



Provincia di Benevento
SETTORE POLITICHE DEL LAVORO



centroperl'impiego
DI BENEVENTO

I SERVIZI PER L'IMPIEGO ED I NUOVI LAVORI

*Per saperne di più rivolgersi gratuitamente
alle seguenti strutture territoriali:*

CENTRO PER L'IMPIEGO DI BENEVENTO

Via XXV Luglio, 14 - 82100 Benevento
Tel. 0824.774703 - Fax 0824.326624

CENTRO PER L'IMPIEGO DI SANT'AGATA DEI GOTI

Via Santisi - 82019 Sant'Agata dei Goti (BN)
Tel. 0824.953093

CENTRO PER L'IMPIEGO DI S. BARTOLOMEO IN GALDO

Piazza Municipio, 2 - 82028 S. Bartolomeo in Galdo (BN)
Tel. 0824.967050

CENTRO PER L'IMPIEGO DI TELESE TERME

Via Elsa Morante, 5 - 82032 Telesse Terme (BN)



Provincia di Benevento
SETTORE POLITICHE DEL LAVORO



centro per l'impiego
DI BENEVENTO

**I servizi per l'impiego
ed i nuovi lavori**

I CENTRI PER L'IMPIEGO

Per le politiche del lavoro, la Provincia si avvale di strutture territoriali quali i Centri per l'Impiego, dislocate nei seguenti Comuni della provincia:

Centro per l'Impiego di BENEVENTO
Via XXV Luglio, 14 - Tel. 0824/774703 - Fax 0824/326624

Centro per l'Impiego di SANT'AGATA DEI GOTI
Via Santisi - Tel. 0823/953093

Centro per l'Impiego di SAN BARTOLOMEO IN GALDO
Piazza Municipio, 2 - Tel./Fax 0824/967050

Centro per l'Impiego di TELESE TERME
Via Elsa Morante, 5 - Tel. 0824/976069 - Fax 0824/976867

Orario di apertura: dalle ore 7.45 alle ore 12.15
Lunedì - Mercoledì - Venerdì dalle ore 15.30 alle ore 17.30
Orario pomeridiano del martedì e del giovedì

I Centri per l'Impiego sostituiscono i precedenti Uffici di Collocamento e svolgono nuove funzioni.

Presidente della Provincia
On. Carmine Nardone

Assessore al Lavoro
Formazione-Orientamento Professionale-Centri per l'Impiego
Ing. Pompilio Forgiione

Dirigente del Settore Politiche del Lavoro

SEDE DELL'ASSESSORATO
AL LAVORO

SETTORE POLITICHE
DEL LAVORO

LE ATTIVITA' SVOLTE DAL CENTRO PER L'IMPIEGO SONO

- IL SERVIZIO D'ACCOGLIENZA, INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE

- ANNUNCI IN BACHECA

Offerte di lavoro in preselezione del Centro per l'Impiego

Offerte dirette settore privato

Offerte di lavoro settore pubblico

Corsi di formazione e orientamento

Bandi di concorsi pubblici

Utenze specifiche

Altri annunci

- IL SERVIZIO D'ORIENTAMENTO
- IL COLLOQUIO D'ORIENTAMENTO
- IL SERVIZIO D'INCONTRO DOMANDA - OFFERTA
- PROMOZIONE DI SEGMENTI DEL MERCATO DEL LAVORO E SOSTEGNO DELLE "FASCE DEBOLI"

LA RIFORMA SERVIZI PUBBLICI PER L'IMPIEGO

La necessità di definire un nuovo approccio al sistema dei Servizi pubblici per l'impiego negli Stati Membri dell'ue va collegata alla grande importanza data a tutte le politiche preventive a favore dell'occupazione, sottolineata in maniera decisiva nel Consiglio Europeo straordinario sull'occupazione, tenutosi nel novembre 1997 a Lussemburgo.

Nel nostro Paese la riforma è stata pienamente recepita attraverso il D.Lgs 469/97 il quale, decentrando alle Regioni e alle Province Autonome le funzioni e i compiti in materia di mercato del lavoro, ha dato avvio ad un modello "regionale" del sistema dei Servizi pubblici per l'impiego.

La riforma dei Servizi per l'impiego ha previsto, delle strutture specifiche di erogazione di servizi più tarati sulle esigenze di particolari target di utenti, proprio nell'ottica di prevenzione della disoccupazione attraverso strumenti attivi di promozione dell'occupazione e della formazione, come l'orientamento, l'attivazione di tirocini formativi, l'incontro domanda/offerta, il sostegno alle fasce deboli.

Queste strutture, denominate Centri per l'impiego e affidate alla gestione delle Province, chiamate ad un nuovo ruolo di azione sul territorio, sono tuttora

in fase di modernizzazione e stanno procedendo per portare a pieno regime la funzionalità di tutti i servizi previsti dalla normativa in materia di Servizi pubblici per l'impiego entro il 2006. Le Regioni, in tale ambito, sono chiamate ad un ruolo importante e strategico, poiché, tra i diversi compiti, hanno quello fondamentale di gestire la programmazione e il coordinamento di iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di supportare l'attività dei Centri per l'impiego, attraverso le Agenzie del regionali del lavoro. La riorganizzazione di tutto il sistema del collocamento è dunque, in questi anni, uno degli avvenimenti più strategici che sta impegnando le nostre Regioni, nella convinzione che l'approccio attivo alle problematiche della disoccupazione e dell'esclusione sociale, sia l'elemento più importante di innovazione rispetto al vecchio modello del collocamento.

SISTEMA INFORMATIVO LAVORO

La Conferenza Unificata tra Stato, Regioni e Autonomie locali con Accordo dell'11 luglio 2002 ha approvato un documento di primaria importanza, recante le "Linee Guida per rendere operativo in tempi brevi il Sistema Informativo Lavoro". Il docu-

mento, predisposto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, prende vita dopo un lungo e complesso iter, che ha visto la partecipazione attiva e propositiva delle Regioni e delle Province impegnate a definire in stretta collaborazione con gli organi centrali l'architettura di base di un sistema ottimale di servizi legati al mercato del lavoro.

Il SIL, ai sensi dell'art.11 del D.lgs n. 469/1997, si identifica come l'insieme delle strutture organizzative, delle risorse hardware, software e di rete disponibili presso lo Stato, le Regioni, le Province e gli Enti locali, al fine della rilevazione, l'elaborazione e la diffusione dei dati in materia di collocamento e di politiche attive del lavoro. Il suo scopo è di supportare con un'adeguata struttura informatica le decisioni e gli interventi centrali e locali di governo del mercato del lavoro, attraverso la costruzione di una "Rete di servizi al lavoro" finalizzata al monitoraggio continuo dei mercati del lavoro regionali nazionali e regionali, all'esercizio tempestivo di funzioni statistiche, alla rilevazione dell'incontro domanda - offerta di lavoro su tutto il territorio nazionale e all'erogazione mirata di servizi di accompagnamento al lavoro stesso.

Dal punto di vista dei servizi che il modello di SIL delineato nelle linee guida è chiamato ad erogare, il documento appena approvato distingue tra funzioni di supporto interno al funzionamento dei CPI

(funzioni di Back office), funzioni di supporto diretto ai lavoratori, operatori e imprese (funzioni di Front office) e funzioni di supporto all'attività decisionale del Ministero del Lavoro (funzioni di Decision Support).

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

L'implementazione delle politiche attive per il lavoro rappresenta una risposta comune di tutti gli Stati Membri dell'ue per fronteggiare il problema della disoccupazione.

In modo particolare, la Strategia europea occupazionale, ha invitato gli Stati Membri a coordinare le loro politiche in materia di lavoro intorno a quattro pilastri d'azione prioritaria (occupabilità, imprenditorialità, adattabilità, pari opportunità). Dal punto di vista delle politiche attive, la SEO ha rappresentato una vera e propria svolta, perché ha posto come principio politico l'obiettivo della prevenzione e dell'attivazione precoce nelle politiche occupazionali. Ciò ha determinato un nuovo modo di concepire l'approccio ai problemi della disoccupazione, nella convinzione che le sole politiche passive non permettano di risolvere la disoccupazione in modo definitivo. Il nuovo orientamento delle politiche attive, si basa, invece, sull'importanza di aiutare le

persone prima che siano disoccupate o al momento in cui lo diventano, piuttosto che occuparsi delle loro esigenze solo quando sono prive di lavoro per un certo periodo di tempo. Sono da richiamare, a questo proposito, la riforma dei Servizi per l'impiego (decreto legislativo 469/97), il primo Piano d'Azione Nazionale per l'occupazione (NAP) del 1998 predisposto secondo i principi del procedimento lussemburghese, l'avvio della programmazione FSE 2000-2006.

Nel nostro Paese, le Regioni e le Province, in risposta al principio di decentramento e sussidiarietà, si sono trovate in prima linea nell'intento di realizzare tutta una serie di interventi di politica attiva mirati sempre più su specifici target di popolazione, in special modo quelli indicati come più "deboli" e con maggiori difficoltà di inserimento lavorativo: i giovani, le donne, gli anziani. La riforma del sistema del collocamento, del sistema della formazione e dell'istruzione, l'introduzione di nuove forme di lavoro flessibili, gli incentivi all'imprenditorialità, sono state misure appositamente pensate per aumentare l'occupabilità, renderla più appetibile per il mondo del lavoro e più adatta ad un mercato in rapida evoluzione.

Contemporaneamente sono state realizzate norme e interventi finalizzati a fornire pari opportunità a ciascun lavoratore di accedere al mercato del lavoro,

di prolungarne la permanenza, anche attraverso politiche che permettessero di conciliare meglio vita professionale e vita familiare. Allo stesso tempo, si è posta l'importanza di favorire una serie di meccanismi finalizzati a rendere più immediato, conveniente e trasparente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nella necessità di prevenire il fenomeno del lavoro sommerso, ancora così incisivo nel nostro Paese, soprattutto nei riguardi delle donne e degli immigrati.

Una grande attenzione è stata posta nei riguardi della domanda di lavoro, del versante delle imprese, intervenendo con riforme ed incentivi al fine di sviluppare una cultura imprenditoriale, di aumentare la possibilità di offrire posti di lavoro, soprattutto nel settore dei servizi e dell'economia sociale. Parlare, dunque, di politiche attive significa sottolineare l'importanza dei fondi strutturali e soprattutto del Fondo Sociale Europeo, impegnato a sostenere la Strategia Europea per l'occupazione. In Italia, le Regioni e le Province hanno sfruttato a pieno questa opportunità per programmare attraverso i loro POR, misure apposite per affrontare il rinnovamento delle politiche del lavoro, della formazione e dell'inclusione sociale.

IL LIBRO BIANCO

Il Libro Bianco del mercato del lavoro in Italia, documento programmatico del Governo, frutto di un lavoro coordinato che ha visto la partecipazione anche del prof. Marco Biagi, è stato presentato nell'ottobre 2001.

Si tratta di un programma di legislatura finalizzato, secondo gli intenti del governo, alla promozione di una società attiva, basata su maggiori possibilità di occupazione per tutti, migliore qualità complessiva dei lavori e regole più moderne per l'organizzazione dei rapporti e dei mercati del lavoro.

DIRITTO - DOVERE

Nel 2003 con la Legge 53 viene ridefinito ed ampliato l'obbligo scolastico, nonché l'obbligo formativo introdotto dall'art. 68 della legge 144 del 17 maggio 1999. L'istruzione e la formazione diventa, infatti, per i giovani non solo un diritto, ma anche un dovere da assolvere. Tale obbligo può essere espletato attraverso:

Istruzione scolastica;

Formazione professionale;

Apprendistato;

Garantendo il conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale.

L'iter scolastico viene diviso in 2 cicli:

Primo ciclo: scuola primaria (5 anni);

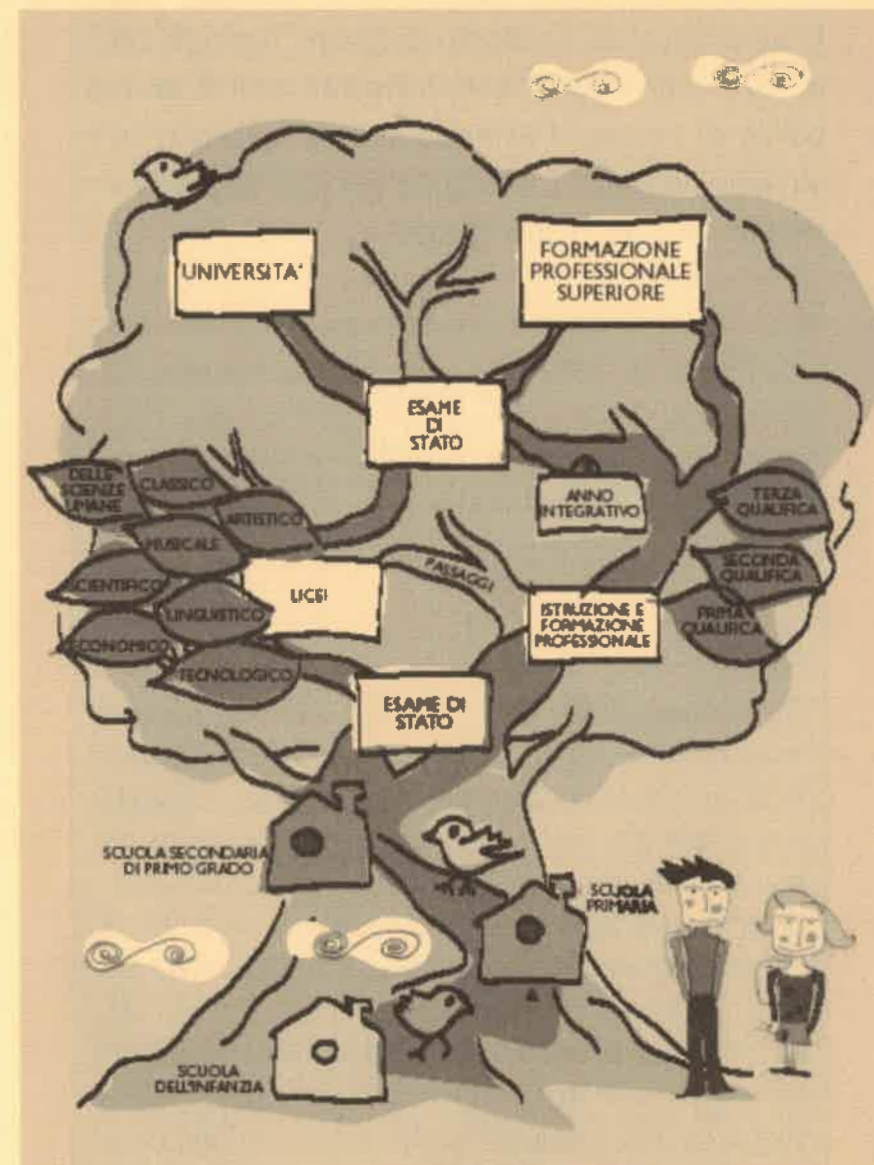
Scuola secondaria (3 anni);

Secondo ciclo: scuola secondaria superiore (2+2+1).

Il secondo ciclo è costituito dal sistema dei licei e dal sistema dell'istruzione e formazione professionale con la possibilità di cambiare strada anche quando il cammino è già iniziato.

Le istituzioni scolastiche e formative svolgono attività di orientamento lungo tutto il percorso prescelto.

Nessuna separazione tra istruzione e formazione professionale: i giovani, dopo i 15 anni, potranno scegliere percorsi di studio a tempo pieno, percorsi in alternanza scuola-lavoro, apprendistato in ambienti produttivi.



Apprendistato

E' un particolare contratto di lavoro, detto "a causa mista", con il quale oltre all'instaurarsi di un rapporto di lavoro, l'azienda si impegna a fornire all'apprendista la formazione necessaria per diventare un lavoratore qualificato.

IERI (L. 196/1997 – «pacchetto Treu»)

Introduce la grande novità di una formazione esterna all'azienda. Essa prevede un totale di 120 ore all'anno e viene svolta nelle strutture regionali di formazione professionale o in strutture scolastiche accreditate. Debitamente certificata, ha valore di credito formativo.

Destinatari: giovani tra i 16 ed i 24 anni; il limite massimo di età è elevabile a 26 anni per i residenti nelle aree del mezzogiorno; a 28 anni per i soggetti disabili; a 29 anni nel settore dell'artigianato per mansioni di alto contenuto professionale.

Il salario dell'apprendista è pari ad una percentuale, che aumenta ogni sei mesi, del salario di un lavoratore qualificato di eguale livello.

Le notevoli agevolazioni contributive alle quali hanno diritto le aziende sono subordinate alla effettiva frequentazione, da parte degli apprendisti ai corsi di formazione esterni all'azienda.

OGGI (L. 30/2003 – «riforma Biagi»)

La novità più importante è l'abolizione della autorizzazione preventiva della Direzione del Lavoro competente.

Il nuovo regolamento propone tre diverse tipologie di apprendistato:

Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione ed alla formazione;

DESTINATARI: giovani di età compresa tra i 15 ed i 18 anni.

DURATA: massimo 36 mesi.

SETTORE DI APPLICAZIONE: tutti i comparti produttivi.

Contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale;

DESTINATARI: lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

DURATA: non inferiore a 2 anni e non superiore a 6. Obbligo di formazione esterna all'azienda: minimo di 120 ore annuali.

Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

DESTINATARI: lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

DURATA: non vi sono limiti temporali.

OBIETTIVO: conseguimento di un diploma specifico. Per tutte le suddette tipologie l'inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori con qualifiche corrispondenti secondo il CCNL.

TIROCINI FORMATIVI

Possono usufruirne tutti i soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico. Non si configurano come rapporto di lavoro, ma costituiscono un valido strumento per una conoscenza diretta del mondo del lavoro, utile al fine di favorire la consapevolezza delle proprie scelte professionali. Per le aziende, invece, rappresenta un modo per effettuare una preselezione del personale senza alcun vincolo di assunzione.

L'articolo 18 della L.196/1997 (nota come "pacchetto Treu") è intervenuta a riformare i tirocini formativi sulla base di alcuni punti cardine, di seguito esposti.

Le iniziative di tirocinio, inserite nell'ambito di progetti di orientamento e di formazione, possono essere promosse da parte di soggetti pubblici e privati (senza scopo di lucro ed in possesso di idonee garanzie).

La loro attuazione è prevista tramite apposite convenzioni tra soggetti promotori e datori di lavoro.

La durata viene stabilita in un arco di tempo pari a 12 mesi (variabile in base alla tipologia di utenza) ed a 24 mesi per i soggetti disabili.

L'ente promotore è tenuto ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile, nonché a garantire la presenza di un tutor, quale responsabile didattico-organizzativo delle attività.

Le attività svolte durante i tirocini acquisiscono valore di crediti formativi.

E' previsto, in alcuni casi, un rimborso spese (buoni pasto, trasporti,...). In particolare, per i giovani residenti nei territori del Mezzogiorno che svolgano esperienze di tirocinio al Centro-Nord.

Nuove tipologie contrattuali previste dalla legge Biagi

La L. 14 febbraio 2003 n. 30 (nota come riforma Biagi), è mirata alla realizzazione di un sistema di servizi pubblici e privati che operi al fine di favorire l'incontro tra coloro che cercano lavoro e coloro che lo offrono. Nel suo intento, essa dovrebbe favorire, soprattutto, l'ingresso o la permanenza al lavoro di persone che hanno necessità di conciliare l'attività lavorativa con esigenze familiari o formative. La riforma prevede, dunque, nuove opportunità per i lavoratori e maggiori vantaggi per le imprese. In particolare, introduce quattro nuove tipologie contrattuali, di seguito esposte.

IL CONTRATTO A PROGETTO

Con esso, le collaborazioni coordinate e continuative vengono ricondotte ad una forma di lavoro autonomo: il lavoratore, assunto senza vincolo di

subordinazione, viene assunto con l'incarico di eseguire un progetto o un a singola fase di un programma di lavoro, concordando con il committente modalità di esecuzione, durata e tempi di corresponsione del compenso.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Nasce con lo scopo di realizzare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone attraverso specifici progetti individuali di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo.

La novità consiste nell'estensione del contratto ai giovani di età compresa tra 18 e 29 anni con l'estensione fino a 32 anni per i disoccupati di lunga durata.

In ordine al reinserimento nel mercato del lavoro questo contratto interessa anche:

i lavoratori con più di 50 anni che non abbiano lavorato per almeno due anni;

donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico (riconosciute tali ai sensi della normativa vigente).

L'entrata in funzione di questo contratto è subordi-

nata alla definizione dei progetti individuali da parte dei contratti collettivi;

LAVORO OCCASIONALE

Particolare tipologia contrattuale rivolta a disciplinare le prestazioni lavorative, di natura meramente occasionale, rese da soggetti a rischio di esclusione sociale, o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne. Essa mira a far emergere, in particolare, tutte quelle attività generalmente di breve durata, riguardanti spesso la cura e l'assistenza (baby sitting, badanti, lezioni private, ecc.), fino ad oggi quasi sempre sommerse.

Queste le modalità:

la loro durata non può essere superiore a 30 giorni;

il limite massimo è pari alla cifra di 3.000 euro;

la retribuzione avverrà attraverso dei "buoni per prestazioni di lavoro accessorio", corrispondenti ad un certo numero di ore di prestazione lavorativa.

Con apposito decreto, in attesa di pubblicazione, saranno individuati enti e società concessionarie alla riscossione dei buoni, nonché alla vendita degli stessi.

TIROCINI ESTIVI

Iniziativa destinata agli adolescenti ed ai giovani che, se regolarmente iscritti ad un istituto scolastico o ad un ciclo di studi universitario, durante le

vacanze estive possono effettuare una esperienza lavorativa a scopo orientativo e di addestramento pratico.

Le attività svolte durante il tirocinio estivo hanno valore di credito formativo.

Queste le cifre: la durata massima è di 3 mesi (anche nel caso di più tirocini);

l'importo massimo per un'eventuale borsa lavoro erogata al tirocinante è pari a ? 600,00 mensili.

Soggetti promotori sono: i Centri per l'Impiego, le Università, i Provveditorati agli Studi, le associazioni sindacali, ecc.

Riferimento normativo: art. 18 della legge n. 196/1997 e D. M. 142/1998.

Disposizioni in materia di lavoro

Requisiti per l'assunzione

Disoccupati da almeno 24 mesi.

Sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto.

Benefici previsti per l'azienda assumente

In caso di assunzioni a tempo indeterminato:

i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi; non sono dovuti i contributi previdenziali ed assi-

stenziali, per un periodo di 36 mesi, per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno.

Legislazione in materia del mercato del lavoro

Decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469: Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59.

Legge 144/99 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"

Decreto legislativo 181/2000: "Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro"
Decreto del Presidente della Repubblica 07 luglio 2000, n. 442: "Regolamento recante norme per la

semplificazione del procedimento per il collocamento ordinario dei lavoratori".

Decreto Legislativo 19 dicembre 2002, n. 297:
"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 14 febbraio 2003, n. 30: "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro".

Legge 28 marzo 2003 n. 53: "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'obbligo formativo (con l'introduzione del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione professionale fino al 18° anno di età".

Decreto legislativo 276/2003: "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".

L'opuscolo è stato ideato e realizzato dal
Responsabile del Servizio Centro Per l'Impiego
RAG. GIUSEPPE GALASSO

Il Responsabile dell'U.O.-S.I.L. del C.P.I. di Benevento
SIG. MARIO BUONO

Ed i Tutor ed Orientatori di Diritto-Dovere

GIACOMO IANNELLA

RAFFAELE INTORCIA

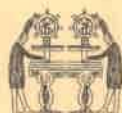
UMBERTO MARINO

MARIA PIA LEONE

LILIA BRUNO

RITA CIANI

GIULIANO CAPORASO



Auxiliatrix
ARTI GRAFICHE BENEVENTO