi fotodattiloscopici;
- è rilasciato per la durata prevista dal contratto di soggiorno;
- lo straniero non ne viene privato se perde il posto di lavoro;
- può essere rinnovato;
- può essere rinnovato per una durata non superiore a quella del rilascio iniziale.

Lavoro stagionale: l'autorizzazione ha una validità minima di 20 gg. e massima di 9 mesi.

Lo straniero che ha svolto lavoro stagionale ha diritto di precedenza per il rientro in Italia per l'anno successivo (se trattasi sempre di lavoro stagionale e dello stesso datore di lavoro).

**CARTA DI SOGGIORNO**

Può essere chiesta dallo straniero che:

- soggiorni in Italia da almeno 6 anni;
- sia titolare di un p.s. che consente un numero indeterminato di rinnovi;
- dimostri di avere un reddito sufficiente per il sostentamento proprio e dei familiari.

Ed è a tempo indeterminato.

**SANZIONI**

- da 160 a 1100 Euro per coloro che ospitano o danno alloggio a qualsiasi titolo ad uno straniero o apolide senza darne comunicazione scritta entro 48 ore all'autorità di pubblica sicurezza;
- da 500 a 2500 Euro per il datore di lavoro che non comunica eventuali modificazioni del rapporto di lavoro dello straniero;
- arresto da 3 mesi ad 1 anno ovvero ammenda di 5000 Euro per il datore di lavoro che occupi manodopera clandestina.

## SANATORIA

- prevista per i lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o titolari di un p.s. che non consente l'esercizio di un'attività lavorativa

## TERMINI PER LA REGOLARIZZAZIONE

- due mesi (a partire dal 10 settembre 2002) per gli addetti ai servizi domestici e familiari
- 30 gg. (a partire dal 10 settembre 2002) per i lavoratori impiegati negli altri settori.

## ADEMPIMENTI

### *Il lavoratore:*

- doveva riempire apposito modulo distribuito agli uffici postali



### *Il datore di lavoro:*

- doveva presentare istanza di regolarizzazione contenente:
  - l'impegno a stipulare con il lavoratore il contratto di soggiorno
  - l'impegno a rispettare integralmente il ccnl del settore nel quale è impiegato il lavoratore
  - l'indicazione delle mansioni, dell'orario e della retribuzione mensile;
  - la garanzia dell'alloggio e delle spese di viaggio per l'eventuale ritorno del lavoratore nel Paese di provenienza

## STIPULA DEL CONTRATTO DI SOGGIORNO PRESSO LA PREFETTURA

Passaggio ad un nuovo datore di lavoro (circ. min.lav. 13/03)

Lo straniero può passare ad un altro datore di lavoro se il rapporto di lavoro si interrompe prima del completamento della procedura di regolarizzazione

Il nuovo datore di lavoro effettua una comunicazione scritta alla prefettura (sportello polifunzionale) indicando:

- numero della ricevuta postale rilasciata al precedente datore di lavoro al momento dell'istanza di regolarizzazione;
- generalità del datore di lavoro
- tipologia e modalità di assunzione, retribuzione (pari almeno ai minimi sindacali), impegno a stipulare il contratto di soggiorno

La prefettura, accertata la sussistenza di tutti i requisiti, convoca le parti per la stipula del contratto di soggiorno.



## LICENZIAMENTO COLLETTIVO

### Appunti

#### LS N. 223/1991

- Art. 4 - Messa in mobilità
- Art. 24 - Licenziamenti collettivi per

### NOZIONE

- **LICENZIAMENTO COLLETTIVO:** Si verifica l'ipotesi di licenziamento collettivo quando il datore di lavoro intende effettuare nell'arco di 120 GIORNI ALMENO CINQUE LICENZIAMENTI nell'unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia.

Il licenziamento deve esser riferito necessariamente a:

- Riduzione o trasformazione dell'attività o del lavoro
- Cessazione dell'attività

La normativa si applica a tutte le imprese che occupano PIÙ DI 15 DIPENDENTI

- Esclusi*
- Datori di lavoro non imprenditori
  - Lavoratori assunti con contratto a termine
  - Attività stagionali e saltuarie
  - Dirigenti

- **MOBILITÀ:** Si verifica la messa in mobilità quando, durante o alla fine del trattamento di CIGS il datore di lavoro non è in grado di reimpiegare tutti i lavoratori.

La normativa si applica a tutte le imprese che occupano PIÙ DI 15 DIPENDENTI e che RIENTRANO NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL TRATTAMENTO DI CIGS (cioè: imprese con almeno 15 dipendenti (comprese le cooperative) che procedano a ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale; imprese che versino in uno stato di crisi aziendale di particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva del settore; imprese sottoposte a procedure concorsuali).

## PROCEDURA

Gli Artt. 4 e 5 della legge n. 223/1991 prevedono una procedura - identica per entrambe le ipotesi di riduzione del personale e messa in mobilità - che si sviluppa tra il momento decisionale del licenziamento e l'effettiva espulsione del lavoratore.

Lo scopo è quello di procedimentalizzare gli atti dell'imprenditore per permettere un controllo sindacale e l'eventuale ricorso a misure alternative al licenziamento.

### FASE 1 - COMUNICAZIONE

Il datore è tenuto a comunicare l'intenzione di procedere ai licenziamenti o alla messa in mobilità, in forma scritta.

DESTINATARI	RSA e Sindacati di categoria
<i>Oppure, in mancanza</i>	Sindacati aderenti alle confederazioni nazionali maggiormente rappresentative
OGGETTO	MOTIVI TECNICI E ORGANIZZATIVI
	Tempi di attuazione della mobilità
	Numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente
	Eventuali misure per fronteggiare gli effetti sociali del licenziamento

## FASE 2 - FASE SINDACALE

Si tratta di una fase eventuale e preliminare che deve essere richiesta dal sindacato entro sette giorni dal ricevimento dell'informazione. Ha una durata massima di 45 GIORNI ed ha funzione conciliativa, al fine del raggiungimento di un accordo tra datore e organizzazioni sindacali che permetta il ricorso a soluzioni alternative al licenziamento.

### ACCORDO

### FASE AMMINISTRATIVA

(vedi infra)

Il raggiungimento di un accordo può evitare il licenziamento dei lavoratori, ma la legge espressamente ammette la possibilità di:

- Assegnare i lavoratori a MANSIONI DIVERSE, ANCHE IN DEROGA AI DIVIETI PREVISTI DALL'ART. 2103 c.c.
- Procedere al temporaneo COMANDO o DISTACCO dei lavoratori
- Ridurre l'orario di lavoro e la retribuzione tramite la stipulazione di CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ INTERNA
- Ridurre dell'orario di lavoro dal tempo pieno al PART-TIME
- Prevedere, eventualmente, PIANI SOCIALI DI ACCOMPAGNAMENTO

## FASE 3 - FASE AMMINISTRATIVA

Si tratta di una fase eventuale con funzione conciliativa, che segue al mancato raggiungimento di un accordo in sede sindacale. In tal caso, infatti, il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'esito negativo della consultazione (o l'omessa richiesta della stessa da parte del sindacato) ed i motivi del mancato accordo alla:

1. DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO se l'eccedenza riguarda unità produttive ubicate nella stessa provincia
2. AMMINISTRAZIONE REGIONALE se le unità produttive interessate si trovano nella stessa regione
3. DIREZIONE GENERALE DEL LAVORO se l'eccedenza riguarda unità produttive in più regioni.

L'esame deve esaurirsi entro 30 GIORNI dal ricevimento della comunicazione da parte del datore.

## RECESSO

Qualora le consultazioni sindacali e la conciliazione amministrativa non portino al raggiungimento di alcun accordo, il datore è libero di procedere al recesso dai rapporti di lavoro eccedenti - nel caso di licenziamenti per riduzione del personale - o alla messa in mobilità.

Il recesso va comunicato ai lavoratori in FORMA SCRITTA e con il rispetto dei termini di PREAVVISO.

Il recesso deve inoltre seguire SPECIFICI CRITERI per l'individuazione dei lavoratori da espellere, che possono essere previsti dall'eventuale accordo raggiunto in sede sindacale o amministrativa e che, in mancanza, sono così individuati dalla legge:

- ESIGENZE TECNICO-PRODUTTIVE ED ORGANIZZATIVE
- CARICHI DI FAMIGLIA
- ANZIANITÀ

**I criteri devono operare in concorso tra loro, secondo un bilanciamento effettuato dal datore**

Le SANZIONI per il licenziamento illegittimo sono diverse a seconda della violazione:

Mancanza dello scritto o vizio di procedura

Violazione criteri di scelta

INEFFICACIA

ANNULLABILITÀ

E' necessario ripetere l'atto viziato

E' possibile il licenziamento di altro lavoratore senza ripetere la procedura

**In entrambe le ipotesi la tutela garantita al lavoratore è la tutela reale ex art. 18 dello statuto dei lavoratori**  
*Il lavoratore può impugnare il licenziamento con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, entro 60 giorni dal licenziamento stesso e senza termini se questo non era stato comunicato per iscritto.*



## MOBILITÀ

Nel caso in cui l'espulsione dei lavoratori avvenga per riduzione del personale (Art. 24 LS. N. 223/1991) o durante o a seguito di un trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (Art. 4 LS. N. 233/1991), a seguito del licenziamento si prevedono delle forme di ammortizzatori sociali consistenti nell'ISCRIZIONE NELLE LISTE DI MOBILITÀ e nella percezione di un'INDENNITÀ DI MOBILITÀ.

Sono beneficiari di questo trattamento tutti i lavoratori subordinati, inclusi quelli a domicilio, con le seguenti ESCLUSIONI:

- Dirigenti
- Apprendisti e CFL
- Lavoratori stagionali e saltuari
- Lavoratori assunti con Contratto a Termine
- Dipendenti di datori non imprenditori (Onlus, liberi professionisti...)

## LISTE DI MOBILITÀ

L'iscrizione nella lista di mobilità avviene direttamente da parte della Regione e pone il lavoratore in una posizione giuridica di vantaggio sul mercato del lavoro. Esso acquista il diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa azienda entro 6 mesi, nonché altre agevolazioni che gli permettono di sfruttare occasioni di lavoro temporaneo senza perdere i benefici del trattamento di mobilità.

*N.B. Possono essere iscritti nelle liste di mobilità, su propria richiesta, anche i lavoratori che dipendano da datori astrattamente non inclusi nel campo di applicazione della CGIS licenziati per motivi oggettivi. In questo caso NON spetta l'indennità di mobilità (Circ. Min. Lav. 2 maggio 1996 n. 62)*

## INDENNITÀ DI MOBILITÀ

Si tratta di un trattamento di disoccupazione particolare, erogato dall'INPS ma al cui finanziamento concorrono le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS.

Si ottiene tramite domanda al Centro per l'Impiego competente e, su richiesta, può essere corrisposta anticipatamente, in un'unica soluzione, salva la necessità di restituzione qualora cessi lo stato di disoccupazione.

## REQUISITI

- Anzianità aziendale di almeno 12 mesi
- 6 mesi di lavoro effettivo

## DURATA DEL TRATTAMENTO

- MASSIMO 12 MESI
- Prorogabili a 24 MESI se il lavoratore ha più di 40 anni
- Prorogabili a 36 MESI se il lavoratore ha più di 50 anni

## MISURA DEL TRATTAMENTO

- 100% del trattamento di CIGS per i primi 12 mesi
- 80% del trattamento dal 13° mese in poi

*N.B. Il trattamento non spetta MAI se è maturato il diritto alla pensione di anzianità (Art. 7, comma 7, LS n. 223/1991) e comunque MAI per un periodo superiore a quello di anzianità maturato presso l'azienda (Art. 7, comma 4, LS n. 223/1991).*

## LAVORI SOCIALMENTE UTILI

### **Cosa sono**

I Lavori Socialmente Utili (LSU) sono attività che svolgono una duplice funzione:

- da un lato mirano a sottrarre il lavoratore in cerca di occupazione dall'usura personale;
- dall'altro mirano a rendere produttiva la spesa assistenziale utilizzando le suddette professionalità in opere e servizi di interesse comune a tutti i cittadini.

### **Cosa fanno**

I lavori socialmente utili sono nati come una politica attiva del lavoro, basati sulla partecipazione ad iniziative di pubblica utilità limitate nel tempo per soggetti particolarmente svantaggiati. Inizialmente, i fruitori del servizio erano i lavoratori espulsi dalle medie e grandi imprese, in cassa integrazione straordinaria e in mobilità giunti al termine della durata massima dei sussidi. In seguito, vi hanno preso parte anche giovani disoccupati di lunga durata. Questi due gruppi, che ad oggi compongono il bacino degli Lsu in percentuali pari rispettivamente al 56% e al 44%, corrispondono a profili sociodemografici molto diversi tra loro: i primi sono principalmente uomini, oltre i 40 anni, scarsamente scolarizzati, appartenenti a famiglie dove rappresentano l'unico percettore di reddito. I secondi sono equamente distribuiti tra uomini e donne, sono più giovani e possiedono un livello di scolarità in media superiore all'obbligo, vivono in famiglie che dispongono di più fonti di reddito.

Il problema tradizionale dei lavoratori socialmente utili è legato alle prospettive occupazionali di questi soggetti. In effetti, la distribuzione territoriale degli Lsu (come si nota dal grafico 2) rispecchia il tradizionale dualismo Nord-Sud della disoccupazione italiana, con oltre il 70% dei lavoratori dislocati nel Mezzogiorno. La regione più interessata al fenomeno è la Campania, con un terzo dell'intero bacino, seguita da Puglia, Calabria e Lazio.

Il *Decreto Legislativo 1 dicembre 1997, n. 468* ha definito quattro tipologie di Lavori Socialmente Utili:

- Lavori di pubblica utilità finalizzati alla creazione di occupazione, ossia che prevedono l'impegno dei soggetti promotori a realizzare nuove attività stabili nel tempo e devono contenere un piano d'impresa relativo alle attività che si intendono promuovere alla fine del progetto, mirati in particolari bacini di impiego, della durata di 12 mesi, prorogabili al massimo di due periodi di 6 mesi;
- Lavori socialmente utili mirati alla qualificazione di particolari progetti formativi volti alla crescita professionale in settori innovativi, della durata massima di 12 mesi;
- Lavori socialmente utili per la realizzazione di progetti aventi obiettivi di carattere straordinario, della durata di 6 mesi, prorogabili al massimo per un periodo di 6 mesi, con priorità per i soggetti titolari di trattamenti previdenziali (lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria o in Mobilità);
- Prestazioni di attività socialmente utili da parte di pubbliche amministrazioni.

### **Destinatari**

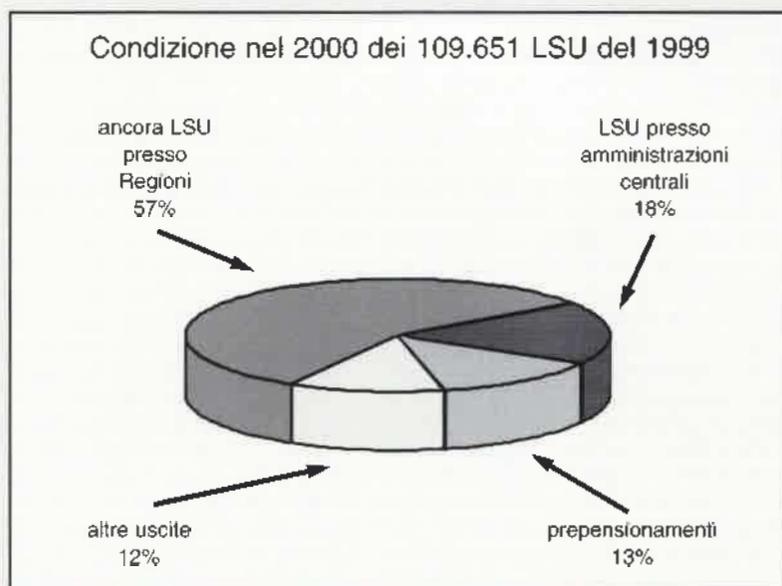
Lavoratori in cerca di prima occupazione o disoccupati iscritti da più di 2 anni nelle liste del collocamento, lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, lavoratori in CIGS, gruppi di lavoratori espressamente individuati per la gestione di esuberanti nel contesto di crisi aziendali, categorie di lavoratori individuate mediante delibera della Commissione Regionale dell'Impiego, persone detenute per le quali sia prevista l'ammissione al lavoro esterno come modalità del programma di trattamento.

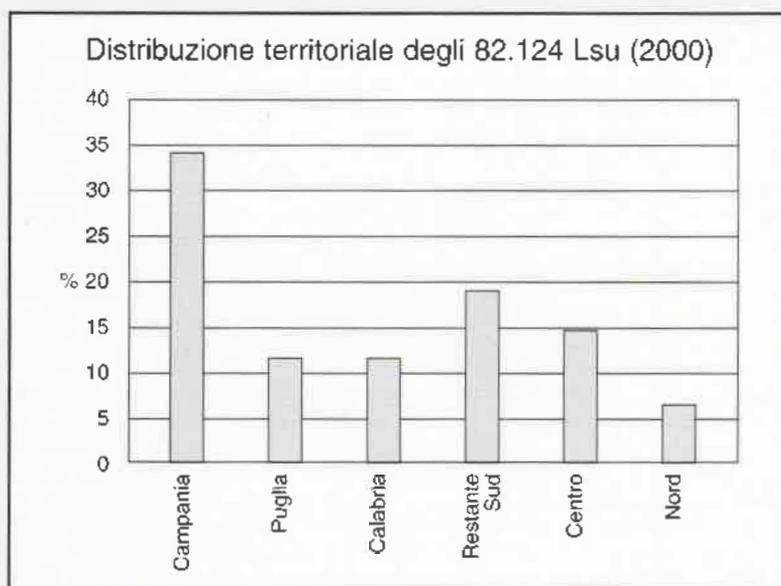
Partecipare alle attività dei Lavori Socialmente Utili non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comporta la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o di mobilità.

I lavoratori sono impegnati per un orario settimanale di 20 ore e per non più di 8 ore giornaliere.

### **Soggetti promotori**

Amministrazioni pubbliche, enti pubblici economici, società a totale o prevalente partecipazione pubblica, dalle cooperative sociali e loro consorzi.







## CAPITOLO II

**SIL** Sistema  
Informativo  
Lavoro

### RETE INTEGRATA DI STRUMENTI, SERVIZI, INFORMAZIONI, DOCUMENTAZIONE SUL MERCATO DEL LAVORO

#### SERVIZI DEL SIL PER LE IMPRESE

- Incrocio domanda/offerta di lavoro
- Ricerca di curriculum vitae
- Gestione di vacancies
- Servizi informativi sul lavoro

#### SERVIZI PER LE IMPRESE ISCRITTE

- **Borsa del lavoro**  
Sistema di pubblicazione on-line degli annunci aziendali rivolto all'intero mercato del lavoro
- **Ricerca del personale**  
Sistema che incrocia le esigenze dell'impresa con i più adeguati profili professionali disponibili
- **Banca dati dei profili professionali**  
Mappa completa che classifica e descrive tutti gli elementi che compongono una mansione o un ruolo
- **Guide e informazioni**  
Risorse informative e strumenti di community per l'aggiornamento sulle tematiche del lavoro, sugli incentivi e sulle nuove forme di promozione del lavoro

#### LEGGI, DECRETI, ACCORDI E PROPOSTE OPERATIVE PER IL SISTEMA INFORMATIVO LAVORO

La rete integrata di servizi e strumenti per il mercato del lavoro trova fondamento in un articolato sistema di leggi e decreti attuativi posti in essere a partire dal Decreto legislativo n. 469 del 1997, fino alla legge n. 30 del 14 febbraio 2003 "Delega al Governo in materia d'occupazione e mercato del lavoro".

Oltre al nuovo impianto normativo, i soggetti istituzionali che condividono il nuovo sistema, hanno dato vita ad accordi e formulato proposte operative per la realizzazione operativa della rete.

Per un quadro completo della documentazione prodotta, è possibile accedere alle risorse informative disponibili on line attraverso i seguenti Link.

#### VERSO LA BORSA DEL LAVORO

Tra le misure che il Libro Bianco sul mercato del Lavoro indica come necessarie per rendere più competitivo il mercato del lavoro italiano, grande rilevanza assumono le iniziative indirizzate a favorire e facilitare l'incontro tra domanda/offerta di lavoro.

In particolare, il Libro Bianco sottolinea la necessità di creare un sistema informatizzato che metta in rete soggetti pubblici e privati che operano nei dei servizi all'impiego, attraverso il quale imprese e lavoratori possano interagire abbreviando i tempi e riducendo gli adempimenti "burocratici".





## CAPITOLO III

# Le attività

### LE ATTIVITÀ SVOLTE DAL CENTRO PER L'IMPIEGO SONO:

#### a) Il servizio d'accoglienza, informazione e documentazione

L'accoglienza è il servizio di primo "contatto" con l'utente che si rivolge al Centro per l'Impiego, per recepirne i bisogni e fornire le prime informazioni e assistenza sull'utilizzo dei servizi e delle opportunità, o rimandare, se necessario, ad altri uffici esterni. All'ingresso d'ogni Centro per l'Impiego è allestita una bacheca.

#### b) Annunci in bacheca

Le bacheche sono organizzate in modo da rendere facilmente accessibili le informazioni più importanti e a scadenza ravvicinata, continuamente aggiornate dagli operatori del servizio.

#### Offerte di lavoro in preselezione del Centro per l'Impiego:

- Qui sono descritte dettagliatamente le offerte di lavoro presentate dalle aziende che hanno scelto di utilizzare il servizio incontro domanda/offerta del Centro con preselezione delle candidature. Ogni utente in possesso dei requisiti richiesti può aderire mediante autocandidatura, presentando il proprio curriculum e sostenendo un colloquio.

#### Offerte dirette settore privato:

- Vi sono affisse le offerte dirette delle aziende presentate al C.I., con la figura richiesta e il recapito telefonico dell'azienda. In questo caso l'utente si può rivolgere direttamente all'impresa richiedente.

#### Offerte di lavoro settore pubblico:

- Sono esposti offerte di lavoro che riguardano anche il settore pubblico.

#### Corsi di formazione e orientamento:

- Vi vengono affisse locandine dei corsi di formazione, nelle quali vengono specificate la denominazione del corso e la figura professionale prefissa, i requisiti richiesti, le modalità di partecipazione e la data ultima di presentazione della domanda.

#### Bandi di concorsi pubblici:

- Vi vengono affissi bandi riguardanti concorsi presso enti pubblici, con particolare evidenza a quelli locali. In alcuni Centri per l'Impiego viene fatta periodicamente una sintesi dei bandi estratti dal BURC della Regione Campania e di quelli di maggiore evidenza delle G.U.;

#### Utenze specifiche:

- A seconda degli spazi, si possono inoltre trovare bacheche dedicate ad utenze specifiche, ad esempio, giovani e donne, con indicazione d'opportunità particolari, borse di studio, offerte di volontariato o lavoro all'estero, e anche altri servizi presenti sul territorio (Centri giovani, Informagiovani, Centri Pari Opportunità ecc.).

#### Altri annunci:

- Vi sono evidenziate altre comunicazioni importanti riguardanti i disoccupati e le imprese.

## IL SERVIZIO D'ORIENTAMENTO

Nell'ambito dei nuovi servizi ai cittadini, un ruolo fondamentale è rappresentato dall'orientamento, che svolge un'importante funzione di mediazione tra l'individuo, con le sue competenze, aspirazioni, disponibilità, e i cambiamenti del mercato del lavoro, con le sue richieste e modalità di funzionamento. La mancanza di sicurezze sul futuro, la complessità delle situazioni con cui confrontarsi, la necessità quindi di progettarsi e riprogettarsi di continuo, di aggiornare costantemente le proprie competenze professionali e personali, fanno infatti emergere forti bisogni d'orientamento, oltre che di formazione professionale, a cui il Sistema pubblico per l'impiego cerca di dare risposta, attraverso un servizio permanente d'orientamento e anche attraverso azioni di consulenza orientativa.

#### a) Il colloquio d'orientamento

Il colloquio di base è finalizzato ad una rilevazione dettagliata e ragionata della situazione personale e professionale della persona per indagare ed approfondire i vari ambiti in gio-



co nella ricerca efficace del lavoro, comprese le esperienze informali, le aspettative, e le motivazioni, in modo da comprendere meglio le disponibilità della persona per l'avvio di un percorso d'accompagnamento verso il lavoro o la formazione.

#### b) Il servizio d'incontro domanda-offerta

Per favorire l'incontro tra domanda ed offerta lavoro, i Centri per l'impiego hanno predisposto un servizio di preselezione attraverso il quale vengono reperite le candidature dei disoccupati in cerca di lavoro, purché in possesso dei requisiti richiesti dalle aziende che si sono rivolte al servizio per la ricerca di personale. Tale servizio ai disoccupati, si basa su un lungo lavoro, in parte precedente alla ricerca, che prevede:

- Una prima fase in cui i dati salienti dei lavoratori vengono inseriti immediatamente nell'archivio informatizzato, in modo da permettere una rapida disponibilità per l'incrocio con le aziende richiedenti;
  - Un colloquio d'orientamento, nel quale chi ha dichiarato di essere in cerca di lavoro e immediatamente disponibile può esprimere capacità, predisposizioni ed aspirazioni individuali, così da poter stabilire un obiettivo lavorativo e rendere la disponibilità maggiormente mirata ed efficace;
  - L'inserimento/aggiornamento in banca dati delle schede professionali o dei curricula elaborati durante il colloquio;
  - La ricerca delle candidature da inviare alle aziende richiedenti avviene dapprima in modo automatico, sulla base dei filtri imposti dai dati oggettivi definiti dalle aziende, e quindi in modo personalizzato, analizzando anche le informazioni che sono emerse durante il colloquio. A seguito di tale fase è possibile inoltre prenotarsi presso il Centro per le offerte di lavoro pubblicate periodicamente sulle bacheche interne al Centro per l'Impiego, sul sito della Provincia e sulle maggiori testate giornalistiche locali;
  - Infine il Servizio invia all'azienda un elenco di nominativi (non una graduatoria di merito);
  - Alle aziende spetta il compito di effettuare il colloquio finale, la selezione ed eventualmente l'assunzione.
- Essendo il colloquio uno dei punti più delicati della ricerca del lavoro, gli interessati possono trovare presso il Centro consulenza individuale. Anche per la scrittura del proprio curriculum e la valorizzazione delle proprie competenze si può chiedere aiuto agli operatori presso il C.I. della Provincia.

### AUTOCERTIFICAZIONE (L. n. 127/1997)

*L'entrata in vigore del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 ha attuato è un importante processo di semplificazione amministrativa per riformare la Pubblica Amministrazione e farla funzionare in maniera più efficace e trasparente.*

#### a) Cos'è l'autocertificazione

Consiste nella facoltà riconosciuta ai cittadini di presentare, in sostituzione delle tradizionali certificazioni ri-

chieste, propri stati e requisiti personali, mediante apposite dichiarazioni sottoscritte dall'interessato.

La firma non deve essere più autenticata. L'autocertificazione sostituisce i certificati senza che ci sia necessità di presentare successivamente il certificato vero e proprio. La pubblica amministrazione ha l'obbligo di accettarle, riservandosi la possibilità di controllo e verifica in caso di sussistenza di ragionevoli dubbi sulla veridicità del loro contenuto.

Vi sono pochi casi, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in cui devono essere esibiti i tradizionali certificati: pratiche per contrarre matrimonio, rapporti con l'autorità giudiziaria, atti da trasmettere all'estero.

#### b) Quali sono le dichiarazioni che si possono autocertificare?

Si possono "autocertificare" con dichiarazioni sostitutive di certificazioni:

- la data e il luogo di nascita
  - la residenza
  - la cittadinanza
  - il godimento dei diritti politici
  - lo stato civile (celibe/nubile, coniugato/a, vedovo/a, divorziato/a)
  - lo stato di famiglia
  - l'esistenza in vita
  - la nascita del figlio
  - il decesso del coniuge, dell'ascendente o del discendente
  - la posizione agli effetti degli obblighi militari
  - l'iscrizione in albi o elenchi tenuti dalla pubblica amministrazione
  - titolo di studio o qualifica professionale posseduta; esami sostenuti; titolo di specializzazione, di abilitazione, di formazione, di aggiornamento e di qualifica tecnica
  - situazione reddituale ed economica, anche ai fini della concessione di benefici e vantaggi di qualsiasi tipo previsti da leggi speciali; assolvimento di specifici obblighi contributivi con l'indicazione dell'ammontare corrisposto; assolvimento di specifici obblighi contributivi con l'indicazione dell'ammontare del tributo assolto; possesso e numero del codice fiscale, della partita IVA e di qualsiasi dato presente nell'archivio dell'anagrafe tributaria e inerente all'interessato
  - stato di disoccupazione; qualità di pensionato e categoria di pensione; qualità di studente o di casalinga
  - qualifica di legale rappresentante di persone fisiche o giuridiche, di tutore, di curatore e simili
  - iscrizione presso associazioni o formazioni sociali di qualsiasi tipo
  - tutte le posizioni relative all'adempimento degli obblighi militari, ecc.
  - di non aver riportato condanne penali
  - tutti i dati a diretta conoscenza dell'interessato contenuti nei registri di stato civile
- Le dichiarazioni di cui sopra non richiedono alcuna autenticazione da parte del pubblico ufficiale.



#### c) Dov'è utilizzabile?

L'autocertificazione e le dichiarazioni sostitutive di notorietà sono utilizzabili solo nei rapporti con le amministrazioni pubbliche intendendo tutte le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado, le istituzioni universitarie, le aziende e le amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, province, comuni e comunità montane, I.A.C.P., camere di commercio e qualsiasi altro ente di diritto pubblico (compresi gli enti pubblici economici).

Sono inoltre utilizzabili nei rapporti con imprese esercenti servizi di pubblica necessità e di pubblica utilità (Poste, ENEL, Telecom, Aziende del Gas, ecc.).

L'autocertificazione e le dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà non possono essere utilizzate nei rapporti fra privati o con l'autorità giudiziaria nello svolgimento di funzioni giurisdizionali.

#### d) Gli impiegati della P.A. possono rifiutarsi di accettare i certificati?

Il pubblico ufficiale o il funzionario dell'ufficio pubblico che non ammette l'autocertificazione o la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, nonostante ci siano tutti i presupposti per accoglierla, incorre nelle sanzioni previste dall'art. 328 del Codice penale e rischiano di essere puniti per omissioni o rifiuto di atti d'ufficio.

Il cittadino dovrà, in primo luogo, accertare chi è il responsabile della pratica inoltrata, richiedendo nome, cognome e qualifica, inoltre è necessario conoscere il numero di protocollo della stessa e il tipo di procedimento attribuito.

Così come la Pubblica Amministrazione sa chi è il suo interlocutore, il cittadino, ha altrettanto diritto di sapere chi segue il procedimento che lo riguarda e come risalire agli atti relativi.

#### e) Come comportarsi in caso di rifiuto?

Ottenuti i dati, il cittadino dovrà richiedere, per iscritto, le ragioni del mancato accoglimento dell'autocertificazione o della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà segnalando anche, per conoscenza, il tesserino, con gli estremi della pratica al Comitato Provinciale della Pubblica Amministrazione presso la Prefettura del luogo in cui è stata rifiutata l'autocertificazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dip. Funzione Pubblica - ROMA.

La richiesta deve essere redatta in forma scritta. Se entro trenta giorni dalla data della richiesta, il pubblico ufficiale o l'incaricato non compie l'atto e non risponde per esporre le ragioni del ritardo/rifiuto, scattano i presupposti per le sanzioni della reclusione fino a un anno o della multa fino a due milioni di lire.

Il termine dei trenta giorni decorre dalla data di ricezione della richiesta.

La procedibilità è d'ufficio, pertanto non sono richieste querele, istanze o quant'altro.

Quindi colui che si vedrà rifiutata la propria autocertificazione o la dichiarazione sostitutiva, si troverà nelle condizioni di denunciare semplicemente l'omissione di atti d'ufficio.

#### f) Attenzione a non dichiarare il falso

L'amministrazione pubblica, può provvedere d'ufficio ad accertare la veridicità di quanto dichiarato dal cittadino.

E' evidente che le norme, semplificando l'azione amministrativa, vogliono anche creare fra Pubblica Amministrazione e cittadino, rapporti di fiduciosa collaborazione.

Il rilascio di dichiarazioni non veritiere è, d'altra parte, punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia.

#### g) Altre disposizioni che interessano i cittadini

I genitori, o uno di essi, possono dichiarare, entro 10 giorni dal parto, la nascita del proprio figlio presso il Comune di residenza, anche se la nascita è avvenuta in altro Comune.

Si può anche dichiarare:

- al Direttore Sanitario del centro di nascita (ospedale, casa di cura), entro 3 giorni dal parto;
- all'Ufficiale di Stato Civile del Comune ove è nato il bambino, entro 10 giorni dal parto;
- all'Ufficiale di Stato Civile del Comune di residenza del padre quando questi abbia la residenza in un Comune diverso da quello della madre e a condizione che ella acconsenta, entro 10 giorni dal parto.

#### h) Validità di certificati

Tutti i certificati anagrafici, le certificazioni dello stato civile, gli estratti e le copie integrali degli atti di stato civile rilasciati dai servizi demografici, hanno validità 6 mesi dalla data di rilascio.

E' ammessa la presentazione delle certificazioni "scadute" purché le informazioni contenute nei certificati stessi non siano variate.

In questo caso, basterà apporre sul certificato una dichiarazione non autenticata, resa dal titolare dello stesso, che attesti che le informazioni contenute nel certificato, non hanno subito variazioni dalla data di rilascio.

Ha validità illimitata ogni certificato non soggetto a modificazione (ad es.: certificati storici, di morte, titolo di studio).

#### i) Accertamenti d'ufficio

Le pubbliche amministrazioni, non possono richiedere ai cittadini la produzione di certificati attestanti l'assenza di precedenti penali e l'assenza di carichi pendenti.

Detti certificati, devono essere accertati, presso gli uffici competenti, direttamente dall'amministratore che deve emanare il provvedimento.

Le singole amministrazioni pubbliche, non possono richiedere atti o certificati concernenti fatti, stati o qualità personali, che risultino attestati in documenti già in loro possesso o che esse stesse siano tenute a certificare.

#### l) Acquisizione diretta dei certificati

Qualora l'interessato non intenda o non sia in grado di utilizzare le autodichiarazioni, i certificati concernenti fatti, stati o qualità personali risultanti da albi o da pubblici registri tenuti o conservati da una pubblica amministrazione



ne, sono sempre acquisiti d'ufficio dall'amministrazione procedente, su semplice indicazione da parte dell'interessato della specifica amministrazione che conserva l'albo o il registro.

**m) Non più prevista l'autenticazione della firma**

Nelle istanze da produrre agli organi della pubblica amministrazione ed ai gestori o esercenti di pubblici servizi, non è più necessaria l'autenticazione della sottoscrizione (firma), se l'interessato appone la firma in presenza del dipendente addetto a riceverla, oppure se l'istanza è presentata unitamente a copia fotostatica, ancorché non autenticata, di un documento di identità del sottoscrittore.

L'istanza e la copia fotostatica del documento di identità, possono essere inviate per via telematica.

La sottoscrizione di istanze non è soggetta ad autenti-

cazione anche nei casi in cui contiene dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà.

**n) Dichiarazioni sostitutive presentate da cittadini stranieri**

Nel caso in cui le dichiarazioni sostitutive siano presentate da cittadini della Comunità Europea, si applicano le stesse modalità previste per i cittadini Italiani.

**I cittadini extracomunitari**, residenti in Italia secondo le disposizioni del regolamento anagrafico della popolazione residente, approvato con decreto del Presidente della Repubblica il 30 Maggio 1989, n. 233, possono utilizzare le dichiarazioni sostitutive **limitatamente ai casi in cui si tratti di comprovare stati, fatti e qualità personali certificabili o attestabili da parte di soggetti pubblici o privati italiani.**

**I CENTRI PER L'IMPIEGO Danno LA POSSIBILITÀ DI COMPILARE UN CURRICULUM VITAE ED EVENTUALI CHIARIMENTI PER QUANTO RIGUARDA L'AUTOCERTIFICAZIONE:**

**COMPILAZIONE DI UN CURRICULUM VITAE**

**Piccoli consigli:**

- Essere chiari e precisi (non scrivere troppo)
- Deve essere di facile lettura
- Il curriculum serve solo per ottenere un colloquio
- Non dire cose false
- Personalizzarlo il più possibile in base alla posizione ricercata
- Usare la prima persona o la forma impersonale (evitare la terza)
- Scrivere max 1 o 2 pagine
- Evitare di scrivere a mano
- Non usare caratteri strani (va benissimo Times New Roman, carattere 12)
- Evitare di allegare foto, attestati o documenti vari
- Evitare di indicare le referenze

**Scrivere il curriculum per blocchi**

**DATI PERSONALI**

**ESPERIENZE FORMATIVE**

**ESPERIENZE PROFESSIONALI**

**CONOSCENZE INFORMATICHE**

**CONOSCENZE LINGUISTICHE**

**ALTRE INFORMAZIONI [facoltativo]**

*Esempio:*

**DATI PERSONALI**

NOME: Paolo - COGNOME: Miccoli  
 LUOGO E DATA DI NASCITA: Vigevano, 16/5/1974  
 STATO CIVILE: celibe [facoltativo]  
 OBBLIGHI MILITARI: militassolto (oppure militesente)  
 INDIRIZZO: Via Frisia 17, Milano - Cap. 24500  
 Tel. 028843657 - Cell. 3624567345

*Note:*

Lo stato civile si può omettere.



### ESPERIENZE FORMATIVE

Nell'a.a. 1996/97 ho conseguito la Laurea in Economia e Commercio presso l'Università degli studi di Milano.  
Votazione: 106/110.

Nell'a.s. 1990/91 ho conseguito il Diploma di Ragioneria presso l'istituto "Vanoni" di Brugherio.

#### Note:

La votazione del diploma deve essere riportata solo se superiore a 50/60 oppure a 80/100.

Il titolo della tesi raramente deve essere riportato e solo nei casi in cui la tesi sia attinente con la posizione lavorativa ricercata.

### ESPERIENZE PROFESSIONALI

1997 / oggi: Collaborazione con FARTEL S.p.A. con incarico di gestione amministrativa del call center interno, coordinamento delle varie attività e selezione del personale

1995 / 1997: Collaborazione con SIMPAL s.r.l. con incarico di coordinamento degli operatori del call center.

Novembre '94 / Marzo '95: Stage aziendale presso la TAXO S.p.A di Milano, con incarico d'affiancamento del responsabile sicurezza e qualità, con particolare attenzione al confronto della normativa vigente e alla elaborazione d'interventi migliorativi.

#### Note:

L'ordine delle esperienze deve sempre essere riportato in ordine anticronologico (dall'esperienza più recente a quella più vecchia).

Tutte le esperienze di stage, tirocini, apprendistato, ecc. devono essere riportati in questo blocco.

### CONOSCENZE INFORMATICHE

**SISTEMI OPERATIVI:** Buona conoscenza di Windows 98, Unix, Linux, Macintosh

**APPLICATIVI:** Ottima conoscenza di Ms-Office 2000 (Word, Excel, Access), Lotus

**BROWSER DI NAVIGAZIONE IN INTERNET:** Explorer 6 e Netscape 7, Opera 7

**LINGUAGGI DI PROGRAMMAZIONE:** buona conoscenza di Basic 6 [facoltativo]

#### Note:

Indicare solo quello che si conosce discretamente.

Riportare i linguaggi di programmazione (es. Basic, Pascal, Assembler) solo nel caso in cui si voglia ricoprire la posizione di programmatore.

### CONOSCENZE LINGUISTICHE

**INGLESE:** discreta conoscenza. Nelle estati del '96 e '97 ho soggiornato a Londra.

Nel 1999 ho sostenuto il TOEFL con punteggio pari a 512.

**FRANCESE:** buona conoscenza. Nel '95 ho soggiornato per 1 anno a Parigi.

#### Note:

##### Livelli linguistici

- MADRELINGUA: pieno dominio della lingua parlata e scritta
- OTTIMO: capacità di conversare e scrivere senza difficoltà o errori
- BUONO: capacità di leggere testi, conversare e scrivere senza troppi errori
- DISCRETO: sufficiente capacità di capire e di farsi capire
- SCOLASTICO: conoscenza rudimentale della lingua

### ALTRE INFORMAZIONI [facoltativo]

Disponibile al trasferimento in ambito UE

Patente B e automunito

Hobby: calcetto, vela, montagna [solo per gli aspiranti commessi in negozi legati allo sport]

#### Note:

Indicare solo ciò che attiene con la posizione ricercata. Nel dubbio non mettere nulla.

#### N.B.:

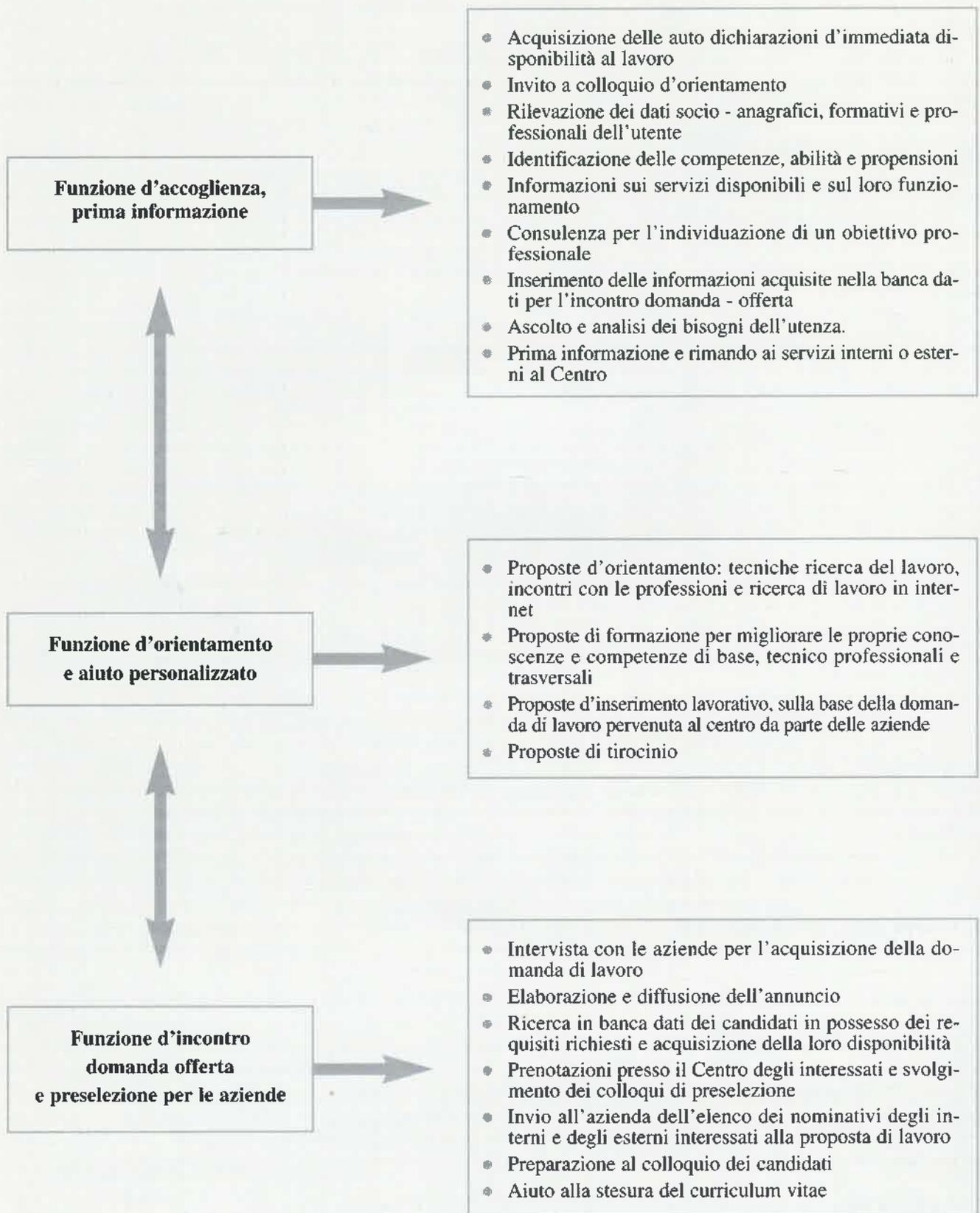
In fondo all'ultima pagina indicare il proprio consenso al trattamento dei dati personali.

Autorizzo il trattamento dei miei dati personali in conformità alla legge 675/1996 e successive integrazioni.



## MODELLO DEI PERCORSI DELL'UTENTE E LIVELLO DEI SERVIZI EROGATI

### Ingresso dei cittadini nelle strutture dei Centri per L'Impiego





## CAPITOLO IV

## Mobilità territoriale

Ministero del Lavoro  
e delle Politiche SocialiAzione di sistema per la mobilità  
del lavoro e delle imprese

## IL PROGETTO

## a) L'Azione di Sistema Sud Nord Sud

Ogni anno 150 mila persone, fra cui moltissimi giovani scolarizzati, attraversano l'Italia.

Questo fenomeno però, se non amministrato bene, può essere fonte di frustrazione e di dispersione del patrimonio umano invece che essere una straordinaria occasione di sviluppo e di coesione.

Su tutti i lavoratori che decidono di muoversi al Nord infatti pendono rischi d'ogni genere: l'assenza di garanzie, il ricorso reiterato al lavoro nero, condizioni d'alloggio ai limiti della dignità.

Ed è proprio su queste basi che Italia Lavoro ha messo in campo un'azione di sistema volta a governare e mutare radicalmente le politiche di mobilità.

Il termine **azione di sistema** sta ad indicare "un insieme di progetti e azioni che, seppur indipendenti, concorrono al medesimo obiettivo e si rafforzano a vicenda".

**Sud Nord Sud**, questo il nome dell'azione, è un progetto, del **Ministero del Lavoro** realizzato da Italia Lavoro, in collaborazione con le **Regioni**, per promuovere la mobilità geografica finalizzata alle opportunità d'occupazione e sviluppo.

Il progetto intende favorire una mobilità del lavoro e delle imprese nel segno della qualità, sostenendo le persone che decidono di spostarsi in altre regioni per:

- Avere una prima esperienza di lavoro qualificata
  - Ampliare le proprie competenze professionali per tornare nel proprio territorio d'origine con migliori opportunità
  - Migliorare la propria occupazione
  - Trovare un'occupazione stabile in un nuovo ambiente
- Mettere a loro disposizione:

- Un sistema che accolga e sostenga il loro inserimento
- E ancora favorire
- Il rientro dei lavoratori in mobilità nella regione d'appartenenza

Per mettere a punto una mobilità nuova è necessaria la creazione di un modello di servizio che faccia finalmente comunicare tra loro regioni, province e i singoli Centri per l'impiego e questi soggetti con le associazioni datoriali. Un network di rapporti diretti e di scambio d'informazioni, basato su sistemi web oriented, dove le notizie possano viaggiare da Caltanissetta a Torino senza impedimenti e duplicazioni. Per esempio, la gestione per via telematica della domanda di formazione di un gruppo di giovani neodiplomati di Caltanissetta indicati dal locale centro per l'impiego o la richiesta di tecnici da parte di un gruppo d'impresse del distretto della meccanica di Reggio Emilia.

L'azione di sistema ha la durata minima di un anno, si rivolge ad un bacino potenziale stimato di circa 15.000 giovani, utenti dei Centri per l'Impiego, e avrà al suo interno diverse sotto-azioni che mirano ad obiettivi specifici.

Per saperne di più circa i **destinatari** del progetto clicca su "I destinatari".

Per sapere quali sono le **sotto-azioni** in cui è suddiviso il progetto clicca sulle voci del menu di sinistra "Le attività".

## LE ATTIVITÀ

## a) Assistenza tecnica alle regioni e alle province

*L'obiettivo:*

Costruire (attraverso la formazione, l'assistenza, la messa a disposizione di strumenti, metodi e tecnologie) una

**Rete di servizi** delle Regioni e delle Province, coordinata dal Ministero del Lavoro, per l'incontro domanda/offerta di lavoro dedicata alla mobilità, anche con lo sviluppo d'accordi interregionali.

Sviluppare iniziative, rivolte ai Servizi Pubblici per l'Impiego, per progetti di nuova occupazione qualificata in risposta alla domanda di lavoro proveniente dal mondo produttivo.

Con l'**opportunità** per i lavoratori:

- d'**orientamento**
- di **professionalizzazione**
- di supporto all'**integrazione sociale**
- di ritorno nei **territori di provenienza**

#### **b) Sviluppo delle competenze degli attori economici e sociali**

*L'obiettivo:*

Sviluppare le competenze d'associazioni di categoria e d'impresa, d'enti di formazione, d'organizzazioni del privato sociale per le attività di promozione dell'incontro domanda/offerta nei processi di mobilità.

- **formazione per la gestione dell'incontro domanda/offerta in mobilità.** Promuovere e realizzare una gamma d'interventi formativi per rafforzare, con l'informazione e la promozione, tirocini o altre azioni di politica attiva relative alla mobilità geografica.
- **qualità dell'impresa accogliente.** Sviluppare un processo di qualificazione delle azioni di supporto all'incontro domanda/offerta in mobilità geografica attraverso la definizione e la condivisione di standard di riferimento fra imprese accoglienti, e l'assunzione di requisiti di qualità e di un marchio comune.

#### **c) Supporto ad azioni di sviluppo della cooperazione fra territori e sistemi d'impresa**

*L'obiettivo:*

Supporto alla creazione di reti dedicate per la cooperazione e il partenariato fra territori e sistemi d'impresa.

- **scouting per il partenariato e la delocalizzazione.** Favorire l'evoluzione dei modelli di sviluppo locali verso "**sistemi aperti**", caratterizzati da relazioni tra più territori, espressione d'esperienze, valori, culture imprenditoriali, attraverso il partenariato per l'attrazione d'investimenti e lo sviluppo di reti d'impresa.
- **laboratori d'autoimpiego.** Mettere a disposizione assistenza e strumenti per facilitare progetti d'**autoimpiego** per lavoratori coinvolti in processi di mobilità basati su: stimolo alla nuova imprenditorialità, coerenza con lo sviluppo locale, tutoraggio da parte d'impresе che operano in altri territori.
- **tavoli dell'accoglienza.** Coinvolgere gli attori sociali nei territori che ospitano lavoratori in mobilità per fornire i servizi informativi, tecnici e finanziari, utili alla soluzione dei problemi connessi all'accoglienza abitativa e all'inserimento sociale.

#### **d) Servizi telematici per la mobilità nell'area web**

*L'obiettivo:*

**Diffondere** la conoscenza d'esperienze, progetti e approcci metodologici. Favorire la sperimentazione di sistemi innovativi e la costruzione di reti ampie di collaborazione.

**Realizzare** infrastrutture telematiche per servizi specifici alla mobilità, d'informazione e interscambio per i dati, applicativi per i sistemi d'incontro domanda/offerta aggregata che richiede processi di mobilità territoriale servizi d'informazione, formazione, community e project management.

*I destinatari*

Il progetto Sud Nord Sud ha un obiettivo ambizioso: quello di diminuire sempre più il ricorso all'emigrazione come strumento necessario per trovare lavoro senza appigli e garanzie e pensare, invece, alla mobilità come opportunità per trovare, ovviamente, un'occupazione, ma anche per arricchire le proprie capacità e competenze professionali. Il tutto in un quadro radicalmente mutato, con un sistema di relazioni che metta finalmente in comunicazione i **Centro per l'Impiego del Mezzogiorno** con quelli del **Centro Nord**, realizzi network tra associazioni imprenditoriali, enti di formazione e ricerca.

Sud Nord Sud sostiene il lavoro di Centri per l'Impiego, le **Province** e le **Regioni**, impegnati ad avviare azioni di supporto e qualificazione della mobilità attraverso il progetto interregionale Sud Nord Sud.

Saranno 50 i Centri per l'Impiego coinvolti su tutto il territorio nazionale.

L'azione di sistema, si rivolge ad un bacino potenziale stimato di circa **15.000 giovani**, utenti dei Centri per l'Impiego.

L'architettura del maxi progetto ha come architrave la **componente formativa**. Saranno i tirocini infatti che permetteranno a giovani disoccupati del mezzogiorno di spostarsi al nord, imparare un mestiere, e poi puntare all'assunzione o al rientro nelle regioni di partenza.

Ma l'azione di sistema direttamente non sposterà nemmeno una persona sul territorio nazionale, lo farà in modo mediato, grazie ai progetti che i Centri per l'Impiego realizzeranno.

#### **e) Chi beneficia dell'azione di sistema?**

- I lavoratori disoccupati
- Gli altri utenti dei centri per l'impiego
- I giovani interessati ad una prima esperienza di lavoro al termine degli studi
- Le imprese che domandano occupazione e sono disponibili a dare nuove occasioni di lavoro

#### **f) I partner dell'azione di sistema**

I **servizi pubblici per l'impiego** e gli **enti locali** che vogliono:

- Realizzare servizi innovativi che facciano realmente trovare un lavoro i giovani del sud
- Affrontare il problema della scarsa manodopera per le imprese nelle regioni del nord



- Promuovere il proprio territorio come luogo ideale d'investimenti e di partenariato per nuove reti d'impresa. Le **associazioni imprenditoriali** e di categoria, **gli enti di formazione** che vogliono qualificare il servizio verso i propri associati, svolgendo un ruolo di promozione.

Gli **attori economici e sociali locali** che vogliono processi di creazione di nuove imprese, di rete e filiere di partenariato, che vogliono valorizzare l'idea e la pratica dell'accoglienza.

**g) Sud Nord Sud per chi cerca occupazione**

Sei un **lavoratore, un disoccupato, un giovane** in cerca d'impiego, ecco cosa fare per partecipare a Sud Nord Sud.

Vai al Centro per l'impiego (CPI) della tua provincia e chiedi informazioni sui progetti che sono stati attivati.

Se hai i requisiti chiedi di partecipare anche tu.

Raccoglieranno i tuoi dati, promuovendo il tuo profilo nella rete telematica, conoscerai e potrai verificare tutte le opportunità coerenti con le tue caratteristiche e aspettative.

**h) Sud Nord Sud per le imprese**

*Gli obiettivi:*

- Se si vuol trasferire, delocalizzare le attività d'impresa in un'altra regione e si desidera formare il personale presso "l'impresa madre"
- Se si ha bisogno di personale da assumere e si vuole investire in formazione attraverso tirocini e stage.
- Se si vuol seguire e aiutare una piccola impresa che nasce, svolgendo la funzione di tutor
- Se si vuol acquisire un marchio di qualità come "impresa accogliente" per attrarre le risorse umane più adatte alla propria attività

**i) Ecco cosa può fare un'impresa per partecipare a Sud Nord Sud**

Rivolgersi al Centro per l'Impiego della Provincia anche attraverso la rete associativa, proporre le disponibilità per la domanda di nuova occupazione che non si riesce a soddisfare sul mercato locale del lavoro.

La disponibilità sarà raccolta insieme ai requisiti e alle opportunità professionali, di formazione e alle condizioni di sostegno all'accoglienza e all'inserimento sul territorio.

Se si desidera si potrà partecipare a progetti comuni con altre imprese per stage, formazione, valutando anche l'opportunità di delocalizzazione, collaborazione con altre imprese, tutoraggio di nuovo autoimpiego.

**l) Sud Nord Sud per gli operatori**

*Gli obiettivi:*

- Mettere in rete i soggetti attivi sui territori e farli lavorare assieme
- Mettere a disposizione trasferire e diffondere metodi, prodotti e tecnologie per la miglior gestione dei processi di mobilità
- Far sviluppare competenze agli operatori per trasformarli in "esperti della mobilità" entrando a far parte di una rete nazionale

- Promuovere la cultura della mobilità come apertura a nuove esperienze, disponibilità al cambiamento, capacità di cogliere le opportunità generate da nuove relazioni

**IL CENTRO PER L'IMPIEGO DI BENEVENTO È STATO INDICATO COME CENTRO PILOTA PER IL PROGETTO SUD/NORD/SUD**

Comunicato Stampa n. 224 del 14 ottobre 2003.

Il Centro per l'impiego di Benevento è stato indicato come soggetto pilota del Piano di mobilità Sud/Nord/Sud, realizzato dal Ministero del Welfare in collaborazione con l'Agenzia Italia Lavoro e con il coordinamento delle Regioni e delle Province. L'importante ruolo per la struttura di via XXV Luglio, n. 14, di Benevento è stato individuato a Roma, nei giorni scorsi, in occasione del primo bilancio ufficiale d'attività del Piano stesso. Il progetto Sud/Nord/Sud si prefigge un obiettivo ambizioso: diminuire sempre di più il ricorso all'emigrazione come strumento per trovare lavoro senza appigli e senza garanzie, e pensare, invece, alla mobilità come opportunità per accedere ad un'occupazione, ma con l'arricchimento delle proprie capacità professionali. Tutto ciò in un quadro radicalmente mutato di rapporti tra i soggetti pubblici che detengono le informazioni sulle possibilità di lavoro, grazie ad un sistema di relazioni e comunicazioni tra i Centri per l'Impiego del Mezzogiorno con quelli del Centro Nord. Il progetto Sud/Nord/Sud, dunque, rappresenta un rafforzamento delle attività istituzionali dei Centri per l'Impiego, e delle politiche per il lavoro delle Province e delle Regioni. I Centri per l'Impiego impegnati nella realizzazione del progetto in Campania, sono sei: e quello di Benevento, come detto, farà da centro pilota.

I destinatari dell'azione di sistema sono: i lavoratori disoccupati; gli altri utenti dei Centri per l'Impiego; i giovani interessati ad una prima esperienza di lavoro al termine degli studi; le imprese che domandano occupazione e sono disponibili a dare nuove occasioni di lavoro.

Gli interessati possono rivolgersi al Centro per l'Impiego di Benevento; i loro dati, comprendenti i profili professionali ed esperienze precedenti, saranno raccolti ed immessi nella rete telematica per corrispondere meglio alla domanda/offerta di lavoro. Le imprese, d'altro canto, possono egualmente rivolgersi allo stesso Centro di Benevento o anche alla propria rete associativa, al fine di proporre la disponibilità per la domanda di nuova occupazione rimasta insoddisfatta sul mercato del lavoro locale.

Il Centro beneventano, il cui numero telefonico è lo 082423256, ha attivato uno sportello apposito per dare ulteriori informazioni su questo argomento nei giorni dal lunedì al venerdì dalle ore 8.45 alle 12.15; e il martedì ed il giovedì anche nelle ore pomeridiane dalle 15.30 alle 17.30.

**MOBILITÀ TERRITORIALE SUD/NORD/SUD**

MASCHI	FEMMINE	TOTALE
20	14	34





## CAPITOLO V

## La riforma del lavoro

## LE NUOVE TIPOLOGIE DI LAVORO

**a) Il contratto di lavoro intermittente**

E' un contratto di lavoro a carattere discontinuo attraverso il quale il lavoratore si impegna a svolgere le proprie prestazioni lavorative "a chiamata" dal Datore di Lavoro

**b) Il lavoro ripartito o job sharing**

E' uno speciale contratto di lavoro subordinato ripartito nel quale due Lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica ed identica Obbligazione lavorativa

**c) Il nuovo apprendistato****a) Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere**

E' una nuova forma di apprendistato destinata ai giovani ed agli adolescenti valida per tutti i settori di attività

**b) Apprendistato professionalizzante**

Si rivolge ai giovani tra i 18 anni ed i 29 anni e riguarda tutti i settori di attività

**c) Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**

Si rivolge a soggetti tra i 18 ed i 29 anni assumibili in tutti i settori di attività e sarà lo strumento per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, di titolo studio universitario, dell'alta formazione o della specializzazione tecnica

**d) Il contratto di inserimento**

Si tratta di una nuova tipologia contrattuale diretta a realizzare, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro

**e) Il contratto di lavoro a progetto**

E' una nuova tipologia di contratto che sostituisce i co.co.co. i quali devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, dal committente e gestiti autonomamente in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazio-

ne del committente ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa

**f) Il contratto di somministrazione**

E' un contratto concluso da una impresa utilizzatrice ed un soggetto somministratore autorizzato (agenzia di lavoro) per la fornitura di personale a tempo indeterminato o determinato

**f.a) Tirocini estivi d'orientamento**

E' una tipologia che non presuppone l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato destinata agli adolescenti ed ai giovani iscritti regolarmente ad uno istituto scolastico od universitario che durante le vacanze estive intendono effettuare una esperienza lavorativa con orientamento ed addestramento pratico.

**f.b) Distacco di personale**

E' un istituto attraverso il quale un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse mette a disposizione, temporaneamente, di un altro datore di lavoro uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa

**f.c) Trasferimento di azienda**

Per trasferimento di azienda si intende qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità dell'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compreso l'usufrutto o l'affitto d'azienda.

**LA RIFORMA BIAGI HA MODIFICATO ANCHE IL LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Il Decreto Legislativo n. 276/2003 ha introdotto diverse modifiche al Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 in materia di lavoro a tempo parziale.

Il Decreto attuativo della Riforma Biagi non trova ap-



plicazione per le Pubbliche Amministrazioni, tuttavia il D.Legislativo 61/2000, che il nuovo Decreto è intervenuto a modificare, si applica invece ai rapporti di lavoro part-time conclusi da qualunque datore di lavoro.

Si definisce rapporto di lavoro a tempo parziale quello caratterizzato da un orario di lavoro inferiore a quello normale, che di regola è stabilito dalla legge in 40 ore settimanali, ma i contratti collettivi possono prevedere un orario normale inferiore.

## LA RIFORMA BIAGI HA INTRODOTTO ANCHE LA CERTIFICAZIONE DEI RAPPORTI

La certificazione è uno strumento ipotizzato dall'art. 75 finalizzato alla riduzione del contenzioso giudiziale.

I rapporti che possono essere certificati sono il Lavoro intermittente, lavoro ripartito, tempo parziale, lavoro a progetto, associazione in partecipazione, rapporti disciplinati dal regolamento delle società cooperative (art. 83) e appalto genuino (art. 84).

La procedura ipotizzata ha natura sperimentale e dopo 18 mesi dall'entrata in vigore il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali si riserva ogni valutazione da rimettere al Parlamento.

Gli organi di certificazione sono le Direzioni provinciali del Lavoro, le Province e le Università.

La competenza territoriale fa riferimento al luogo ove insiste l'azienda o dove opererà il lavoratore.

## LE NUOVE REGOLE

Lo stato di disoccupazione è dato dal contestuale verificarsi delle seguenti 3 condizioni che dovranno essere dichiarate dal lavoratore:

- 1) non essere impegnato in alcuna attività lavorativa
- 2) essere immediatamente disponibile ad una proposta di lavoro
- 3) svolgere o essere pronto a svolgere una qualche azione di ricerca attiva di lavoro.

Restano valide le dichiarazioni di disponibilità prestate e già inserite nei sistemi informativi dei Centri per l'Impiego.

a) L'immediata disponibilità può essere effettivamente verificata se l'utente dichiara di essere disponibile ad accettare una proposta di lavoro che abbia i seguenti requisiti minimi:

- rapporto di lavoro a tempo pieno, indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo, con durata del contratto a termine o della missione superiore almeno a otto mesi; a quattro mesi se si tratta di giovani fino a venticinque anni compiuti, e ventinove anni se in possesso di diploma di laurea;

- sede di lavoro ubicata nel raggio di cinquanta chilometri o raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici, dal domicilio;

- proposta professionalmente congrua, vale a dire riferita ad un profilo professionale equivalente a quello per il quale il lavoratore ha concordato e sottoscritto la propria disponibilità all'atto dell'intervista o del colloquio di orientamento.

Potranno verificarsi casi di **disponibilità condizionata**, che consentono di riconoscere lo stato di inoccupato o disoccupato, purché non incidenti sui requisiti minimi.

La condizione di ricerca attiva del lavoro è attestata dalla **presentazione del lavoratore alle convocazioni** del Centro per l'impiego.

b) La perdita dello stato di disoccupazione potrà verificarsi in caso di:

- mancata presentazione al primo colloquio di orientamento e/o alle successive interviste periodiche o alle attività (azioni) concordate in quelle sedi;
- rifiuto di un'offerta di lavoro con le caratteristiche suindicate;
- mancata adesione ad una proposta di formazione e/o riqualificazione formulata dal Centro per l'Impiego.

Non si procede a cancellazione nel caso in cui il ritardo sia dovuto ad impedimenti oggettivi opportunamente motivati.

La sospensione dello stato di disoccupazione si ha in caso di accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a otto mesi, ovvero di quattro mesi se trattasi di giovani.

In caso di interruzione entro il termine minimo di otto e quattro mesi di un rapporto avviato a tempo indeterminato, non si avrà un'interruzione dello stato di disoccupazione, bensì di sospensione.

## LEGISLAZIONE IN MATERIA DI LAVORO

- DPR 442 del 07/07/00 - Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per il collocamento ordinario dei lavoratori
- D.lgs 469/97 - Conferimento alle Regioni e agli Enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della L. 59/97
- D.lgs 181/00 - Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro
- D.lgs 297/02 - Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144
- Legge 30/03 - Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro
- D.lgs 276/2003 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30



## CAPITOLO VI

## Diritto-Dovere

Per favorire l'adempimento del diritto-dovere i servizi per l'impiego hanno il compito di realizzare le attività di orientamento e informazione sulle opportunità a disposizione di chi sceglie di assolvere l'ex obbligo formativo al di fuori del sistema scolastico. L'obiettivo preminente negli anni 2002/2003 è stato indirizzato verso la realizzazione di una concreta integrazione tra le diverse istituzioni territoriali che, in misura e con compiti diversi, si occupano dei ragazzi, e in particolare della fascia d'età dai 15 ai 18 anni. Questo per rendere effettiva la funzione dei Centri per l'Impiego come "snodo" tra i diversi canali nei quali è possibile assolvere il diritto-dovere.

Ai nuovi servizi erogati dal Centro per l'Impiego, accoglienza, informazione, orientamento e preselezione, si è affiancato il servizio di tutoraggio e monitoraggio dell'ex obbligo formativo per i ragazzi che scelgono di abbandonare il canale scolastico.

L'obiettivo del servizio è quello di offrire dei percorsi personalizzati e vicini alle differenti esigenze dei giovani utenti. Con questo intento è stata introdotta la figura del **tutor del diritto-dovere** che, presente in ciascun Centro per l'Impiego, costituisce una figura di riferimento per quei ragazzi e le loro famiglie, che devono orientarsi tra i molteplici percorsi alternativi alla scuola di secondo grado.

E' stata approntata una banca dati, con la collaborazione degli istituti scolastici, nella quale sono riportati i nominativi dei ragazzi che hanno abbandonato il percorso scolastico. Lo scopo è quello di fornire uno strumento per la "comunicazione sincrona" fra le scuole e l'Amministrazione Provinciale tale da consentire un intervento tempestivo da parte degli operatori che sono chiamati a erogare il primo colloquio.

## ORIENTAMENTO E TUTORAGGIO

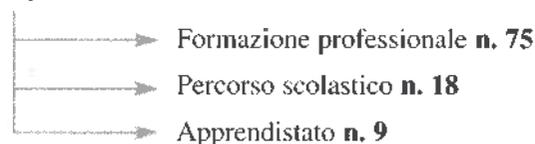
- Raccordo con i referenti per lo scambio dei dati dei ragazzi in diritto-dovere;
- Attivazione rapporti con i servizi Socio - educativi del territorio (Servizi sociali, Cooperative sociali...);
- Accoglienza dei minori che si presentano al Centro per

l'Impiego spontaneamente e dei genitori che richiedono informazioni;

- Convocazione dei ragazzi tramite lettera seguita da contatti telefonici;
- Colloqui con i ragazzi che hanno abbandonato il percorso scolastico, mirati alla creazione di un percorso formativo o lavorativo, in base alle proprie aspirazioni e propensioni, individuando le reali motivazioni che possono portare i ragazzi verso la formazione professionale, il lavoro o, laddove ve ne sia la possibilità, il rientro a scuola;
- Raccolta di tutte le informazioni rilevanti emerse dal colloquio su una scheda di monitoraggio, che funge anche da documentazione delle azioni svolte e delle tappe del percorso progettato;
- Periodico monitoraggio dei ragazzi inseriti nei percorsi formativi o lavorativi (visite presso le strutture formative o contatti telefonici);
- Elaborazione di schede e modulistiche necessarie al lavoro: modello di lettera di convocazione al colloquio, scheda di monitoraggio e elaborazione di un depliant informativo sull'ex obbligo formativo.

## Colloqui effettuati ai Centri per l'Impiego n. 146

## Scelta del percorso



Ragazzi non rintracciabili e/o  
che hanno eluso il colloquio n. 72

Ragazzi avviati ad uno dei tre percorsi n. 102

Ragazzi che non hanno fatto nessuna scelta n. 44

## TIROCINI FORMATIVI: a chi sono rivolti

- Studenti e studentesse che frequentano la scuola superiore



- Allievi ed allieve degli istituti professionali o dei corsi di formazione professionale
- Giovani in cerca di prima occupazione e lavoratori disoccupati compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità
- Cittadini stranieri
- Persone svantaggiate e portatrici di handicap
- Studenti universitari e neolaureati

*Le Aziende che hanno disponibilità ed interesse ad attivare un'esperienza di formazione ed orientamento mirato, a forte valenza professionale, a favore di persone che intendono inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro possono fare richiesta di attivazione di un tirocinio formativo rivolgendosi agli Enti che, per legge, possono promuovere tali iniziative.*

#### a) Durata dei tirocini

- non superiore a quattro mesi per studenti della scuola secondaria
- non superiore a sei mesi in caso di allievi di istituti professionali o di corsi di formazione professionale
- non superiore a sei mesi in caso di lavoratori disoccupati compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità
- non superiore a dodici mesi per studenti universitari o allievi di corsi di perfezionamento o specializzazione post - secondaria, nei diciotto mesi successivi al termine degli studi
- non superiore a dodici mesi nel caso di persone svantaggiate
- non superiore a ventiquattro mesi nel caso di soggetti portatori di handicap

N.B.: Nel computo dei limiti temporali previsti non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati al servizio militare o civile e dei periodi di astensione obbligatoria per maternità.

*Le eventuali proroghe del tirocinio sono ammesse entro i limiti massimi della durata indicati.*

#### b) Limiti numerici previsti

I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda nei limiti di seguito indicati:

Aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato: 1 tirocinante

Aziende con numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso fra sei e diciannove: non più di 2 tirocinanti contemporaneamente

Aziende con più di venti dipendenti a tempo indeterminato: tirocinanti in misura non superiore al 10%

#### c) Chi sono i soggetti promotori dei tirocini

Possono promuovere tirocini formativi:

- Agenzie per l'impiego
- Centri per l'impiego
- Università ed Istituti di istruzione universitaria
- Aziende per il diritto allo studio universitario
- Provveditorati agli studi
- Istituzioni scolastiche
- Centri di formazione professionale e/o di orientamento
- Comunità terapeutiche e cooperative sociali
- Servizi di inserimento lavorativo per disabili

#### d) Chi sono le figure di riferimento

- Il TUTOR individuato dal soggetto promotore come responsabile didattico-organizzativo delle attività
- Il TUTOR designato dall'azienda ospitante come responsabile dell'inserimento del tirocinante, cui fare riferimento

#### e) Come attivare un tirocinio formativo

I tirocini sono realizzati in base ad una apposita convenzione stipulata tra l'Ente promotore e l'Azienda ospitante, alla quale deve essere allegato uno specifico progetto formativo e di orientamento. La persona in tirocinio è assicurata contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi; i costi di tali assicurazioni sono completamente a carico dell'Ente promotore. Può essere prevista, a discrezione dell'azienda l'erogazione, di una "borsa di studio-lavoro" a favore del tirocinante. L'erogazione della "borsa di studio-lavoro" non può in alcun modo configurarsi come forma di retribuzione.

*ATTENZIONE: In nessun caso il tirocinio formativo può configurarsi come rapporto di lavoro dipendente, né può costituire vincolo per l'impresa al fine di una eventuale assunzione.*

*Le attività svolte nel corso del tirocinio di formazione ed orientamento possono avere valore di credito formativo e possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore.*

### LA DOCUMENTAZIONE

#### a) La convenzione

- firmata dai legali rappresentanti rispettivamente del soggetto promotore e dell'azienda ospitante
- trasmessa alla Regione, alla Direzione Provinciale del Lavoro e della Previdenza Sociale (Ispettorato), alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o in mancanza di queste alle Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative presenti sul territorio, all'INAIL e all'azienda ospitante.

#### b) Il progetto

contenente informazioni relative a:

- obiettivi e modalità di svolgimento del tirocinio;
- nominativo dei tutor indicati rispettivamente dal soggetto promotore e dall'azienda ospitante;
- estremi identificativi delle assicurazioni INAIL e R.C. civile;
- durata e periodo di svolgimento del tirocinio;
- il settore aziendale di inserimento.

E' firmato dal rappresentante del soggetto promotore, dal rappresentante dell'azienda ospitante e dal tirocinante per visione e accettazione.

E' trasmesso alla Regione, alla Direzione Provinciale del Lavoro e della Previdenza Sociale (Ispettorato), alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o in mancanza di queste alle Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative presenti sul territorio, all'INAIL e all'azienda ospitante.



### c) La lettera di inizio tirocinio

Contenenti le indicazioni relative a nome del tirocinante e codice fiscale, dati identificativi dell'azienda presso cui si svolge il tirocinio e durata del tirocinio stesso, è firmata dal rappresentante del soggetto promotore trasmessa parallelamente alla:

- Direzione Provinciale del Lavoro, alla Regione, all'azienda ospitante, all'INAIL, alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o in mancanza di queste alle Confederazioni Sindacali maggiormente rappresentative presenti sul territorio

### d) I moduli Inail

Sono compilati giornalmente dal tirocinante e trasmessi al soggetto promotore in originale e trattenuti in copia dall'azienda

- LA RELAZIONE DELL'AZIENDA, DI FINE TIROCINIO

Riferita all'attività svolta durante il periodo di tirocinio, alle competenze di base, tecnico-professionali e trasversali acquisite durante l'esperienza

E' elaborata dal tutor aziendale (in genere), firmata dall'"azienda" e trasmessa al soggetto promotore per la stesura della "dichiarazione di competenze".

- LA DICHIARAZIONE DI COMPETENZE

E' rilasciata dal soggetto promotore, con valore di credito formativo e, firmata dal legale rappresentante del soggetto promotore, dal tutor aziendale e dal tirocinante è destinata al tirocinante

N.B.: "Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento, possono avere valore di credito formativo, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro" (Decreto 142/98 art. 6)

## LEGISLAZIONE Diritto-Dovere

### a) Il sistema nel quale è inserito il diritto-dovere

**Legge n. 53 del 2003:** è la legge quadro di riforma del nuovo sistema di istruzione e formazione professionale, all'interno della quale viene ridefinito l'obbligo scolastico (con l'abolizione della Legge n. 9 del 1999) e l'ex obbligo formativo (con l'introduzione del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione professionale fino al 18° anno di età).

**Patto per il Lavoro, 24 Settembre 1996:** Il Governo, con l'accordo delle parti sociali, si impegna a realizzare l'ampliamento dell'obbligo scolastico e a garantire il diritto alla formazione fino al 18° anno di età.

**Ordinanza ministeriale n. 455 del 1997 (Ministero Pubblica Istruzione):** definisce il sistema di istruzione e formazione per l'età adulta e istituisce i Centri Territoriali Permanenti. Nell'ottica della prevenzione del disagio giovanile e del successo formativo alle attività dei Centri possono accedere anche coloro che abbiano compiuto il 15° anno di età.

**Legge n. 196 del 1997:** tale atto legislativo definisce gli elementi generali di quadro dell'attuale sistema di istruzione e formazione professionale.

**Legge n. 59 del 1997 - Decreto Legislativo n. 112 del 1998:** decreto di attuazione delle linee contenute nella L. 59 del 1997. In particolare il decreto individua le competenze in materia d'istruzione e di formazione professionale in capo allo Stato, alle Regioni e Province Autonome e agli Enti Locali.

**Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione, 22 dicembre 1998:** il Governo, s'impegna ad effettuare vari interventi in grado di riformare la scuola, in particolare ad introdurre l'ex obbligo formativo fino a 18 anni di età.

### b) Che cos'è il diritto-dovere e come si attua

**Legge n. 144 del 1999, art. 68:** introduce, a partire dall'anno formativo 1999-2000, il diritto alla frequenza di attività formative fino al 18° anno di età, o fino all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore o della qualifica professionale. Tale diritto può essere esercitato: nel sistema d'istruzione, nel sistema della formazione professionale, nell'esercizio dell'apprendistato. Individua inoltre al comma 4 le risorse nazionali indirizzate al finanziamento di tale diritto, a partire dal 1999.

**Accordo di Conferenza Unificata, 2 Marzo 2000:** Accordo di attuazione dell'art. 68 della legge n. 144/1999, istitutivo dell'obbligo di frequenza ad attività formative fino al 18° anno di età, con il quale il Governo, Regioni ed Enti Locali individuano una serie di obiettivi a garanzia dell'attuazione del sistema.

**Decreto del Presidente della Repubblica n. 257 del 2000:** contiene il Regolamento di attuazione dell'art. 68 della legge n. 144/1999.

**Direttiva n. 22 del 6 Febbraio 2001 (Ministero della Pubblica Istruzione):** contiene le Linee guida per l'attuazione dell'accordo del 2 Marzo 2000 all'interno del sistema di istruzione.

### c) Anagrafe dell'ex obbligo formativo

**Circolare Ministeriale n. 109 del 2000 (Ministero della Pubblica Istruzione):** contiene le indicazioni alle scuole e agli uffici scolastici dislocati sul territorio relative all'adempimento dell'ex obbligo formativo. In particolare contiene indicazioni sul contributo delle istituzioni scolastiche alla realizzazione dell'anagrafe dell'ex obbligo formativo.

**Circolare Ministeriale n. 80 del 2001 (Ministero della Pubblica Istruzione):** integra le indicazioni agli uffici scolastici dislocati sul territorio in riferimento alla realizzazione dell'anagrafe dell'ex obbligo formativo.

### d) I diritti degli adolescenti (15-18 anni di età) sul lavoro

**Decreto legislativo n. 345 del 1999:** regola il coinvolgimento degli adolescenti (tra i 15 e i 18 anni di età) in attività lavorative.

**Decreto Legislativo n. 262 del 2000:** corregge ed integra le disposizioni del decreto legislativo n. 345 del 1999.



**Circolare n. 1 del 2000 (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale):** si tratta della prima circolare di attuazione del Decreto Legislativo n. 345 del 1999, che indica le modalità di tutela del lavoro dei giovani al di sotto dei 18 anni di età. Al comma 2 (Età lavorativa - Obbligo scolastico - ex Obbligo formativo) vengono stabilite le condizioni di accesso al lavoro per gli adolescenti: aver assolto l'obbligo scolastico e attraverso il contratto di apprendistato, che risulta uno dei canali di attuazione dell'ex obbligo formativo.

#### e) I tirocini formativi

**Legge n. 196 del 1997, art. 18:** definisce gli elementi generali di quadro dell'attuale sistema di istruzione e formazione professionale e in particolare i tirocini formativi.

**Decreto interministeriale n. 142 del 1998 (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Ministero della**

**Pubblica Istruzione e Ministero dell'Università e Ricerca Scientifica):** contiene le norme di attuazione dei principi e dei criteri dell'art. 18 della legge 24 Giugno 1997, n. 196 sui tirocini formativi e di orientamento.

Possono partecipare ai tirocini formativi:

#### f) L'apprendistato nell'ex obbligo formativo

**Decreto del Presidente della Repubblica n. 252 del 2000:** per gli apprendisti nell'ex obbligo formativo aggiunge 120 ore di moduli formativi alla formazione esterna, portandola ad un minimo di 240 ore annue.

**Decreto interministeriale n. 152 del 2001 (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministero della Pubblica Istruzione):** stabilisce i contenuti delle attività formative per gli apprendisti nell'ex obbligo formativo.



CAPITOLO VII

Area dati C.P.I. Benevento

**STOCK AL 30 SETTEMBRE 2003**

MASCHI	FEMMINE	TOTALE
11.315	12.702	24.047

COLLOQUI INDIVIDUALI DA SCHEDA  
ANAGRAFE E PROFESSIONALE  
DECRETO LEGISLATIVO DI CUI  
AL D.LGS. 181/2000  
**TOTALE = 9.345**

PRESENZE GIORNALIERE DELL'UTENZA  
PRESSO IL C.P.I. DI BENEVENTO

80

**LAVORATORI ISCRITTI  
NELLE LISTE DI MOBILITÀ**

MASCHI	FEMMINE	TOTALE
178	50	228

**AVVIAMENTI A SELEZIONE  
NELLE P.P.AA. ED ASSUNZIONI**

NUMERO ENTI	MASCHI	FEMMINE
COMUNI N. 3	2	7
ENTE OSPEDALIERO	13	28
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>35</b>

**TIROCINI FORMATIVI ART. 18 LEGGE 196/97**

DESTINATARI MASCHI	DESTINATARI FEMMINE	SETTORE PRODUTTIVO	TOTALE
3	9	CHIMICO	12
9	4	ALIMENTARE	13
1	1	DOLCIARIO	2
4	0	METALMECCANICO	4



## LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI

Ente Utilizzatore	L.S.U.	In Servizio	Stabilizzati	Fuoriusciti	Maschi	Femmine	Totale
Apice	0	1	1	0	0	1	1
Apollosa	0	0	0	0	0	0	0
Arpaise	0	0	0	0	0	0	0
A.S.I.	0	3	0	1 pensione	3	0	3
Benevento	0	0	0	0	0	0	0
Buonalbergo	0	0	0	1	0	0	0
Calvi	0	3	0	0	1	2	3
Castel Franco Miscano	0	0	0	0	0	0	0
Castelpoto	0	0	0	0	0	0	0
Ceppaloni	0	0	0	0	0	0	0
Foglianise	0	0	5	0	0	0	0
Fragneto L' Abate	0	0	0	0	0	0	0
Fragneto Manforte	0	4	1	3	3	1	4
Ginestra degli Schiavoni	0	0	0	0	0	0	0
Pago Veiano	0	0	0	0	0	0	0
Paduli	0	1	0	1	1	0	1
Pesco Sannita	0	6	0	0	4	2	6
Pietrelcina	0	2	2	0	0	2	2
Ponte	0	2	1	0	2	0	2
S.T.A.P.	0	14	12	9	7	7	14
Sant' Angelo a Cupolo	0	1	0	3	1	0	1
S. Arcangelo Trimonte	0	0	0	0	0	0	0
S. Giorgio del Sannio	0	1	0	0	1	0	1
S. Leucio del Sannio	0	3	0	1	3	0	3
S. Martino Sannita	0	1	0	5	0	1	1
S. Nazario	0	1	0	1	1	0	1
S. Nicola Manfredi	0	0	1	4	0	0	0
Torrecuso	0	4	3	3	4	0	4
Vitulano	0	6	2	6	1	5	6

**ASSUNTI CON CONTRATTO  
DI FORMAZIONE/LAVORO**

MASCHI	FEMMINE	TOTALE
34	5	39

**EX OBBLIGO FORMATIVO**

MASCHI	FEMMINE	TOTALE
61	44	105

**GIOVANI IN OBBLIGO FORMATIVO AVVIATI  
A PERCORSI FORMATIVI**

MASCHI	FEMMINE	TOTALE
16	14	30

**GIOVANI IN OBBLIGO FORMATIVO ASSUNTI  
CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

MASCHI	FEMMINE	TOTALE
3	6	9

**GIOVANI ASSUNTI  
CON CONTRATTI DI APPRENDISTATO**

MASCHI	FEMMINE	TOTALE
19	13	32



### QUALIFICATI

SETTORE PRODUTTIVO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
METALMECCANICO	3	6	9
COMMERCIO	4	4	8
SERVIZI	1	2	3

### CITTADINI EXTRACOMUNITARI

NAZIONALITÀ	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
ALBANIA	28	18	46
ARGENTINA	2	0	2
BRASILE	0	4	4
ALGERIA	5	1	6
CINA	2	5	7
EX JUGOSLAVIA	0	4	4
MAROCCO	38	25	63
ROMANIA	8	9	17
TUNISIA	8	2	10
REP. DOMINICANA	2	4	6
POLONIA	0	8	8
SRILANKA	2	4	6
COSTA D'AVORIO	2	0	2
SALVADOR	0	1	1
UGANDA	0	1	1
UCRAINA	5	16	21
PAKISTAN	2	0	2
COLOMBIA	2	3	5
MESSICO	0	1	1
MOLDAVIA	0	12	12
CUBA	2	1	3
FILIPPINE	0	1	1



**ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO  
LEGGE N. 407/90**

SETTORE PRODUTTIVO	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
EDILIZIA	345	0	345
METALMECCANICO	10	11	21
COMMERCIO	73	159	232

**SEGNALAZIONI EFFETTUATE ALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO  
INERENTI L'INOSSERVANZA DELLA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE  
E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

COMUNICAZIONE DI RITARDATA ASSUNZIONE	COMUNICAZIONE DI RITARDATA CESSAZIONE
NUMERO 40	NUMERO 42



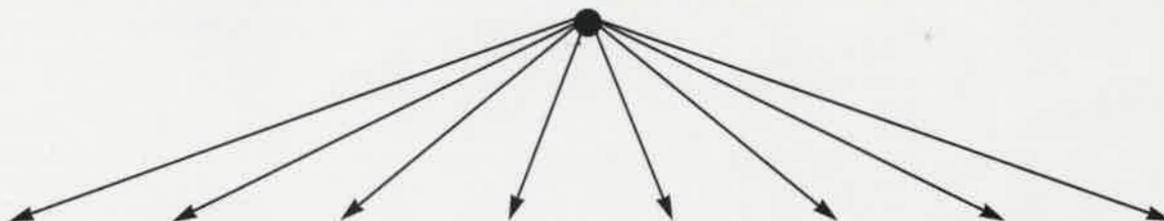
**BACINO TERRITORIALE APPARTENENTE  
AL CENTRO PER L'IMPIEGO DI BENEVENTO**

<b>BACINO TERRITORIALE</b>	<b>ABITANTI</b>
APICE	5666
APOLLOSA	2750
ARPAISE	863
BENEVENTO	61791
BUONALBERGO	1938
CALVI	2348
CASTELFRANCO IN MISCANO	1065
CASTELPOTO	1476
CEPPALONI	3402
FOGLIANISE	3423
FRAGNETO L'ABATE	1215
FRAGNETO MONFORTE	1962
GINESTRA DEGLI SCHIAVONI	611
PADULI	4262
PAGO VEIANO	2657
PESCO SANNITA	2185
PIETRELCINA	3031
PONTE	2572
S. GIORGIO DEL SANNIO	9505
S. LEUCIO DEL SANNIO	3159
S. MARTINO SANNITA	1180
S. NAZZARO	805
S. NICOLA MANFREDI	3226
S. ANGELO A CUPOLO	4185
S. ARCANGELO TRIMONTE	691
TORRECUSO	3522
VITULANO	3029
<b>TOTALE</b>	<b>131519</b>



**CENTRO PER L'IMPIEGO DI BENEVENTO**

<b>COMUNI AGGREGATI</b>
BENEVENTO
PIETRELCINA
PONTE
FRAGNETO MONFORTE
FRAGNETO L'ABATE
S. LEUCIO DEL SANNIO
PESCO SANNITA



<b>PIL DI APICE</b>	<b>PIL DI APOLLOSA</b>	<b>PIL DI CASTELFRANCO</b>	<b>PIL DI CEPPALONI</b>	<b>PIL DI PADULI</b>	<b>PIL DI PAGO VEIANO</b>	<b>PIL DI S. GIORGIO S.</b>	<b>PIL DI VITULANO</b>
COMUNI AGGREGATI	COMUNI AGGREGATI	COMUNI AGGREGATI	COMUNI AGGREGATI	COMUNI AGGREGATI		COMUNI AGGREGATI	COMUNI AGGREGATI
S. ARCANGELO A TRIMONTE	CASTELPOTO	GINESTRA DEGLI SCHIAVONI	ARPAISE	BUONALBERGO		CALVI S. NAZZARO S. MARTINO S. NICOLA MANFREDI	FOGLIANISE TORRECUSO



**MODELLO DI INFORMATIZZAZIONE  
DEL CENTRO PER L'IMPIEGO DI BENEVENTO**

APICE - APOLLOSA

PADULI - CASTELFRANCO

CEPPALONI - PAGO VEIANO

S. GIORGIO DEL SANNIO - VITULANO



# Indice

<i>PRESENTAZIONE</i> . . . . .	Pag. 3
CAPITOLO I	
IL COLLOCAMENTO ORDINARIO . . . . .	» 5
CAPITOLO II	
RETE INTEGRATA DI STRUMENTI, SERVIZI, INFORMAZIONI, DOCUMENTAZIONE SUL MERCATO DEL LAVORO - S.I.L. . . . .	» 17
CAPITOLO III	
LE ATTIVITÀ . . . . .	» 19
CAPITOLO IV	
MOBILITÀ TERRITORIALE . . . . .	» 25
CAPITOLO V	
LA RIFORMA DEL LAVORO . . . . .	» 29
CAPITOLO VI	
DIRITTO-DOVERE . . . . .	» 31
CAPITOLO VII	
AREA DATI C.P.I. BENEVENTO . . . . .	» 35





## P.I.L. - PUNTI INFORMATIVI LAVORO

### APICE

Via Della Libertà - Tel. 0824.922015

### APOLLOSA

Via Roma, 2 - Tel. 0824.44657

### CASTELFRANCO IN MISCANO

Via Roma - Tel. 0824.96008

### CEPPALONI

Via Cretazzo - Tel. 0824.55265

### PADULI

Via Buonalbergo, 4 - Tel. 0824.928114

### PAGO VEIANO

Via Roma,1 - Tel. 0824.98700

### SAN GIORGIO DEL SANNIO

Via F. Turati, 1 - Tel. 0824.49229

### VITULANO

Via Pietremili, 2 - Tel. 0824.871057

*Responsabile del Servizio Centro per l'Impiego di Benevento*  
Rag. Giuseppe GALASSO

*Il Centro per l'Impiego di Benevento  
osserva, il seguente orario:*

Lunedì - Mercoledì - Venerdì  
dalle ore 8,45 alle ore 12,15

Martedì - Giovedì  
dalle ore 8,45 alle ore 12,15  
dalle ore 15,30 alle ore 17,30

*Sede del Centro per l'Impiego*  
Via XXV Luglio, 14 Benevento  
Tel. 0824.23256 - 774703  
Fax 0824.24983

## LA MAPPA DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

*Responsabile del C.P.I. di Telesse Terme*

Dott.ssa Annamaria BELLICOSA  
Tel. 0824.976069 - Fax 0824.976867

*Responsabile del C.P.I. di Sant'Agata dei Goti*

Geom. Luca IANNOTTA  
Tel. 0823.953093

*Responsabile del C.P.I. di San Bartolomeo in Galdo*

Geom. Ernesto LEPORE  
Tel./Fax 0824.967050

*Assessore al Lavoro - Formazione*

*Orientamento Professionale - Centri per l'Impiego*

Ing. Pompilio FORGIONE

*Dirigente del Settore Politiche del Lavoro*

Dott. Luigi VELLECA

*Sede dell'Assessorato e del Settore*

Via XXV Luglio, 14 - Benevento

*L'opuscolo è stato ideato e realizzato dal Responsabile  
del Servizio Centro per l'Impiego - S.I.L.*

Rag. Giuseppe GALASSO

*Con la collaborazione del Responsabile U.O. - S.I.L.*

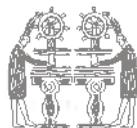
Sig. Mario BUONO

*I Tutor dell'Obbligo Formativo*

Giacomo IANNELLA  
Raffaele INTORCIA  
Umberto MARINO

*Si ringrazia per la collaborazione esterna*

Rita OLIVIERI



**Auxilatrix**  
ARTI GRAFICHE BENEVENTO

FINITO DI STAMPARE  
FEBBRAIO 2004



