

LAVORO, cosa fare se...

100 e più risposte
per chi cerca lavoro
e per chi lo perde



Supplemento della pubblicazione mensile "Io Lavoro Forum"

a cura dell'Agenzia Liguria Lavoro

Ente Strumentale della Regione Liguria

Direttore responsabile: **Stefania Spallanzani**

Direzione, Redazione, Amministrazione:

via Fieschi, 11 G – 16121 Genova

tel. 00 39 010 2537 1 – fax 00 39 010 2537 230

e-mail: online@aligurialavoro.it

Autorizzazione del Tribunale di Genova: n. 17/2002

Segreteria di redazione:

dott.ssa Paola Mainini, tel. 010 2537 213 | Silvia Dorigati, tel. 010 2537 236

fax 010 2537 230 – e-mail: online@aligurialavoro.it

Agenzia Liguria Lavoro, via Fieschi, 11 G – 16121 Genova

Progetto, illustrazioni, videoimpaginazione:

studio grafico Andrea Musso | Daria Pasolini

Finito di stampare:

febbraio 2013

IL GRUPPO DI LAVORO

Il gruppo di lavoro di Agenzia, che ha curato la realizzazione della guida, è così composto:

Silvia Dorigati

Federica Gallamini

Bruno Gualco


Paola Mainini


Stefania Spallanzani

Si ringrazia il Gruppo Giovani C.P.O. Consulenti del Lavoro di Genova e provincia per la revisione dei contenuti normativi.

Un ringraziamento particolare alla dott.ssa Luisella Dellepiane, presidente dell'Ordine dei Consulenti del lavoro della provincia di Genova e responsabile del Centro Studi.

Si ringrazia inoltre per le indicazioni di carattere giuridico Gianrenato De Gaetani.

 **FORUM** non costituisce fonte ufficiale. Pertanto eventuali errori materiali non possono essere adottati in cause di giudizio o di rivalsa nei confronti dell'Agenzia Liguria Lavoro.

Clausole d'uso: il testo di  **FORUM**, anche quello su supporto magnetico, è di proprietà esclusiva dell'Agenzia Liguria Lavoro, Ente Strumentale della Regione Liguria.

Può essere riprodotto su supporto cartaceo previa autorizzazione, citazione della fonte e delle clausole d'uso. Non può in alcun modo essere utilizzato per scopi di lucro, pubblicato su riviste commerciali o inserito in CD-Rom senza la previa autorizzazione dell'Agenzia Liguria Lavoro. Ogni violazione è perseguibile a termini di legge.

SOMMARIO

LA RICERCA ATTIVA DEL LAVORO	5		
<i>Cercare lavoro: gli strumenti e i canali di informazione</i>	5		
<i>Il curriculum vitae e la lettera di presentazione</i>	5		
<i>I colloqui di lavoro</i>	6		
<i>I mezzi per trovare l'informazione</i>	7		
<i>Un sostegno per trovare lavoro</i>	11		
<i>I centri e i servizi per l'impiego</i>	11		
<i>I servizi per il lavoro a favore delle persone in difficoltà</i>	14		
<i>Il lavoro sulle navi, nello spettacolo e nel pubblico impiego</i>	16		
LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA	17		
<i>La formazione per i giovani</i>	20		
<i>Altri percorsi formativi</i>	23		
MODALITÀ, CONTRATTI E RAPPORTI DI LAVORO	25		
<i>I termini più usati</i>	25		
		<i>Lavoro dipendente o subordinato: le tipologie di contratto</i>	28
		<i>Lavoro parasubordinato: le tipologie di contratto</i>	32
		<i>Lavoro occasionale</i>	33
		<i>Lavoro autonomo</i>	34
		QUALI TUTELE SUL LAVORO	36
		<i>Le organizzazioni e gli enti a tutela</i>	39
		QUANDO TERMINA IL LAVORO	43
		<i>Gli ammortizzatori sociali: CIGO, CIGS, Mobilità</i>	48
		<i>Gli ammortizzatori sociali: Mobilità</i>	49
		<i>Gli ammortizzatori per le cessazioni intervenute fino al 31 dicembre 2012</i>	50
		<i>L'assicurazione sociale per l'impiego (Aspl)</i>	52
		<i>Gli ammortizzatori sociali: i contratti di solidarietà</i>	54
		I CENTRI PROVINCIALI PER L'IMPIEGO IN LIGURIA	55

GUIDA ALLA LETTURA

L'Agenzia Liguria Lavoro pubblica una guida per chi cerca lavoro, per chi ha bisogno di formazione, per chi il lavoro rischia di perderlo o per chi lo ha perso e si vuole attivare per una nuova occupazione.

Poter contare su una prima informazione serve a rendere più proficua l'attività di ricerca: le indicazioni concrete messe a disposizione possono contribuire a superare i primi ostacoli da affrontare.

La guida è articolata per argomenti, sotto forma di domande e risposte; sono messe in evidenza le parole più significative, per darne risalto.

Soprattutto per la continua evoluzione della normativa sul lavoro, è opportuno tenersi aggiornati attraverso i Centri per l'impiego, gli Informalavoro, gli Informagiovani, gli sportelli sindacali e di orientamento, gli enti di formazione. Il consiglio è quello di consultare periodicamente anche i siti dedicati alla ricerca di lavoro. L'informazione è sicuramente preziosa ma, per una ricerca efficace, è opportuno attivarsi personalmente e instaurare una relazione diretta con le strutture che, sul territorio, sono in grado di fornire sostegno e accompagnamento. Buona lettura!

N.B.: Questa pubblicazione è scaricabile dal portale regionale www.iolavoroliguria.it

LA RICERCA ATTIVA DEL LAVORO

Cercare lavoro: gli strumenti e i canali di informazione

IL CURRICULUM VITAE E LA LETTERA DI PRESENTAZIONE

► 1. Quali sono i primi passi per trovare lavoro?

Primo passo fondamentale sarà l'iscrizione al Centro per l'Impiego che ti aiuterà anche con i suoi servizi (*vedi pag. 11*). Se il tuo obiettivo è quello di entrare in contatto col potenziale datore di lavoro, devi essere in grado di presentarti nel miglior modo possibile.

Presso il Centro per l'Impiego troverai un aiuto per organizzare concretamente una presentazione efficace della tua candidatura: stesura del curriculum vitae e della lettera di presentazione e preparazione al colloquio di selezione.

► 2. Quali sono i consigli per scrivere un buon curriculum vitae?

Il CV è un documento redatto da chi è alla ricerca di un'occupazione, per essere inviato a un potenziale datore di lavoro. Sul curriculum vanno indicate le informazioni utili per

un'adeguata valutazione da parte dei responsabili aziendali, riguardo alle caratteristiche personali del candidato e alle sue esperienze professionali.

In particolare: il curriculum va scritto in forma breve, ma con la massima cura, concentrandosi sulle informazioni più significative. Non può essere generale, ma va mirato rispetto alle esigenze dell'azienda e al profilo prescelto. Deve però riportare, in maniera completa, tutte le esperienze ritenute significative. In particolare, ricordati di indicare tutti i tuoi dati anagrafici e i riferimenti per essere contattato, la formazione, la conoscenza delle lingue ed informatica, le esperienze professionali, le disponibilità e il profilo per cui ti candidi.

► 3. Esiste un modello, già predisposto, per la compilazione?

C'è il **CV europeo (Europass)**, nato per chi cerca lavoro in Europa ma utilizzato anche in Italia.

Permette di presentare qualifiche, attitudini e competenze in modo logico, se rispetti le istruzioni e ti impegni a compilare con cura tutti i campi dove puoi offrire dati utili per chi lo legge.

Per scaricare il modello consulta:

<http://europass.cedefop.europa.eu>

► 4. Una volta compilato il CV, c'è bisogno di una lettera di accompagnamento?

Sì, è opportuno che il curriculum sia accompagnato da una **lettera di presentazione**. In caso di invio telematico, è sostituita dalla e-mail che accompagnerà il curriculum in allegato. Può essere di due tipologie, a seconda che tu risponda ad un annuncio oppure che la tua sia una candidatura spontanea. In entrambi i casi, ti consigliamo di informarti sulle caratteristiche dell'azienda, ad esempio per trovare la persona o il ruolo di riferimento a cui indirizzarla e conoscere i bisogni specifici in fatto di organizzazione e di produzione.

La lettera di candidatura è quindi uno strumento importante per entrare in contatto con l'impresa e ti permette di essere più personale nel presentarti, rispetto al CV. L'obiettivo è quello di creare interesse nel potenziale datore di lavoro, differenziandosi da altri candidati e ottenere un colloquio.

Dopo qualche settimana dall'inoltro, puoi provare a rilanciare la tua candidatura con una telefonata. Non ti scoraggiare, spesso occorre tenacia (ma anche educazione) per parlare con la persona desiderata.

I COLLOQUI DI LAVORO

► 5. Come devo comportarmi durante un **colloquio di lavoro**?

Il colloquio di lavoro è uno scambio di informazioni tra l'azienda che ricerca un nuovo dipendente e/o collaboratore e la persona che cerca o valuta un'opportunità di lavoro. Consiste in un incontro, fissato su appuntamento e di durata variabile, tra candidato e uno o più rappresentanti aziendali: titolare, responsabile delle risorse umane, selezionatore ecc. Il colloquio di lavoro, in genere, rappresenta la fase conclusiva di un'attività di selezione. Tale processo può prevedere, prima del colloquio, l'analisi dei curricula dei candidati, la somministrazione di test individuali e attività di selezione di gruppo. Gli obiettivi sono differenti:

- per il candidato, è l'occasione per farsi conoscere dal potenziale datore di lavoro, e per evidenziare le proprie competenze, capacità, caratteristiche personali e i propri punti di forza che possono risultare interessanti per l'azienda;
- per il selezionatore è l'occasione per incontrare i candidati e per valutare la coerenza tra i requisiti professionali e personali, rispetto a quelli richiesti dal ruolo da ricoprire.

► 6. Mi è già capitato di sostenere prove di gruppo...

Il colloquio di gruppo si caratterizza per la presenza di diversi candidati contemporaneamente. Si fonda, essenzialmente, sull'osservazione, da parte dei selezionatori, di come i candidati, impegnati nella risoluzione di un problema, interagiscono tra loro. Viene utilizzata solitamente la tecnica del *role playing* (gioco di ruolo). Il calarsi in un problema o in una situazione fa emergere alcune caratteristiche della persona, ancora meglio che in un colloquio individuale. Mira, pertanto, ad individuare modalità di relazione, capacità di risoluzione dei problemi e di lavoro in team. Può rappresentare la prima fase della selezione, perché permette di effettuare una 'scrematura' dei candidati.



I MEZZI PER TROVARE L'INFORMAZIONE

► 7. Oltre agli annunci sulla stampa locale, ci sono **giornali** gratuiti con le offerte di lavoro?

Esiste la rivista settimanale 'IoLavoro Newsletter' che pubblica, per conto della Regione Liguria, opportunità lavorative, di formazione e ricerca, bandi di concorso e iniziative promosse da Enti – anche a livello nazionale – istituzioni e soggetti pubblici e privati locali. Rivolta a chi cerca lavoro, è distribuita, sul territorio regionale, a tutti i Centri per l'impiego, gli Informalavoro e Informagiovani, gli sportelli di Orientamento, Liguria Informa, Camera di Commercio Eurosportello, Sportello del cittadino del Comune di Genova, Ufficio relazioni con il pubblico della Provincia di Genova, l'Ufficio Scolastico Regionale – Provinciali.

La rivista può essere anche scaricata dal sito www.iolavoro-liguria.it nella sezione 'riviste on line' dove puoi trovare anche tutte le offerte, di lavoro e formazione, aggiornate quotidianamente.

► 8. Quali portali del servizio pubblico mi aiutano con informazioni e con la possibilità di inserire il mio curriculum?

www.iolavoroliguria.it è il sito web della Regione Liguria dedicato ai temi del lavoro, della formazione e dell'orientamento, costantemente aggiornato su concorsi, borse di studio, corsi, opportunità dai centri per l'impiego e dalle agenzie per il lavoro. Per ciascuna offerta sono indicate le informazioni essenziali. Contiene inoltre notizie su progetti specifici, focus di approfondimento e risorse informative sui temi del lavoro, oltre a servizi quali 'Su misura per te' per facilitare la ricerca di opportunità lavorative.

La **Borsa Continua Nazionale del Lavoro** (BCNL), consultabile su www.iolavoroliguria.it è, per la nostra Regione, la banca dati regionale on line di raccordo tra domanda e offerta di lavoro, dove confluiscono le candidature dei cittadini e le offerte di lavoro delle imprese e degli enti pubblici; tutti possono accedere liberamente, previa iscrizione e senza intermediari, per inserire o visualizzare direttamente le candidature o le richieste di personale. Sono presenti le offerte dei Centri per l'impiego e di alcune Agenzie per il lavoro.

Esiste anche il Portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.cliclavoro.gov.it, nato per fornire a cittadini, aziende e operatori uno strumento in grado di seguire le continue evoluzioni del mercato del lavoro e accompagnare gli utenti lungo le varie tappe della vita lavorativa. Il Portale è un

luogo di incontro virtuale dove si può interagire, dialogare e informarsi su tutto ciò che accade in materia di lavoro, nell'ottica di facilitare l'intermediazione tra domanda e offerta e semplificare gli adempimenti burocratici e legislativi.

► 9. Posso ricevere **informazioni telefoniche**, se ho qualche dubbio in fatto di lavoro e formazione?

In provincia di Genova è attivo il numero verde gratuito 800363622, anche dai telefoni cellulari, che fornisce, tra le altre, informazioni sui servizi offerti dai Centri per l'impiego, i corsi di formazione professionale, le opportunità di lavoro in Italia e all'estero, i bandi di concorso, la creazione d'impresa, gli incentivi all'occupazione.

► 10. Quali **siti** posso consultare per tenermi aggiornato?

Sicuramente, i siti istituzionali: Ministero del lavoro e delle politiche sociali, www.lavoro.gov.it, www.cliclavoro.gov.it, Regione Liguria: www.regione.liguria.it, www.iolavoroliguria.it, www.giovaniliguria.it; province: www.provincia.imperia.it, www.provincia.savona.it, www.provincia.genova.it, www.lavoro.laspezia.it/; altre istituzioni: www.inps.it, www.inail.it.

► 11. Dove posso trovare informazioni sulle **professioni**, per farmi un'idea sulle attività e sull'ambiente di lavoro?

Puoi consultare su www.laboratorioprofessioni.it il 'Reperitorio ligure delle figure professionali' che è una sezione del progetto regionale: 'Il laboratorio delle professioni', in continuo aggiornamento, curato da Agenzia Liguria Lavoro. Serve per conoscere l'evoluzione del mercato del lavoro e avere informazioni utili sulle diverse professioni.

Un'altra banca dati da consultare è Orientaonline di Isfol (www.orientaonline.isfol.it) che permette la ricerca della professione, attraverso quattro canali: aree occupazionali, aree di interesse, percorsi di laurea, ordine alfabetico.

► 12. Che cosa è l'**Isfol**?

L'Isfol - Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori - è un ente nazionale di ricerca, con sede a Roma, che opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali. Svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione, per cui può essere utile consultarne il sito (www.isfol.it).

► 13. Esistono **altri centri** dove ricevere informazioni e aiuto per trovare lavoro?

Ricordiamo, ad esempio, gli Informagiovani, gli sportelli sindacali a sostegno dei disoccupati e la Città dei mestieri di Genova-Cornigliano.

In particolare, gli Informagiovani rappresentano un servizio gratuito dei Comuni ed aiutano a orientarsi su lavoro e professioni, scuola e formazione, eventi culturali e del tempo libero, volontariato e vita sociale, studio e lavoro all'estero.

Gli sportelli sindacali danno, tra l'altro, informazioni sulle procedure per ottenere indennità di disoccupazione e mobilità, aiuto ai lavoratori atipici, sostegno alla ricerca attiva. La Città dei mestieri e delle professioni è uno spazio di informazione e consiglio sui percorsi formativi, lavorativi e professionali, aperto a tutti i cittadini. Al suo interno può essere consultata documentazione, software dedicati e può essere richiesto un colloquio con un consigliere. L'accesso è libero e gratuito, senza appuntamento e privilegia la modalità dell'autoconsultazione e dell'organizzazione di eventi centrati, ad esempio, sulla presentazione di: profili professionali, aziende, altre realtà produttive genovesi.

► 14. Ci sono altre **strutture pubbliche**, sul territorio, che si occupano di problemi di lavoro?

Sì, si tratta degli Informalavoro, una rete di sportelli di informazione e orientamento, attivi sul territorio della provincia di Genova. Il servizio è rivolto a chi è impegnato nella ricerca di un impiego o a chi voglia avere informazioni sulle opportunità formative e lavorative. Sono a Sestri Levante, Arenzano, S.Olcese, Campoligure, Busalla, Rapallo, Santa Margherita Ligure, Campomorone.

Nella provincia della Spezia sono invece attivi i Job Center. Si tratta di una rete di sportelli di informazione, collaterali e di supporto ai Centri per l'Impiego, attivi sul territorio provinciale, dove sono disponibili operatori specializzati a cui chiedere notizie e consigli su tutto quanto riguarda il mercato del lavoro e la formazione professionale.

► 15. Cosa sono le **Associazioni di categoria**? Possono essere utili a chi cerca lavoro?

Sì, possono rappresentare una fonte informativa e, talvolta, offrono servizi a chi cerca lavoro o vuole creare un'attività autonoma.

Le Associazioni di categoria sono costituite tra imprenditori, al fine di rappresentare e tutelare i rispettivi interessi e

fornire servizi collettivi. Le diverse associazioni si distinguono, soprattutto, in base al settore economico di appartenenza, alla dimensione e alla forma societaria delle imprese aderenti.

► 16. Ci sono eventi e manifestazioni dove poter avere informazioni e orientamento?

Sì, ogni anno viene organizzato, a Genova, il Salone "**Orientamenti**", che prevede appuntamenti anche sulle altre province liguri. Si tiene alla Fiera del mare, generalmente nel mese di novembre. È organizzato dalla Regione Liguria, dalla Provincia di Genova e altre istituzioni, in collaborazione con l'Università di Genova: è lo spazio dedicato ai percorsi formativi e professionali dei giovani. Propone eventi, convegni e momenti di partecipazione attiva; oltre agli stand espositivi, vengono proposte, ogni anno, attività specifiche. I giovani e le persone interessati a partecipare alle attività di 'Orientamenti' possono iscriversi ai laboratori e fissare appuntamenti personalizzati per colloqui di orientamento formativo con docenti ed esperti.

Sono, inoltre, organizzati 'Open day', in raccordo con la manifestazione regionale, nelle altre province liguri.

I CENTRI E I SERVIZI PER L'IMPIEGO

► 17. Sono disoccupato, cosa devo fare per trovare lavoro?

Se stai cercando lavoro, puoi rivolgerti al **Centro per l'Impiego** (vedi box pag. 55), competente per la zona dove hai il domicilio e dichiarare la disponibilità alla ricerca di un'attività lavorativa.

Un operatore del servizio di accoglienza ti farà un colloquio, durante il quale ti elencherà i servizi presenti nel Centro e registrerà i tuoi dati.

Si tratta, infatti, di strutture pubbliche che hanno funzioni e compiti di collocamento e di aiuto, attraverso servizi dedicati. Promuovono, inoltre, iniziative per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

► 18. Che documenti mi verranno richiesti?

Un documento d'identità valido (se sei extracomunitario: il permesso di soggiorno in originale o ricevuta di rinnovo, insieme all'originale del permesso scaduto) e il codice fiscale.

► 19. Dove vengono registrati i miei dati? E che tipo di informazioni mi chiederanno?

Le persone in possesso dei requisiti di età per accedere al lavoro che sono in cerca di occupazione, vengono inserite in un data base, indipendentemente dal luogo della propria residenza.

Esso contiene i dati anagrafici (scheda anagrafica) completi del lavoratore, quelli relativi alla residenza, all'eventuale domicilio, alla composizione del nucleo familiare, ai titoli di studio posseduti, all'eventuale appartenenza alle categorie protette e allo stato occupazionale (scheda professionale). È integrato e aggiornato, sulla base delle informazioni fornite da chi cerca lavoro e completato dalle esperienze formative o professionali certificate.

► 20. Sono, in qualche modo, impegnato a rispettare le proposte che mi verranno presentate?

Sì, ti verrà sottoposto il cosiddetto '**patto di servizio**', per formalizzare il progetto personale concordato con l'operatore; potrà prevedere un supporto all'inserimento lavorativo oppure la partecipazione ad un corso di formazione.

► 21. Ai Centri per l'impiego trovo un elenco di aziende disponibili all'assunzione?

L'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, cioè tra chi cerca e chi offre lavoro, rappresenta una funzione fondamentale nell'ambito delle loro attività.

La principale finalità del servizio è quella di favorire il contatto e il buon esito dell'incontro tra le persone che si candidano a un posto di lavoro vacante e i referenti aziendali, interessati a una eventuale assunzione.

► 22. Se l'azienda decide di assumermi, cosa deve fare per regolarizzare la mia posizione lavorativa?

I datori di lavoro pubblici e privati devono trasmettere, in caso di assunzione, ma anche di proroga, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro una '**comunicazione obbligatoria (CO)**' che va effettuata utilizzando un sistema telematico di comunicazione verso i Centri per l'impiego, l'Inps, l'Inail e il Ministero del Lavoro.

► 23. Se ho bisogno di orientarmi meglio verso la mia scelta lavorativa, trovo un aiuto al Centro per l'Impiego?

Esiste un **servizio di orientamento** che offre una serie di iniziative, di azioni formative e informative, consulenza e assistenza e che ha la funzione di accompagnare la persona nella costruzione di un progetto professionale proprio. L'orientamento si propone, in altre parole, di definire con chiarezza le capacità della persona, le competenze e le aspirazioni professionali, in modo da individuare il tipo di attività lavorativa più soddisfacente e realizzabile, anche in relazione alle esigenze del mercato del lavoro.

► 24. In che modo l'operatore può aiutarmi in questa fase?

Con uno o più colloqui, potrai chiarirti gli obiettivi professionali e le fasi necessarie per raggiungerli. Le azioni possono prevedere percorsi di orientamento individuali o di gruppo. L'intervento individuale può essere ulteriormente approfondito da un'attività di **counselling** specialistico che ha l'obiettivo di orientare, sostenere e sviluppare le potenzialità della persona, promuovendone atteggiamenti attivi, propositivi e stimolando le capacità di scelta. Alla fine dell'intervento, avrai consigli pratici su come muoverti. Ti verranno indicati percorsi

di formazione, eventuali opportunità di inserimento in azienda, anche attraverso tirocini.

Possono essere organizzati momenti di orientamento di gruppo che offrono, tra l'altro, informazioni sul mercato del lavoro e sulle modalità di presentazione in azienda.

► 25. Ho già avuto esperienze di lavoro, ma sono incerto per quale nuova posizione candidarmi...

Per analizzare il tuo percorso professionale, un consulente può proporti il **bilancio di competenze** e aiutarti a predisporre un progetto individuale, evidenziandone punti di forza e punti di debolezza. Il bilancio prevede una serie di incontri per un'analisi delle proprie capacità e dei propri obiettivi professionali ed è condotto da un consulente.

► 26. Cosa si intende per **competenza**?

Si identifica l'insieme di risorse (conoscenze, abilità, ecc.) di cui la persona dispone per inserirsi in un contesto lavorativo e, più in generale, per affrontare il proprio sviluppo professionale e personale.

► 27. Dopo questo primo aiuto posso ancora contare sul sostegno di un operatore esperto?

Il **servizio di accompagnamento e sostegno al lavoro** ha la finalità di sostenere le persone, nella fase di ricerca attiva del lavoro, guidandole e facilitando i contatti con le aziende. L'operatore specializzato potrà accompagnarti nella fase più pratica, ovvero l'inserimento in ambito professionale, con il quale potrai verificare, nel tempo, lo svolgimento delle azioni concordate e la realizzazione del progetto professionale, delineato durante il colloquio.

► 28. Cosa significa il termine **placement**?

Significa, letteralmente, 'posizionamento', rispetto al mercato del lavoro, di chi ha frequentato corsi di formazione e altre azioni, per facilitarne l'inserimento lavorativo.

Il termine **outplacement** ha, invece, un altro significato: è un supporto alla ricollocazione professionale di lavoratori al di fuori dell'azienda di provenienza.

► 29. ...E se decido di ampliare il raggio di ricerca, anche fuori dall'Italia?

Presso alcuni Centri per l'impiego, è attiva la rete europea **EURES**, che fornisce servizi informativi ai cittadini e alle

imprese per lavorare e formarsi all'estero. Sono di tre tipi: informazione, consulenza e incontro domanda/offerta. Dal portale europeo della mobilità internazionale (www.ec.europa.eu/EURES) puoi avere suggerimenti ed indirizzi utili per la ricerca di lavoro all'estero. Quindi, nei Centri per l'impiego, in cui è attiva la rete, potrai incontrare un consulente per la ricerca delle opportunità all'estero.

► 30. Oltre ai Centri per l'impiego, esistono altre strutture per trovare lavoro?

Esistono anche le **Agenzie per il lavoro**, il cui servizio è gratis per chi cerca lavoro.

Alcune possono offrire occasioni di lavoro 'in somministrazione' (ex lavoro interinale, *vedi box specifico pag. 29*), raccogliere curricula e, per conto delle imprese, effettuare pre-selezione, ricerca e selezione e supporto alla ricollocazione professionale.

Per svolgere questi tipi di servizi, devono possedere un'autorizzazione specifica, rilasciata dal Ministero del Lavoro.

I servizi per il lavoro a favore delle persone in difficoltà

► 31. Cosa si intende per **categorie protette**? Sono previste agevolazioni per le assunzioni?

Vengono definite, in questo modo (legge n. 68/1999), le persone che rientrano nelle seguenti classi:

- persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali;
- portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;
- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento;
- persone non vedenti o sordomute;
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

Le persone appartenenti a questa fascia hanno diritto ad essere iscritte ad una lista apposita, per il '**collocamento obbligatorio**', chiamato così perché le imprese, con più di 15 dipendenti, hanno l'obbligo di assumere una percentuale di addetti appartenenti a queste categoria.

L'assunzione può avvenire in due modi: attraverso la 'chiamata nominativa' oppure con la 'chiamata numerica'. Nel primo

caso, il datore di lavoro richiede di assumere direttamente una persona già individuata; nella chiamata numerica, invece, l'azienda farà richiesta al Centro per l'impiego che seguirà l'ordine di graduatoria.

► 32. Esistono altre fasce di persone in difficoltà che possono godere di progetti e iniziative specifiche?

Sì, sono i **lavoratori svantaggiati**, cioè persone con difficoltà a entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro. Rientrano in questa categoria:

- chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
- chi ha superato 50 anni di età;
- adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- lavoratori occupati in professioni o settori con un elevato tasso di disparità uomo-donna;
- membri di una minoranza nazionale.

Sono indicati come "**molto svantaggiati**" i lavoratori privi di lavoro da almeno 24 mesi.

► 33. Al Centro per l'impiego, chi si occupa dell'inserimento lavorativo di queste persone?

L'operatore specializzato nella "**presa in carico**" che si fonda sulla conoscenza della persona (storia, risorse personali, contesto familiare e relazionale) e sulla diagnosi approfondita, che coinvolge anche specialisti di riferimento, per poter formulare un progetto professionale personalizzato, e per poter attivare la rete di servizi del territorio.



IL LAVORO SULLE NAVI, NELLO SPETTACOLO E NEL PUBBLICO IMPIEGO

► 34. Sarei disponibile a **lavorare sulle navi**. Come posso muovermi?

Chi desidera lavorare su una nave deve rivolgersi agli appositi uffici di collocamento che si trovano presso le Capitanerie di porto. Quindi non devi recarti ai Centri per l'impiego, ma appunto, agli Uffici di collocamento della gente di mare, dove, grazie al 'Sistema Unimare', vengono raccolte le comunicazioni che gli armatori e le società di armamento devono fare per l'imbarco e sbarco dei marittimi e di chi, a vario titolo, presta servizio a bordo.

Per ulteriori informazioni puoi consultare: www.collocamentogentedimaregenova.it; il sito della Provincia di Genova: www.provincia.genova.it, alla sezione lavoro/opportunità di lavoro/ricerca di lavoro/il collocamento di mare. Inoltre: www.cliclavoro.gov.it (Informati>Cittadino>Lavoro Marittimo).

► 35. Per candidarsi a lavorare nel **mondo dello spettacolo** ci sono opportunità?

Per chi è interessato a lavorare nel settore dello spettacolo – personale artistico o tecnico – non occorre più essere iscritti alla 'Lista unica nazionale dello spettacolo' che è stata soppressa.

Occorre essere maggiorenni, presentare un documento di riconoscimento o permesso di soggiorno valido al Centro per l'impiego ed effettuare l'iscrizione.

► 36. Per allargare la mia ricerca anche al **pubblico impiego**, come mi devo muovere?

Devi sapere che si accede per concorso pubblico.

In realtà, un'altra possibilità di assunzione è data dall'art. 16 della Legge 56/87. Vale, però, solamente per candidati da inquadrare nei livelli per i quali è richiesto il solo requisito del diploma della scuola dell'obbligo; il possesso di titoli superiori non offre vantaggi di posizione in graduatoria. Per questa tipologia, gli Enti pubblici attingono ad apposite graduatorie, compilate dai Centri per l'impiego. I lavoratori, per aderirvi, possono presentarsi agli stessi Centri nelle date della chiamata. Occorre essere cittadino comunitario; avere un'età minima di 18 anni; aver assolto l'obbligo scolastico; godere dei diritti politici e ulteriori requisiti, richiesti per ogni singolo bando.

Gli sportelli sindacali danno informazioni per la preparazione ai concorsi; i Centri di documentazione, ad esempio, della rete degli Informagiovani, possono mettere a disposizione materiale informativo.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA

► 37. Ho sentito che c'è possibilità di frequentare corsi di formazione, tramite un buono gratuito...

Si tratta dei **voucher**, rilasciati alle singole persone. Ne possono usufruire sia gli occupati sia i disoccupati e gli inoccupati. In pratica, è un contributo economico, a copertura parziale o totale delle spese per la frequenza ai corsi.

Anche le persone occupate possono accedere al voucher, rispondendo ad un bando che definisce i criteri per la partecipazione; i disoccupati devono aver sostenuto un colloquio di orientamento presso i centri per l'impiego. Il voucher è strettamente personale e non può essere utilizzato per percorsi formativi diversi da quelli concordati. Esiste un catalogo di corsi 'a voucher' scelti per soddisfare i bisogni formativi più frequenti.

► 38. Quindi la formazione può essere uno strumento efficace per trovare occupazione...

Certamente. La **formazione professionale** mira, infatti, a dotare le persone delle conoscenze e competenze necessarie

a svolgere determinate prestazioni lavorative. Fatto, questo, particolarmente utile per chi è alla ricerca di una nuova occupazione o non ha mai lavorato.

La **formazione permanente**, invece, comprende qualsiasi attività di apprendimento intrapresa nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze in una prospettiva personale.

► 39. In azienda, potrò trovare occasioni di formazione?

La **formazione continua** rappresenta la possibilità di intraprendere un percorso formativo che può partire dall'apprendimento di competenze utili per svolgere una determinata mansione e che può proseguire con una ulteriore formazione sul lavoro. È proposta dall'azienda che può utilizzare appositi fondi nazionali e, in questo caso, viene svolta durante l'orario di lavoro, per cui è obbligatoria. Spesso, la formazione continua è anche rivolta a lavoratori minacciati dalla disoccupazione, in cassa integrazione o in mobilità o anche a lavoratori con professionalità superate, a causa delle trasformazioni industriali e dell'evoluzione dei sistemi produttivi.

► 40. Chi gestisce i corsi di formazione e, soprattutto, sono a pagamento?

I corsi e le attività formative pubbliche sono organizzate da **Enti o Centri provinciali** accreditati e quindi riconosciuti dalla Regione Liguria; sono finanziati dal Fondo sociale europeo e da fondi regionali. La frequenza ai corsi di formazione è gratuita. I loro nomi vengono pubblicati in un apposito elenco che puoi trovare sul portale regionale *www.regione.liguria.it* (*scuola, formazione e lavoro > formazione professionale*).

Esiste anche un'offerta di percorsi definiti di 'alta formazione', promossi dalla Regione Liguria, in collaborazione con l'Università di Genova.

Hanno l'obiettivo di sviluppare specifiche competenze per figure professionali di alto profilo e alta specializzazione, aggiornare conoscenze già maturate dalle persone in significative esperienze lavorative.

Per consultare i corsi attivi: *www.altaformazioneinrete.it*.

► 41. Sono previste occasioni per fare **esperienza diretta** in azienda per chi non lavora?

Sì, quasi tutti i corsi di formazione professionale prevedono, al loro interno, uno **stage**, cioè una esperienza in azienda, per favorire l'inserimento lavorativo e metterti in contatto con il

mondo del lavoro. L'esperienza, che non costituisce rapporto di lavoro, è seguita dal tutor dell'ente di formazione e da un referente aziendale per verificarne costantemente l'andamento.

► 42. Che cosa è il **Fondo sociale europeo**?

Il Fondo sociale europeo (FSE) è uno degli strumenti finanziari di politica sociale dell'Unione Europea, finalizzato alla qualificazione delle persone e all'occupazione. Sinteticamente, il FSE si pone come finalità principali: combattere la disoccupazione, aiutando l'inserimento nella vita professionale; promuovere le pari opportunità, migliorare la formazione, l'istruzione e l'orientamento.

► 43. Come viene certificata la mia partecipazione al corso di formazione?

Alla fine del corso, viene rilasciato un **attestato**, cioè un documento che registra e dichiara la frequenza.

Se si tratta di un corso di formazione che lo prevede, viene rilasciato un **attestato di qualifica**, a seguito del superamento delle prove finali di esame che certifica le competenze acquisite. È un documento che può essere speso nel mondo del lavoro, perché riconosciuto valido istituzionalmente. Facilita, infatti, l'avviamento al lavoro, l'inquadramento

aziendale e, dove richiesto, permette l'ammissione ai concorsi pubblici.

Oltre all'attestato di qualifica, esiste l'**attestato di specializzazione**. I corsi di specializzazione, di durata inferiore a quelli di qualifica, sono rivolti a persone già in possesso di qualifica professionale e/o con una esperienza di lavoro nel settore o a diplomati e laureati con titoli di studio inerenti il settore di attività del corso.

► 44. Le mie conoscenze valgono anche in altri paesi europei?

Il **sistema europeo EQF**, (*European Qualification Framework*) collega fra loro le diverse qualifiche dei paesi dell'Unione e funziona come strumento per rendere più comprensibili e paragonabili le qualifiche stesse tra paesi e sistemi europei differenti. In pratica, 'traduce', secondo uno schema prestabilito, i diversi titoli (qualifiche, diplomi, certificati ecc.) rilasciati nei Paesi membri, seguendo otto livelli di classificazione.

► 45. Esiste un documento unico che attesta le mie esperienze formative e lavorative?

È previsto il '**libretto personale del lavoratore**', nel quale vengono registrate le competenze acquisite nelle attività formative, svolte in tutto l'arco della vita lavorativa della persona, organizzate dagli enti pubblici preposti.

Ha, quindi, la finalità di raccogliere e documentare le informazioni, i dati e le attestazioni relativi alle esperienze effettuate in ambito educativo/formativo, lavorativo, sociale, ricreativo o familiare.

Il titolare è, quindi, il cittadino.



- ▶ 46. Sono un giovane e ho sentito parlare dei **corsi triennali** della Regione. In che cosa consistono?

I percorsi triennali di istruzione e formazione professionale rappresentano un'opportunità formativa, dedicata ai giovani in uscita dalla scuola media e un'alternativa alla scelta di una scuola superiore. Infatti, garantiscono ai ragazzi l'assolvimento del diritto/dovere alla formazione, l'acquisizione di una qualifica e la preparazione per svolgere una precisa professione. Alla conclusione del percorso triennale, verrà effettuato un esame finale di qualifica, valido su tutto il territorio nazionale, con il rilascio della certificazione prevista dalla normativa vigente.

Il titolo di qualifica professionale consente l'ingresso nel mondo del lavoro oppure, anche tramite LARSA (Laboratori per il recupero e lo sviluppo degli apprendimenti), l'iscrizione presso un istituto di scuola superiore e l'iscrizione al 'percorso di tecnico di istruzione e formazione professionale'.

- ▶ 47. Posso, quindi, proseguire, dopo i tre anni di corso, iscrivendomi ad un **quarto anno**?

Sì: sono stati organizzati alcuni percorsi quadriennali, per conseguire, dopo il diploma di qualifica, il diploma di tecnico di istruzione e formazione professionale.

- ▶ 48. Cosa è l'**alternanza scuola-lavoro**?

L'alternanza scuola-lavoro è una metodologia di formazione che permette agli studenti di scuola superiore di effettuare una breve esperienza in azienda, all'interno del proprio percorso scolastico, in un'azienda/ente. La finalità, quindi, è quella di orientare i giovani, diffondere la cultura del lavoro, dell'organizzazione aziendale e delle professioni.

- ▶ 49. Se non ho conseguito **nessun titolo di studio**, ci sono corsi di formazione a cui iscrivermi?

Se sei uscito dal sistema scolastico o formativo senza aver conseguito una qualifica o un titolo di studio, hai delle opportunità per assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione fino ai 18 anni e per conseguire una qualifica professionale.

Infatti:

- ▶ se hai compiuto 16 anni, puoi iscriverti i corsi biennali di

formazione professionale;

- ▶ se hai più di 18 anni, puoi iscriverti ai corsi della durata di un anno.

Consulta, per informazioni, il portale www.iolavoroliguria.it

▶ 50. In che cosa consistono il **tirocinio** e la **work experience**?

Il tirocinio è un periodo di formazione e di orientamento al lavoro, svolto presso datori pubblici e privati; è mirato a far acquisire competenze professionali e favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo e non costituisce, comunque, un rapporto di lavoro.

I tirocini possono essere:

- ▶ formativi e di orientamento;
- ▶ di inserimento/reinserimento lavorativo (*work experience*).

Tutte le persone in età lavorativa, purché abbiano assolto l'obbligo di istruzione/formazione possono beneficiarne. Il tirocinio può essere attivato entro 12 mesi dal conseguimento di uno dei seguenti titoli di studio:

- ▶ qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- ▶ diploma di istruzione secondaria superiore;
- ▶ laurea.

All'interno di alcuni corsi di laurea è obbligatorio un 'tirocinio curricolare'. Esistono anche i tirocini richiesti dagli ordini professionali, per accedere alla professione.

▶ 51. Come si **attiva** il tirocinio e quanto dura?

Secondo le nuove disposizioni regionali, i tirocini formativi e di orientamento devono avere una durata minima di due mesi (esclusi quelli estivi) fino ad un massimo di sei. I tirocini riservati a disoccupati, inoccupati, disabili o persone svantaggiate, invece, possono durare fino a 12 o 24 mesi, a seconda delle categorie di persone.

I soggetti coinvolti sono l'ente promotore (Centri per l'impiego, enti di formazione, istituti scolastici, associazioni di categoria, enti del terzo settore...), il tirocinante e il datore di lavoro ospitante.

▶ 52. E **dopo** il tirocinio...?

Al termine del tirocinio, il rapporto può concretizzarsi anche in un contratto di lavoro.

▶ 53. Come **donna** con un figlio piccolo ho **agevolazioni**, per frequentare un corso di formazione?

Per il periodo di frequenza delle attività formative e delle *work experience*, la donna che ha in carico minori, disabili o anziani, può richiedere un buono (voucher di conciliazione), che può essere speso per pagare un servizio di assistenza familiare.

► 54. Ho sentito parlare di ITS. Cosa sono?

Gli Istituti tecnici superiori sono "scuole speciali di tecnologia" e formano tecnici superiori nelle aree tecnologiche strategiche per un determinato territorio. Rappresentano un'opportunità, parallela ai percorsi universitari.

All'interno degli ITS, costituiti come fondazioni, partecipano scuole, enti di formazione, imprese, università, centri di ricerca, enti locali.

Queste le quattro aree tecnologiche della Regione Liguria:

- Tecnologie dell'informazione e della comunicazione - Settore: *Information and communication Technology* (ICT). Istituzione Scolastica/Ente di riferimento: I.P.S.I.A. "A. Ode-ro", Genova.
- Mobilità sostenibile - Settore: trasporti marittimi/pesca. Istituzione Scolastica/Ente di riferimento: I.T.N. "San Gior-gio", Genova.
- Nuove tecnologie per il *made in Italy* - Settore: meccanico/navalmecanico, cantieristica e nautica da diporto. Isti-tuzione Scolastica/Ente di riferimento: I.S.S. "Capellini-Sauro", La Spezia.
- Efficienza Energetica - IIS "Ferraris/Pancaldo" - Savona.

► 55. ...E i Poli formativi?

Rappresentano una rete stabile tra la Regione, enti pubblici territoriali, il mondo delle imprese, le parti sociali, l'Univer-sità e i centri di ricerca, gli Istituti scolastici e gli organismi di

formazione professionale, per assicurare una maggiore sta-bilità e qualità dell'offerta formativa e una corrispondenza con i fabbisogni professionali.

I Poli possono promuovere percorsi formativi con livelli diver-si di qualifiche, titoli di studio superiori, diplomi di formazio-ne superiore e titoli di alta formazione. Nella nostra regione ne esistono quattro: Polo formativo dell'economia del mare, Polo formativo ICT (*Information communication technology*), Polo formativo turistico-alberghiero, Polo delle professioni del sociale.



Altri percorsi formativi

► 56. Sono un giovane e ho sentito parlare del **servizio civile**...

Anche il servizio civile può rappresentare un'occasione per ampliare la propria formazione.

Esistono due differenti tipologie di servizio civile: quello nazionale e quello regionale.

Il Servizio civile nazionale, che si svolge su base esclusivamente volontaria, è l'opportunità messa a disposizione dei giovani, dai 18 ai 28 anni, di dedicare un anno, a favore di un impegno solidaristico.

Le aree di inserimento sono riconducibili ai settori: assistenza, protezione civile, ambiente, patrimonio artistico e culturale, educazione e promozione culturale, servizio civile all'estero (consultare www.serviziocivile.it, e il sito ufficiale della Conferenza ligure enti di servizio civile: www.clesc.it). La Regione Liguria si è dotata di una legge che istituisce e disciplina il servizio civile regionale, che è complementare a quello nazionale. Informazioni su www.regione.liguria.it/sanita_e_politiche_sociali/servizio_civile.

► 57. Sono un adulto senza titolo di studio, ci sono centri dove posso riprendere a studiare?

Ci sono i Centri Territoriali Permanenti per l'educazione, l'istruzione e la formazione degli adulti (**CTP**). Sono anche definiti CPIA - Centri permanenti di istruzione per gli adulti. Organizzano corsi gratuiti di base, finalizzati al conseguimento della licenza media, corsi di lingua e cultura italiana per stranieri, corsi di cultura generale, corsi di inglese e altre lingue, corsi di informatica.

Soddisfano i bisogni di quei cittadini che intendono rientrare in un percorso di studio, di crescita personale e professionale.

(www.istruzioneeliguria.it>istruzione degli adulti>scuole per gli adulti in Liguria)

► 58. Nell'ambito delle conoscenze informatiche, cosa è l'**ECDL**?

ECDL sta per 'European computer driving licence', sigla che indica l'attestato delle capacità personali nell'uso del personal computer. Certifica i diversi livelli di approfondimento e di specializzazione posseduti: competenze di base, avanzate, specializzate. La valutazione avviene attraverso test identici in tutti i Paesi europei, garantendo così la spendibilità del titolo.

Il programma ECDL è operativo in tutta Europa e in molte altre parti del mondo, per un totale di 154 Paesi, inclusi Cina, India, Australia, Sud Africa, Canada, Argentina. I test sono disponibili in 35 lingue diverse.

In Italia esistono circa tremila sedi d'esame, i *test center*, accreditate da AICA – Associazione italiana per l'informatica e il calcolo automatico – distribuite su tutto il territorio nazionale.



MODALITÀ, CONTRATTI E RAPPORTI DI LAVORO

I termini più usati

► 59. Che cosa sono le **politiche attive per il lavoro**?

Le politiche attive per il lavoro consistono in iniziative, messe in atto dalle istituzioni, per favorire l'occupazione e l'inserimento lavorativo. Sono attività di formazione e di accompagnamento al lavoro.

Si differenziano dalle politiche passive perché, mentre queste ultime prevedono solo misure di supporto come il sostegno al reddito, quelle attive promuovono l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro.

► 60. Che cosa è la **forza lavoro**? E quali categorie comprende?

La forza lavoro comprende la fascia di popolazione, occupata o in cerca di occupazione, dai 15 ai 70 anni.

► 61. Quindi, quando una persona è definita **'in cerca di occupazione'**?

La persona in cerca di occupazione deve avere più di 15 anni essere alla ricerca di un lavoro da almeno quattro settimane e, inoltre, si deve rendere immediatamente disponibile ad accettare un lavoro, quando gli venga offerto.

Si possono definire così, secondo ISTAT, i disoccupati, le persone in cerca di prima occupazione e altre persone che cercano lavoro (studenti, casalinghe, ritirati dal lavoro ecc.).

► 62. Che differenza c'è tra **disoccupato e inoccupato**?

Il disoccupato è alla ricerca di un nuovo impiego, avendo perduto una precedente occupazione dipendente; si definisce di lunga durata, se il suo stato di disoccupazione dura da almeno 12 mesi.

L'inoccupato, invece, è colui che non ha mai lavorato e si dichiara disponibile a farlo.

► 63. Per concludere, chi si può definire **occupato**?

L'occupato è la persona assunta o un professionista che ha un lavoro regolare.

Secondo la definizione dell'ISTAT è la persona di 15 anni e più che soddisfa almeno uno dei seguenti requisiti: 1) avere un'attività lavorativa, anche se nel periodo di riferimento non ha effettuato ore di lavoro; 2) aver effettuato una o più ore di lavoro retribuite nel periodo di riferimento, indipendentemente dalla condizione dichiarata; 3) aver effettuato una o più ore di lavoro non retribuite presso un'impresa familiare.

► 64. C'è differenza tra il termine occupazione e **occupabilità**?

Secondo una definizione dell'Unione Europea, l'occupabilità rappresenta la capacità delle persone di essere occupate, quindi di cercare attivamente un impiego, di trovarlo e di mantenerlo. Secondo altre interpretazioni, si intende il valore della persona che deriva dalle sue conoscenze, competenze ed abilità personali nei confronti del mondo del lavoro.

► 65. Che cosa si intende per **precarietà**?

La precarietà fa riferimento alla condizione di vita delle persone che, per un determinato periodo o per sempre, possono

non avere accesso ad un lavoro stabile e possono non godere di reddito sufficiente e continuativo per poter programmare, nel tempo, il proprio progetto di vita.

► 66. E per **lavoro atipico**?

Per lavoro atipico si intende la forma di lavoro che si discosta dalla stabilità e dalla continuità della prestazione nel tempo e rappresenta una condizione di minor favore, in termini di stabilità e continuità, del rapporto lavorativo. (vedi *box sui vari tipi di contratto pag. 29*).

► 67. C'è la possibilità di uscire dalla condizione di atipicità verso contratti stabili?

La **stabilizzazione** prevede la trasformazione, a tempo indeterminato, dei contratti a tempo determinato e altre tipologie "flessibili", in base a precise leggi ed accordi tra le parti.

► 68. **Flessibilità**: a che cosa si fa riferimento?

La flessibilità, nel campo del lavoro, è il concetto in base al quale un lavoratore che non ha un rapporto a tempo indeterminato, cambia più volte l'attività occupazionale e/o il

datore di lavoro. La flessibilità può riguardare anche la mansione (la disponibilità e la possibilità di svolgere attività diverse, nell'ambito del proprio lavoro) l'orario, la sede di lavoro.

► 69. Cosa si intende per **mobilità del lavoro**?

Per mobilità del lavoro si può intendere lo spostamento di lavoratori dipendenti da un reparto all'altro, da una unità produttiva all'altra, da un settore industriale all'altro, in rapporto al mutare delle esigenze della produzione e delle condizioni del mercato. Per mobilità del lavoro si può anche intendere la possibilità a trasferirsi, dalla propria residenza ad un'altra, per lavorare.

► 70. C'è differenza tra **contratto di lavoro e rapporto di lavoro**?

Il rapporto di lavoro è quello che ha origine, anche giuridicamente, dal contratto di lavoro. È caratterizzato da due obbligazioni principali: quella della retribuzione da parte del datore di lavoro e quella della prestazione lavorativa da parte del lavoratore.

Il contratto di lavoro è individuale quando è stipulato tra un datore di lavoro e un lavoratore. Si parla invece di contratto collettivo nazionale di lavoro (il CCNL) quando è

frutto di un accordo, a livello nazionale, tra i sindacati dei lavoratori (o comunque organizzazioni rappresentative dei lavoratori) e le associazioni dei datori di lavoro che sono le cosiddette **parti sociali**.

► 71. Dove posso reperire informazioni sui **contratti nazionali collettivi**?

Sicuramente, presso i sindacati di categoria. Inoltre, il CNEL (Consiglio Nazionale Economia e Lavoro) ha realizzato alcuni importanti archivi e banche dati, quali l'Archivio nazionale dei contratti e le banche dati sul mercato del lavoro, sull'immigrazione, sulle statistiche territoriali (www.cnel.it).

► 72. Quali sono le caratteristiche che differenziano il **lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato**?

Il lavoratore dipendente o subordinato svolge un lavoro manuale o intellettuale, alle dipendenze e sotto le direttive del datore di lavoro, in cambio di una retribuzione. I caratteri distintivi del rapporto di lavoro subordinato sono: l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale; l'assenza di rischio economico ed imprenditoriale; la forma della retribuzione (effettuata a cadenza fissa); l'osservanza dell'orario di lavoro.

Il lavoratore autonomo, secondo il Codice civile è colui che compie, con lavoro proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, un'opera o un servizio a fronte di un compenso.

Il lavoro parasubordinato si pone al confine tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, presentando elementi tipici dell'uno e dell'altro. Questa forma non prevede l'instaurarsi di un rapporto di lavoro dipendente, ma è una prestazione in cui le modalità di lavoro, la durata ed il relativo compenso sono stabiliti da un contratto stipulato dalle parti.

► 73. È possibile avere una panoramica delle **tipologie di contratto**?

Vedi box.

► 74. La nuova **riforma del lavoro** su quali materie interviene?

La Legge del 28 giugno 2012, n. 92 'Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita' si propone, nel suo intento, tra l'altro, di favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e valorizza l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Interviene modificando alcune tipologie contrattuali e l'assetto degli ammortizzatori sociali.

Lavoro dipendente o subordinato: le tipologie di contratto

Il rapporto di lavoro subordinato è quello per cui un soggetto mette a disposizione le proprie energie lavorative in cambio di una retribuzione.

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Tipologia di rapporto di lavoro subordinato che non prevede un termine.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tipologia di lavoro subordinato che prevede un termine per la cessazione del rapporto. Un imprenditore può assumere un lavoratore a termine per le seguenti ragioni: tecniche, di carattere produttivo e organizzativo, sostitutive.

La legge 92/2012 ha introdotto la possibilità, per i datori di lavoro, di assumere senza alcuna motivazione, con contratto a termine, in caso di prima assunzione presso l'azienda, con rapporto di durata massima di un anno senza proroghe. La possibilità di non specificare le ragioni è altresì consentita alle imprese per far fronte a particolari esigenze produttive, a patto che sia prevista dai CCNL e, comunque, per un numero di lavoratori che non può superare il 6% dell'organico complessivo.

La legge fissa una durata massima per i rapporti a termine, comprensiva di proroghe e rinnovi, pari a 36 mesi.

Per proroga si intende il prolungamento del termine inizialmente fissato, per rinnovo si intende la stipula di un nuovo contratto a termine.

Il rinnovo può essere effettuato trascorsi 60 giorni per contratti di durata fino a 6 mesi o 90 per contratti di durata superiore a 6 mesi. I Contratti Collettivi possono ridurre gli intervalli tra un contratto e l'altro.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME)

Contratto di lavoro subordinato che prevede un orario inferiore rispetto al tempo pieno, per legge pari a 40 ore settimanali, salvo quanto diversamente stabilito dai CCNL. Può essere a tempo determinato o indeterminato.

A seconda della distribuzione dell'orario di lavoro, può essere:

- ▶ part-time orizzontale: prestazione lavorativa con orario giornaliero ridotto, per tutti i giorni lavorativi della settimana;
- ▶ part-time verticale: prestazione lavorativa a tempo pieno, solo in periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno;
- ▶ part-time misto: orario di lavoro risultante da una combinazione delle tipologie precedenti.

I contratti part-time possono prevedere:

- ▶ clausole elastiche che permettono al datore di lavoro di variare la distribuzione dell'orario;
- ▶ clausole flessibili che consentono al datore di aumentare le ore di lavoro.

Esistono casi specifici per cui il lavoratore può revocare il consenso già manifestato ad una clausola elastica o flessibile: patologie oncologiche che riguardano il lavoratore o il coniuge, o i figli o i genitori; presenza di figli sotto i 13 anni o familiari portatori di handicap; lavoratori studenti.

Un lavoratore può avere contemporaneamente più rapporti di lavoro part-time.

LAVORO STAGIONALE

L'ipotesi ricorre per settori come il turismo e l'agricoltura quando l'attività produttiva viene svolta solo in alcuni periodi dell'anno e per particolari attività lavorative individuate dalla legge e caratterizzate dalla temporaneità.

Il lavoratore stagionale, ha diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

APPRENDISTATO (D.LGS.167/2011)

È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

L'impresa si impegna a fornire al lavoratore la formazione professionale durante il rapporto di lavoro, per questo motivo l'apprendistato è definito contratto 'a causa mista'.

La legge prevede tre tipologie di apprendistato: l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, l'apprendistato

professionalizzante o contratto di mestiere e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, oltreché valido per il conseguimento di un titolo di studio, vuole essere un canale equivalente ai percorsi triennali/quadriennali, per giovani inoccupati, per il conseguimento della qualifica/diploma IeFP (Istruzione e Formazione Professionale). Possono accedere a questa misura, ragazzi dai 15 anni compiuti, in possesso di diploma di scuola secondaria di I° grado, e fino ai 25 anni. Potranno scegliere tra sette aree professionali differenti: agroalimentare; manifatturiero e artigiano; meccanica, impianti e costruzione; cultura informazione e tecnologie informatiche; servizi commerciali; turismo e sport e servizi alla persona; per formarsi in una delle 22 figure nazionali e ottenere la qualifica di IeFP.

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è mirato all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, che abbiano un'età compresa tra i 18 e i 29 anni. Può essere stipulato in tutti i settori produttivi, compreso quello agricolo e della Pubblica Amministrazione. Coloro che sono già in possesso di una qualifica professionale, conseguita nell'ambito del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, possono stipulare il contratto a partire dal diciassettesimo anno di età.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è rivolto a tutti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 che vogliano conseguire un titolo di studio universitario, di alta formazione, di istruzione secondaria superiore, compresi i dottorati di ricerca. Consente

dunque una specializzazione tecnica superiore. Questa tipologia permette altresì di poter svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La durata minima del contratto è 6 mesi e la massima è 36 mesi, salvo che per le qualifiche artigiane per le quali la durata massima è 5 anni. Per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento, per i primi tre anni di contratto.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità per i quali non sono previsti limiti di età.

Possono essere licenziati solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, sia durante la fase formativa sia al termine della stessa.

La Regione Liguria ha approvato, a marzo 2012, una disposizione legislativa specifica.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Con il contratto di somministrazione, un lavoratore dipendente dall'agenzia di somministrazione svolge la propria prestazione lavorativa presso un'altra azienda. La somministrazione consente ad un'impresa (utilizzatrice) di rivolgersi ad un'Agenzia per il lavoro, appositamente autorizzata (definita: somministratore) per utilizzare il lavoro di personale assunto dall'Agenzia stessa. L'utilizzatrice paga un corrispettivo per il servizio: è illegale

richiedere al lavoratore un compenso per poter lavorare e pertanto il servizio deve essere gratuito per il lavoratore ed oneroso per l'azienda.

Il lavoratore somministrato ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori dell'azienda utilizzatrice.

Sono previsti due tipi di somministrazione: quella a tempo indeterminato e quella a tempo determinato per far fronte a situazioni di natura eccezionale e temporanea e per ragioni tecniche, produttive, organizzative e sostitutive riferibili all'attività ordinaria dell'utilizzatore.

JOB ON CALL-LAVORO A CHIAMATA O INTERMITTENTE

È un contratto di lavoro in cui il lavoratore svolge la sua prestazione in modo discontinuo, per la quale riceve una retribuzione commisurata ai tempi di lavoro. È prevista l'erogazione di un'indennità di disponibilità per i periodi non lavorati, se il lavoratore si è impegnato a rispondere all'eventuale chiamata. Questo contratto può essere stipulato per attività saltuarie previste dalla legge e dai CCNL. consente al datore di lavoro di far fronte al bisogno di forza lavoro per brevi periodi senza dover pesare sui costi fissi aziendali. È stipulabile con persone con meno di 24 anni o con più di 55. Il datore di lavoro è obbligato a comunicare a mezzo fax, mail o sms preventivamente alla Direzione Territoriale del Lavoro ogni periodo di lavoro e ogni lavoratore chiamato.

JOB SHARING – LAVORO RIPARTITO

Contratto mediante il quale due lavoratori assumono la responsabilità di un'unica ed identica prestazione lavorativa che normalmente sarebbe svolta da un solo lavoratore.

I lavoratori gestiscono autonomamente i tempi di lavoro in maniera tale da garantire sempre la presenza di uno dei due nell'orario contrattualmente previsto. Tra i lavoratori deve esserci un rapporto di fiducia e collaborazione reciproco. Entrambi vengono retribuiti per la quantità di lavoro effettivamente svolto. Nel caso in cui uno dei due lavoratori si dimetta o venga licenziato, il rapporto si estingue automaticamente anche nei confronti dell'altro lavoratore, a meno che le parti non abbiano stabilito diversamente.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

La riforma del mercato del lavoro ha soppresso questo contratto. La disciplina vigente continua tuttavia a essere applicata per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2012.

Lavoro parasubordinato: le tipologie di contratto

LAVORO A PROGETTO (CO.CO.PRO)

È un rapporto di collaborazione personale e non subordinato, collegato a progetti specifici, indicati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore che deve assicurare il risultato. Nello svolgimento del progetto, il collaboratore si rapporta con l'organizzazione del committente. La durata deve risultare dall'atto scritto o essere determinabile.

La riforma rafforza il concetto di contratto a progetto: il contratto a progetto non può essere stipulato per lo svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi, nè far riferimento semplicemente all'oggetto sociale dell'impresa; deve essere connesso a un determinato risultato finale. I nuovi contratti devono descrivere chiaramente l'obiettivo, cioè il risultato che il collaboratore deve conseguire.

Il compenso varia in relazione alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere inferiore ai minimi stabiliti, per mansioni equiparabili, dai contratti collettivi. Il contratto termina con la realizzazione del progetto; il committente può recedere prima della scadenza solo nei casi in cui siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto.

È possibile stipulare più contratti a progetto con lo stesso collaboratore.

LA MINI CO.CO.CO

È un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa "minima", ossia che non supera i 30 giorni e i 5.000 euro di compenso, calcolati nel corso dell'anno solare e con lo stesso committente e per la quale non è necessario uno specifico progetto.

Lavoro occasionale

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Prestazione di lavoro autonomo priva del requisito di continuità e di subordinazione senza collegamento funzionale con l'attività del committente.

LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO (BUONO LAVORO)

Il lavoro occasionale di tipo accessorio è finalizzato a regolamentare quelle prestazioni *meramente* occasionali definite "accessorie" che non sono riconducibili a contratti di lavoro, in quanto svolte in modo saltuario.

La legge 92/2012 (Riforma del lavoro) ha modificato la normativa rendendone possibile l'utilizzazione da parte di tutti i committenti con qualsiasi lavoratore. L'unica eccezione riguarda le imprese agricole con un volume d'affari superiore a 7.000 euro che per lo svolgimento di attività agricole di carattere stagionale, possono avvalersi solo di pensionati e giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico. Anche il committente pubblico può farvi ricorso.

Per quanto concerne i lavoratori stranieri la novità di maggiore rilievo è rappresentata dall'inclusione nell'ammontare di reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno anche dei compensi di lavoro accessorio.

Il compenso per lavoro accessorio è limitato a € 5.000,00, per la totalità dei committenti nel corso dell'anno solare. Per attività nei confronti di imprenditori commerciali o professionisti il tetto è di 2.000 € annui per ciascun committente, fermo restando il massimo dei € 5.000,00 totali.

Le prestazioni citate vengono pagate con il sistema del Buono lavoro. Si tratta di *voucher* del valore di € 10,00 orari corrispondenti a € 7,50 netti al lavoratore, numerati progressivamente e datati. Il Buono lavoro garantisce la copertura assicurativa ai fini pensionistici e contro gli infortuni sul lavoro.

Possono essere richiesti presso i tabaccai o all'Inps.

► 75. Per valutare anche la possibilità del lavoro autonomo o dell'avvio di impresa, cosa devo sapere?

Crearsi un **lavoro autonomo** è una strada percorribile, ma da valutare con molta attenzione. Esistono attività di formazione e servizi di consulenza, grazie ai quali puoi considerare questa opportunità ed ottenere un supporto nella fase di avvio.

Puoi rivolgerti alle associazioni di categoria e alle Camere di Commercio. A Genova, il Circuito Creaimpresa, promosso dalla Provincia, offre gratuitamente la possibilità di partecipare a seminari informativi su 'mettersi in proprio', di usufruire di consulenze individualizzate e del supporto di un esperto per la redazione del piano d'impresa.

► 76. C'è un metodo per aiutarmi a capire la fattibilità della mia idea?

Attraverso l'elaborazione del **business plan**, un documento che illustra il progetto imprenditoriale e consente di acquisire una serie di informazioni essenziali per evidenziare eventuali difficoltà e criticità, prima che queste si determinino. Inoltre, il piano consente di monitorare e verificare l'andamento dell'attività di impresa nel primo periodo di

vita. Per tale motivo è essenziale sia per l'impresa sia per i suoi finanziatori (banche, istituti di credito, enti pubblici). L'elaborazione del business plan può essere fatta in autonomia, magari con l'aiuto di guide e manuali specifici o, ancora meglio di un consulente.

► 77. Tra le diverse forme giuridiche, la società cooperativa, quali particolarità ha?

La cooperativa è una società di capitale a scopo mutualistico. Per costituirla è necessario essere almeno nove soci. Se si tratta di persone fisiche e se si adottano le norme delle società a responsabilità limitata, il numero minimo dei soci può scendere a tre.

Chi costituisce una cooperativa vive il doppio ruolo di socio e di lavoratore: è, si potrebbe dire, il datore di lavoro di se stesso. La cooperativa, a differenza delle altre società, non ha fine di lucro e, quindi, non distribuisce gli eventuali utili ai soci, utili che devono invece essere reinvestiti nell'impresa. Le cooperative possono operare in qualsiasi settore.

Sono sottoposte ad autorizzazioni, alla vigilanza e ad altri controlli sulla gestione, previsti da leggi speciali.

► 78. Ho sentito parlare anche di **cooperative di tipo A e di tipo B**. Cosa sono?

Si tratta di cooperative sociali, disciplinate dalla Legge n. 381/91.

Quelle di tipo A sono definite sociali, in quanto svolgono attività nel settore socio-assistenziale ed educativo, generalmente in convenzione con l'ente pubblico.

Le cooperative sociali di tipo B sono, invece, rivolte all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate: disabili fisici, psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, detenuti. Questa tipologia di persone deve costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.



QUALI TUTELE SUL LAVORO

► 79. C'è qualche novità, anche sul fronte delle **tutele rispetto ai licenziamenti**?

In effetti, la seconda area di intervento introdotta dalla riforma del lavoro riguarda le tutele del lavoratore nel caso di licenziamento illegittimo. Per ciò che riguarda le tutele a favore del lavoratore in caso di licenziamento discriminatorio e in alcuni casi di infondatezza del licenziamento disciplinare, non vengono introdotte novità. Invece, con la riforma, si riduce l'incertezza che circonda gli esiti dei procedimenti eventualmente avviati in caso di licenziamento per motivi economici. A tal fine, si introduce una precisa specificazione dell'entità del risarcimento eventualmente dovuto e si eliminano alcuni costi indiretti dell'eventuale condanna (ad esempio le sanzioni amministrative dovute a fronte del ritardato pagamento dei contributi sociali). Grazie a questi provvedimenti il costo sostenuto dal datore di lavoro in caso di vittoria del lavoratore è "svincolato" dalla durata del procedimento. È prevista, infine, l'introduzione di un rito procedurale abbreviato per le controversie in materia di licenziamenti, che ridurrà ulteriormente i costi indiretti dei medesimi.

► 80. In che cosa consiste la **vertenza di lavoro** e in che casi si può attuare?

Per vertenza di lavoro si intende l'azione con cui il lavoratore rivendica per il tramite di un'associazione sindacale o di un professionista incaricato la lesione od il mancato riconoscimento di un proprio diritto. La vertenza può essere intrapresa per motivi economici e normativi, tanto in costanza di rapporto di lavoro, quanto successivamente.

La vertenza può essere risolta con accordo in sede amministrativa, davanti alla Direzione Territoriale del lavoro, in sede giudiziale, oppure in sede sindacale con la stipula di un accordo, detto transazione in cui le parti si accordano sul riconoscimento o meno del diritto rivendicato dal lavoratore. Questi accordi non possono essere successivamente rivisti.

► 81. L'azienda ha cambiato la mia mansione e svolgo un lavoro di livello inferiore rispetto al precedente. Lo devo accettare?

Il **demansionamento**, cioè l'assegnazione a mansioni inferiori è illegale. Il lavoratore che sia stato demansionato, può

pretendere il reintegro nelle mansioni precedenti e chiedere il risarcimento del danno.

► 82. A chi rivolgersi per avere un supporto, in quanto donna e lavoratrice?

Presso le Regioni, è attivo l'Ufficio della Consigliera regionale di parità che ha, tra l'altro, funzioni di promozione e di controllo nell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel lavoro. Queste linee si concretizzano attraverso alcune azioni, tra cui: progetti di azioni positive; la promozione di politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro; la vigilanza sul rispetto del principio di non discriminazione nel lavoro e la rilevazione di violazioni della normativa in materia di parità e pari opportunità; rimozione delle discriminazioni e delle situazioni di squilibrio di genere sui luoghi di lavoro; la eventuale promozione ed il sostegno di azioni in giudizio (individuali e collettive) nei casi di rilevata discriminazione basata sul sesso.

Operano, poi, nei rispettivi territori, le consigliere provinciali.

Questo il sito ministeriale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità <http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/>

► 83. In quali casi mi posso ritenere vittima di **mobbing**?

Quando pensi di essere vittima di atti e comportamenti discriminatori o vessatori, protratti nel tempo, da parte di un datore di lavoro o di altre persone in posizione superiore o altri colleghi.

Questi si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale. Il fine è quello di costringere la vittima ad abbandonare da sé il lavoro, senza che l'azienda ricorra al licenziamento o per ritorsione a seguito di comportamenti non condivisi (ad esempio, denuncia ai superiori o all'esterno di irregolarità sul posto di lavoro), o per il rifiuto della vittima di sottostare a proposte o richieste immorali (sessuali, di eseguire operazioni contrarie a divieti deontologici o etici, etc.) o illegali.

► 84. Ci sono interventi a sostegno di **lavoratori stranieri**?

La Regione Liguria attiva corsi di italiano per stranieri, sviluppa servizi di intermediazione culturale, attua progetti specifici per le seconde generazioni: sono solo alcune delle azioni finanziate direttamente o incentivate tramite bandi e concessione di contributi. In particolare, è operativa una rete regionale contro la discriminazione razziale: si tratta di ventisette sportelli di monitoraggio, prevenzione e contrasto

di fenomeni discriminatori, nell'ambito di un progetto sperimentale tra la Regione Liguria e il Dipartimento per le pari opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ufficio nazionale Antidiscriminazioni razziali (Unar).

www.unar.it

► 85. Quale legge norma la **sicurezza** sui luoghi di lavoro?

È il Testo unico 81/2008.

Per "sicurezza sul lavoro" si intende la protezione dei lavoratori dagli infortuni e dalle malattie contratte a causa del loro impiego produttivo. Il concetto fa riferimento ad un complesso di norme, di interventi pubblici e privati che favoriscono l'abbattimento dei rischi ed il diritto alla salute del lavoratore.

► 86. Chi **vigila** sulla sicurezza dei luoghi di lavoro nell'azienda?

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato dai lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che si occupa degli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. Sul posto di lavoro è previsto il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP, un esperto in tema sicurezza, nominato dal datore di lavoro che svolge un ruolo di supporto tecnico per l'azienda).

Le mansioni del RSPP sono volte a coordinare e gestire tutte le attività finalizzate alla sicurezza, alla protezione e alla prevenzione; il ruolo può essere ricoperto da tre soggetti diversi: persona interna all'azienda o il datore di lavoro stesso o soggetto esterno all'azienda.

► 87. Che cosa si intende per **lavoro nero**?

Il lavoro nero fa riferimento all'impiego di lavoratori che, pur prestando la loro attività, non risultano in scritture o altra documentazione obbligatoria.

► 88. C'è differenza tra **lavoro nero** e **non regolare**?

Normalmente, si definisce come lavoro non regolare qualsiasi forma di impiego, non coperto dall'adeguata forma retributiva e previdenziale. Si tratta di un rapporto di lavoro tra datore e lavoratore che disattende pesantemente la normativa vigente in materia di lavoro. Il datore di lavoro non fornisce la comunicazione obbligatoria dell'avvenuta assunzione; non vengono rispettati i minimi retributivi e normativi previsti dai CCNL; non sono versati a favore del lavoratore i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori; non viene fornita al lavoratore una regolare busta paga, all'atto del versamento dello stipendio.

► 89. La Regione verifica la **responsabilità sociale** dei datori di lavoro?

Quali sono i benefici per i lavoratori?

La Regione Liguria (L.R. 30/2007), che ha tra le proprie priorità la buona occupazione, sta lavorando per perseguire questo obiettivo, anche attraverso l'adozione, da parte dei datori di lavoro, sia pubblici sia privati, di pratiche socialmente responsabili. La loro adozione si concretizza, sul versante-lavoratori, in azioni di contrasto al lavoro irregolare, in condizioni migliorative per la piena integrazione lavorativa delle persone con disabilità, nella promozione di politiche di genere e anti discriminatorie.

Sul sito www.responsabilitasocialeinliguria.it sono presenti tutte le informazioni utili in merito.



Le organizzazioni e gli enti a tutela

► 90. Quali **enti** intervengono nell'ambito della vigilanza e della tutela del lavoro?

Gli organi di tutela del lavoro sono principalmente a livello governativo:

- il Ministero del Lavoro che controlla e interviene come mediatore nelle vertenze tra datori e lavoratori;
- l'Ispettorato del Lavoro che è l'organo di vigilanza per il rispetto della norme sul lavoro.

Naturalmente un ruolo importante è svolto dalle associazioni sindacali.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali svolge le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di politica del lavoro e sviluppo dell'occupazione, tutela del lavoro e dell'adeguatezza del sistema previdenziale e di politiche sociali, con particolare riferimento alla prevenzione e riduzione delle condizioni di bisogno e disagio delle persone e delle famiglie. È suddiviso in Direzioni generali tra cui, ricordiamo, quelle per la comunicazione e l'informazione in materia di lavoro e politiche sociali; per le politiche attive e passive del lavoro; delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro; per le politiche dei servizi per il lavoro; per le politiche previdenziali e assicurative; per l'inclusione e le politiche sociali; per il terzo settore e le formazioni sociali;

dell'immigrazione e delle politiche di integrazione; per l'attività ispettiva

<http://www.lavoro.gov.it/>

Infine, sul portale c'è l'elenco degli Uffici Territoriali di zona.

► 91. Ci sono altri **Enti** che mi tutelano?

Vedi box.

Gli enti e le associazioni a tutela dei lavoratori

LA DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO

La Direzione Regionale del Lavoro (DRL) è l'ente territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali presente sul territorio regionale. Compito principale è coordinare l'operato delle Direzioni Provinciali del Lavoro, poste sotto la loro competenza.

È organizzata in 4 uffici generali:

Gestione Risorse e affari generali:

- Attività di promozione e informazione sulla disciplina lavoristica e previdenziale.
- Gestione convenzioni per lo svolgimento delle attività informative e di aggiornamento.

Affari Legali:

- Ricorsi amministrativi.
- Ricorsi per il diniego alle autorizzazioni al lavoro per gli extracomunitari.
- Istruzione ricorsi contro diffide accertative.
- Istruzione ricorsi sulla sussistenza o qualificazione dei rapporti di lavoro.
- Ricorsi avverso ordinanze di ingiunzione emesse dalle Direzioni territoriali del lavoro.

Settore Ispezione del Lavoro:

- Coordinamento e supporto tecnico-operativo nella vigilanza in materia di sicurezza, igiene del lavoro e radiazioni ionizzanti.
- Coordinamento e supporto tecnico-operativo nella vigilanza in materia di controllo impianti e macchine soggette alle direttive di mercato.

- ▶ Coordinamento in materia di vigilanza ordinaria; programmazione e coordinamento in materia di vigilanza speciale, integrata e sulle attività formative.
- ▶ Coordinamento e supporto tecnico-operativo per collaudi e verifiche ascensori e montacarichi.
- ▶ Organizzazione gruppi di intervento straordinario.

Settore politiche del Lavoro:

- ▶ Attività e coordinamento in materia di conciliazione delle vertenze individuali e plurime.
- ▶ Controversie collettive di lavoro nelle materie di competenza.
- ▶ Rilevazione dei fabbisogni per la determinazione dei flussi di immigrazione e gestione della quota regionale.
- ▶ Rapporti con enti locali ed altri organismi per interventi sinergici sul mercato del lavoro, anche a supporto dell'Amministrazione Centrale.
- ▶ Compiti demandati a livello periferico in materia di mercato del lavoro e ammortizzatori sociali; partecipazione ad esame congiunto CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria).
- ▶ Attività e coordinamento in materia di promozione e vigilanza sulle società cooperative.
- ▶ Commissione d'esame per centralinisti non vedenti e tenuta del relativo Albo Regionale.
- ▶ Nulla osta per l'impiego dei lavoratori italiani all'estero

<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/drl/LIGURIA>

DIREZIONI TERRITORIALI DEL LAVORO

La Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) è l'ente territoriale del Ministero presente in ambito provinciale.

Le attività principali della Direzione Provinciale del Lavoro sono incluse in cinque macro-aree:

- ▶ *Gestione e affari generali*, di cui fa parte l'URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico). Si tratta dell'Ufficio dell'Ispettore di turno incaricato di ricevere le richieste d'intervento dei lavoratori nei confronti di qualunque situazione pregiudizievole. L'ufficio è retto da un ispettore del lavoro.
- ▶ *Affari Legali* che svolge le attività relative ai contenziosi sul posto di lavoro (es. consulenza legale e pratiche per gli infortuni sul lavoro, ordinanze di ingiunzione).
- ▶ *Vigilanza Tecnica* che comprende principalmente le attività di verifica e controllo per garantire la sicurezza sul lavoro. Tra i servizi di Ispezione del lavoro, alcuni sono svolti dal Nucleo Carabinieri per la Tutela del Lavoro, con compiti di vigilanza in materia di lavoro.
- ▶ *Vigilanza ordinaria* che include tutte le attività di controllo generale come la vigilanza sull'esecuzione dei CCNL e sull'applicazione corretta delle norme in materia di lavoro e di previdenza sociale.
- ▶ *Relazioni Sindacali – Conflitti di Lavoro* legate alle attività di conciliazione di controversie individuali e plurime del settore pubblico e privato e di gestione delle controversie.

<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/dpl/GE>

<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/dpl/IM>

<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/dpl/SP>

<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/dpl/SV>

IL GIUDICE DEL LAVORO

Il suo compito è quello di giudicare e regolamentare le controversie in ambito lavorativo, nei seguenti ambiti specifici:

- ▶ *Controversie individuali di lavoro*
- ▶ *Controversie relative ai rapporti di lavoro subordinato privato, di collaborazione coordinata e continuativa, co.co.pro, rappresentanza commerciale, di agenzia, dei dipendenti della P.A. e di enti pubblici economici.*
- ▶ *Controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie: pensioni di lavoratori privati, indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ecc. o di carattere assistenziale: assegni di invalidità, rimborsi sanitari ecc.*
- ▶ *Controversie in materia di repressione di condotta antisindacale.*

LE ASSOCIAZIONI SINDACALI

Esistono principalmente due tipologie di sindacato: quello dei lavoratori e il sindacato dei datori di lavoro. Il sindacato è disciplinato dalla Costituzione Italiana all'articolo 39.

I sindacati, rappresentativi a livello nazionale, sono: CGIL, CISL, UIL e UGL.



QUANDO TERMINA IL LAVORO

► 92. Come mi deve essere comunicato il licenziamento? E come mi devo comportare?

La cessazione del rapporto lavorativo può avvenire sia per volontà del lavoratore (dimissioni), sia per volontà del datore di lavoro. In quest'ultimo caso si parla di licenziamento che, di regola, deve essere sorretto da un motivo, a parte nei casi di licenziamento "*ad nutum*" (senza motivazione), come da art. 2118 C.C., tra cui ad esempio il licenziamento durante il periodo di prova. La motivazione del licenziamento può essere collegata o alla condotta del lavoratore (licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo), o all'organizzazione del lavoro (licenziamento per giustificato motivo oggettivo). Il licenziamento deve essere intimato per iscritto e nel rispetto delle procedure previste dalla legge. Sia nel caso di dimissioni che di licenziamento deve essere dato alla controparte il periodo di preavviso previsto nei rispettivi contratti collettivi di categoria, tale periodo ha la funzione di evitare che la risoluzione immediata del contratto possa determinare un pregiudizio all'altra parte. Il periodo di preavviso deve essere lavorato per legge e in mancanza

dello stesso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità detta indennità di mancato preavviso, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo lavorato.

► 93. Quindi quali sono le cause legittime?

Il licenziamento individuale di un lavoratore può avvenire per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo e oggettivo. Le prime due opzioni si riferiscono alla condotta del lavoratore e si differenziano essenzialmente per l'intensità della lesione e per gli effetti che ne conseguono. La giusta causa di licenziamento si presenta a seguito di un comportamento talmente grave da non consentire la prosecuzione del rapporto anche in via provvisoria (es. furto o danneggiamento volontario di impianti). Il datore di lavoro può pertanto recedere senza dare il preavviso e senza che sia obbligato ad utilizzare il lavoratore in un'altra posizione. Il giustificato motivo soggettivo è invece determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali che tuttavia non è così grave da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto, pertanto il datore di lavoro ha l'obbligo di dare il preavviso. La terza opzione si configura nel momento in cui esiste

un'esplicita necessità dell'impresa (es. crisi aziendale) e può riguardare eventi inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il suo regolare funzionamento. Quando il datore di lavoro ritiene che sia necessario licenziare un dipendente può farlo, ma dovrà dimostrare il giustificato motivo oggettivo (onere della prova a carico dell'azienda). La riforma del lavoro prevede sostanziali novità in tema di alcuni cambiamenti fondamentali che riguardano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (risarcimento invece del reintegro).

► 94. C'è quindi una **differenza** tra giustificato motivo soggettivo e giusta causa?

Sì, c'è una differenza che risiede nell'intensità della lesione e negli effetti che ne conseguono. Il giustificato motivo soggettivo, rispetto alla giusta causa, non è così grave da consentire il licenziamento in tronco senza preavviso. Il primo possiede, comunque, anch'esso una motivazione disciplinare, legata all'inadempienza del lavoratore rispetto agli obblighi contrattuali.

► 95. Posso **impugnare** il licenziamento, quando mi sembra illegittimo?

Sì, è possibile impugnarlo. L'impugnazione del licenziamento può essere proposta dal lavoratore, dall'associazione sindacale a cui aderisce, da un rappresentante del lavoratore o da un terzo (es. un legale). Il licenziamento può essere impugnato con qualsiasi atto scritto, giudiziale o stragiudiziale, purché idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore; deve inoltre essere impugnato entro 60 giorni decorrenti dal ricevimento della sua comunicazione o dalla comunicazione dei motivi, se successivi al licenziamento. Con la riforma del lavoro sono stati apportati alcuni cambiamenti:

- il termine entro cui depositare il ricorso nella cancelleria del tribunale del lavoro o la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato è diminuito da 270 a 180 giorni dall'impugnazione;
- è stata introdotta una procedura abbreviata sul contenzioso che porta le parti in udienza entro e non oltre i 40 giorni sia in caso di licenziamento illegittimo, sia per questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro: durante l'udienza il giudice può fare un primo tentativo di conciliazione, come in genere avviene nella cause di lavoro, ma anche in questi casi in tempi brevi. La sentenza è immediatamente esecutiva e lo resta fino al pronunciamento dell'eventuale ricorso, quest'ultimo deve essere depositato entro 30 giorni dalla notificazione e il giudice

fissa l'udienza non oltre i successivi 60 giorni. Ci si può opporre anche a questa sentenza in due diversi e successivi gradi di giudizio: reclamo alla corte di appello e ricorso per cassazione.

► 96. Quando il giudice dichiara **illegittimo** il licenziamento, cosa succede?

Qualora il licenziamento fosse dichiarato privo di giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro dovrà applicare la tutela reale o quella obbligatoria a seconda della dimensione e della struttura dell'azienda interessata. Nel primo caso sono previsti il reintegro nel posto di lavoro (a meno che il lavoratore non vi rinunci optando per un'indennità sostitutiva) e un risarcimento pari alla retribuzione maturata includendo il versamento dei contributi per il periodo intercorrente tra il recesso e il provvedimento di reintegro, con un minimo di 5 mensilità.

La riforma del lavoro prevede la possibilità di risarcimento senza reintegro nel caso in cui il licenziamento illegittimo sia avvenuto per motivi economici (giustificato motivo oggettivo), previo tentativo di conciliazione obbligatoria. La tutela obbligatoria stabilisce invece l'obbligo alternativo a carico del datore di lavoro tra la riassunzione o il pagamento al lavoratore di un'indennità risarcitoria che deve essere di un importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

► 97. Se un'azienda è interessata ad assumermi, può ottenere delle **agevolazioni**?

Sì, potrebbe. Si tratta di provvedimenti, di portata generale o limitati a figure specifiche, che prevedono riduzioni dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, che servono a contenere il costo del lavoro. Sono rivolte alle aziende che operano in zone territoriali svantaggiate o che appartengono a determinati comparti produttivi, e favoriscono l'assunzione di lavoratori che possiedono particolari requisiti.

Con la riforma, nuovi incentivi alla ricollocazione lavorativa sono previsti per lavoratori non ancora 50enni e non occupati da più di un anno, donne di qualsiasi età, senza retribuzione da almeno sei mesi.

► 98. Esistono forme di **sussidio** per aiutare il lavoratore in difficoltà?

Il sussidio è una forma di sostegno economico, dato in denaro. Appartengono a questa tipologia tutte le forme di sostegno al reddito, date direttamente al lavoratore (come l'indennità di disoccupazione), così come gli aiuti che vengono forniti sotto forma di 'borsa' (di lavoro, di studio, ecc.). Il sussidio non deve essere confuso con le diverse forme di ammortizzatori sociali.

È prevista dalla riforma la possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del congedo di maternità, per gli undici mesi successivi e, in alternativa al congedo parentale, voucher per attività di baby sitting o per servizi pubblici dell'infanzia. È introdotta dalla riforma una nuova forma di tutela integrativa al reddito: l'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi).

► 99. Cosa succede, dopo la riforma, nel caso dovessi rimanere senza lavoro?

Per quanto riguarda la tutela dei lavoratori, la riforma ha stabilito l'introduzione, con decorrenza 1° gennaio 2013, di una nuova forma di tutela integrativa del reddito, estesa anche agli apprendisti, definita appunto, ASPI (*vedi box pag. 52*) che sostituirà le tutele oggi esistenti:

- indennità di mobilità;
- indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- indennità di disoccupazione speciale edile.

L'ASPI, invece, non andrà a toccare la cassa integrazione ordinaria, che verrà sostanzialmente mantenuta, non inciderà su quella straordinaria, che verrà limitata alle aziende in ristrutturazione, né sulla cassa integrazione in deroga che scomparirà dal 2016.

Hanno diritto all'ASPI tutti i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per moti-

vi non imputabili alla propria volontà, compresi gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito con la stessa un rapporto di lavoro in forma subordinata e i lavoratori subordinati dello spettacolo nonché i dipendenti pubblici a tempo determinato.

Quanto ai requisiti per accedervi è richiesto lo stato di disoccupazione inteso come condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una nuova attività lavorativa e la presenza di almeno 2 anni di anzianità assicurativa e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

► 100. In cosa consistono gli ammortizzatori sociali?

Gli ammortizzatori sociali sono misure di sostegno al reddito di particolari categorie di lavoratori, finalizzate ad attenuare l'impatto sociale di licenziamenti collettivi, disoccupazione, ristrutturazioni e riorganizzazioni, crisi aziendali, sospensioni dal lavoro. Tra le più note: la cassa integrazione guadagni (ordinaria o straordinaria o in deroga), l'indennità di mobilità, i sussidi di disoccupazione, ma anche i contratti di solidarietà e altre forme di sostegno all'occupazione (*vedi box pag. 47*).

► 101. Esistono strumenti per salvaguardare l'occupazione?

Il **contratto di solidarietà** cd. difensivo rappresenta una particolare forma di tutela occupazionale che serve a evitare il più possibile che le aziende ricorrano al licenziamento per eccedenza di personale. Questo contratto, che può essere stipulato in una situazione di crisi aziendale temporanea, tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, prevede la riduzione dell'orario di lavoro per tutti i dipendenti, in misura tale da compensare l'eventuale eccedenza di personale e comporta per i lavoratori la concessione del trattamento di integrazione salariale per compensare la parte di retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro (*vedi box pag. 53*).

► 102. Sempre sugli **ammortizzatori sociali**. Quali requisiti occorre avere per poterne usufruire?

La Riforma del lavoro delinea un nuovo assetto degli ammortizzatori sociali, anche tramite il superamento dei cd. ammortizzatori sociali in deroga. Tuttavia, al fine di garantire una graduale transazione verso il nuovo regime, la Riforma mantiene, per gli anni 2013-2016, l'attuale sistema degli ammortizzatori in deroga, seppur con risorse decrescenti.

Vengono conservati gli istituti della cassa integrazione ordinaria e straordinaria per i settori dove tali strumenti sono già operanti. La copertura della CIGS viene meno, dal 1° gennaio 2016, solo in caso di procedure concorsuali. In particolare, fino al 31 dicembre 2015, in caso di fallimento, liquidazione coatta amministrativa o di amministrazione straordinaria, il trattamento CIGS è concesso, con decreto del Ministero del lavoro, quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale a livello occupazionale.

Vengono portate a regime le norme di estensione annuale della CIGS, con relative aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, in determinati settori (imprese commerciali con più di 50 dipendenti, agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti, imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti, imprese del trasporto aereo o del sistema aeroportuale indipendentemente dal numero di dipendenti).

Per i settori privi di cassa integrazione, per le aziende sopra i 15 dipendenti, la riforma obbliga alla costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali, per finanziare trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. I fondi saranno istituiti presso l'Inps, sulla base di accordi collettivi da stipulare entro il 17 gennaio 2013 (per i settori non coperti da accordi collettivi è prevista l'istituzione di un Fondo di solidarietà residuale, per le imprese comunque superiori ai 15 dipendenti).

Per le imprese già soggette all'aliquota per il finanziamento dell'indennità di mobilità, gli accordi collettivi possono prevedere che il fondo di solidarietà sia finanziato, a decorrere dal 1° gennaio 2017, con un'aliquota contributiva nella misura dello 0,30%.

Un modello alternativo è previsto per quei settori in cui siano già operanti consolidati sistemi di bilateralità, di particolare interesse anche per le aziende con meno di 15 dipendenti, incentrato su Fondi bilaterali.

Per le imprese sotto i 15 dipendenti, che non hanno l'obbligo di istituzione del fondo di solidarietà, le parti possono, entro il 17 gennaio 2013, adeguare le fonti istitutive dei fondi bilaterali per assicurare ai lavoratori un sostegno al reddito, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, definendo un'aliquota di contribuzione ordinaria di finanziamento non inferiore allo 0,20%.

È previsto un contributo aggiuntivo, comunque non inferiore all'1,5% delle retribuzioni perse, a carico del datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Gli ammortizzatori sociali: CIG

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA - CIGO

Ha la funzione di integrare i guadagni dei lavoratori per le ore non lavorate, a causa di una riduzione dell'orario o di sospensione del lavoro. La CIG Ordinaria si applica in situazioni di sospensione a breve termine, non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori, oppure per temporanee difficoltà di mercato. Interviene, quindi, per problemi di carattere transitorio nel settore industriale (per quelle edili e lapidei c'è la Gestione speciale edilizia) e le cooperative (e loro consorzi) che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e zootecnici.

Sono esclusi gli apprendisti.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA - CIGS

La CIGS ha lo scopo di far fronte a situazioni di tipo strutturale di durevoli eccedenze di personale (lavoratori sospesi dal lavoro o lavoranti ad orario ridotto in dipendenza di crisi economiche settoriali o locali o nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale). È uno strumento di sostegno di politica industriale finalizzata ad una graduale eliminazione di personale in esubero, con possibile messa in mobilità dei lavoratori coinvolti.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

La Cassa in deroga è un ammortizzatore sociale utilizzato in tutte le situazioni in cui non può essere attivata la Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria. Può anche essere utilizzata per le aziende che hanno esaurito il periodo di copertura di CIGS previsto dalla legge.

È gestita operativamente dalle Regioni alle quali va presentata la domanda da parte dei datori di lavoro, con allegato l'accordo sindacale e l'elenco dei lavoratori destinatari di CIG in deroga.

Gli ammortizzatori sociali: mobilità

MOBILITÀ: LISTA DI MOBILITÀ

La mobilità è una condizione lavorativa in cui il dipendente può trovarsi, a seguito dell'esaurimento della Cassa integrazione straordinaria e/o a seguito dell'attivazione, da parte dell'azienda di provenienza, di una procedura di licenziamento collettivo (L. 223/91).

Il lavoratore, a licenziamento avvenuto, viene iscritto in liste speciali presso i Centri per l'impiego, e, se ne ha diritto, può usufruire dell'indennità di mobilità, per un dato periodo di tempo. L'azienda che lo assume beneficia di sgravi contributivi. Alla lista di mobilità possono accedere i lavoratori licenziati da imprese, anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro, (anche con meno di quindici dipendenti) per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro (L. 236/93).

Il trattamento ASPI, a regime, sostituirà l'indennità di mobilità e avrà durata massima di 12 mesi per i lavoratori con meno di 55 anni di età o di 18 mesi per lavoratori con almeno 55 anni di età (nel limite delle settimane di lavoro nel biennio di riferimento).

I requisiti richiesti per l'accesso all'ASPI sono la presenza di almeno due anni di anzianità assicurativa e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di mobilità.

MOBILITÀ IN DEROGA

È una indennità erogata dall'INPS che garantisce ai lavoratori licenziati un reddito sostitutivo della retribuzione. Possono beneficiarne i lavoratori licenziati da aziende non destinatarie della normativa sulla mobilità.

Gli ammortizzatori per le cessazioni intervenute fino al 31 dicembre 2012

L'INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE

Disoccupazione ordinaria non agricola

La disoccupazione è una indennità economica, a domanda, data ai lavoratori dipendenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro, per motivi indipendenti dalla propria volontà.

Spetta, per un periodo massimo di 8 mesi, per persone con meno di 50 anni di età alla data del licenziamento, oppure per un periodo di 12 mesi per lavoratori con più di 50 anni.

Per il periodo indennizzato spettano anche gli assegni al nucleo familiare.

La prestazione economica spetta in presenza dei seguenti requisiti:

- ▶ almeno 52 contributi settimanali utili nel biennio precedente la data di licenziamento;
- ▶ un contributo settimanale antecedente il biennio stesso;
- ▶ avere rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità presso il Centro per l'impiego.

Per il settore edile è necessario avere almeno 43 contributi settimanali utili in edilizia nel biennio precedente la data di licenziamento.

Per gli apprendisti:

- ▶ tre mesi di servizio svolti nell'azienda in crisi aziendale o occupazionale al momento della sospensione o del licenziamento;
- ▶ la qualifica di apprendista al 29/11/2008;
- ▶ l'intervento dell'Ente bilaterale.

L'indennità è calcolata in questa maniera:

- ▶ 60% della retribuzione media dei tre mesi precedenti il licenziamento, per i primi 6 mesi;
- ▶ 50% per i successivi 2 mesi;
- ▶ 40% per il periodo restante nel caso di lavoratori che alla data del licenziamento abbiano superato i 50 anni di età.

La domanda deve essere presentata entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, all'INPS o ai patronati.

Per i nuovi eventi di disoccupazione, verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013, è prevista l'entrata in vigore dell'indennità mensile ASPI, mentre per le cessazioni intervenute fino al 31 dicembre 2012 si applicano le vecchie disposizioni in materia di trattamento ordinario di disoccupazione non agricola.

Disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti

La disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti ridotti è una indennità economica a domanda, data ai lavoratori dipendenti che abbiano avuto uno o più periodi di disoccupazione nell'arco dell'anno.

Spetta ai lavoratori che non hanno diritto alla disoccupazione ordinaria, ma che possono far valere uno o più periodi di lavoro subordinato per almeno 78 giorni nell'anno solare, oltre ad un contributo utile versato prima del biennio precedente la domanda.

I lavoratori ricevono una indennità giornaliera per un numero di giornate generalmente pari a quelle di effettivo lavoro svolto nell'anno solare precedente a quello in cui si fa la domanda, fino ad un massimo di 180, comprese quelle eventualmente indennizzate con requisiti normali. La somma delle giornate indennizzate e quelle di effettivo lavoro non può superare le 360.

Per il periodo indennizzato spettano anche gli assegni al nucleo familiare.

L'indennità sarà pari al 35% della retribuzione di riferimento per i primi 120 giorni ed al 40% per i successivi fino a un massimo di 180.

La domanda deve essere presentata dal 01 gennaio al 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si sono verificati i periodi di disoccupazione per i quali si intende richiedere la prestazione.

Deve essere inoltrata all'INPS o ai patronati.

La Legge n. 92/2012 prevede un trattamento simile all'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti, Mini-ASPI, che riguarda gli eventi di disoccupazione, a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Disoccupazione agricola

La disoccupazione agricola è una particolare indennità che viene riconosciuta agli operai che lavorano in agricoltura iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli.

L'ASPI non sostituirà la disciplina prevista in materia di disoccupazione agricola che rimane pertanto in vigore anche dopo il 31 dicembre 2012.

L'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi)

La Riforma del mercato del Lavoro ha unificato istituti che, pur traendo origine dallo stesso evento, ovvero lo stato di disoccupazione, avevano discipline distinte in termini di ambito di applicazione, durata, importi.

È destinata a sostituire:

- ▶ l'indennità di mobilità;
- ▶ l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- ▶ l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti (sostituita dalla cd. Mini ASPI);
- ▶ l'indennità di disoccupazione speciale edile.

Si tratta di un'indennità, data ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino i seguenti requisiti:

- ▶ siano in stato di disoccupazione, quindi privi di lavoro, immediatamente disponibili allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti;
- ▶ possano far valere almeno 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 1 anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

Come l'indennità di disoccupazione, l'ASpl costituisce una prestazione previdenziale ed è istituita presso la gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti e troverà applicazione a partire dal 1° gennaio 2013.

L'ASpl copre tutti i lavoratori dipendenti del settore privato e quelli delle amministrazioni pubbliche con contratto di lavoro dipendente non a tempo indeterminato.

Sono ricompresi gli apprendisti e gli artisti, finora esclusi da ogni strumento di sostegno al reddito. Sono esclusi:

- ▶ i dipendenti assunti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni;
- ▶ gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato (continua ad applicarsi l'indennità di disoccupazione agricola);
- ▶ i collaboratori coordinati e continuativi (per questi è prevista un'indennità una tantum in caso di disoccupazione);
- ▶ i lavoratori cessati per dimissioni;
- ▶ i lavoratori cessati per risoluzione consensuale del rapporto (salvi i casi di cui all'art. 7 della L. 604/1966, come modificato dalla Legge di Riforma, ovvero: accordo conciliativo a seguito di licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

L'ASpl sarà a regime a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Dal 1° gennaio 2013 fino al 31 dicembre 2015 l'istituto sarà applicato in concomitanza con quelli destinati ad essere definitivamente sostituiti.

La sua durata è:

- ▶ 12 mesi per lavoratori con meno di 55 anni di età;
- ▶ 18 mesi per lavoratori con almeno 55 anni di età.

I lavoratori che ne hanno diritto devono, a pena di decadenza, presentare apposita domanda, esclusivamente in via telematica, all'INPS, entro il termine di 60 giorni dalla data di spettanza del trattamento, quindi dalla data di inizio della disoccupazione indennizzabile.

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI RIDOTTI: COSA SUCCEDDE

La Legge 92/2012 ha modificato l'impianto dell'attuale indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, condizionandola alla presenza e permanenza dello stato di disoccupazione. L'indennità viene pagata nel momento dell'occorrenza del periodo di disoccupazione e non l'anno successivo, il requisito di accesso è la presenza di almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo. Tuttavia, è prevista la sospensione dell'erogazione del beneficio per periodi di lavoro inferiori a 5 giorni.

Gli ammortizzatori sociali: i contratti di solidarietà

I contratti di solidarietà sono accordi, stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali, aventi ad oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro al fine di:

- ▶ mantenere l'occupazione in caso di crisi aziendale e quindi evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi);
- ▶ favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione (contratti di solidarietà espansivi).

La legge prevede due tipologie di contratti di solidarietà:

- ▶ Tipo A: contratti di solidarietà per le aziende che applicano la CIGS. Spetta a tutto il personale tranne ai: dirigenti; apprendisti; lavoratori a domicilio; lavoratori con anzianità aziendale inferiore a 90 giorni; lavoratori assunti a tempo determinato per attività stagionali. La norma generale prevede, per le ore di riduzione di orario, un'integrazione pari al 60% della retribuzione persa.

I contratti di solidarietà possono essere stipulati per un massimo di 24 mesi, prorogabili per altri 24.

- ▶ Tipo B: contratti di solidarietà per le aziende non rientranti nella CIGS e per le aziende artigiane. Si applica ai dipendenti con un rapporto di lavoro subordinato, (esclusi i dirigenti) di:
 - ▶ imprese con più di 15 dipendenti, escluse dalla normativa in materia di CIGS, e che abbiano avviato la procedura di mobilità
 - ▶ imprese con meno di 15 dipendenti che stipulano contratti di solidarietà al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali;
 - ▶ imprese alberghiere, aziende termali pubbliche e private operanti in località territoriali con gravi crisi occupazionali;
 - ▶ imprese artigiane indipendentemente dal numero dei dipendenti.

Prevede un contributo pari al 25% della retribuzione persa sia per il lavoratore sia per l'azienda. La durata massima è di 24 mesi.

I CENTRI PROVINCIALI PER L'IMPIEGO IN LIGURIA

PROVINCIA DI GENOVA

CENTRO PER L'IMPIEGO CENTRO LEVANTE

Via Cesarea, 14 - 16121 Genova
Tel.: 010 5497523

COLLOCAMENTO DISABILI

Via Cesarea, 14 - 16121 Genova
Tel.: 010 5497520 - 521

CENTRO PER L'IMPIEGO VAL BISAGNO

Via Adamoli, 3a - 16138 Genova
Tel.: 010 5497200

CENTRO PER L'IMPIEGO VAL POLCEVERA

Via Teglia, 8 - 16161 Genova
Tel.: 010 5497950

CENTRO PER L'IMPIEGO MEDIO PONENTE

Via Muratori, 7 - 16152 Genova
Tel.: 010 5497818

CENTRO PER L'IMPIEGO PONENTE

c/o Villa Podestà Via Prà, 63 - 16157 Genova
Tel.: 010 5497901

CENTRO PER L'IMPIEGO TIGULLIO

Viale Millo, 13b - 16043 Chiavari (Ge)
Tel.: 0185 360901/02

COLLOCAMENTO DISABILI TIGULLIO

Viale Millo, 15 - 16043 Chiavari (Ge)
Tel.: 0185 360901 - 0185 360902

PROVINCIA DI IMPERIA

CENTRO PER L'IMPIEGO DI IMPERIA

Piazza Roma, 2 - Imperia
Tel.: 0183 704472

CENTRO PER L'IMPIEGO DI SANREMO

Via P. Agosti, 245 - Sanremo
Tel.: 0184 577099

CENTRO PER L'IMPIEGO DI VENTIMIGLIA

Via Lamboglia, 13 - Ventimiglia
Tel. e fax: 0184 254822

PROVINCIA DELLA SPEZIA

CENTRO PER L'IMPIEGO LA SPEZIA

Via XXIV Maggio, n. 22 – 19124 La Spezia
Tel.: 0187 77931

CENTRO PER L'IMPIEGO SARZANA

Piazza V. Veneto, n. 6/c – 19038 Sarzana
Tel.: 0187 60521

PROVINCIA DI SAVONA

CENTRO PER L'IMPIEGO DI SAVONA

Via al Molinero c/o Ente Scuola Edile
17100 Savona
Centralino telefonico 019 83131

CENTRO PER L'IMPIEGO DI CARCARE

Via Cornareto, 2 - 17043 Carcare
Tel.: 019 510 806

CENTRO PER L'IMPIEGO DI ALBENGA

Regione Bagnoli, 39 – 17031 Albenga
Tel.: 0182 544 358

