



Notiziario Informativo

Anno 2004, Numero III

Agosto 2004

Decentramento compiti e funzioni disabili nei Centri per l'Impiego della Provincia di Benevento

a cura dell'Assessore al Lavoro
Ing. Pompilio Forgione

Il Settore Politiche del Lavoro dell'Assessorato al Lavoro e Centri per l'Impiego della Provincia di Benevento dà attuazione alla Direttiva della Giunta Regionale della Campania n.2516 del 21/11/2001 decentrando presso i Centri per l'Impiego di Benevento, Sant'Agata dei Goti e Telese, i compiti e le funzioni inerenti le iscrizioni degli appartenenti alle "categorie protette" di cui alla Legge 68/99.

"L'obiettivo-afferma l'Assessore al Lavoro e Centri per l'Impiego Ing.Pompilio Forgione-è quello di fornire un servizio più efficiente finalizzato alla eliminazione dei disagi nei confronti di una categoria già di per sé svantaggiata".

"Nei prossimi mesi, -aggiunge l'Assessore Forgione-dopo la conclusione dell'iter procedurale per l'acquisto di una nuova sede anche il C.P.I. di San Bartolomeo in Galdo erogherà gli stessi servizi degli altri Centri".

"I Centri per l'Impiego di Benevento, Sant'Agata dei Goti e Telese, completamente informatizzati ed in rete locale-prosegue l'Assessore Forgione-sono in grado di fornire alle categorie protette, servizi di accoglienza, orientamento, informazione e consulenza.

SIL, Elenco Anagrafico, Borsa Continua Nazionale del Lavoro e il Sistema Informativo Lavoro

Articolo redatto da Giuseppe Galasso Responsabile del Servizio Centro per l'Impiego di Benevento

Uno degli aspetti maggiormente innovativi del D.Lgs. n. 469/97 e dei successivi interventi normativi riguarda l'introduzione del Sistema Informativo Lavoro (SIL), costituito dall'insieme delle strutture organizzative, dalle risorse hardware, software e di rete disponibili presso lo Stato, le Regioni, le Province e gli Enti Locali per la condivisione dei dati in materia di collocamento e di politiche attive del lavoro, a fini di servizio, monitoraggio e supporto decisionale per gli interventi centrali e locali di governo del mercato del lavoro. Parti di tali sistema, che a livello nazionale è ancora in fase di attuazione, sono già state sviluppate da parte di alcune Regioni e Province. L'elenco anagrafico è lo strumento che ha sostituito le liste di collocamento, ora abolite (fatta eccezione per le liste relative ai lavoratori dello spettacolo, ai lavoratori in mobilità, ai disabili e alla gente di mare). Esso costituisce un archivio generale nazionale, gestito con l'impiego di tecnologie informatiche, contenente l'insieme dei dati relativi alle persone - cittadini italiani, comunitari o stranieri - che, aventi l'età stabilita dalla legge per essere ammesse al lavoro, intendano avvalersi dei servizi per l'impiego in quanto disoccupati, inoccupati o in cerca di altra occupazione. I dati dei lavoratori inseriti in

elenco sono raccolti nelle schede anagrafiche, le quali contengono i dati anagrafici completi del lavoratore nonché i dati relativi alla residenza, all'eventuale domicilio, alla composizione del nucleo familiare, ai titoli di studio posseduti e allo stato occupazionale. L'elenco anagrafico è integrato ed aggiornato sulla base delle informazioni fornite dal lavoratore e, d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie provenienti dai datori di lavoro, dalle società di somministrazione di lavoro e dai soggetti autorizzati all'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro. In base alle disposizioni vigenti, è compito dei servizi competenti provvedere all'inserimento, aggiornamento, conservazione, cancellazione, diffusione, comunicazione e trasferimento dei dati dell'elenco anagrafico relativi a ciascun lavoratore. I servizi competenti inoltre rilasciano al lavoratore la scheda professionale, che prende il posto del libretto di lavoro - anch'esso abolito - nella quale, oltre ai dati contenuti nell'elenco anagrafico, sono inserite le informazioni relative alle esperienze formative e professionali e alle disponibilità del lavoratore, nonché i dati relativi alla certificazione delle competenze professionali. Le schede anagrafiche e le schede professionali sono definite secondo modelli uniformi a livello nazionale, al fine di consentire la conduzione coordinata e integrata del SIL. Con il D. Lgs. n. 276/03 si prevede

infine un ulteriore avanzamento nel processo di informatizzazione e interconnessione dei diversi soggetti operanti nel mercato del lavoro, mediante la costituzione della già menzionata Borsa continua nazionale del lavoro, consistente in un sistema aperto e trasparente di incontro tra domanda e offerta di lavoro basato su una rete di nodi regionali. Tale sistema è alimentato da tutte le informazioni utili a tale scopo che vengono immesse liberamente sia dagli operatori pubblici e privati, autorizzati o accreditati, sia direttamente dai lavoratori e dalle imprese. La particolarità della borsa del lavoro è proprio quella di essere liberamente accessibile e consultabile da qualunque punto della rete:

- i lavoratori e le imprese hanno infatti la facoltà di inserire nuove candidature o richieste di personale direttamente e senza rivolgersi ad alcun intermediario, semplicemente utilizzando gli accessi appositamente dedicati da tutti i soggetti pubblici e privati, autorizzati o accreditati.

Gli operatori pubblici e privati, accreditati o autorizzati, hanno l'obbligo di conferire alla borsa continua nazionale del lavoro i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori in merito all'ambito di comunicazione e di diffusione dei propri dati, nonché in base alle indicazioni rese dalle imprese riguardo l'ambito temporale e territoriale prescelto.

Sommario

Decentramento compiti e funzioni disabili nei Centri per l'Impiego della Provincia di Benevento	1
SIL, Elenco Anagrafico, Borsa Continua Nazionale del Lavoro e il Sistema Informativo Lavoro	1
IL NUOVO APPRENDISTATO NELLA "RIFORMA BIAGI"	2
COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (CO.CO.CO.) E CONTRATTO A PROGETTO	3
Attività di Lavoro Stagionale	3
Centro Occupabilità Femminile	4

IL NUOVO APPRENDISTATO NELLA "RIFORMA BIAGI"

a cura di Giacomo Iannella e Raffaele Intorcchia

...Continua dal Numero precedente...

La riforma ha lasciato sostanzialmente invariato il vecchio regime dei limiti quantitativi.

- Per qualunque impresa di "tutti i settori di attività" (v. artt. 48, 49 e 50 D.Lgs. 276/03; art. 16 l. 196/97 e Circ. Min. lav., n. 126/97), agricoltura inclusa, prima espressamente vietata (le istruzioni operative per assumere un apprendista in agricoltura sono contenute nella Circ. INPS 24 settembre 1998, n. 203/98).

- Per tutte le imprese (escluse quelle artigiane) sono previsti i seguenti limiti quantitativi (vedi tabella 1):

a) il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3 (art. 47, c. 2, D.Lgs. 276/03);

b) il datore che abbia più di 2 dipendenti qualificati o specializzati, può assumere con contratto di apprendistato un numero di lavoratori non superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio (art. 47, c. 2, D.Lgs. 276/03);

Per le imprese artigiane resta in vigore l'art. 4, l. n.443/1985 (Vedi tab. 1).

ETÀ:

- **APPRENDISTATO QUALIFICANTE**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato finalizzato all'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione adolescenti che abbiano compiuto **15 anni di età** (art.48, c. 1, D.Lgs. 276/03).

- **APPRENDISTATO PRFOESSIO-NALIZZANTE**

Possono essere assunti con contratto di **apprendistato professionalizzante** i soggetti di età compresa tra i **18 e 29 anni**. Nel caso in cui il soggetto sia già in possesso di una qualifica professionale conseguita nell'ambito del percorso di istruzione e formazione obbligatorio (es. titolo di studio superiore) l'età minima richiesta è di **17 anni**.

- **APPRENDISTATO ALTAMENTE SPECIALIZZANTE**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione i soggetti di età compresa tra i **18 e 29 anni**. Nel caso in cui il soggetto è già in possesso di una qualifica professionale conseguita nell'ambito del percorso di istruzione e formazione obbligatorio (es. titolo di studio superiore) l'età minima richiesta è di **17 anni**.

Alla luce della nuova legge sul collocamento e della sua riforma contenuta nella legge delega n. 30/2003, l'**assunzione** dell'apprendista avviene in maniera **diretta**

come qualsiasi altro rapporto di lavoro. Il Decreto Biagi ha espressamente abrogato gli artt. 2, comma 2, e 3 della legge n. 25 del 1955 contenenti norme in materia di assunzione dell'apprendista e di autorizzazione ad assumere per i datori di lavoro.

Non esiste più, per l'apprendista, l'obbligo di iscrizione negli speciali elenchi disposti dai Centri per l'impiego, né tantomeno l'obbligo per i datori di lavoro di assumere gli apprendisti per il tramite degli Uffici di collocamento, così come prevedeva la vecchia disciplina (v. art. 3, l. n. 25/55).

E' abrogato inoltre il vecchio regime di autorizzazione dei datori per l'assunzione di apprendisti da parte della Direzione Provinciale del lavoro.

In attesa di futuri provvedimenti normativi per la regolamentazione dell'istituto, il Decreto Biagi detta i principi guida per la disciplina del contratto di apprendistato "qualificante e professionalizzante", con riferimento alla forma, alla durata e al contenuto, demandando, invece, alle Regioni la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (apprendistato altamente specializzante) (artt. 48, c. 3, 49, c.4, e 50, c. 3, D.Lgs. 276/03).

FORMA:

Il contratto deve avere forma scritta. La forma scritta è da intendersi, come nella precedente disciplina, ad substantiam, e quindi in mancanza il rapporto si considerava a tempo indeterminato sin dall'inizio. (vedi Cass. n. 2358/82) (art. 48, c.3, lett. a) e art. 49, c. 4, lett. a)).

DURATA:

La durata del contratto di apprendistato varia in base alla tipologia.

- Per l'apprendistato finalizzato all'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (**apprendistato qualificante**) è prevista una **durata massima di 3 anni**. Questa sarà determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi per l'impiego pubblici e privati (art.48, c. 2, D.Lgs. 276/03).

- Per l'**apprendistato professionalizzante** la durata sarà determinata dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale, in base al tipo di qualificazione da conseguire, così come prevede l'art. 49, c. 3, D.Lgs. 276/03. La stessa norma fissa, comunque, un limite **minimo di 2 anni** ed un limite **massimo di 6 anni**, non derogabile dalla contrattazione collettiva.

- La regolamentazione della disciplina del contratto di **apprendistato altamente specializzante** e quindi della sua durata è demandata alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e

dei prestatori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative.

Malattia, infortunio, armi, gravidanza, interrompono la durata. Secondo Cass.n. 6134/2000, anche le comprovate esigenze produttive dell'impresa interrompono la durata.

E' possibile sommare i periodi di apprendistato svolto nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione (apprendistato qualificante) con quelli dell'apprendistato professionalizzante, purché questi non superino complessivamente il limite massimo di 6 anni (art. 49, c. 4, lett. d)).

CONTENUTO:

- Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (**apprendistato qualificante**) dovrà contenere: a) l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto (mansioni); b) il piano formativo individuale; c) l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto (art. 48, c.3, lett. a), D.Lgs. 276/03).

- Il contratto di **apprendistato professionalizzante** dovrà contenere: a) l'indicazione della prestazione oggetto del contratto; b) il piano formativo individuale; c) l'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto;

Il Decreto Biagi conferma la presenza del tutor aziendale richiedendo che abbia formazione e competenze adeguate. Nella riforma non sono previste ulteriori indicazioni normative al riguardo e, pertanto, può considerarsi ancora in vigore la precedente disciplina in quanto non espressamente abrogata.

Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista (al max 1 tutor per 5 apprendisti), trasmettergli competenze, valutarlo e collaborare con la struttura di formazione esterna.

- Le funzioni di tutor possono essere svolte:

- dal titolare stesso o da un socio nelle imprese con meno di 15 dipendenti;
- dal titolare, da un socio o da un familiare coadiuvante nelle imprese artigiane;
- da un lavoratore qualificato, con inquadramento superiore o pari a quello che dovrà essere conseguito dall'apprendista; che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista; con un'esperienza lavorativa di almeno 3 anni (requisito derogabile se non c'è in azienda un lav. con tale livello di esperienza. La norma non dice *come* si può derogare).

- Il tutor, all'avvio del primo anno di formazione esterna, deve aver partecipato ad almeno 8 ore di formazione organizzata e finanziata dalla struttura di formazione esterna.

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (CO.CO.CO.) E CONTRATTO A PROGETTO

A cura di Franca De Rienzo e Gerardo Caruso

Nell'ambito della riforma complessiva del mercato del lavoro operata dalla Legge Biagi, il Decreto Legislativo n. 276/2003 ha modificato la precedente normativa relativa ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa (CO.CO.CO.), sostituendoli con i contratti a progetto e soffermandosi sui diritti del collaboratore.

I contratti di "CO.CO.CO." sono stati largamente utilizzati negli ultimi anni per instaurare tra i datori di lavoro e i collaboratori rapporti che evitavano gli obblighi e le tutele tipici del lavoro subordinato, senza una chiara disciplina normativa che li regolasse.

I contratti di CO.CO.CO. possono continuare ad essere stipulati nel settore pubblico, e nel settore privato per gli amministratori e componenti di organi di controllo di società, per i titolari di pensione di vecchiaia, per le professioni che richiedono l'iscrizione ad un albo, per i collaboratori di società sportive dilettantistiche, per agenti e rappresentanti di commercio ed in caso di collaborazione occasionale (30 giorni).

La novità introdotta dal Decreto è il contratto a progetto: tutti gli altri rapporti di collaborazione personale, non subordinata, devono consistere in specifici progetti o programmi di lavoro, gestiti autonomamente dal collaboratore e coordinati dal committente.

La forma prevista dalla norma per la stipulazione di tale contratto è la forma scritta. Il contratto deve indicare la durata, che deve essere determinata o quantomeno determinabile, il progetto o programma di lavoro o fasi di esso, il corrispettivo, i tempi e le modalità di pagamento e il rimborso spese, le modalità di coordinamento con il committente, le misure eventuali di tutela e di sicurezza.

Il corrispettivo deve essere determinato facendo riferimento alla quantità e qualità del lavoro prestato e tenendo presente i parametri in uso per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo dove si svolge la prestazione.

Nelle sospensioni del rapporto causate da malattia, infortunio o gravidanza non vi è diritto al compenso.

Laddove i rapporti di collaborazione siano sorti senza l'indicazione del progetto, del programma di lavoro o

fasi di esso, si considerano fin dall'inizio rapporti di lavoro subordinato. L'instaurazione di tali rapporti deve essere comunicata entro 5 giorni ai servizi competenti (contestualmente solo per l'edilizia).

I contratti a progetto sono favorevolmente utilizzati e ci si può attendere una sempre maggiore diffusione di queste forme di collaborazione che da un lato prevedono delle garanzie per il lavoratore e dall'altro rispondono all'esigenza di flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte delle imprese.



Attività di Lavoro Stagionale

A cura di Angela Volpe e Carmela Palladino

Abbiamo parlato, in precedenza, di lavoro stagionale come di un'occasione di lavoro per coloro che cercano un'occupazione più o meno di breve durata.

Per le sue molteplici caratteristiche questo tipo di lavoro interessa le più svariate categorie di lavoratori anche occasionali, come ad esempio gli studenti e le casalinghe.

Ai primi non solo viene data una opportunità di guadagno, ma soprattutto la possibilità di sperimentare, ognuno a secondo delle proprie inclinazioni e capacità, il tipo di lavoro per il quale si è più portati, anche se non necessariamente legato al proprio percorso di studi.

Come nei precedenti periodi estivi anche questo ormai al termine è stato caratterizzato un notevole aumento delle assunzioni a tempo determinato i settori maggiormente interessati sono senza dubbio quello alberghiero e dell'agricoltura che si avvalgono della presenza di numerose aziende agrituristiche. Ed è proprio quest'ultimo ad offrire maggiori possibilità di lavoro soprattutto alle giovani donne della nostra provincia, attraverso il sorgere di piccole cooperative ed imprese agro-alimentari (consere, produzione di prodotti tipici locali, lavorazione del tabacco, ecc.).

Ma le offerte di lavoro stagionale non si esauriscono con la fine della bella stagionale, bensì continuano con la vendemmia in autunno, tradizione millenaria che segna lo stesso percor-

so (l'arte di fare il vino ha origini remote), proseguendo con la raccolta delle olive in inverno.



AVVISO

Sul sito web della Provincia (www.provincia.benevento.it) sono state allestite le pagine riferite al C.P.I. di Benevento, al C.O.F. (Centro per l'occupabilità femminile) ed EUR.E.S. (European Employment Service).

**Il Notiziario viene realizzato presso il
Centro per l'Impiego
di Benevento
Via XXV Luglio, 14
82100 – Benevento
Tel.: 0824/774703 – 774683
Fax: 0824/326624
E-mail: serviziocpi@virgilio.it**



Sede dell'Assessorato al Lavoro – Centri per L'Impiego



Autori del Notiziario Informativo della
Provincia di Benevento

Centro Occupabilità Femminile

*a cura della Dr.ssa Anna Maria Mollica
Referente Provinciale Progetto Misura
3.14 di promozione della partecipazione
femminile al mercato del lavoro*

La Provincia di Benevento, rappresentata dal Presidente, On. le Carmine Nardone, e con la collaborazione dell'Assessore alle Politiche del Lavoro, Ing. Pompilio Forgiione, è impegnata in una forte azione di promozione dello sviluppo territoriale finalizzata alla crescita economica e sociale, nonché all'aumento dell'occupabilità.

In questo processo, un elemento fondamentale è rappresentato dalla crescente attenzione alle politiche e agli interventi rivolti alla valorizzazione delle risorse umane maschili e femminili, risorse principali per lo sviluppo.

A tale scopo, si è partiti da un'analisi del contesto occupazionale femminile a livello regionale e nazionale, dalla quale risulta che il 32,4 % delle donne in Campania è disoccupato e solo il 18,8 % è occupato. Il tasso di attività per la popolazione femminile è tra i più bassi d'Europa (27,8%), mentre i livelli dei tassi maschili sono pari al doppio di quelli femminili. L'occupazione cresce tra le classi di età centrali e diminuisce tra quelle più giovani.

I problemi della disoccupazione giovanile

si sommano a quelli della disoccupazione femminile: essere donna ed essere giovane sono dunque due fattori che costituiscono un doppio svantaggio.

Da ciò la necessità di avviare politiche ed interventi integrati per il superamento dei divari di genere.

Considerato tale contesto, è stata programmata l'attivazione di **azioni, promosse nell'ambito della Misura 3.14 del P.O. R. Campania 2000/2006 finalizzata alla promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro**, concordate nel Protocollo d'Intesa siglato tra la Regione Campania e la Provincia di Benevento per contribuire al potenziamento dello sviluppo del nostro territorio ed al riequilibrio del divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro.

Per la realizzazione delle predette azioni è stato concepito un **sistema territoriale di rete**, il quale pone la Provincia in una posizione centrale rispetto a tutti gli altri soggetti che interagiscono con il progetto ed è il risultato della efficace **integrazione** di competenze sia con i vari servizi che operano all'interno del Settore Politiche del Lavoro, quali i Centri per l'Impiego, il Servizio della Formazione, l'osservatorio sulla Qualità e le Politiche Sociali,

l'Agenzia Provinciale Informagiovani, sia con il più vasto e complesso universo locale, costituito dai soggetti istituzionali e della società civile che operano sul territorio, quali i Comuni, la Camera di Commercio, le Associazioni di Categoria, i Sindacati, le Scuole.

Ciò a salvaguardia della sostenibilità e della durata del progetto nel tempo, radicando i servizi attivati al contesto istituzionale provinciale.

Aspetto significativo che vale la pena esplicitare è che tale tipo di approccio ha consentito alla Provincia di dotarsi di macchine ed attrezzature (computers, box, fotocopiatrice, videoproiettore, camper ecc.) che potrà utilizzare in futuro, quando, raccogliendo l'esperienza (... e l'eredità) maturata con la Mis. 3.14, istituirà un servizio permanente di informazione ed orientamento.

.....Continua nel prossimo numero.