

Politiche Attive del Lavoro

JOBFARM - Master di specializzazione in risorse umane

Pietro Iacono Quarantino - 2, 4, 10 e 17 novembre 2021

Presentazioni



Pietro Iacono Quarantino

Coach e Psicologo del lavoro

+39 340 39 32 399

pietro.iacono@gmail.com

www.pietroiacono.it

E voi?

Cosa vi aspettate da questo modulo?

Cosa vi può servire? Per cosa?

Programma

Contesto

Politiche sociali e politiche del lavoro
Il mondo del lavoro
La povertà
Politiche passive e politiche attive

Attori

Gli attori delle politiche del lavoro
Servizi pubblici e ApL

Servizi & Misure

Il Reddito di Cittadinanza, Garanzia Giovani, GOL
Orientamento e Bilancio di Competenze
Start up e Imprenditoria

Obiettivi di apprendimento

Individuare gli attori del sistema delle politiche attive, il loro ruolo, le loro funzioni e le loro responsabilità

Individuare le possibilità opportunità lavorative nel settore delle politiche attive (pubblico e privato)

Sfruttare i vantaggi e le opportunità offerte dal sistema delle politiche attive alle aziende private

Progettare un servizio di politica attiva rivolto ad una utenza generica

Metodologie didattiche

Lezione frontale

Discussione d'aula

Esercitazione di gruppo

Esercitazione individuale

Regole

Ci diamo del tu?

Accendiamo le videocamere?

E i microfoni?

Quante pause facciamo?

Altro?

Buon lavoro!

Politiche sociali e politiche del Lavoro

Le Politiche Sociali

Politiche Sociali

Definire norme, standard e regole in funzione di una equa distribuzione delle risorse e delle opportunità per

Garantire
BENESSERE

Fornire
**PROTEZIONE
SOCIALE**

Rischi

Esposizioni a situazioni che possono generare bisogni

Bisogni

Mancanza di qualcosa di importante per la realizzazione sociale dell'individuo

INCLUSIONE DELL'INDIVIDUO NELLA SOCIETÀ

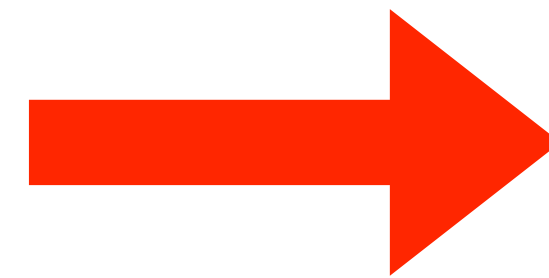
Lavoro e inclusione sociale

Inclusione



Esclusione

Lavoro



Inserimento sociale

Fonte di reddito

Realizzazione personale

Le Politiche Sociali e del Lavoro

Politiche Sociali

Definire norme, standard e regole in funzione di una equa distribuzione delle risorse e delle opportunità per

Garantire
BENESSERE

Fornire
**PROTEZIONE
SOCIALE**

Rischi

Esposizioni a situazioni che possono
generare bisogni

Bisogni

Manca di qualcosa di importante per
la realizzazione sociale dell'individuo



Politiche del lavoro

1

Regolamentazione
del mercato del
lavoro

2

Promozione
dell'occupazione

3

Garanzia del reddito

Il mondo del lavoro

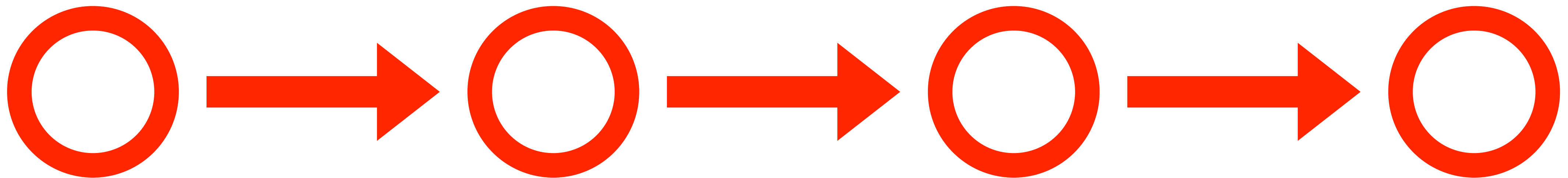
Il percorso lavorativo degli individui

Entrata
nel mondo del lavoro

Caratteristiche
del lavoro

Eventi
del lavoro

Uscita
dal mondo del lavoro



L'ISTAT e gli altri soggetti del sistema statistico nazionale producono statistiche ufficiali sul mondo del lavoro tenendo conto del percorso lavorativo degli individui

Le principali statistiche sul mondo del lavoro

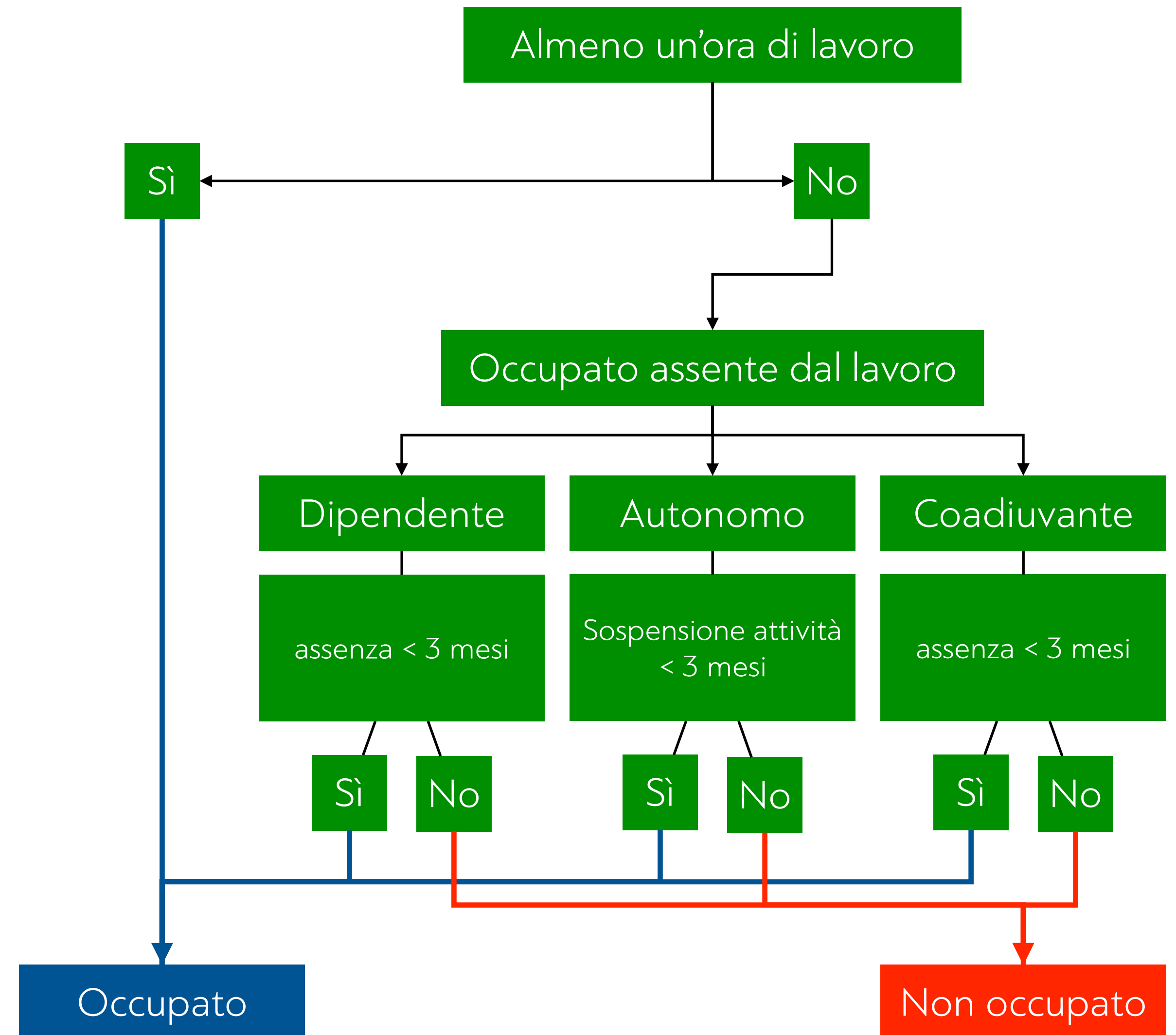
- Forze di lavoro (occupati, disoccupati, ecc.)
- ammortizzatori sociali (CIG, ecc.)
- avviamenti e cessazioni
- retribuzioni contrattuali/di fatto
- occupazione nelle grandi imprese
- inserimento professionale dei laureati
- posti vacanti nelle imprese
- ore lavorate
- fabbisogni professionali e formativi delle imprese
- lavoro irregolare
- conflitti di lavoro
- infortuni e malattie professionali
- ecc.

Occupato

Persone di 15 anni e oltre che presentano una delle seguenti caratteristiche:

- hanno svolto **almeno un'ora di lavoro** in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare con la quale collaborano abitualmente
- sono assenti dal lavoro da meno di 3 mesi ~~con retribuzione pari da almeno il 50%~~
(tranne per maternità/congedo genitoriale, malattia, part time verticale, formazione pagata dal DL, lavoro stagionale)

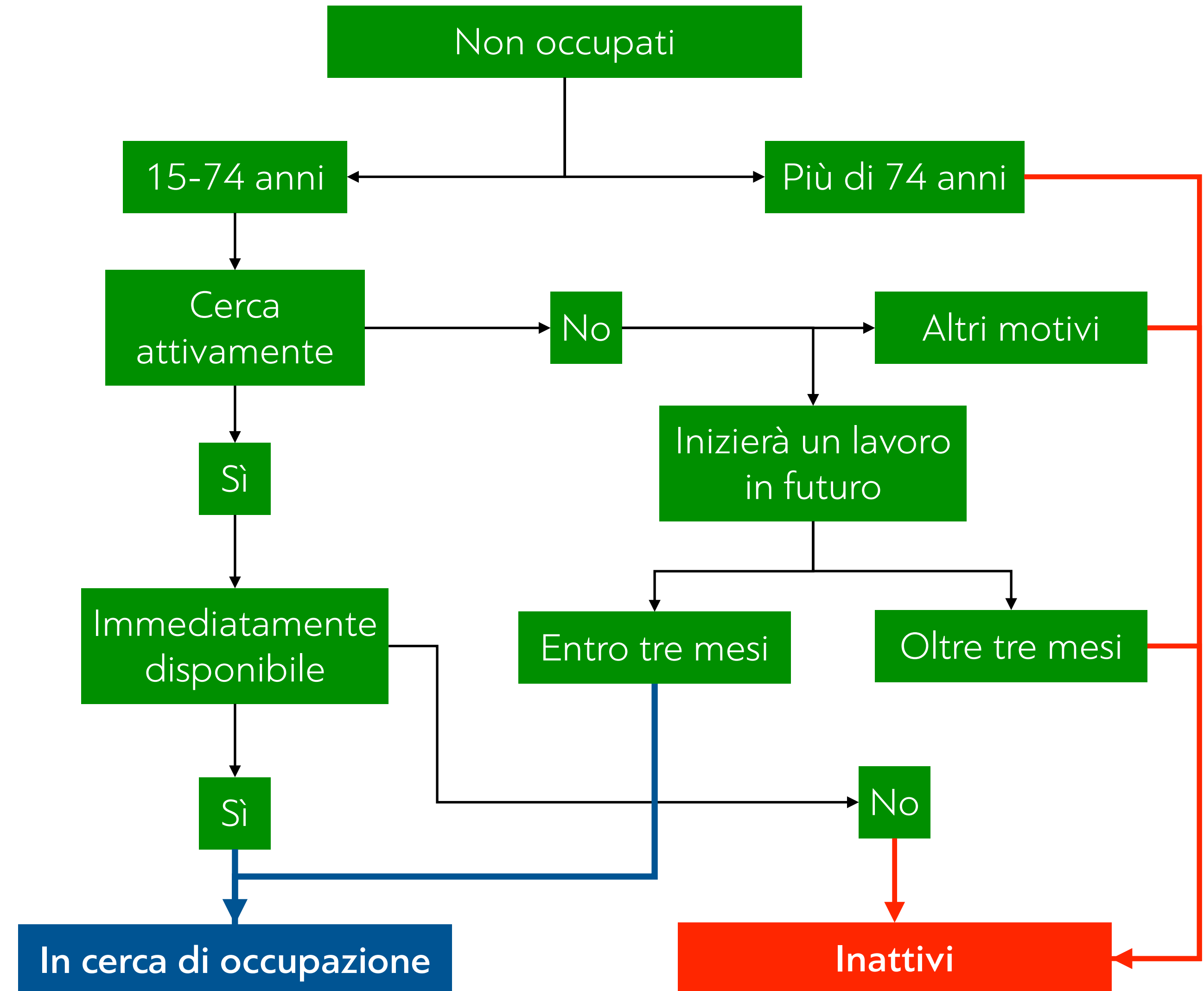
Le precedenti condizioni prescindono dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro e gli occupati stimati attraverso la rilevazione sulle forze di lavoro comprendono pertanto anche forme di lavoro irregolare.



In cerca di occupazione e inattivi

Le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle ultime quattro settimane
- sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive,
- oppure inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana a cui le informazioni sono riferite



Forze e non forze di lavoro

Forze di lavoro:

- Occupati
- In cerca di occupazione

Non forze di lavoro

- Chi ha meno di 15 anni
- Chi dichiara di essere in condizione non professionale (casalinghe, studenti, ritirati dal lavoro)
- Chi dichiara di non aver lavorato né cercato lavoro (inattivi)
- Inabili
- Militari di leva o servizio civile sostitutivo

Gli indicatori del mercato del lavoro

Tasso di
attività

Attivi
(occupati + in cerca di lavoro)

Popolazione
di riferimento

Tasso di
inattività

Inattivi

Popolazione
di riferimento

Tasso di
occupazione

Occupati

Popolazione
di riferimento

Tasso di
disoccupazione

In cerca di
occupazione

Forze lavoro

FIGURA 1. OCCUPATI

Gennaio 2016 – aprile 2021, valori assoluti in milioni, dati destagionalizzati

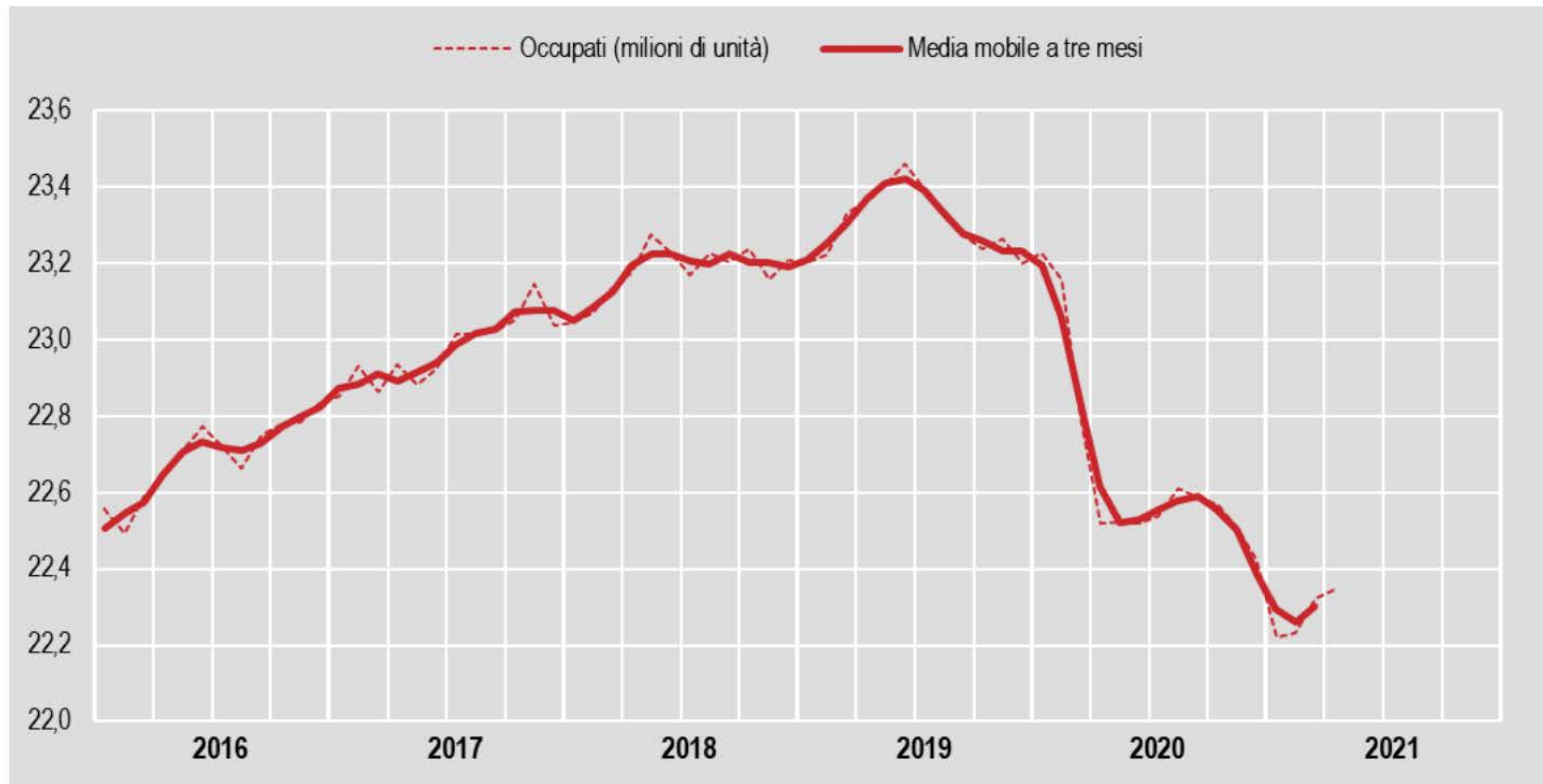


FIGURA 2. TASSO DI DISOCCUPAZIONE

Gennaio 2016 – aprile 2021, valori percentuali, dati destagionalizzati

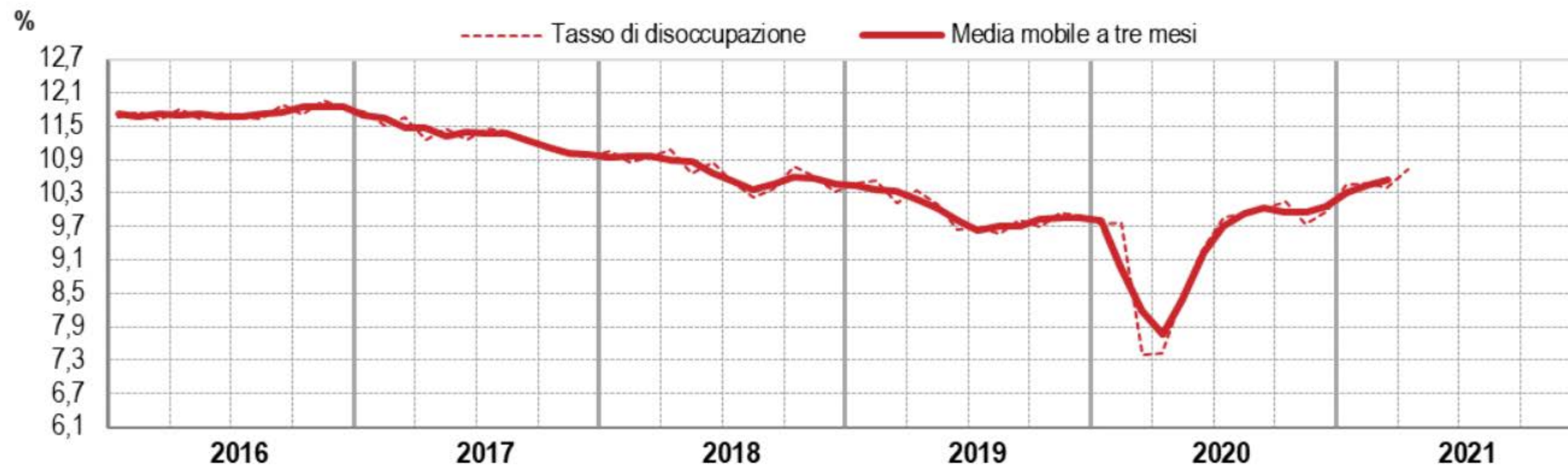
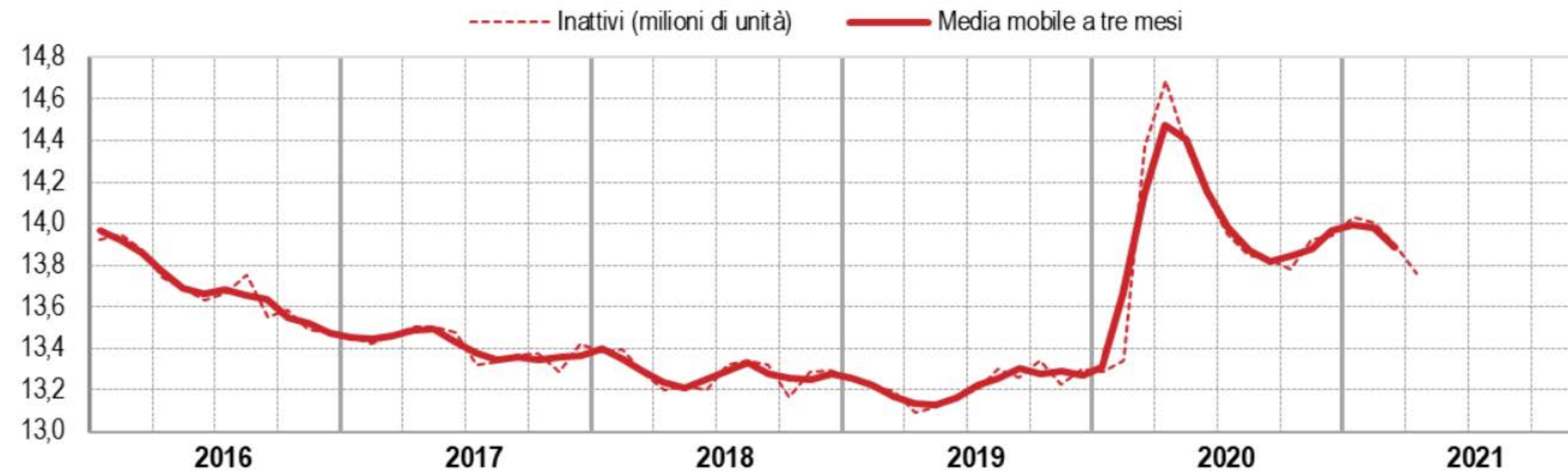


FIGURA 3. INATTIVI 15-64 ANNI

Gennaio 2016 – aprile 2021, valori assoluti in milioni, dati destagionalizzati



IL MERCATO DEL LAVORO 2020

Una lettura integrata



IL MERCATO DEL LAVORO 2020 e-book

CROLLO DELLE ORE LAVORATE

-3,9 MILIARDI DI ORE
NEI PRIMI TRE TRIMESTRI
DEL 2020
-12% rispetto ai primi tre trimestri 2019

Fonte: Istat

ESPLOSIONE DELLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

tra marzo e settembre:

PIÙ DI 6 MILIONI DI LAVORATORI
BENEFICIARI DI CIG (ALMENO UNA VOLTA)
picco ad aprile (5,3 milioni di lavoratori),
a settembre poco meno di un milione

Fonte: Inps

SEMPRE PIÙ OCCUPATI LAVORANO DA CASA...

19,4% NEL II TRIMESTRE
2020
erano il **4,6%** nel II trimestre 2019

Fonte: Istat

... E PIÙ IMPRESE USANO LO SMART WORKING

21,3% TRA MARZO E MAGGIO
11,3% TRA GIUGNO E NOVEMBRE

Fonte: Istat

IL MERCATO DEL LAVORO 2020 e-book

MENO FORZA LAVORO E PIÙ INATTIVITÀ

nei primi tre trimestri 2020 (media):

Fonte: Istat

-470 MILA OCCUPATI
-304 MILA DISOCCUPATI
+621 MILA INATTIVI
più colpiti giovani, donne e dipendenti a termine

CIG PER UNA IMPRESE SU DUE

63,1% TRA MARZO E MAGGIO
41,8% TRA GIUGNO E NOVEMBRE

Fonte: Istat

LOCKDOWN E SMARTWORKING FRENANO GLI INFORTUNI SUL LAVORO...

15,8% DENUNCE IN MENO
NEI PRIMI NOVE MESI DEL 2020
RISPETTO ALLO STESSO PERIODO
DEL 2019

Fonte: Inail

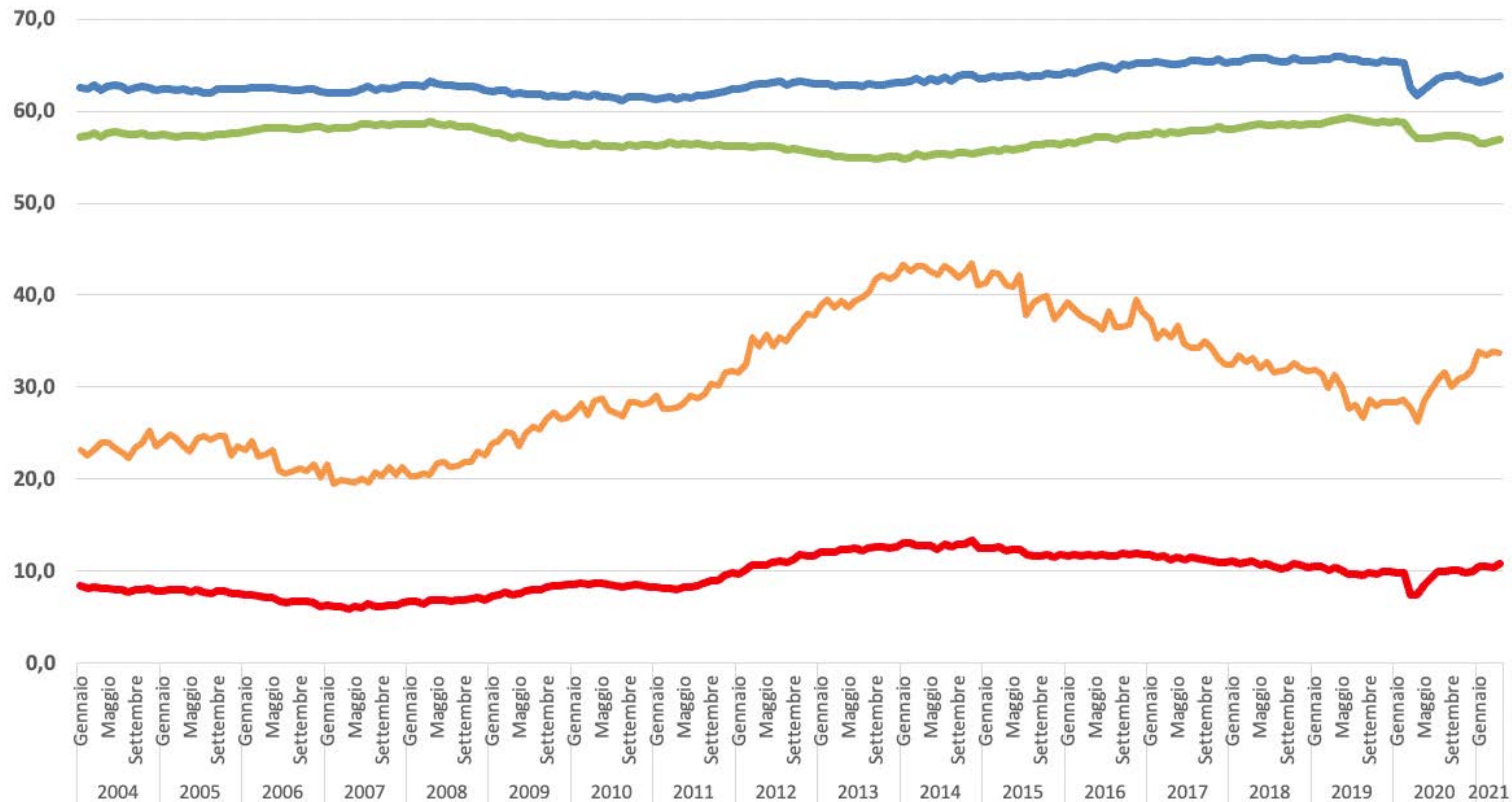
... MA AUMENTANO LE DENUNCE DI INFORTUNI MORTALI

18,6% DENUNCE IN PIÙ
AL 30 SETTEMBRE 2020
RISPETTO ALLO STESSO PERIODO
DEL 2019

Fonte: Inail

su cui pesano per circa un terzo i decessi a causa
dell'infezione da COVID-19

Principali indicatori del mercato del lavoro - serie storica ISTAT



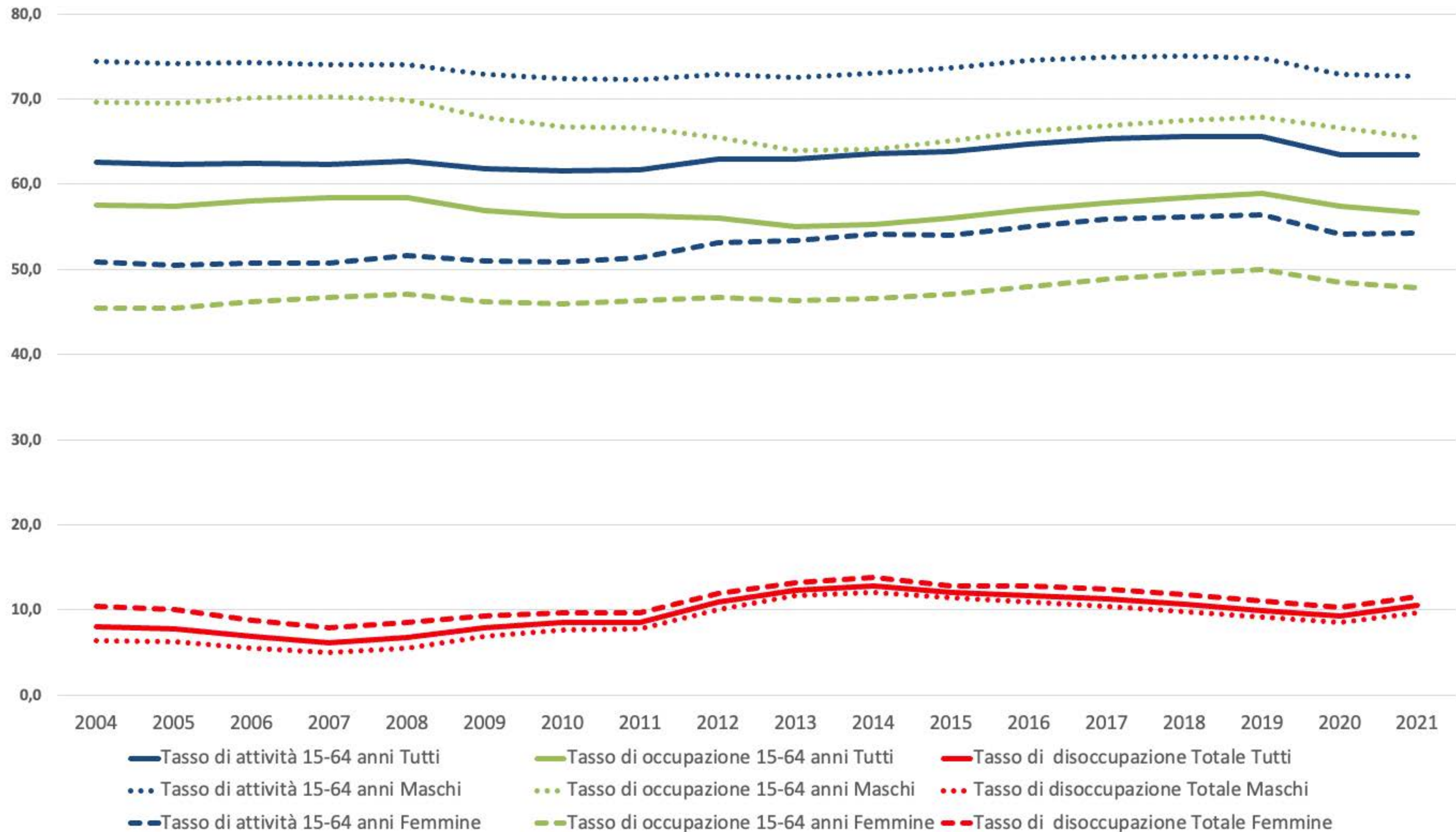
—Tasso di attività 15-64 anni

—Tasso di occupazione 15-64 anni

—Tasso di disoccupazione Totale

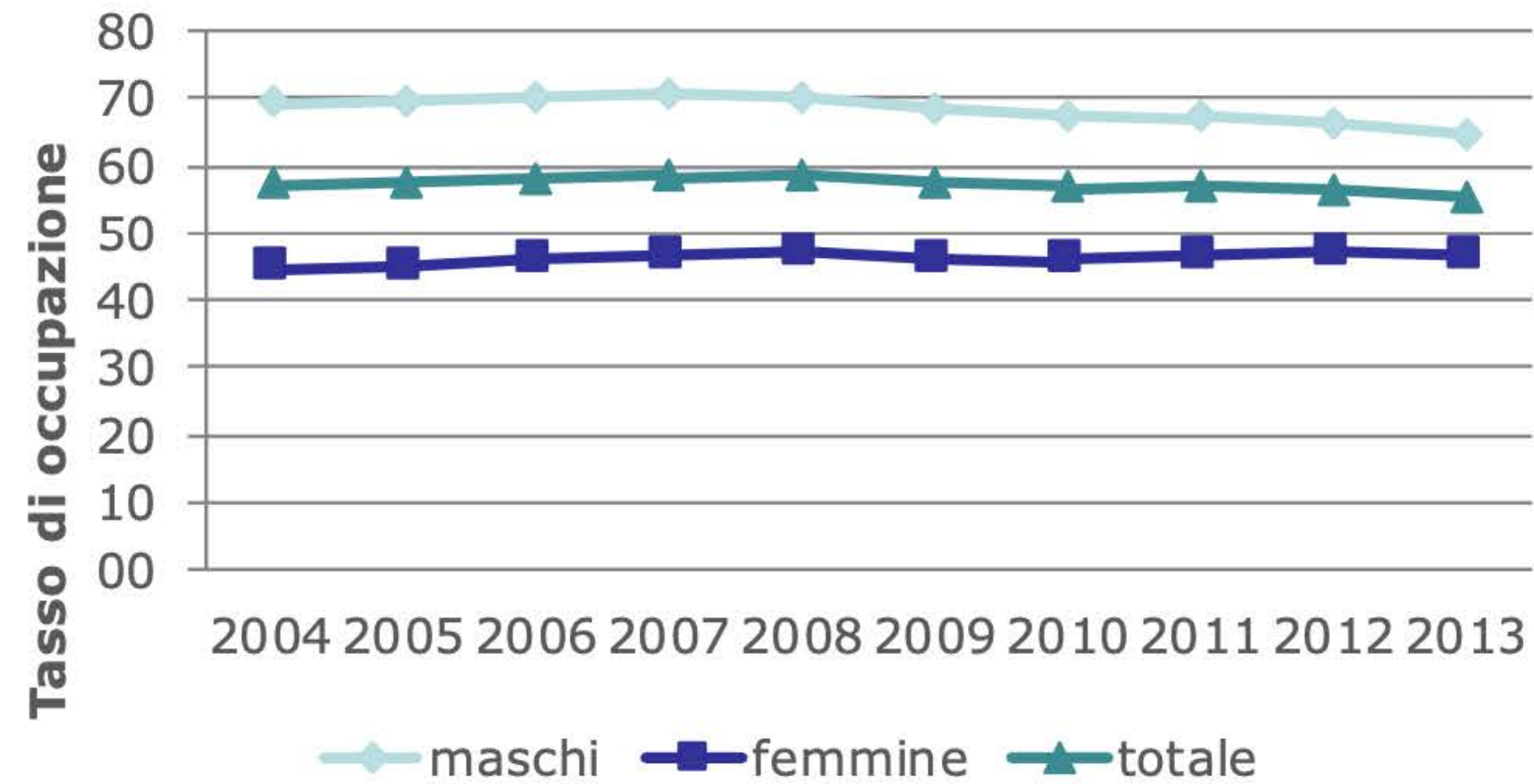
—Tasso di disoccupazione 15-24 anni

Principali indicatori del mercato del lavoro per sesso - Serie storica ISTAT

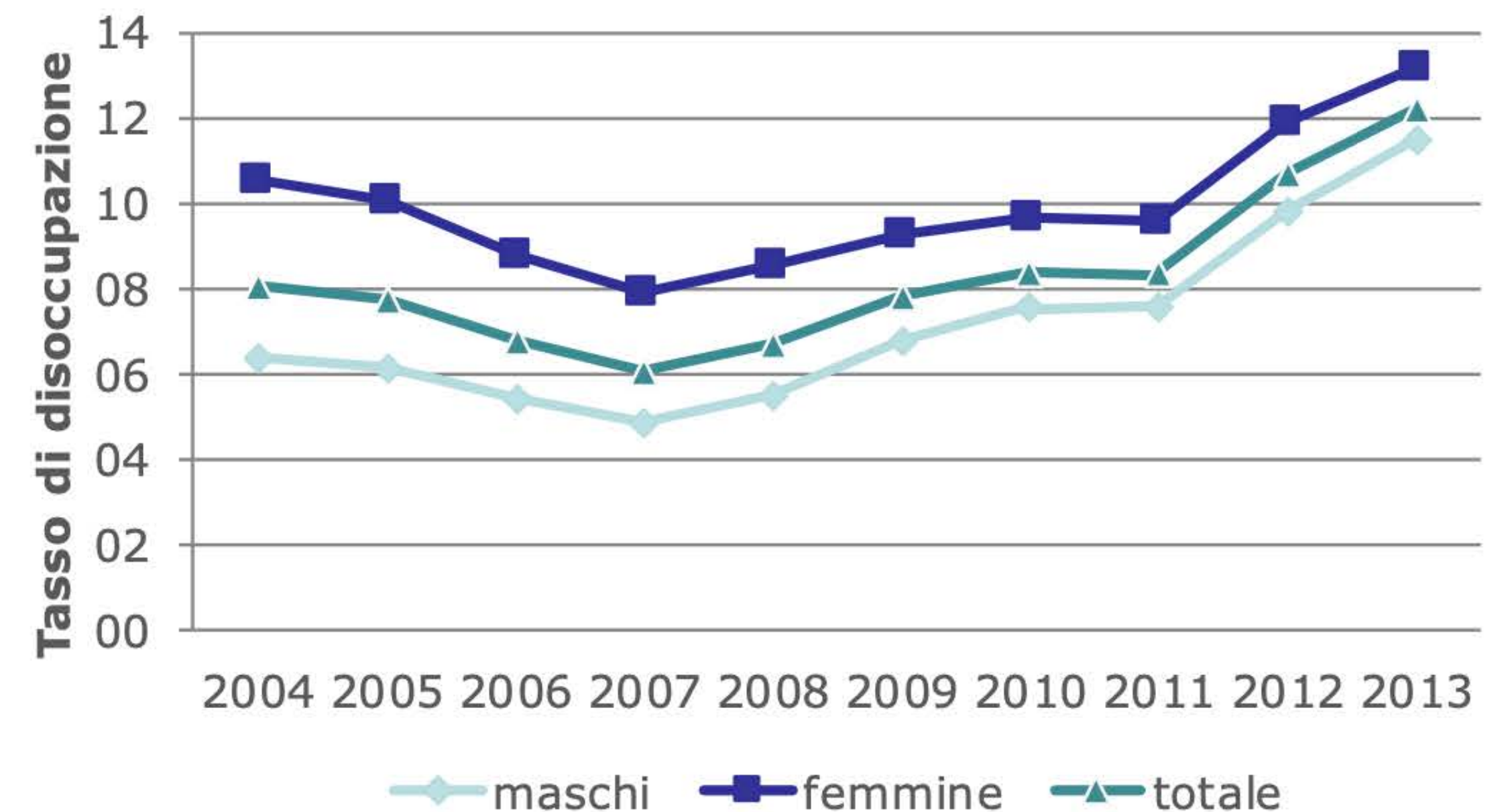


Statistiche sul lavoro

Tasso di occupazione per sesso e anno

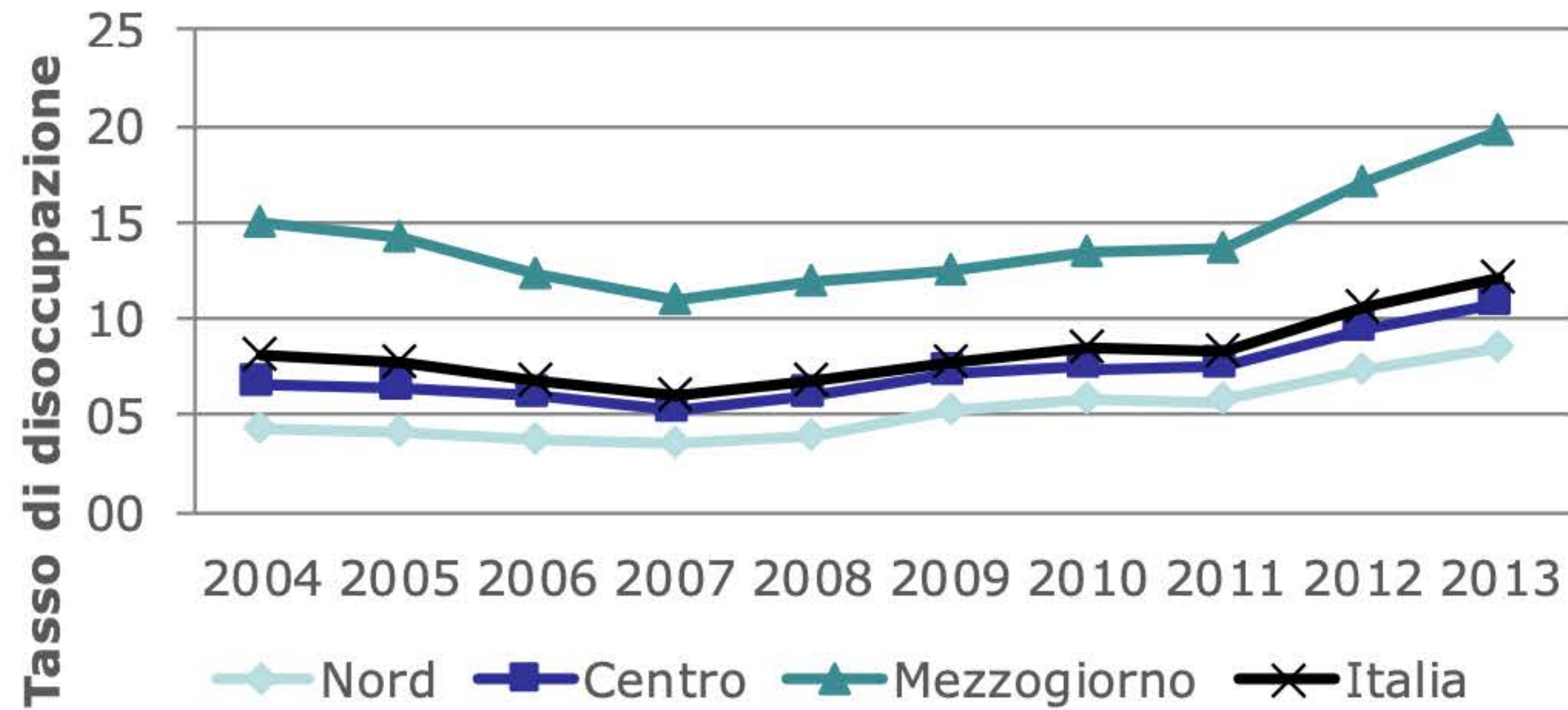


Tasso di disoccupazione per sesso e anno

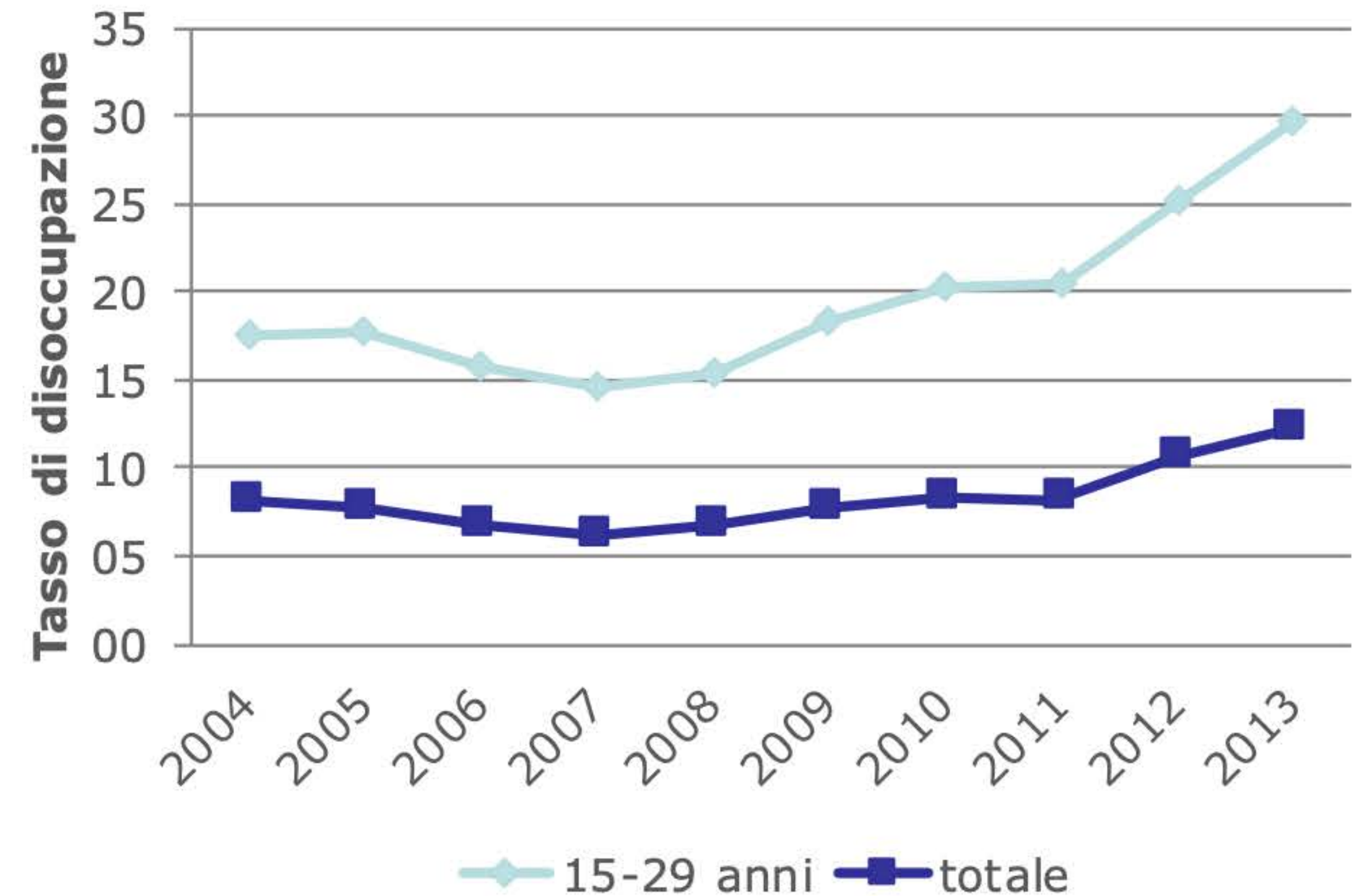


Statistiche sul lavoro

Tasso di disoccupazione per ripartizione e anno

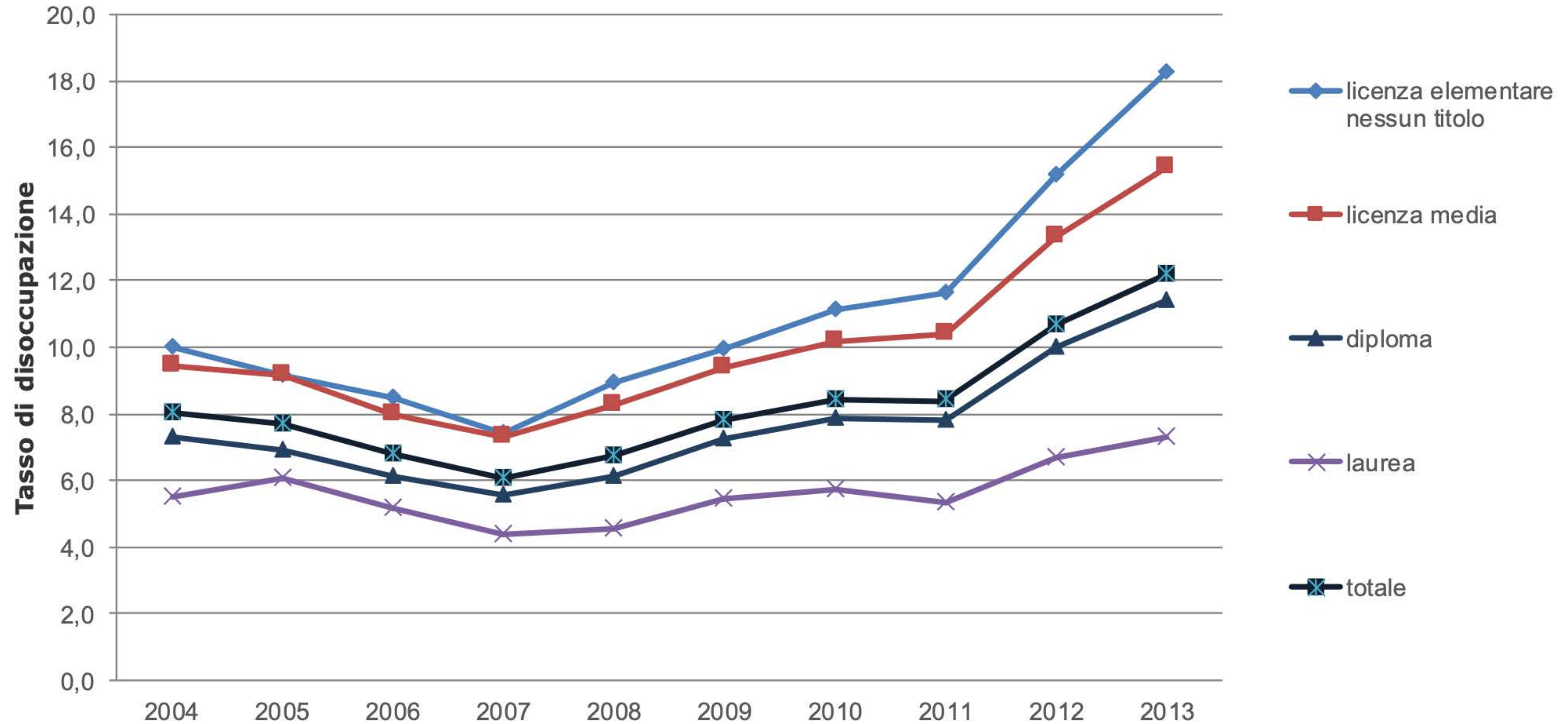


Tasso di disoccupazione totale e nella classe 15-29 anni per anno



Statistiche sul lavoro

Tasso di disoccupazione per anno e titolo di studio



La povertà

La povertà secondo Eurostat

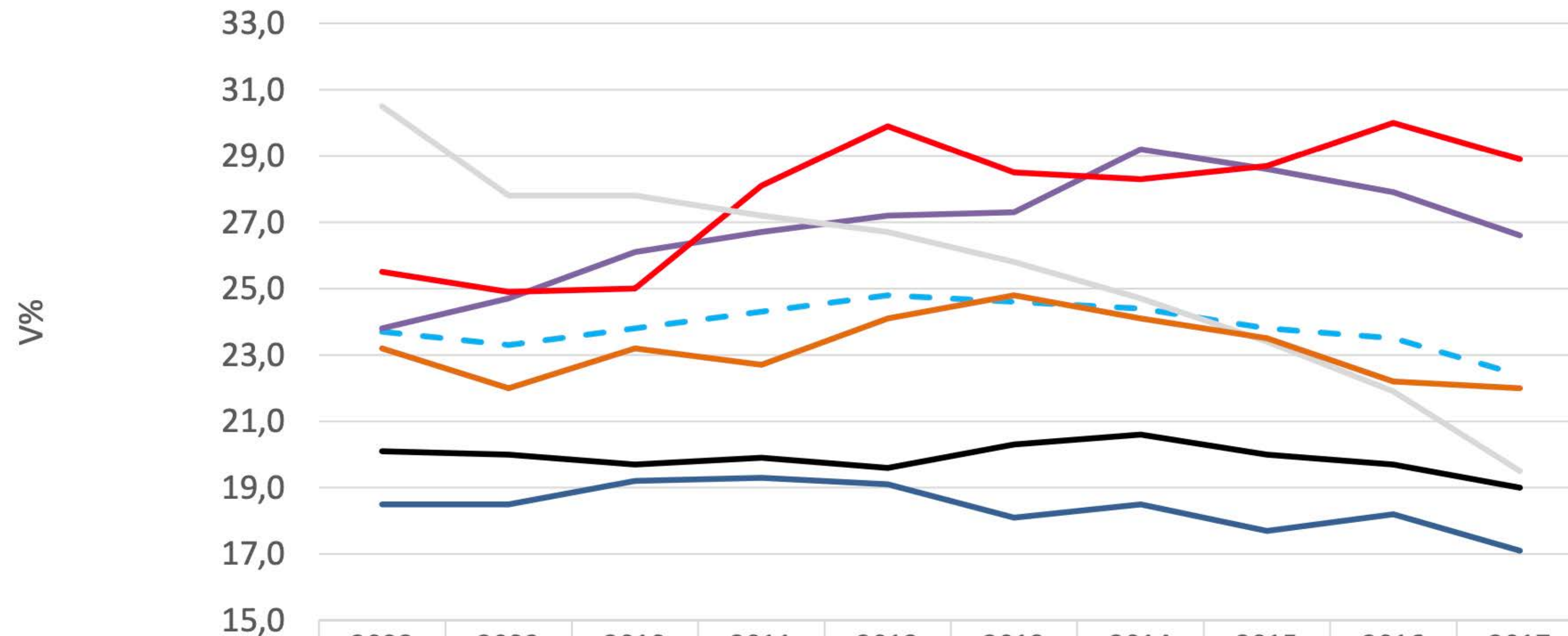
Il servizio statistico dell'Unione europea Eurostat pubblica periodicamente le statistiche sulle persone a rischio di povertà o di esclusione sociale nell'Ue.

La stima si basa sulla rilevazione di tre forme diverse di difficoltà non solo economiche:

- 1** Il primo indicatore è Il **reddito familiare** per componente (coloro che fanno parte di famiglie che non riescono ad arrivare almeno a una certa soglia minima di reddito).
- 2** Il secondo indicatore prende in considerazione le persone che sono in una situazione di **grave deprivazione materiale** (persone che vivono in case scarsamente riscaldate non possono permettersi una lavatrice, un'auto, il telefono, o non riescono a fare pasti adeguati).
- 3** La terza componente dell'indice sintetico calcolato da Eurostat è quello delle persone che vivono in famiglie con una **bassa intensità di lavoro** ossia coloro tra i 18 e i 59 anni (ma escluse le persone che studiano) che hanno lavorato in media il 20% di quello che avrebbero potuto.

Popolazione a rischio povertà o esclusione sociale in Europa

Eurostat: percentuale della popolazione a rischio povertà o esclusione sociale



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
European Union	23,7	23,3	23,8	24,3	24,8	24,6	24,4	23,8	23,5	22,4
Germany	20,1	20,0	19,7	19,9	19,6	20,3	20,6	20,0	19,7	19,0
Spain	23,8	24,7	26,1	26,7	27,2	27,3	29,2	28,6	27,9	26,6
France	18,5	18,5	19,2	19,3	19,1	18,1	18,5	17,7	18,2	17,1
Italy	25,5	24,9	25,0	28,1	29,9	28,5	28,3	28,7	30,0	28,9
Poland	30,5	27,8	27,8	27,2	26,7	25,8	24,7	23,4	21,9	19,5
United Kingdom	23,2	22,0	23,2	22,7	24,1	24,8	24,1	23,5	22,2	22,0

Povert  assoluta e relativa in Italia (ISTAT)

Soglia di povert  relativa:

per una famiglia di due componenti   pari alla spesa media per persona nel Paese (ovvero alla spesa pro-capite e si ottiene dividendo la spesa totale per consumi delle famiglie per il numero totale dei componenti). Nel 2017 questa spesa   risultata pari a 1.085,22 euro mensili.

Soglia di povert  assoluta:

rappresenta la spesa minima necessaria per acquisire i beni e servizi inseriti nel paniere di povert  assoluta. La soglia di povert  assoluta varia, per costruzione, in base alla dimensione della famiglia, alla sua composizione per et , alla ripartizione geografica e alla dimensione del comune di residenza.

- Componente alimentare
- Componente abitativa (abitazione di ampiezza consona, riscaldata e dotata dei principali beni e servizi)
- Componente residuale (ci  che serve per arredare e mantenere l'abitazione, vestirsi, comunicare, informarsi, muoversi sul territorio, istruirsi e mantenersi in buona salute)

LE STATISTICHE DELL'ISTAT SULLA POVERTÀ | ANNO 2019

Nel 2019 in calo la povertà assoluta



Sono quasi 1,7 milioni le famiglie in condizione di povertà assoluta con una incidenza pari al 6,4% (7,0% nel 2018), per un numero complessivo di quasi 4,6 milioni di individui (7,7% del totale, 8,4% nel 2018).

Dopo quattro anni di aumento, si riducono per la prima volta il numero e la quota di famiglie in povertà assoluta pur rimanendo su livelli molto superiori a quelli precedenti la crisi del 2008-2009.

Stabile il numero di famiglie in condizioni di povertà relativa: nel 2019 sono poco meno di 3 milioni (11,4%) cui corrispondono 8,8 milioni di persone (14,7% del totale).

8,6%

La percentuale di
famiglie che si trovano
in povertà assoluta nel
Mezzogiorno

Al Nord è il 5,8% e al Centro il 4,5%.

1 milione e
137mila

I minori in povertà
assoluta (11,4%)

26,9%

L'incidenza della
povertà assoluta tra i
cittadini stranieri
residenti

Tra gli italiani è il 5,9%.

www.istat.it

UFFICIO STAMPA
tel. +39 06 4673.2243/4
ufficiostampa@istat.it

CENTRO DIFFUSIONE DATI
tel. +39 06 4673.3102





POVERTÀ ASSOLUTA

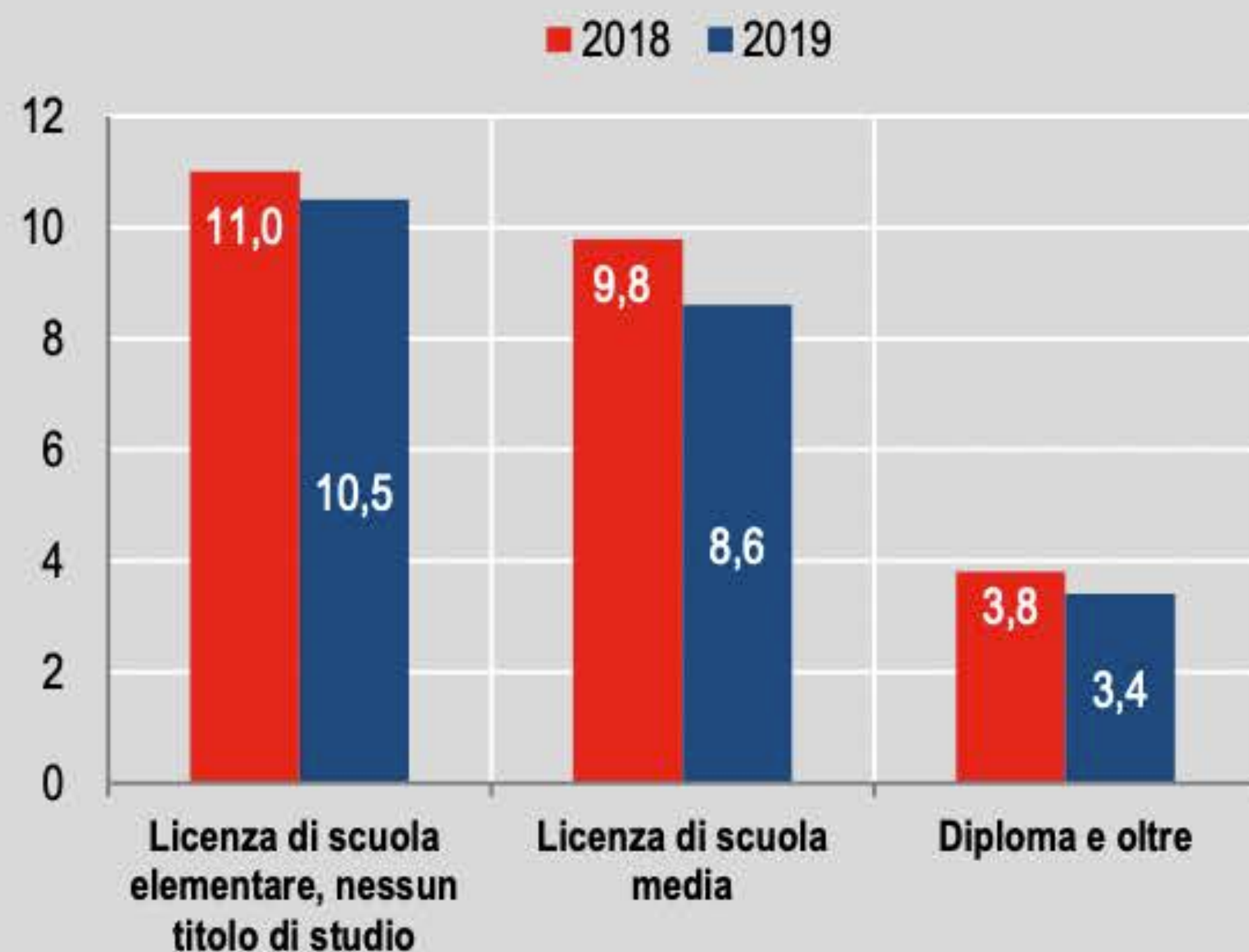
Anni 2018-2019 (a), stime in migliaia di unità e valori percentuali

PRINCIPALI INDICATORI	RIPARTIZIONE GEOGRAFICA										Italia	
	Nord-ovest		Nord-est		Centro		Sud		Isole			
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Famiglie povere (valori assoluti)	445	420	272	306	284	242	526	470	296	236	1.822	1.674
Persone povere (valori assoluti)	1.146	1.092	748	768	795	663	1.554	1.452	798	619	5.040	4.593
Incidenza della povertà assoluta familiare (%)	6,1	5,8	5,3	6,0	5,3	4,5	9,6	8,5	10,8	8,7	7,0	6,4
Incidenza della povertà assoluta individuale (%)	7,2	6,8	6,5	6,6	6,6	5,6	11,1	10,5	12,0	9,4	8,4	7,7
Intensità della povertà assoluta familiare (%)	18,7	20,2	19,1	19,9	18,0	18,1	20,8	21,6	20,0	20,4	19,4	20,3

(a) Per le variazioni statisticamente significative (ovvero diverse da 0) tra il 2018 e il 2019 si veda il prospetto 18 in allegato.



FIGURA 1. INCIDENZA DI POVERTÀ ASSOLUTA FAMILIARE PER TITOLO DI STUDIO E CONDIZIONE PROFESSIONALE DELLA PERSONA DI RIFERIMENTO. Anni 2018-2019, valori percentuali (a)



(a) Il dato relativo alla categoria imprenditori e liberi professionisti non è diffuso a causa della scarsa numerosità campionaria.



FIGURA 2. INCIDENZA DI POVERTÀ ASSOLUTA TRA TUTTI GLI INDIVIDUI PER CLASSE DI ETÀ E TRA I SOLI MINORI PER CLASSE DI ETÀ. Anni 2018-2019, valori percentuali

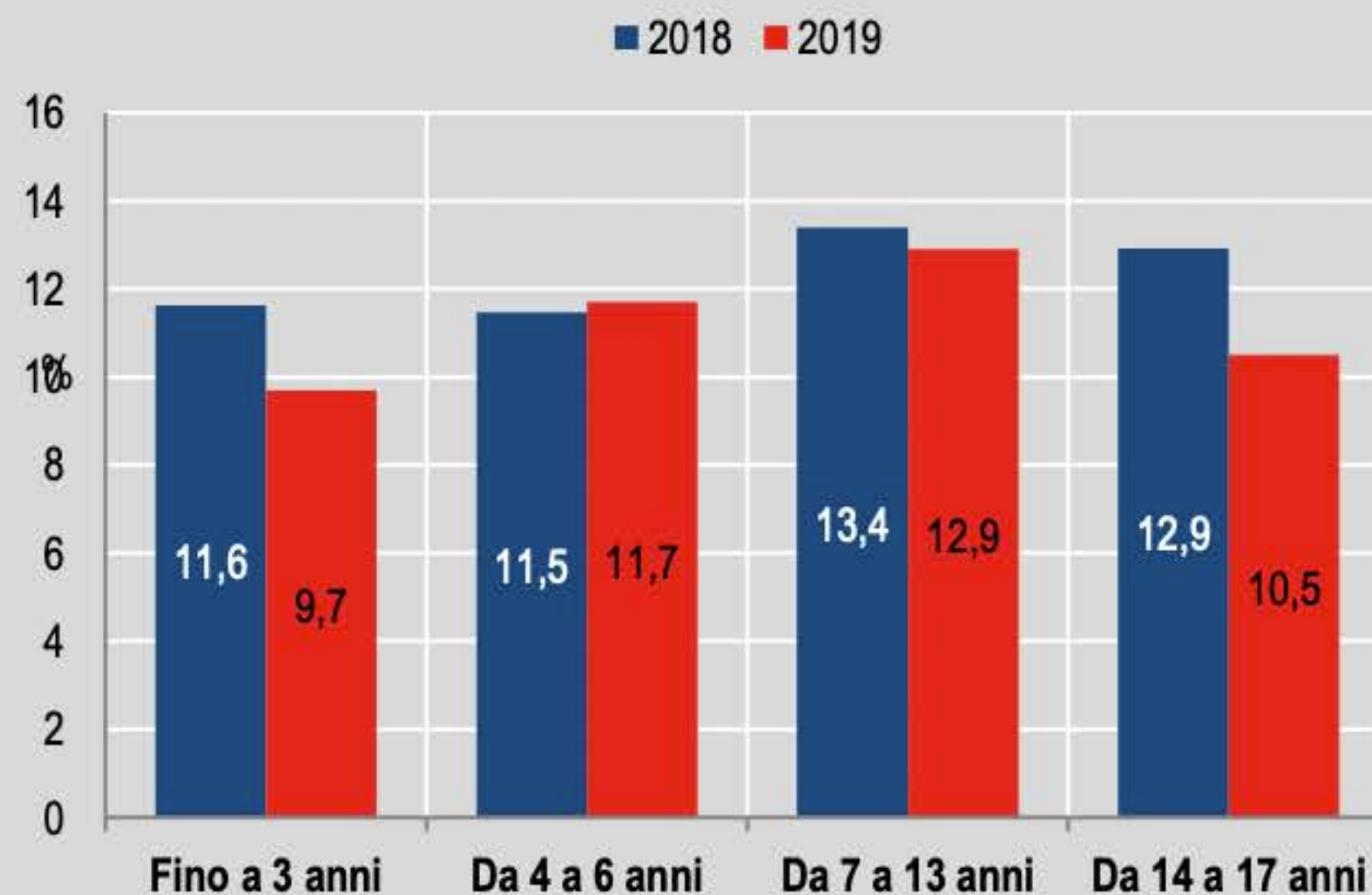
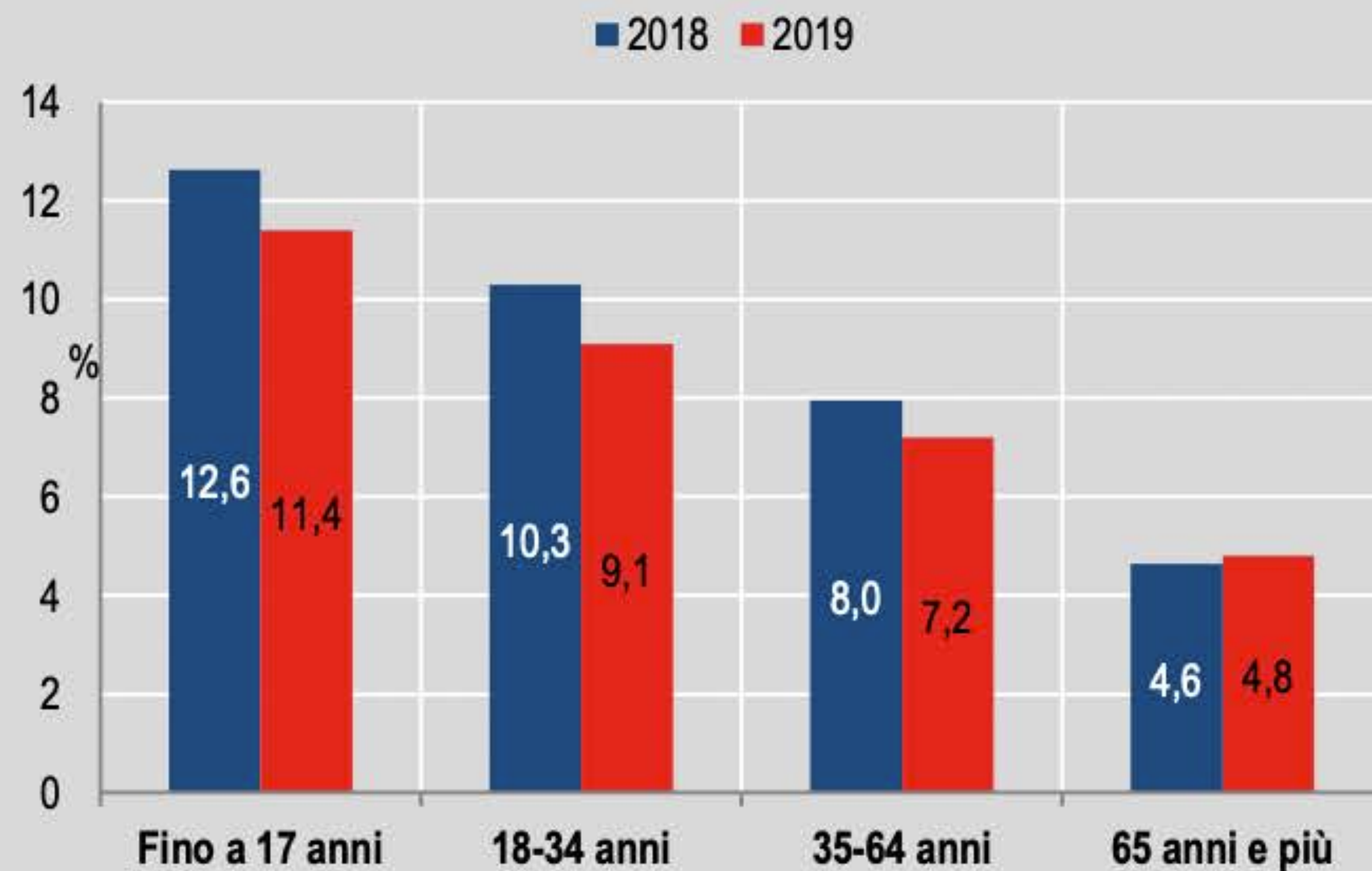




FIGURA 3. INCIDENZA DI POVERTÀ ASSOLUTA FAMILIARE PER CITTADINANZA DEI COMPONENTI E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA. Anni 2018-2019, valori percentuali

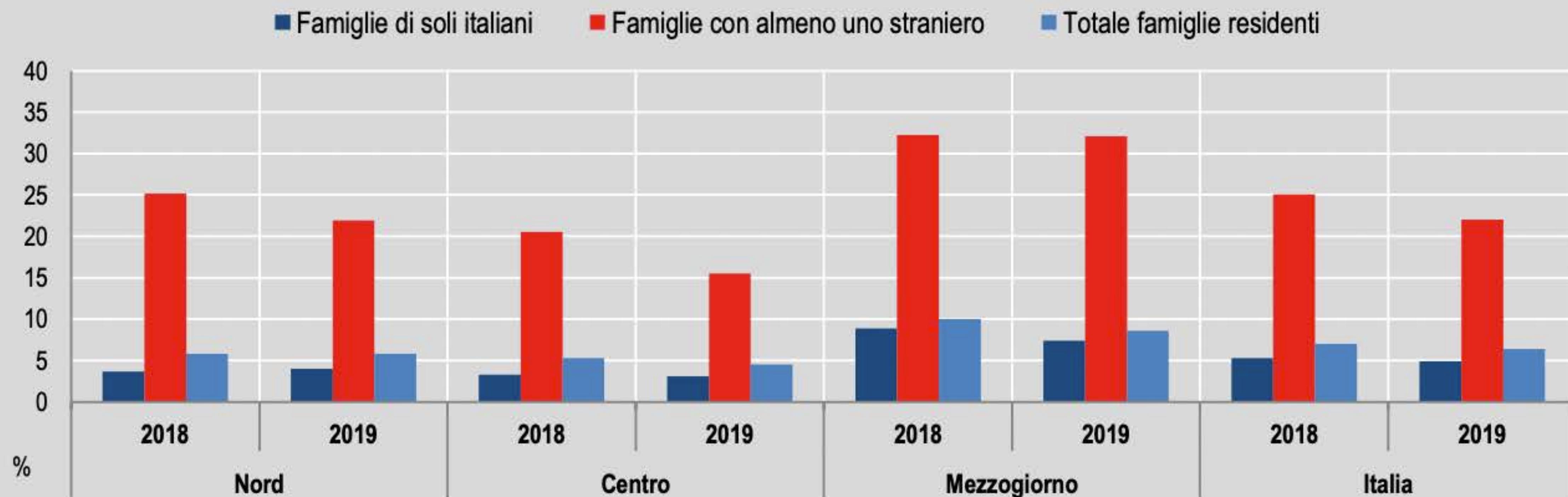




FIGURA 4. INCIDENZA DI POVERTÀ ASSOLUTA TRA TUTTE LE FAMIGLIE, TRA QUELLE CON MINORI E TRA LE FAMIGLIE CON ALMENO UNO STRANIERO, PER TITOLO DI GODIMENTO DELL'ABITAZIONE. Anno 2019, valori percentuali

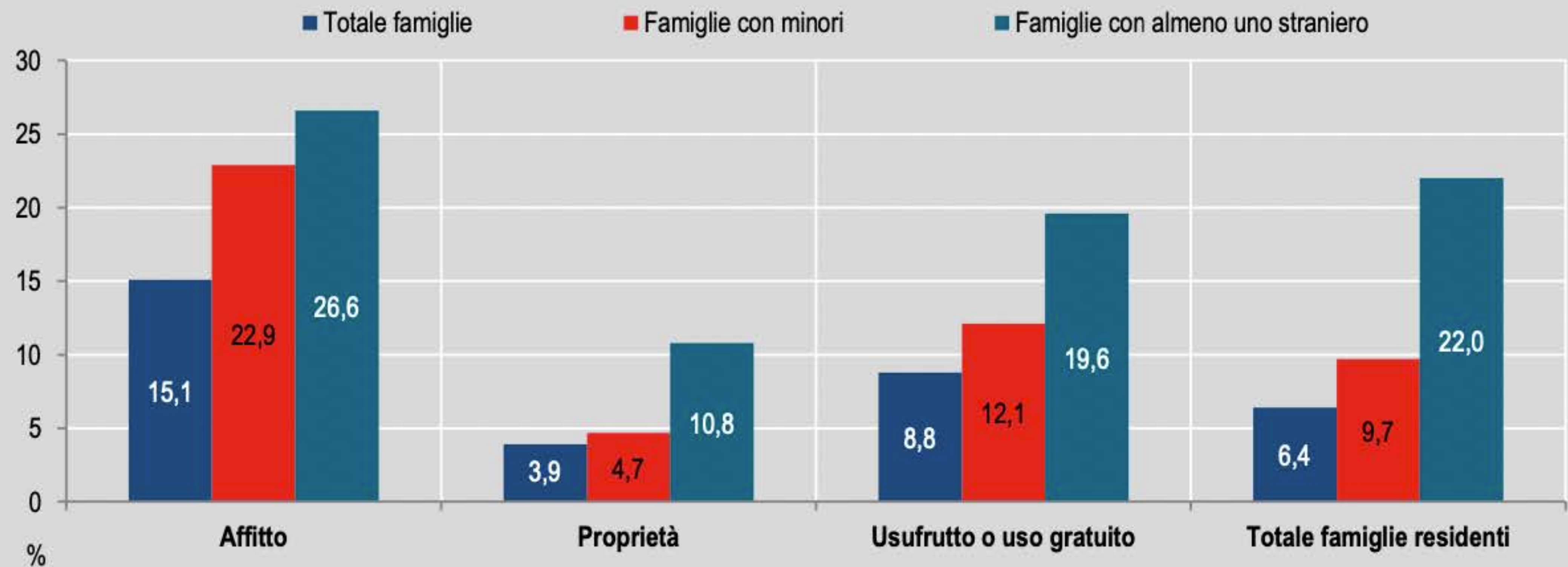




FIGURA 5. INCIDENZA DI POVERTÀ RELATIVA FAMILIARE PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA.

Anni 2015-2019, valori percentuali

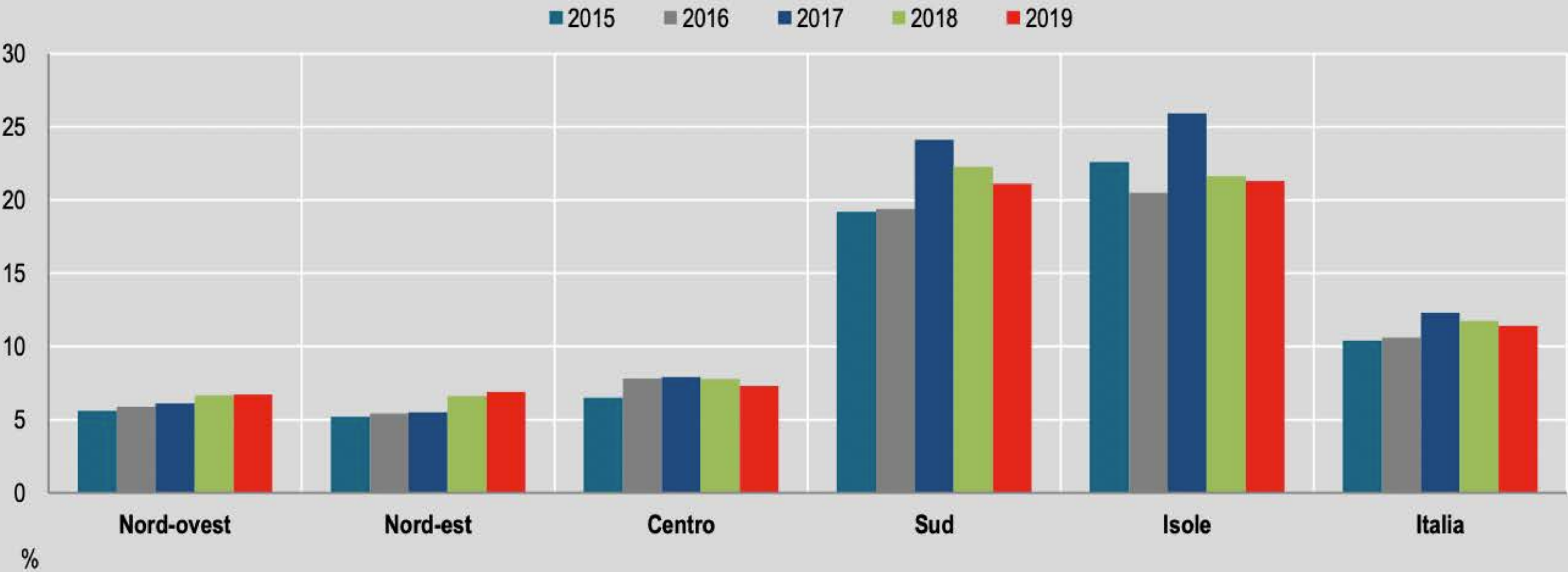
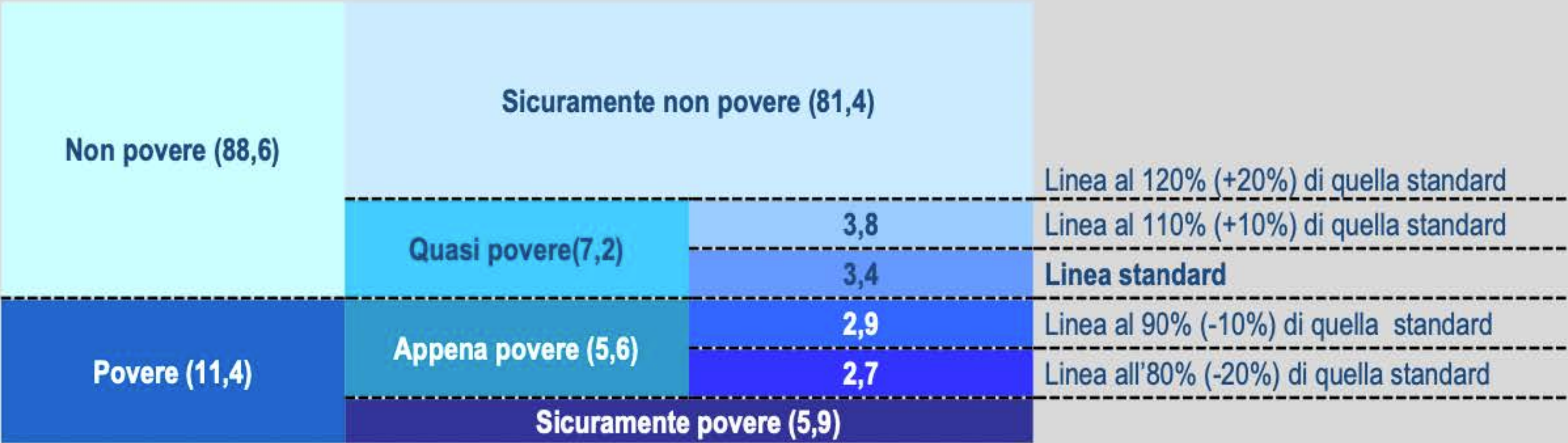




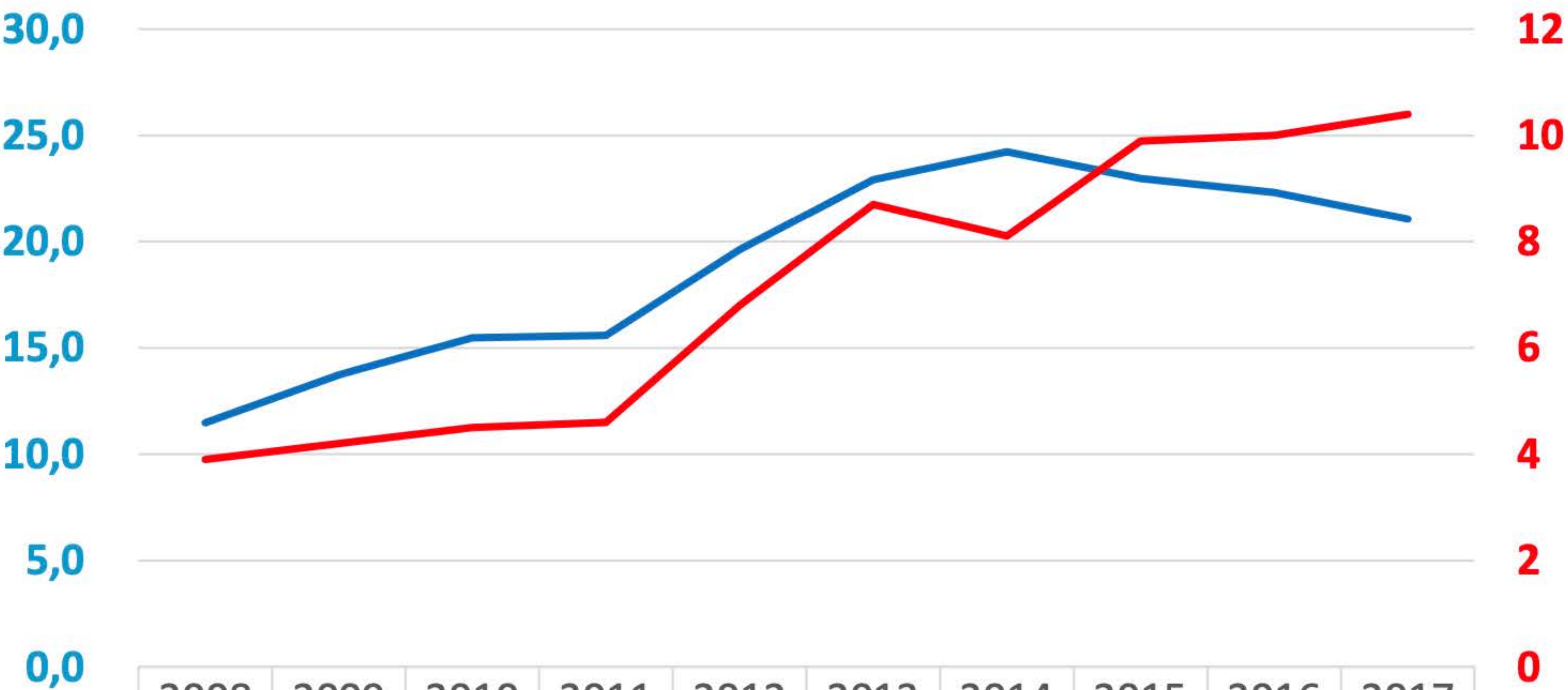
FIGURA 6. FAMIGLIE POVERE E NON POVERE IN BASE A DIVERSE LINEE DI POVERTÀ.

Anno 2019, valori percentuali



Incidenza della povertà in Italia (ISTAT)

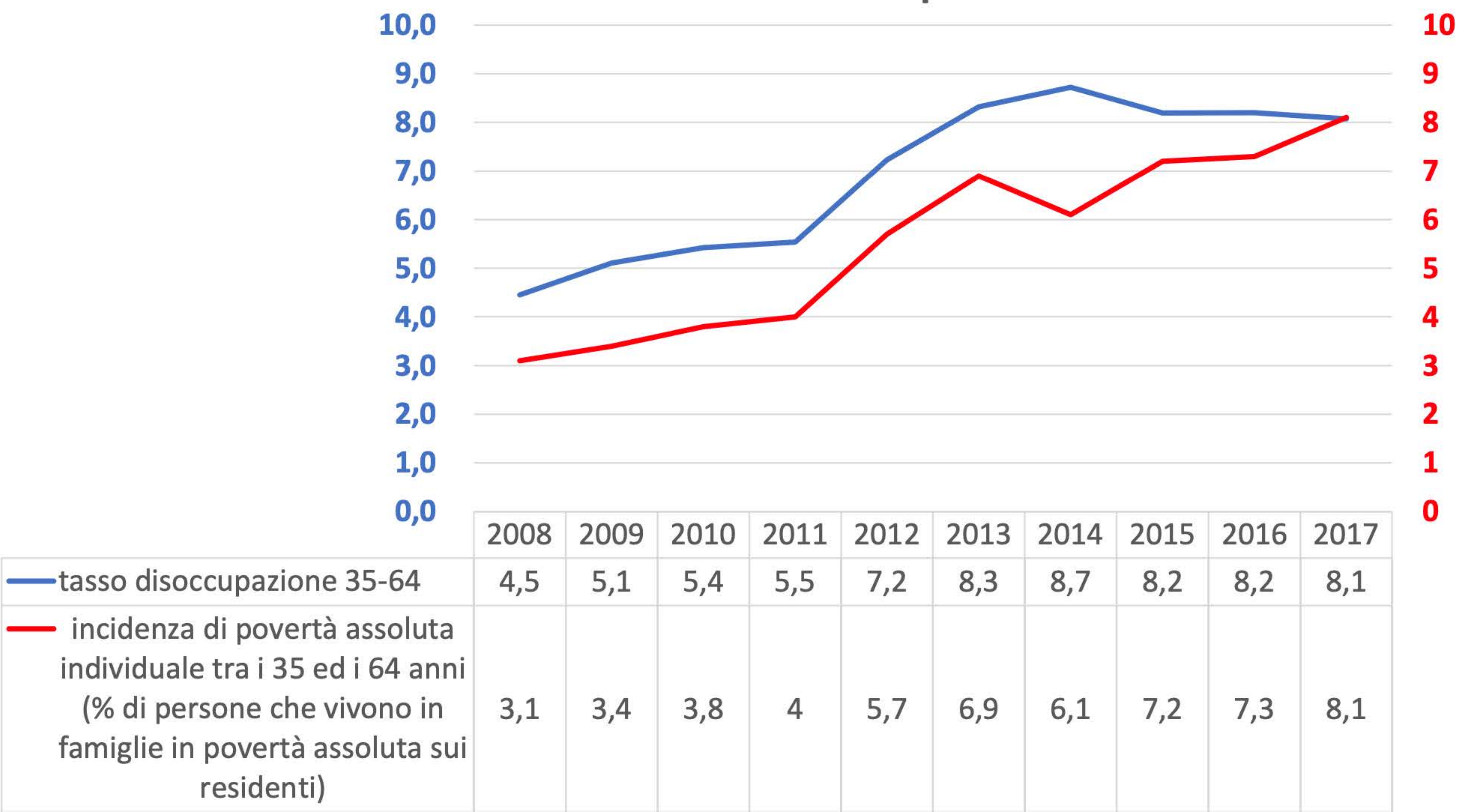
Povertà e disoccupazione giovanile



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
tasso disoccupazione 18-34	11,5	13,7	15,5	15,6	19,6	22,9	24,2	23,0	22,3	21,1
incidenza di povertà assoluta individuale tra i 18 ed i 34 anni (% di persone che vivono in famiglie in povertà assoluta sui residenti)	3,9	4,2	4,5	4,6	6,8	8,7	8,1	9,9	10	10,4

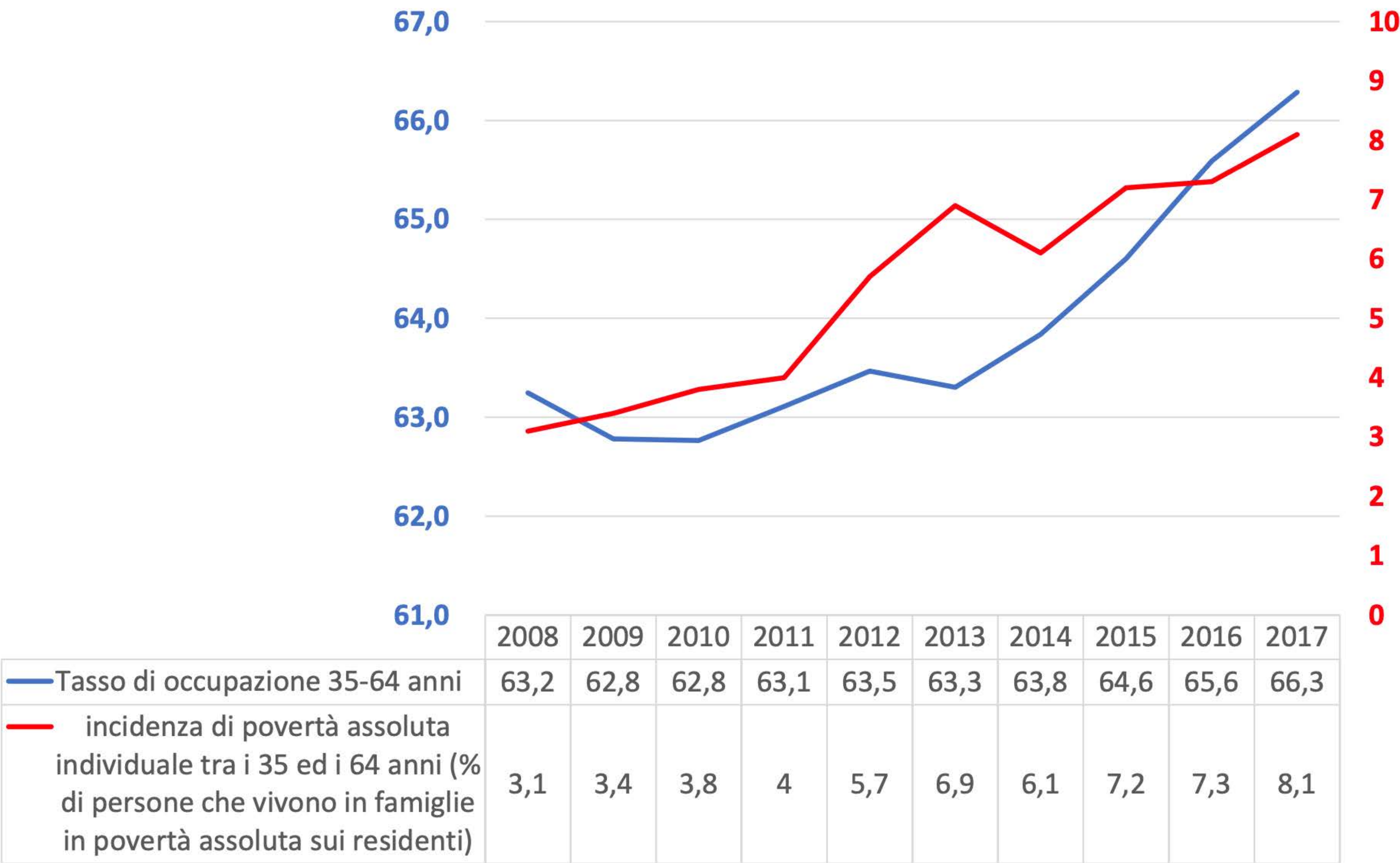
Incidenza della povertà in Italia (ISTAT)

Povertà assoluta e disoccupazione 35-64 anni



Incidenza della povertà in Italia (ISTAT)

Povertà assoluta e occupazione 35-64 anni



Qual è il rapporto tra povertà e disoccupazione?

Povert  e disoccupazione



La condizione di deprivazione di risorse personali, materiali (incluso il **reddito**) e sociali impedisce alle persone di realizzare le proprie capacit  per il raggiungimento del benessere.

Come cambiano le politiche del lavoro?

Un Mercato del lavoro “transizionale”

Vita media
di una impresa:

12 anni

Unioncamere, 2018

Legame medio
tra lavoratore e azienda:

12,7 anni

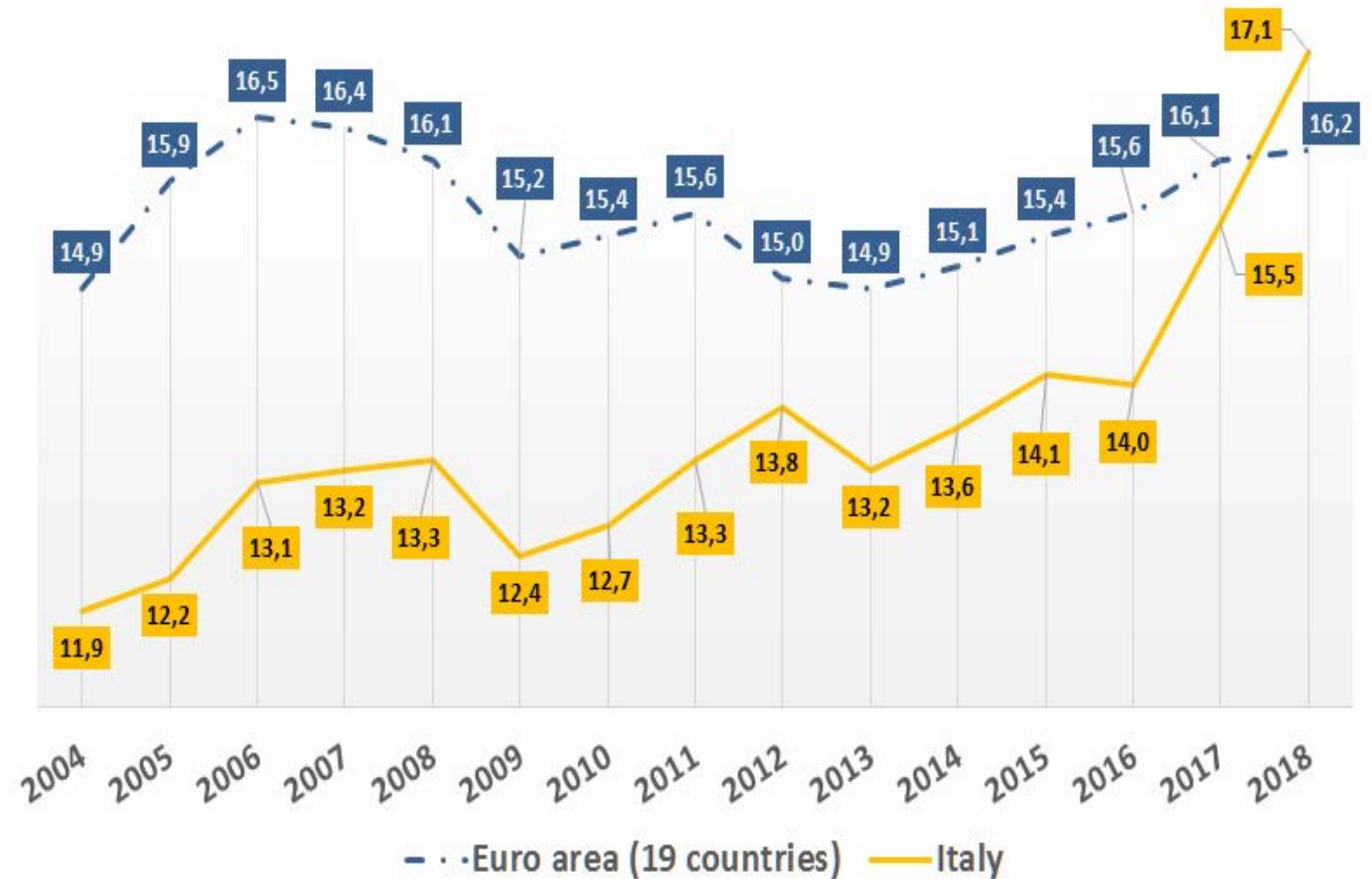
OECD, 2018

UK: 8,2

Spagna: 10,4

Germania: 10,7

Francia: 10,9



Percentuale di lavoratori a termine sul totale degli occupati

I fattori di stabilità lavorativa

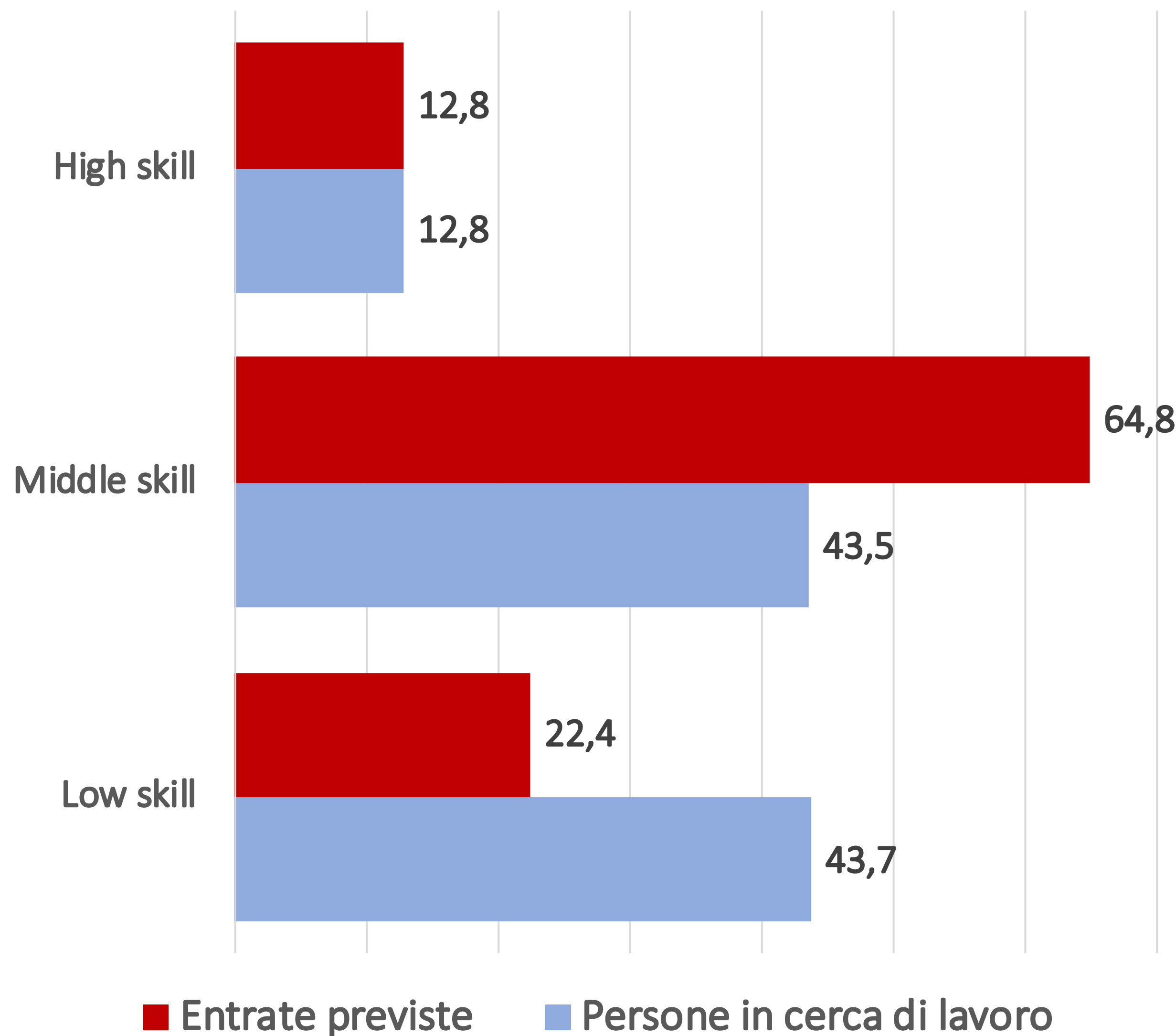
Quanto aumenta la probabilità di avere un
contratto a tempo indeterminato:

Numero di contratti di lavoro: **+8%**

Numero di “mestieri”: **+32%**

Numero di Datori di lavoro: **+32%**

Lo Skill-Gap



Confronto tra le composizione delle skill tra domanda e offerta di lavoro

Per le posizioni che richiedono alte skill vi è equilibrio tra domanda e offerta, mentre per le posizioni a media e bassa qualificazione vi è un forte squilibrio.

Dalle politiche **passive** alle politiche **attive**

Politiche PASSIVE

Lenire il disagio sociale causato dalla mancanza di reddito, attraverso prestazioni monetarie rivolte a chi ha perso il lavoro

Politiche ATTIVE

Potenziare le capacità e le risorse delle persone per aumentare la loro occupabilità e la probabilità di trovare o non perdere il lavoro

Dalle politiche **passive** alle politiche **attive**

Politiche PASSIVE

Lenire il disagio sociale causato dalla mancanza di reddito, attraverso prestazioni monetarie rivolte a chi ha perso il lavoro

Politiche ATTIVE

Rendere più efficiente il mercato del lavoro, adeguando le caratteristiche dell'offerta alle richieste della domanda di lavoro, facilitandone l'incontro e migliorando le possibilità di accesso all'occupazione per le categorie più svantaggiate.

Le politiche passive

Ridurre il disagio della disoccupazione attraverso misure di supporto come il **sostegno al reddito**.

Si basano su tre pilastri (o **ammortizzatori sociali**)

1. Assicurativo:

Indennità di disoccupazione (risarcimento) di durata definita, a fronte del versamento di contributi

2. Assistenziale dedicato:

Sussidi di disoccupazione sulla base di requisiti di reddito in caso di impossibilità ad accedere o di esaurimento dell'indennità

3. Assistenziale generale:

Sussidi rivolti non specificatamente a lavoratori e in base a stringenti requisiti di reddito e patrimonio (x es. forme di Reddito minimo garantito)

Gli ammortizzatori sociali

In costanza di lavoro

- Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria (CIGO e CIGS)
- Fondi di solidarietà (Fondi Bilaterali e FIS)
- Contratti di solidarietà
- Ammortizzatori in deroga (CIGD e Mobilità)

In assenza di lavoro

- NASpl
- DIS-COLL
- Indennità di Disoccupazione Agricola
- ASDI/REI/RDC
- AdR/AdRdC

Quali sono le politiche attive?

La classificazione delle politiche del lavoro

Gli interventi in materia di politiche del lavoro (**LMP, Labour Market Policies**) sono categorizzati da EUROSTAT in 3 gruppi: **Servizi, Misure** e **Supporti economici**.

Categoria 1: Servizi

Servizi e attività connessi alla ricerca del lavoro da parte dei destinatari dei servizi pubblici (PES, Public Employment Services) o di attori privati, se finanziati dallo Stato.

Categorie da 2 a 7: Misure

Interventi che forniscono un supporto temporaneo per gruppi svantaggiati sul mercato del lavoro e/o che mirano all'attivazione dei destinatari, aiutando le persone a **cambiare il proprio stato occupazionale** dall'inattività involontaria all'occupazione, oppure al mantenimento dell'occupazione di persone minacciata dalla disoccupazione. Si tratta quindi di attività *diverse* dalla ricerca di lavoro.

Categorie 8 e 9: Supporti economici

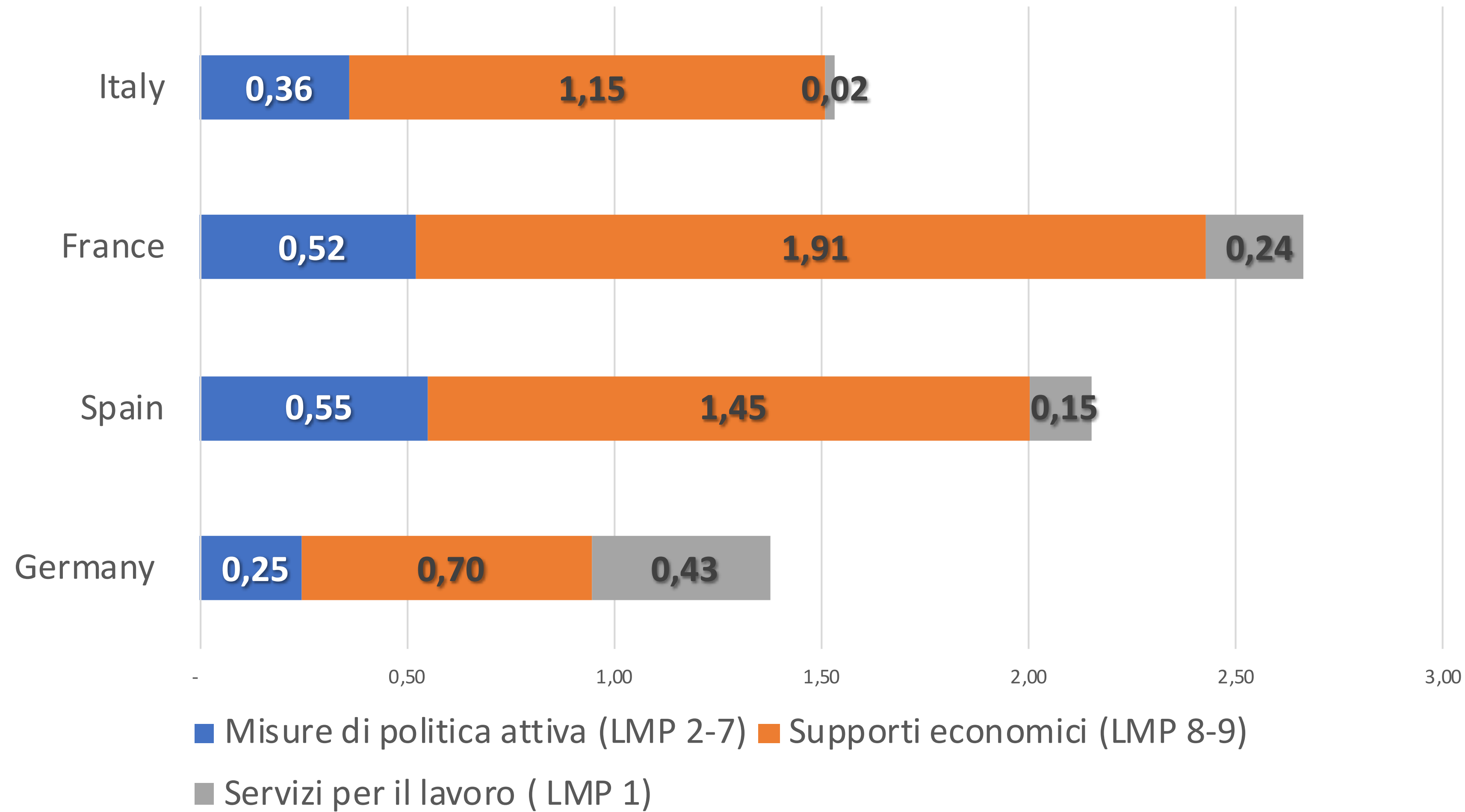
Sussidi economici rivolti a compensare la perdita di reddito e supportare i destinatari nella fase di ricerca lavorativa oppure volti a favorire il pensionamento anticipato

La classificazione delle politiche del lavoro

<i>Servizi</i>	1	Servizi per il lavoro
<i>Misure</i>	2	Formazione
	4	Incentivi all'occupazione
	5	Misure a supporto dei lavoratori disabili
	6	Creazione diretta di lavoro
	7	Incentivi alla creazione di impresa
<i>Supporti economici</i>	8	Sussidi economici
	9	Pre-pensionamenti

La spesa in materia di politiche del lavoro

Composizione della spesa per tipologia sul PIL



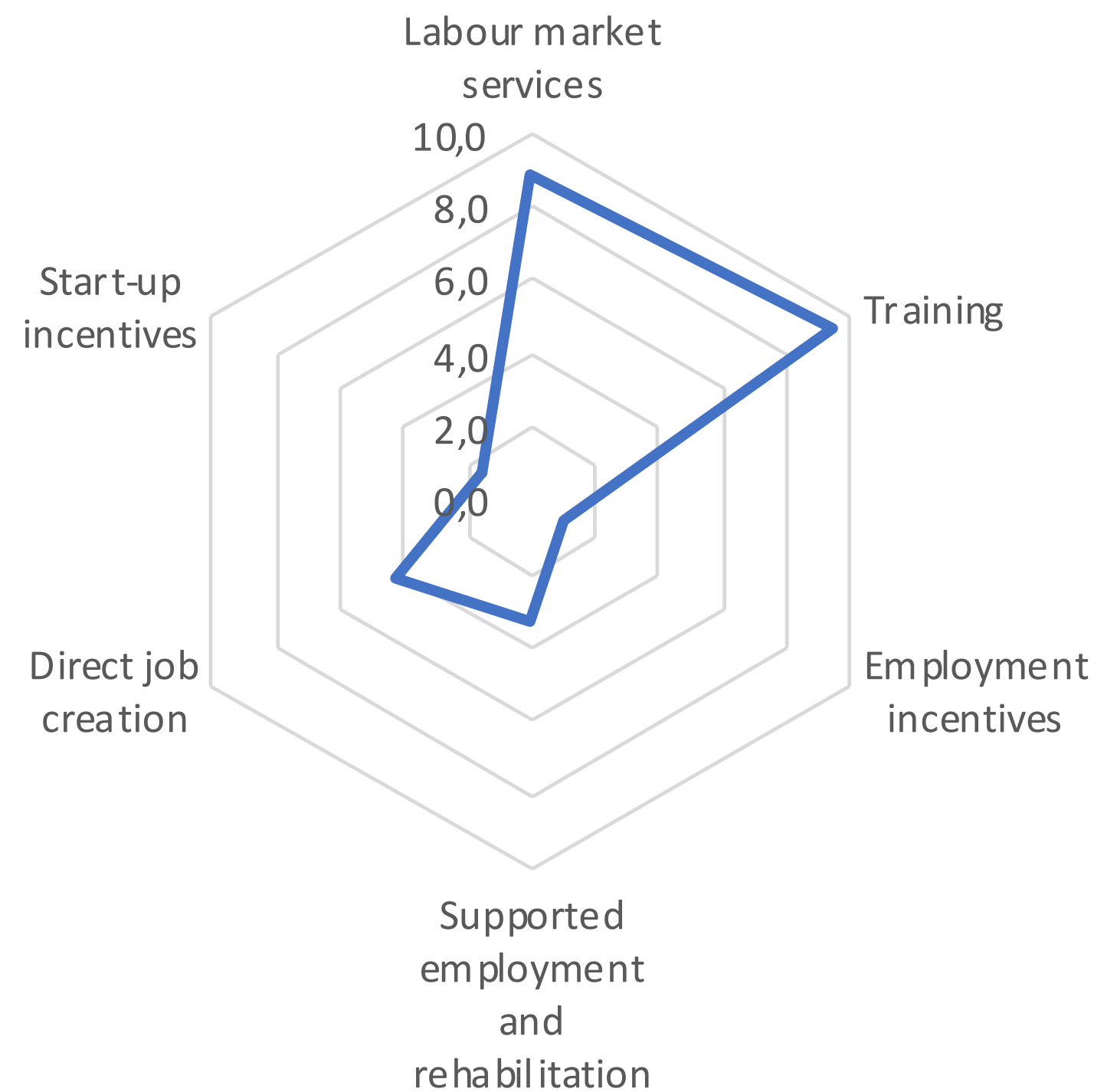
L'Italia investe soprattutto sulle politiche passive (sussidi) e pochissimo sui servizi per il lavoro

La spesa in materia di politiche del lavoro

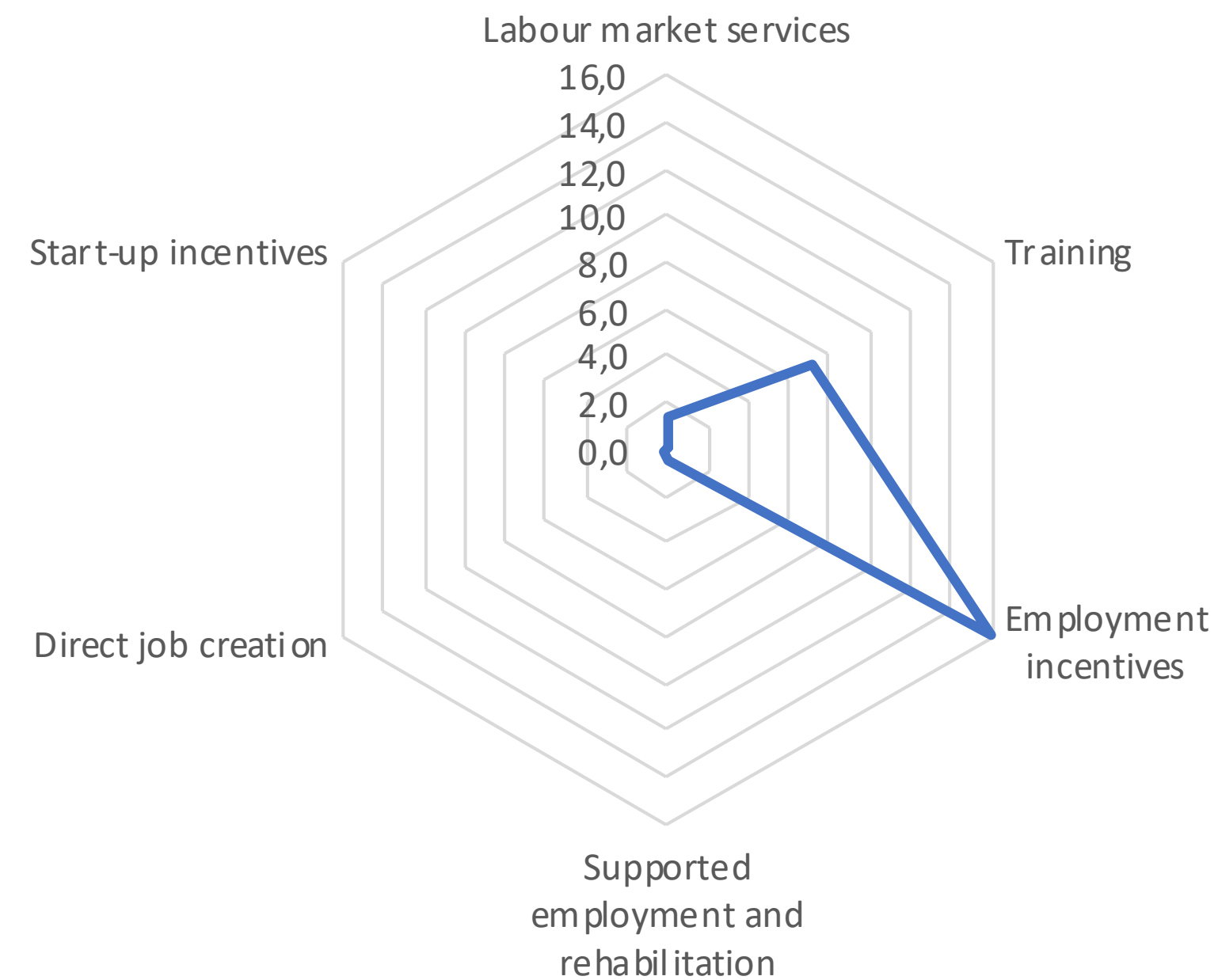
<i>Distribuzione % della spesa per LMP</i>			Francia	Germania	Italia
<i>Servizi</i>	1	Servizi per il lavoro	8,9	31,4	1,4
<i>Misure</i>	2	Formazione	9,4	12,8	7,1
	4	Incentivi all'occupazione	1,1	1,8	15,9
	5	Misure a supporto dei lavoratori disabili	3,3	1,5	0,4
	6	Creazione diretta di lavoro	4,2	1,3	0,1
	7	Incentivi alla creazione di impresa	1,5	0,6	0,0
<i>Supporti economici</i>	8	Sussidi economici	71,6	50,7	74,6
	9	Pre-pensionamenti	0,0	0,0	0,4

La spesa in materia di politiche del lavoro

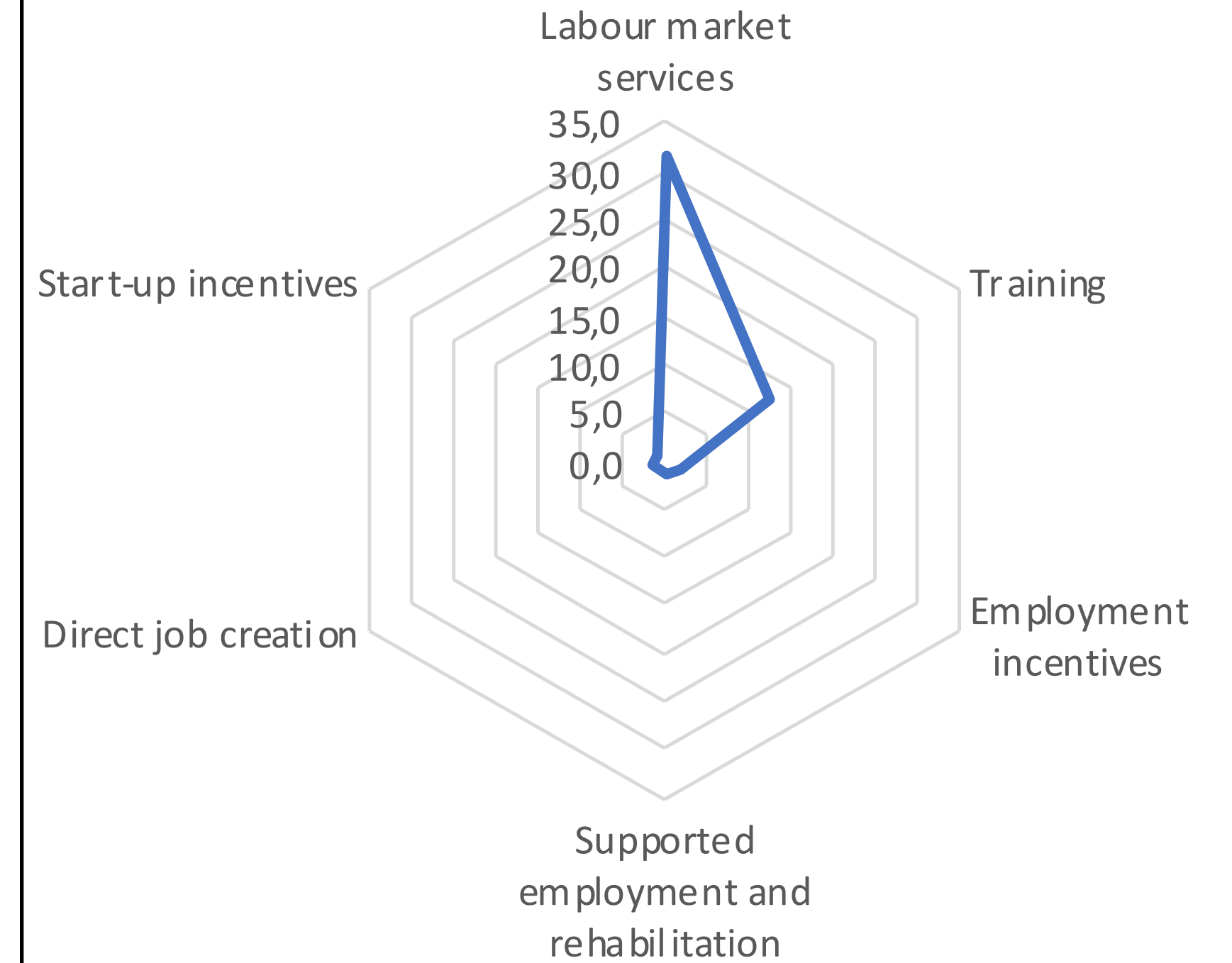
Francia



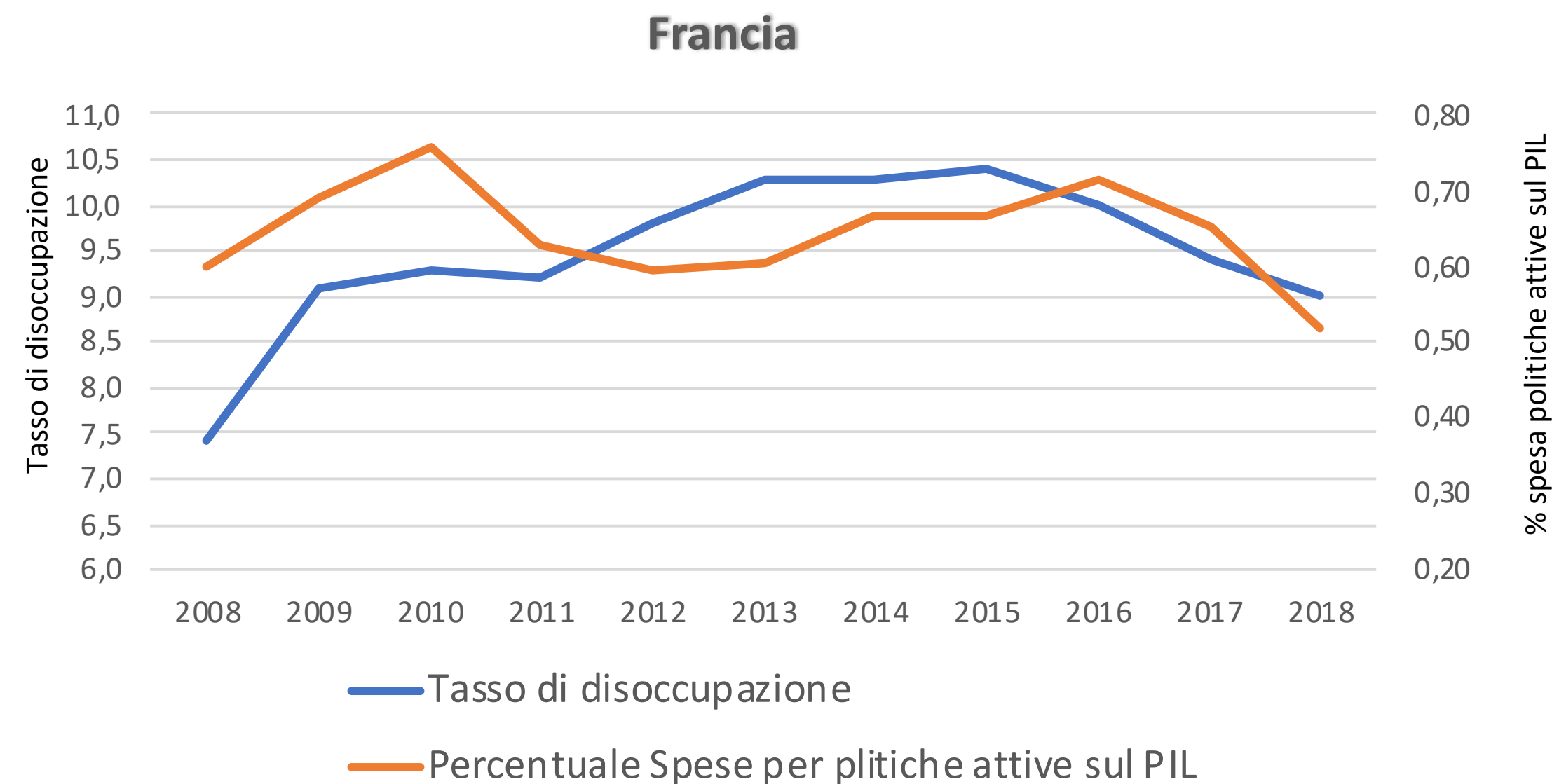
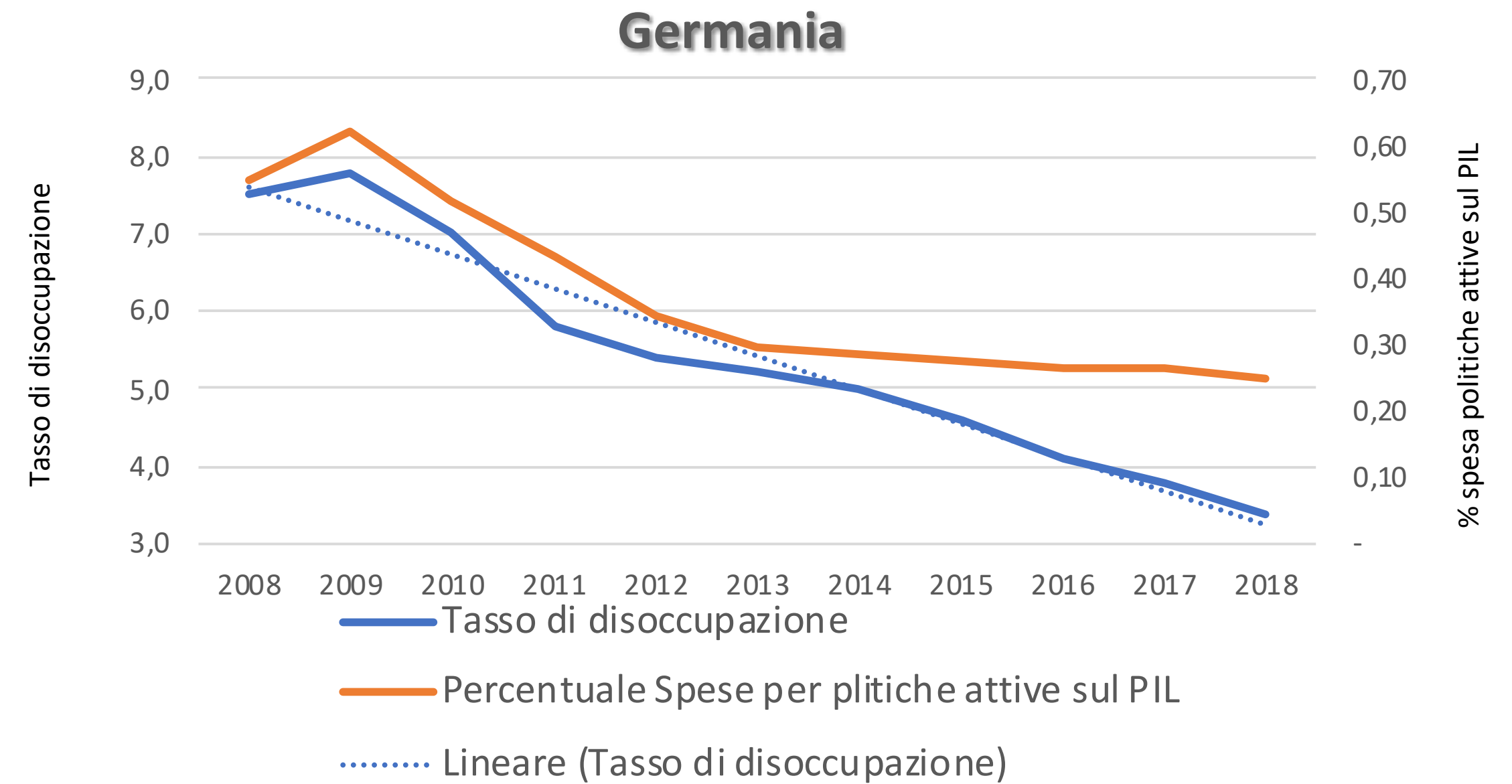
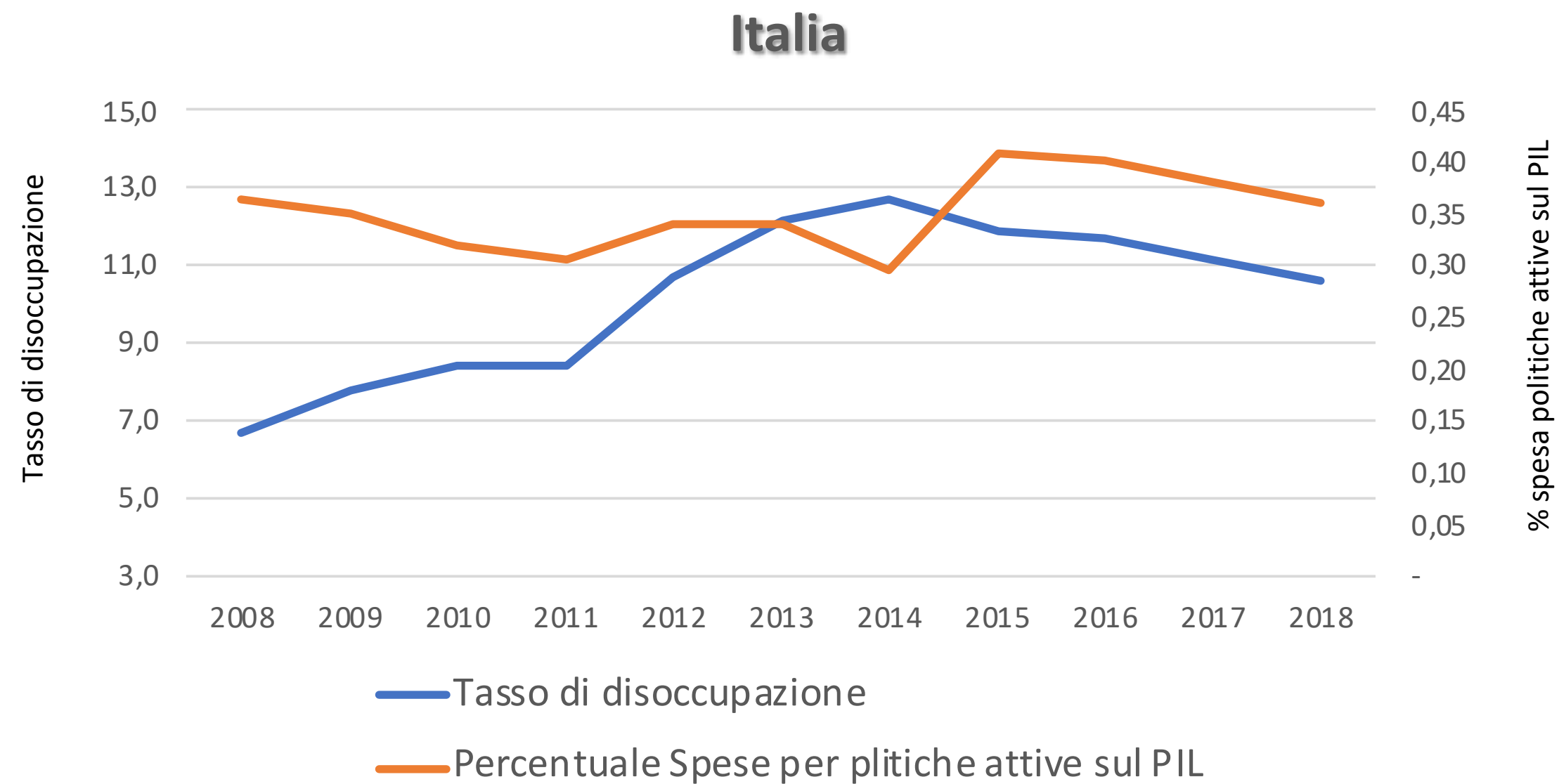
Italia



Germania



La spesa in materia di politiche del lavoro



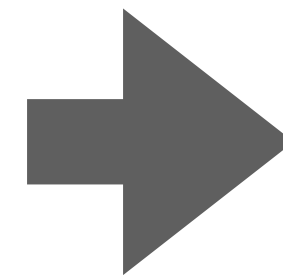
In Germania la riduzione delle spese per le politiche del lavoro sia attive che passive è strettamente legata alla riduzione del tasso di disoccupazione

Le politiche attive

Rendere più efficiente il mercato del lavoro, adeguando le caratteristiche dell'offerta alle richieste della domanda di lavoro, facilitandone l'incontro e migliorando le possibilità di accesso all'occupazione per le categorie più svantaggiate.

Le **direttrici** della Strategia Europea per l'Occupazione:

1. **Occupabilità**
2. **Adattabilità**
3. **Imprenditorialità**
4. **Pari opportunità**



I 5 **gruppi di intervento** dell'OCSE

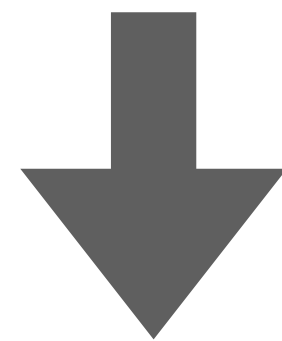
1. **Sussidi**
2. **Creazione diretta e temporanea di lavoro**
3. **Formazione professionale**
4. **Sostegno finanziario e servizi per la nuova imprenditorialità**
5. **Servizi per l'orientamento e il collocamento lavorativo**

Active labour market policies (ALMP)

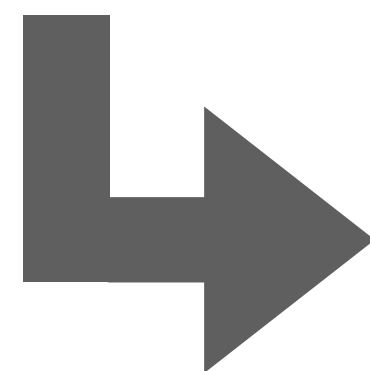
Dalle politiche **passive** alle politiche **attive**

Politiche PASSIVE

Lenire il disagio sociale causato dalla mancanza di reddito, attraverso prestazioni monetarie rivolte a chi ha perso il lavoro



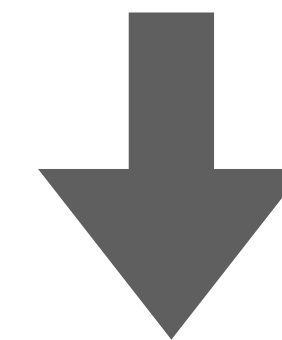
Prestazioni monetarie



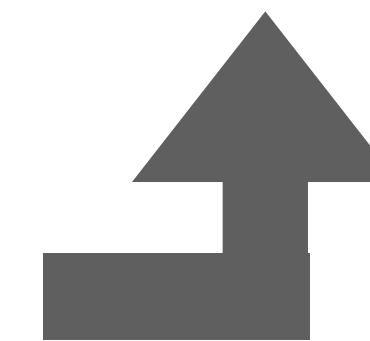
**Principio di
CONDIZIONALITÀ**

Politiche ATTIVE

Potenziare le capacità e le risorse delle persone per aumentare la loro occupabilità e la probabilità di trovare o non perdere il lavoro



Piani personalizzati



Le principali leggi degli ultimi anni

- L. 196/1997 - Pacchetto Treu: Liberalizzazione dei Servizi per l'Impiego e introduzione delle agenzie interinali
- L. 56/1997 - Legge Bassanini 1: Ripartizione delle competenze delle politiche del lavoro tra Stato, Regioni e Province
- L. 30/2003 - Legge Biagi: Ridefinizione dell'ordinamento del lavoro, aumento della flessibilità in entrata, liberalizzazione e ammodernamento dei servizi per l'impiego, introduzione delle APL
- Jobs Act 2015 (vari D.Lgs): riforma degli ammortizzatori sociali, dei contratti di lavoro, introduzione delle politiche attive, istituzione di ANPAL, dell'AdR
- Decreto Dignità (2017) e Reddito di Cittadinanza (L. 14/2018)

**Quali sono gli attori coinvolti
nella gestione delle politiche attive?**

Gli attori del sistema politiche attive

- **Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS)**
- **Agenzia Nazionale Politiche Attive (ANPAL)**
- ANPAL Servizi
- Regioni (Assessorati, Dipartimenti, Agenzie, ecc.)
- **Centri per l'Impiego**
- INPS
- INAIL
- **Agenzie per il Lavoro e altri soggetti autorizzati e accreditati**
- Fondi interprofessionali per la formazione continua
- Gli enti bilaterali
- Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)
- Sistema delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura (CCIA)
- Università
- Scuole secondarie di secondo grado

Ministero del lavoro

- Previa intesa con le regioni, tramite la Conferenza Stato-Regioni, emana gli indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro:
 - Individuazione delle Linee di indirizzo triennali e degli Obiettivi annuali
 - Determina i **Livelli Essenziali delle Prestazione (LEP)** da erogare su tutto il territorio nazionale
- Ha il potere di indirizzo e vigilanza su ANPAL
- Verifica e controlla il rispetto dei LEP
- Monitora le politiche occupazionali del lavoro
- Ecc.

Istituzione e finalità

- Coordinamento delle politiche del lavoro a favore di persone in cerca di occupazione e della ricollocazione dei disoccupati, mediante la predisposizione di strumenti e metodologie a supporto degli operatori pubblici e privati del mondo del lavoro.
- Assicurare il coordinamento, lo sviluppo e l'implementazione della rete dei servizi, con l'obiettivo di semplificare le modalità di accesso ai servizi, facilitare le procedure, migliorare la comunicazione tra i servizi e con i cittadini
- Proporre e definire standard e metodologie di erogazione delle politiche attive, di gestione del sistema informativo unitario e di allineamento in funzione del rispetto dei LEP

ANPAL (e ANPAL Servizi)

Funzioni e compiti

- gestione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, del collocamento dei disabili, delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito
- definire gli standard di servizio delle misure di politica attiva del lavoro
- definire le metodologie di profanazione degli utenti
- sviluppare e gestire il sistema informativo unitario
- gestire l'Albo Nazionale delle Politiche Attive
- definire e gestire e i programmi per il riallineamento dei LEP, supportando se necessario le Regioni
- gestire programmi di ricollocazione in relazione a crisi aziendali
- promozione e coordinamento di piani formativi per disoccupati
- monitoraggio e valutazione sulla gestione delle politiche attive e servizi per il lavoro

Le Regioni e i CPI

Programmazione e gestione dei servizi locali, assicurando il rispetto dei LEP.

- Definizione dei compiti e delle funzioni degli uffici aperti al pubblico (CPI)
- Individuazione delle misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali
- Garantire la disponibilità di servizi e misure di politica attiva del lavoro a tutti i cittadini italiani
- Attribuzione alle strutture amministrative regionali delle funzioni e dei compiti, in materia di politiche attive, collocamento disabili e avviamento a selezione degli enti pubblici e nella PA
- Possibilità di attribuire parte di questi compiti ad ANPAL, tramite apposita convenzione

Tutte le attività volte a promuovere l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro attraverso la rete dei CPI

Ministero, ANPAL, Regioni, CPI



**Quali sono i servizi e le prestazioni offerte
dai Centri per l'Impiego?**

LEP

Destinatari	Denominazione	Attività	Output

LEP rivolti alle persone

- A) Accoglienza e prima informazione
- B) Did, Profilazione e aggiornamento della Scheda Anagrafica professionale
- C) Orientamento di base
- D) Patto di servizio personalizzato
- E) Orientamento specialistico
- F) Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo
- G) Supporto all'inserimento o reinserimento lavorativo (assegno di ricollocazione)
- H) Avviamento a formazione
- I) Gestione di incentivi alla mobilità territoriale
- J) Gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti
- K) Predisposizione di graduatorie per l'avviamento a selezione presso la pubblica amministrazione
- L) Promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile
- M) Collocamento mirato
- N) Presa in carico integrata per soggetti in condizione di vulnerabilità
- O) Supporto all'autoimpiego

LEP rivolti alle imprese

P) Accoglienza e informazione

Q) Incontro Domanda Offerta

R) Attivazione dei tirocini

S) Collocamento mirato

Le Agenzie per il Lavoro (ApL)

Dal monopolio pubblico alle ApL



Legge 264/1949
Ministero del Lavoro
Uffici di Collocamento



Monopolio Pubblico

Legge 196/97 c.d.
«Pacchetto TREU» Nascita
delle Agenzie Interinali
(Lavoro Temporaneo) *art. 1*



1997
Condanna Corte di
Giustizia Europea

D. Lgs.vo 469/1997
Nascita delle Agenzie di
Intermediazione previa
«autorizzazione ministeriale»

LEGGE BIAGI
D. Lgs.vo 276/2003
Introduzione dei dispositivi
di AUTORIZZAZIONE e
ACCREDITAMENTO DEI
SERVIZI PER IL LAVORO

Le APL

- Sono enti *autorizzati* dal Ministero del lavoro a offrire servizi relativi alla domanda e all'offerta di lavoro
- Devono essere *accreditate* dalle regioni e iscritte all'**Albo delle Agenzie per il Lavoro**
- Possono occuparsi di:
 1. Somministrazione generalista
 2. Somministrazione specialistica
 3. Intermediazione
 4. Ricerca e selezione del personale
 5. Supporto alla ricollocazione professionale

Somministrazione

- Autorizzate a utilizzare il contratto di somministrazione, che permettono di mettere a disposizione di un utilizzatore uno o più dei propri dipendenti, che operano nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore
- Agenzie di somministrazione **generalista**: possono somministrare lavoratori sia a temp determinato che indeterminato
- Agenzie di somministrazione **specialistiche**: possono somministrare solo figure professionali a tempo indeterminato
- Possono svolgere le attività delle altre sezioni dell'Albo

Agenzie di intermediazione

Mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi svantaggiati

- Raccolta dei curriculum dei potenziali lavoratori
- Preselezione e costituzione di una banca dati
- Promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta
- Effettuazione su richiesta del committente di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni
- Orientamento professionale
- Progettazione e erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo

Agenzie di ricerca e selezione

Consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza del committente attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una posizione

- Analisi del contesto organizzativo, individuazione e definizione delle esigenze
- Definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale
- Pianificazione e realizzazione del programma di ricerca della candidatura
- Valutazione delle candidature
- Progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo
- Assistenza, verifica e inserimento dell'inserimento dei candidati

Agenzie di supporto alla ricollocazione

Ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro su incarico del committente

- Outplacement individuale
- Outplacement collettivo

Altri soggetti autorizzati

Regimi particolari di autorizzazione in base ai quali alcuni soggetti sono autorizzati a svolgere attività di intermediazione

- Istituti di scuola secondaria di secondo grado
- Università e consorzi universitari
- Comuni
- Camere di commercio
- Associazioni datoriali
- Associazioni sindacali
- Patronati
- Enti bilaterali
- Associazioni senza fini di lucro
- Gestori di siti internet
- ENPALS (ora confluito in INPS)
- Ordine dei consulenti del lavoro (tramite una fondazione)

Le principali Politiche Attive in Italia

Tirocini e Apprendistato

Reddito di Cittadinanza

Garanzia Giovani

Tirocini

Tirocinio

Il tirocinio consiste in un **periodo di orientamento al lavoro e di formazione**, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato.

È una **misura di politica attiva** che permette ai tirocinanti di vivere temporanee esperienze all'interno di un contesto lavorativo per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere.

Non comporta la perdita dello stato di disoccupazione, anche se l'indennità è considerata reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.

Tirocinio

Tipologie

- **Tirocinio curriculare:**
incluso in un percorso di apprendimento formale nell'ambito di un piano di studi universitario o di un istituto scolastico
- **Tirocinio extra curriculare:**
 - *Tirocini formativi e di orientamento*, rivolti a soggetti che hanno conseguito un titolo di studio, entro i 12 mesi dall'attivazione
 - *Tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo*
 - *Tirocini estivi di orientamento*, destinati a studenti superiori o universitari

Tirocinio

Durata

- 2-6 mesi per i tirocini formativi e di orientamento
- 2-12 mesi per i tirocini formativi e di orientamento rivolti a soggetti svantaggiati
- 2-12 mesi per i tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo
- 2-24 mesi per i tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo rivolti a soggetti svantaggiati
- 1-3 mesi per i tirocini estivi

Tirocinio

Soggetti

- **Tirocinante**
- **Soggetto promotore**
 - Servizi per l'impiego; Istituti scolastici, universitari e ITS, Enti di formazione e altri soggetti accreditati
- **Soggetto ospitante**
 - Qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, pubblico o privato presso cui viene realizzato il tirocinio, che sia in regola con le normative su Salute e sicurezza e Legge 68/99 e che non abbia effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti (esclusi quelli per giusta causa) o fruito di ClG per attività equivalenti nella stessa unità produttiva.

Tirocinio

Attività

- Il tirocinio deve essere coerente con gli obiettivi formativi previsti nel Piano Formativo Individuale
- I tirocinanti non possono
 - ricoprire ruoli o posizioni proprie dell'organizzazione del soggetto ospitante;
 - sostituire i lavoratori subordinati nei periodi di picco di attività;
 - sostituire il personale in malattia, maternità o ferie.
- Il tirocinio non può essere attivato nell'ipotesi in cui il tirocinante abbia avuto un rapporto di lavoro, una collaborazione o un incarico professionale con il medesimo soggetto ospitante nei due anni precedenti l'attivazione del tirocinio.

Tirocinio

Limiti numerici

Dipendenti a tempo indeterminato o determinato del soggetto ospitante:	Numero di tirocinanti ospitali
0 - 5	Fino a 2 <i>dipende dalla disciplina regionale</i>
6 - 20	Fino a 4 <i>dipende dalla disciplina regionale</i>
21 o più	Fino ad un numero pari al 20% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore

Tirocinio

Modalità di attivazione

- Stipula di una convenzione tra soggetto promotore e soggetto ospitante
- Elaborazione del **PFI (Piano formativo Individuale)**, sottoscritto da tutte le parti, in cui sono indicati Obiettivi formativi, Durata, Ammontare dell'indennità, Coperture assicurative, Doveri e obblighi delle parti.
- Il PFI deve fare riferimento al **Repertorio delle Qualificazioni** della Regione (o equivalente)
- Il tirocinio, pur non essendo un rapporto di lavoro, è soggetto a **Comunicazione Obbligatoria** da parte del soggetto ospitante

Tirocinio

Compiti del soggetto promotore

- favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio, supportando il soggetto ospitante e il tirocinante nella fase di avvio e nella gestione delle procedure amministrative;
- fornire un'informativa preventiva, chiara e trasparente, circa la disciplina applicabile al tirocinio, a cui il soggetto ospitante dovrà attenersi;
- individuare un tutor per il tirocinante;
- provvedere alla predisposizione del PFI, alla stesura del Dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell'attestazione finale;
- promuovere il buon andamento dell'esperienza di tirocinio attraverso un'azione di presidio e monitoraggio;
- segnalare al soggetto ospitante l'eventuale mancato rispetto degli obiettivi contenuti nel PFI e delle modalità attuative del tirocinio, nonché ai competenti servizi ispettivi i casi in cui vi siano fondati motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività non previste dal PFI o comunque svolga attività riconducibile ad un rapporto di lavoro;

Tirocinio

Compiti del soggetto ospitante

- stipulare la convenzione con il soggetto promotore e collaborare con lo stesso alla definizione del PFI;
- trasmettere al soggetto promotore le comunicazioni effettuate e le comunicazioni di proroga, di interruzione e di infortunio;
- designare un tutor con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, individuato tra i propri lavoratori in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il PFI;
- garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- garantire al tirocinante, qualora prevista, la sorveglianza sanitaria;
- mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature, strumentazioni, equipaggiamenti, ecc., idonei e necessari allo svolgimento delle attività assegnate;
- assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal PFI;
- collaborare attivamente alla progressiva stesura del Dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell'Attestazione finale.

Tirocinio

Tutorship: tutor del soggetto promotore

- elabora il PFI in collaborazione con il soggetto ospitante;
- coordina l'organizzazione e programma il percorso di tirocinio;
- monitora l'andamento del tirocinio a garanzia del rispetto di quanto previsto nel PFI, con l'obiettivo di assicurare la soddisfazione da parte del soggetto ospitante e del tirocinante;
- provvede alla composizione del Dossier individuale, sulla base degli elementi forniti dal tirocinante e dal soggetto ospitante nonché alla predisposizione dell'Attestazione finale;
- acquisisce dal tirocinante elementi in merito agli esiti dell'esperienza svolta, con particolare riferimento ad una eventuale prosecuzione del rapporto con il soggetto ospitante, ove questo sia diverso da una pubblica amministrazione.

Tirocinio

Tutorship: tutor del soggetto ospitante

- Ha la responsabilità circa l'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro, per tutto il periodo di tirocinio.
- Deve possedere esperienze e competenze professionali adeguate per garantire il raggiungimento degli obiettivi del tirocinio.
- Ogni tutor del soggetto ospitante può seguire, contemporaneamente, al massimo 3 tirocinanti.
- Queste le funzioni che deve svolgere:
 - favorire l'inserimento del tirocinante;
 - promuovere e supportare lo svolgimento delle attività, ivi inclusi i percorsi formativi del tirocinante secondo le previsioni del PFI, anche coordinandosi con altri lavoratori del soggetto ospitante;
 - aggiornare la documentazione relativa al tirocinio (registri, ecc.) per l'intera durata del tirocinio;
 - collaborare attivamente alla composizione del Dossier individuale nonché alla predisposizione dell'Attestazione finale.

Tirocinio

Tutorship: collaborazione tra i tutor

- I tutor nominati rispettivamente dal soggetto promotore e dal soggetto ospitante collaborano tra di loro per:
 - definire le condizioni organizzative e didattiche favorevoli all'apprendimento;
 - garantire il monitoraggio dello stato di avanzamento del percorso formativo del tirocinante, attraverso modalità di verifica in itinere e a conclusione dell'intero processo;
 - garantire il processo di tracciamento, documentazione e attestazione dell'attività svolta dal tirocinante.

Apprendistato

Apprendistato

L'apprendistato è un **contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo**: il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto. L'apprendista ha l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda.

Apprendistato

Tipologie di apprendistato

- I Livello o Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
- II Livello o Apprendistato professionalizzante
- III Livello o Apprendistato di alta formazione e ricerca

Apprendistato

Apprendistato di I Livello

- E' un contratto di lavoro che permette di conseguire una qualifica professionale o un diploma professionale alternando lavoro e studio.
- La durata è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.
- Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni, senza una qualifica o un diploma professionale.

Apprendistato

Apprendistato di II Livello

- E' un contratto di lavoro per il conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione trasversale e professionalizzante.
- La durata del contratto non può essere superiore a tre anni (o cinque per l'artigianato).
- Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

Apprendistato

Apprendistato di III Livello

- E' un contratto di lavoro che consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio: diploma di scuola secondari superiore, diploma professionale di tecnico superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca.
- Può essere utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
- Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

Il Reddito di Cittadinanza

Cos'è il Reddito di Cittadinanza

E' la **misura fondamentale di politica attiva del lavoro** a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, nonché diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al **sostegno economico** e all'**inserimento sociale** dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro

Chi sono i destinatari del RdC

- Essere cittadino italiano o UE
- Essere residente in Italia per almeno 10 anni, di cui gli ultimi 2 in via continuativi
- Non sottoposto a misure cautelari personali o a condanne definitive (per delitti ex art. 7 comma 3 DL 4/2109) intervenute nei 10 anni antecedenti la richiesta di RdC

Tali requisiti devono essere posseduti cumulativamente

- Sono equiparati ai cittadini italiani o dell'UE:
 - gli stranieri familiari di un cittadino italiano o dell'UE e titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente
 - gli stranieri in possesso del permesso UE per soggiornanti di lungo periodo ovvero titolari di protezione internazionale o apolidi

Requisiti Redditali e Patrimoniali

Il **nucleo familiare** deve avere: valore ISEE inferiore a 9.360 euro annui,

- valore del **patrimonio immobiliare**, esclusa la prima casa, **non superiore ai 30.000 €**
- **patrimonio mobiliare inferiore ai 6.000 euro** incrementato in base al numero dei componenti della famiglia (fino a 10.000 euro), alla presenza di più figli (1.000 euro in più per ogni figlio oltre il secondo) o di componenti con disabilità (5.000 euro in più per ogni componente con disabilità, 7.500 con disabilità grave o non autosufficiente)
- **un valore del reddito familiare inferiore a 6.000 euro annui**, moltiplicato per il corrispondente parametro della scala di equivalenza (pari ad 1 per il primo componente del nucleo familiare, incrementato di 0,4 per ogni ulteriore componente maggiorenne e di 0,2 per ogni ulteriore componente minorenni, fino ad un massimo di 2,1). Se il nucleo familiare risiede in un'abitazione in affitto, la soglia è elevata a 9.360 euro.

Requisiti Redditali e Patrimoniali

- Per accedere alla misura è inoltre necessario che nessun componente del nucleo familiare possieda:
 - autoveicoli immatricolati la prima volta nei 6 mesi antecedenti la richiesta, o autoveicoli di cilindrata superiore a 1.600 cc oppure motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc, immatricolati la prima volta nei 2 anni antecedenti (sono esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità)
 - navi e imbarcazioni da diporto
- Nessuno dei componenti deve aver lasciato il lavoro a seguito di dimissioni volontarie nei dodici mesi precedenti, fatte salve le dimissioni per giusta causa

Il nucleo familiare

- Ai fini del Reddito di Cittadinanza, il nucleo familiare è definito ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n.159 del 2013, integrato con ulteriori disposizioni:
 - i coniugi permangono nel medesimo nucleo anche a seguito di separazione o divorzio, qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione
 - I componenti già facenti parte del nucleo continuano ad appartenervi anche a seguito di variazioni anagrafiche se permangono nella stessa abitazione
 - il figlio maggiorenne non convivente con i genitori fa parte del nucleo familiare dei genitori esclusivamente quando è di età inferiore a 26 anni, è nella condizione di essere a loro carico a fini IRPEF, non è coniugato e non ha figli

I benefici del Reddito di Cittadinanza

**Prestazione
Monetaria**



**Percorso
Personalizzato**

- Componente a integrazione del reddito fino a 6.000€/annui x scala di equiv.
- Componente ad integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione fino a 3.360€

**Inserimento
Lavorativo**

**Inclusione
Sociale**

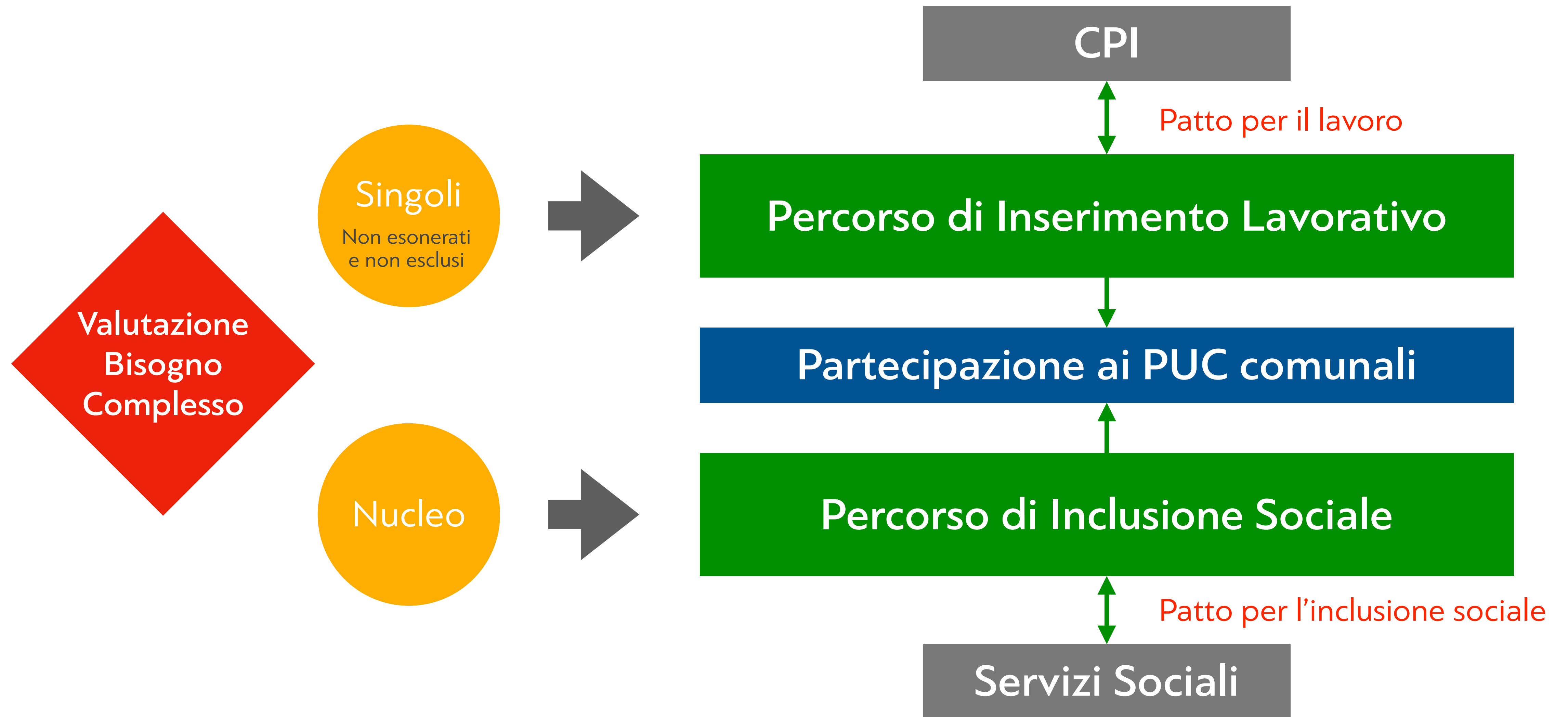
Calcolo integrazione del Reddito

- 1 per il primo componente
- 0,4 per ogni altro componente adulto
- 0,2 per i minori

Fino ad un massimo di 2,1
(2,2 se sono presenti componenti non autosufficienti)

Composizione nucleo familiare	Scala di equivalenza	Beneficio massimo annuale
1 adulto	1	6.000,00 €
1 adulto e 1 minore	1,2	7.200,00 €
2 adulti	1,4	8.400,00 €
2 adulti e 1 minore	1,6	9.600,00 €
2 adulti e 2 minori	1,8	10.800,00 €
2 adulti e 3 minori	2	12.000,00 €
3 adulti e 2 minori	2,1	12.600,00 €
4 adulti	2,1	12.600,00 €
4 adulti (o 3 adulti e 2 minori) tra cui una persona in condizione di disabilità grave o non autosufficiente	2,2	13.200,00 €

I Percorsi di Inserimento e di Inclusione



Le cause di esclusione dal percorso

- beneficiario pensione di cittadinanza
- soggetto di età superiore a 65 anni di età
- frequentante regolare corso di studi
- occupato
- beneficiario di pensione diretta
- soggetto con disabilità ai sensi della L. 68/99

Le cause di esonero dal percorso

- soggetti con carichi di cura di componenti familiari minori di 3 anni
- soggetti con carichi di cura di componenti disabili gravi e non autosufficienti
- occupato in conservazione
- frequentante corsi di formazione
- motivi di salute, incluse le donne in gravidanza certificate da un medico competente
- in percorso di tirocinio finalizzato all'inclusione e alla riabilitazione
- in percorso di tirocinio formativo e di orientamento

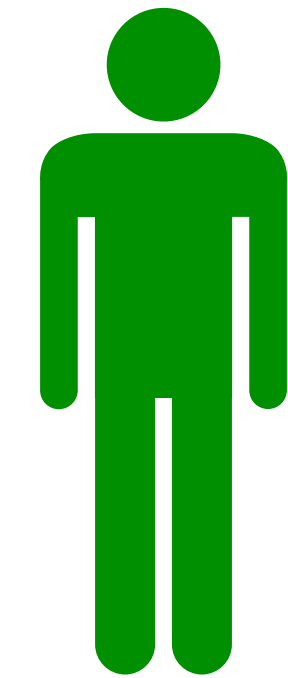
La Working Alliance



Alleanza di lavoro basata sulla
chiarezza degli impegni e delle
responsabilità reciproche

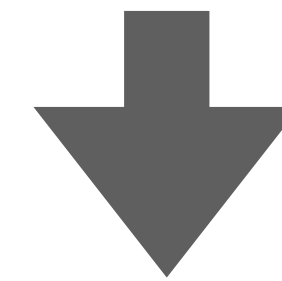
Il Case Management

Non offrire un servizio standardizzato, che prescinde dalle particolari caratteristiche e dai bisogni specifici del Beneficiario, ma di gestire ogni singolo percorso a partire dalle esperienze, dalle competenze e dai bisogni della persona fino all'individuazione dell'opportunità lavorativa



Bisogni

Risorse



**Percorso
Personalizzato**

Come strutturereste il percorso del RdC?

Il Percorso del RdC

FASE	DESCRIZIONE	ATTIVITÀ
1	Registrazione nel sistema nazionale on-line (beneficiario)	
2	Convocazione	Segmentazione dell'utenza
3	Primo appuntamento	Valutazione esonero o esclusione; Rilascio DID; SAP; Profilazione Quantitativa
4	Percorso per la sottoscrizione del Patto per il Lavoro	Profilazione Qualitativa; Valutazione Bisogno Complesso; Orientamento di base; Orientamento Specialistico
5	Elaborazione e sottoscrizione del Patto per il lavoro	
6	Attuazione del Patto per il Lavoro	
7	AdRdC	
8	Verifica della consultazione del sistema nazionale on-line per l'incontro domanda-offerta (beneficiario)	
9	Offerta congrua di lavoro	

La profilazione

- Il Profiling è uno strumento di erogazione delle politiche di tipo preventivo che permette di:
 - Determinare **l'intensità e l'articolazione delle politiche** offerte a ciascun beneficiario
 - **Calibrare l'impiego di risorse** in termini di spesa rispetto al livello di svantaggio rilevato su un generico beneficiario di una politica pubblica
 - **Definire il mix di servizi e misure più appropriato** a raggiungere l'obiettivo prefissato dalla politica erogata, determinato dal profilo specifico del beneficiario
- Esistono forme diverse di profiling:
 - Statistico (*statistical profiling*) > **profilazione quantitativa**
 - Basato sulla valutazione dell'operatore (*caseworker-based profiling*)
 - Basato su regole amministrative (*rule-based profiling*)
 - Che prevede combinazioni di diversi elementi come regole di ammissibilità, discrezione dell'operatore, dati amministrativi e valutazioni qualitative più soggettive e strumenti di screening psicologico (*soft-profiling*)

La profilazione quantitativa

- **Variabili individuali**

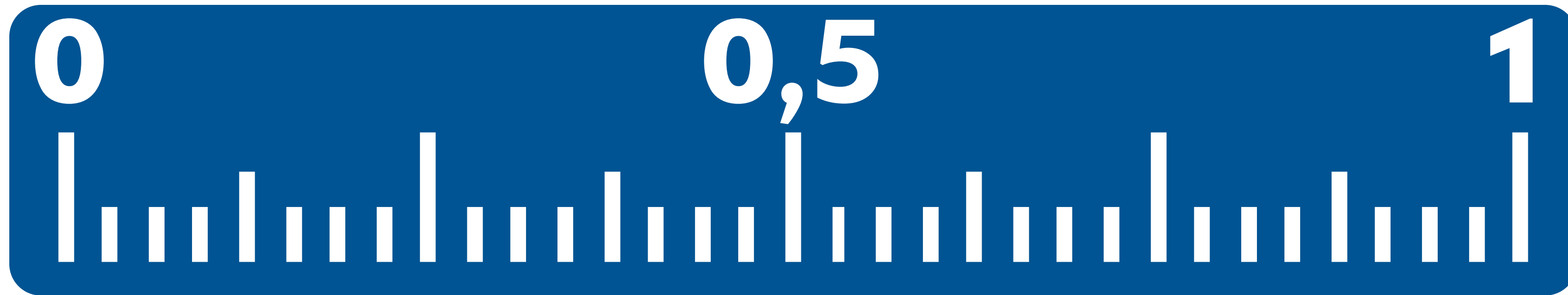
- Genere
- Età
- Cittadinanza
- Titolo di studio (titolo + disciplina)
- Condizione professionale anno precedente
- Durata della disoccupazione
- Iscritto a corso di istruzione scolastico, universitario, IFP, IFTS, ITS

- **Variabili territoriali**

- Tasso di occupazione provinciale
- Variazione del tasso di disoccupazione provinciale
- Incidenza regionale delle famiglie a bassa intensità di lavoro
- Densità imprenditoriale regionale

La profilazione quantitativa

+
Occupabile



-
Occupabile

Poco distante
dal mercato del lavoro

Distanza dal mercato del lavoro

Molto distante
dal mercato del lavoro

Percorso di
accompagnamento
poco strutturato

Strutturazione prevista del percorso

Percorso di
accompagnamento
molto strutturato

**E la profilazione qualitativa/valutazione
del bisogno complesso?**

Profilazione Qualitativa

Dimensione	Supporto Limitato	Supporto Moderato	Supporto Intensivo
<i>Dimensione</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Indicatore</i>

Profilazione Qualitativa

Dimensione	Supporto Limitato	Supporto Moderato	Supporto Intensivo
Competenze di ricerca attiva del lavoro	<i>Conosce diverse strategie di ricerca attiva del lavoro e le applica in maniera autonoma e in funzione delle diverse situazioni</i>	<i>Conosce solo alcune strategie di ricerca attiva ma non è del tutto autonomo o in grado di adattarle in maniera ottimale alle diverse situazioni</i>	<i>Non conosce strategie di ricerca attiva del lavoro o non è in grado di applicarle in autonomia</i>

Profilazione Qualitativa (ipotesi 1)

- Obiettivi di carriera
- Livello di competenze
- Controllo sulla vita personale
- Rete di supporto
- Alloggio
- Assistenza all'infanzia
- Trasporto
- Salute e famiglia
- Risoluzione dei problemi
- Passato lavorativo
- Atteggiamento generale
- Competenze di ricerca attiva e conoscenza del mercato del lavoro
- Competenze informatiche
- Capacità di portare a termine un compito in autonomia

Profilazione Qualitativa

Dimensione	Supporto Limitato	Supporto Moderato	Supporto Intensivo
Passato lavorativo	Ha un buon curriculum lavorativo, coerente e completo. Ha svolto anche lavori che richiedono un certo grado di specializzazione e di padronanza.	Ha un curriculum lavorativo con qualche vuoto, ma giustificato. Ha maturato esperienze che possono essere utilizzate come base per la costruzione di una più solida carriera lavorativa	Non ha nessuna esperienza lavorativa o ha un passato lavorativo carente, fatto di lavori occasionali e generici, che non gli hanno consentito di acquisire esperienze e competenze spendibili nel mercato del lavoro.
Livello di competenze	Dispone di un buon livello di competenze relativamente ad una o più professioni oppure è in grado di acquisirle in tempi definiti e ragionevoli.	Non dispone di un buon livello di competenze specialistiche in nessuna professione, ma potrebbe essere in grado di acquisirle, benché con qualche difficoltà, sia relativamente alle modalità di apprendimento che ai tempi.	Non dispone di competenze specialistiche per nessuna professione o ha gravi carenze in una o più aree, incluse le competenze di base. L'acquisizione di competenze in grado di mettere il beneficiario in condizioni di svolgere lavori non generici è molto difficile.
Obiettivo di carriera	Ha obiettivi di carriera solidi e chiari. Ha un atteggiamento propositivo ed è orientato alla progettualità di carriera	Dimostra di avere interesse nello stabilire un obiettivo di carriera chiaro. Ha o può assumere un atteggiamento attivo e propositivo, pur non avendo chiari gli obiettivi.	Non ha obiettivi di carriera o dimostra scarso impegno verso gli obiettivi di carriera. Ha un atteggiamento passivo nei confronti della carriera ("prende ciò che capita, solo perché costretto")

Profilazione Qualitativa 2

- Passato lavorativo/Attività prevalenti
- Livello di competenze
- Obiettivo di carriera
- Competenze di ricerca attiva
- Atteggiamento generale

Valutazione invio Servizi Sociali Comunali

- Età tra 60 e 65 anni
- Destinatario di:
 - Servizio disabili
 - Servizio sociale e socio-educativo minori, adulti e famiglia
 - Centro di salute mentale
 - Servizi dipendenze
 - Servizio sociale penale adulti
 - Servizio sociale penale minori
 - Servizi di supporto scolastico
 - Servizi per le politiche abitative
- Stato di salute:
 - Patologie lievi permanenti
 - Patologie croniche gravi
 - Problemi psicologici o psichiatrici
 - Disabilità certificata non rilevata nella DSU
 - Disabilità per la quale è in corso la certificazione

Valutazione invio Servizi Sociali Comunali

- Bisogni di cura:
 - Difficoltà di conciliazione o di cura connesse alla monogenitorialità
 - Difficoltà delle figure genitoriali di rispondere ai bisogni di sviluppo dei bambini
 - Problemi di ruolo e cura di sé (trascuratezza, scarsa pulizia, ordine e cura del proprio aspetto, abbigliamento inadeguato)
 - Problemi legati a gravidanze precoci, ravvicinate e numerose
 - Carcerazioni/problemi giudiziari
 - Difficoltà nel fronteggiare problemi di dipendenza (alcool, sostanze stupefacenti, ludopatia)
- Isolamento sociale
- Adulti vittime di maltrattamento / abuso
- Famiglia maltrattante e/o abusante
- Con comportamenti sociali violenti, antisociali (es. bullismo, uso di alcool o droghe ecc.)
- Minori coinvolti in procedure penali
- Tematiche segnalate da altri servizi e già note o segnalate direttamente dal cittadino in modo spontaneo
- Vittime di maltrattamento / abuso o di “violenza assistita”
- Inadeguate/Insufficienti competenze linguistiche

Valutazione invio Servizi Sociali Comunali

- Educazione dei minori:
 - Con difficoltà di apprendimento
 - Non frequentanti con regolarità la scuola dell'obbligo
 - Inadempienti rispetto all'obbligo scolastico
- Condizione abitativa:
 - Struttura di accoglienza
 - Accoglienza di carattere temporaneo presso strutture
 - Condizione abitativa: Alloggio di fortuna\senza dimora

L'orientamento

Che cos'è l'orientamento

- L'orientamento è un intervento consulenziale personalizzato e contestualizzato finalizzato a aiutare una persona a:
 - Fronteggiare le transizioni (cambiamento ed evoluzione)
 - Sostenere la conoscenza di sé, la capacità di scelta, il proprio modo di porsi rispetto all'esperienza formativa e lavorativa
 - Supportare l'utente nella costruzione di un progetto personale e professionale per il futuro

Orientamento di base (LEP C)

- Informazioni sul soggetto
 - *Storia Lavorativa (CO)*
 - *Scheda Anagrafico Professionale (SAP)*
 - *Did e profilazione quantitativa*
 - *Curriculum Vitae (CV)*
 - Esperienze formative e lavorative
 - Informazioni individuali (condizioni di vita, risorse, vincoli)
 - Disponibilità e preferenze
 - Aspirazioni
- Informazioni sul contesto
 - Trend profilo e settore professionale (sistema informativo Excelsior-Unioncamere)
 - fabbisogni e competenze (Inapp: Fabbisogni professionali e Atlante del lavoro e delle qualificazioni)
 - Risorse ed opportunità (rete territoriale, formazione, altre politiche attive)

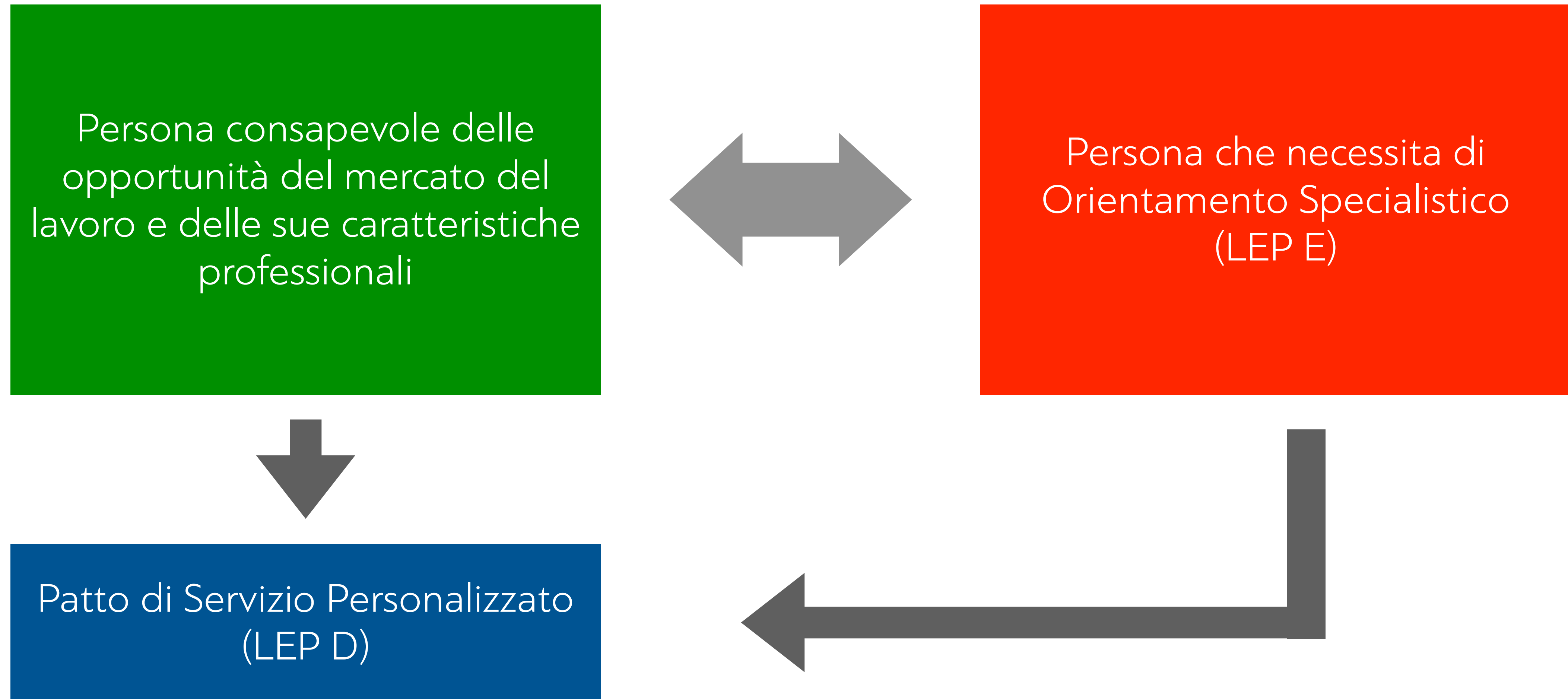
Dimensioni chiave dell'Orientamento di base

- Comprensione del bisogno/domanda
- Analisi preliminare delle competenze in relazione al mercato del lavoro
- Diagnosi del grado di attivazione della persona e livello di autonomia ed iniziativa per organizzare la propria ricerca attiva (conoscenza del mercato del lavoro di riferimento, metodi di ricerca attiva, strumenti di autopromozione, ...)
- Ri-posizionamento nel mercato del lavoro e costruzione condivisa del progetto professionale

La relazione con l'utente nell'Orientamento di base

- Tenere conto della segmentazione delle condizioni, dei bisogni, delle domande
- Facilitare/sostenere/attivare
- Lavorare sulla motivazione e sulla percezione di sé: autoefficacia e autostima, propensione al cambiamento
- Prestare attenzione a «segnali» (atteggiamenti, valori, registro comunicativo, cura di sé...) che si possono leggere ed interpretare

L'outcome dell'Orientamento di base



Orientamento Specialistico (LEP E)

- L'orientamento specialistico è un servizio individualizzato ed erogato nel caso in cui il colloquio di orientamento di base non sia ritenuto sufficiente a definire in modo efficace un percorso di inserimento/reinserimento della persona.
- A garanzia del LEP si ritengono necessarie:
 - l'identificazione delle aspettative di inserimento lavorativo
 - l'identificazione delle competenze tecnico-professionali e delle risorse personali spendibili nel mercato del lavoro
 - la co-costruzione di un piano professionale con obiettivi perseguibili e coerenti con il profilo della persona
 - il supporto motivazionale all'utente in situazioni di criticità

Le attività dell'orientamento specialistico

- Bilancio di Competenze
- Colloqui individuali e di gruppo
- Percorsi di consulenza di carriera
- Informazioni sul sistema di politiche del lavoro

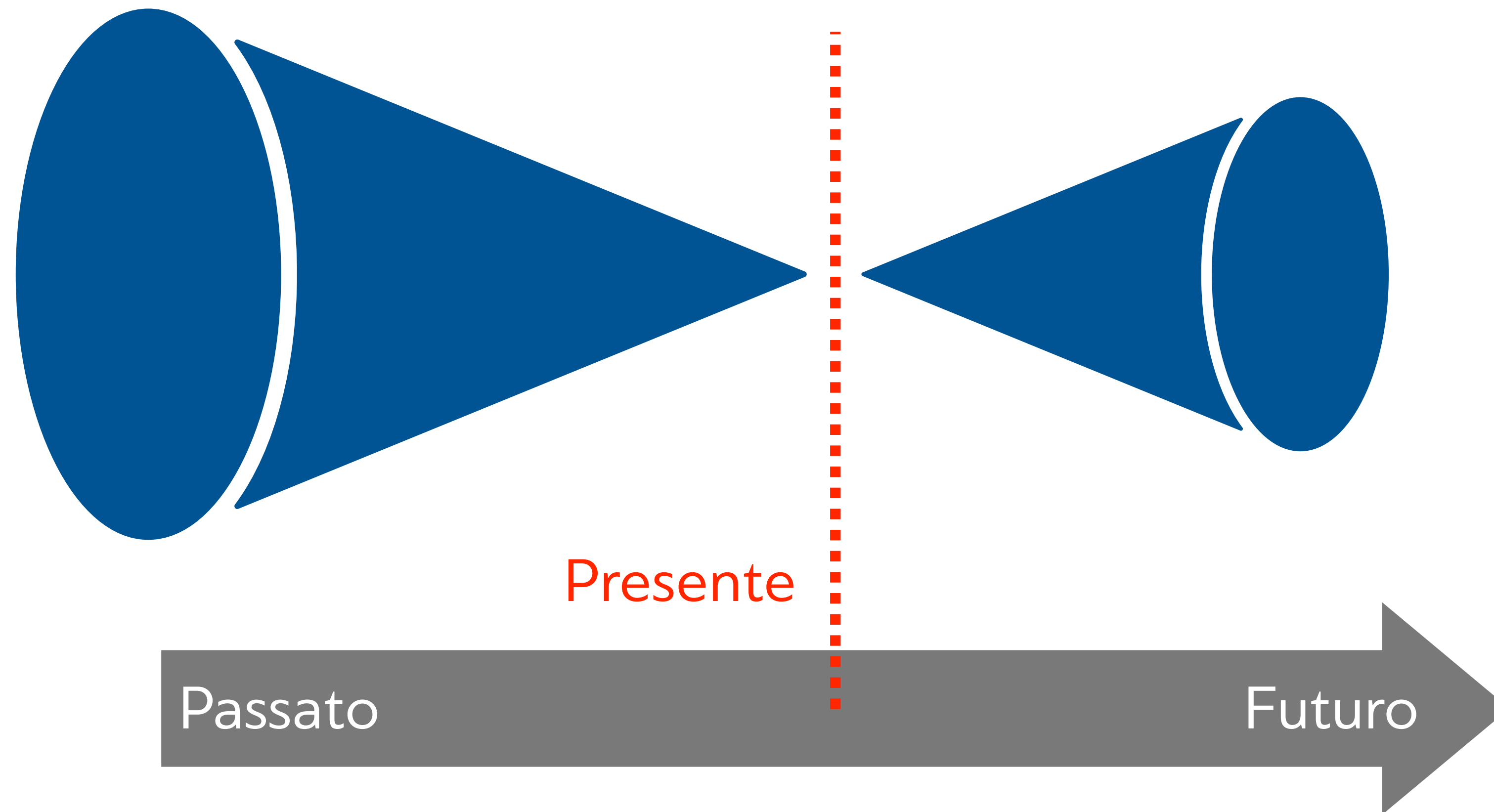
Bilancio di Competenze

Bilancio di Competenze

Cos'è il Bilancio di Competenze

Il Bilancio di competenze è un intervento strutturato di consulenza che aiuta a definire con precisione le proprie capacità, competenze e aspirazioni professionali, finalizzato all'elaborazione di progetto di sviluppo personale e professionale.

Le domande fondamentali



Chi sono?

Cosa so fare?

Cosa voglio fare?

Cosa posso fare?

Come lo farò?

Il ruolo del consulente di bilancio

Valorizzare gli elementi anagrafici e curricolari nei loro aspetti positivi o negativi, per ricostruire il passato e progettare il futuro

- Stimolare l'autoriflessione
- Aiutare ad evidenziare tutte le esperienze vissute
- Aiutare a dare ordine alle informazioni emerse
- Aiutare ad individuare i punti di forza e i punti di debolezza
- Promuovere consapevolezza di sé e dei propri atteggiamenti
- Stimolare l'esame di realtà

Gli strumenti del bilancio di competenze

Intervista

Schede di autovalutazione

Test e questionari

**Come progettereste un percorso di
Bilancio di Competenze?**

Le fasi del Bilancio di Competenze

- **Fase preliminare:**
Accoglienza, Presentazioni, Condivisione del percorso, Definizione del patto
- **Fase di analisi:**
Ricostruzione del percorso di vita, Analisi delle esperienze formative e lavorative, Analisi degli eventi significativi di vita (Life Changer), Ricostruzione delle competenze, degli interessi, dei valori, delle risorse personali e di rete, ecc.
- **Fase di elaborazione del progetto professionale:**
Obiettivi formativi e professionali; Attività, Azioni e Strumenti funzionali al raggiungimento degli obiettivi.

Esempi di schede di Bilancio di Competenze

Bilancio di Competenze

1. La linea della vita

Passato

6. I momenti importanti

Un momento importante della mia vita è stato...

Quel momento è stato importante perché...

Cosa ho fatto, come ho reagito a quel momento?

L'ho affrontato da solo o qualcuno mi è stato accanto? Chi?

Grazie a quel momento ho imparato...

Presente

Futuro

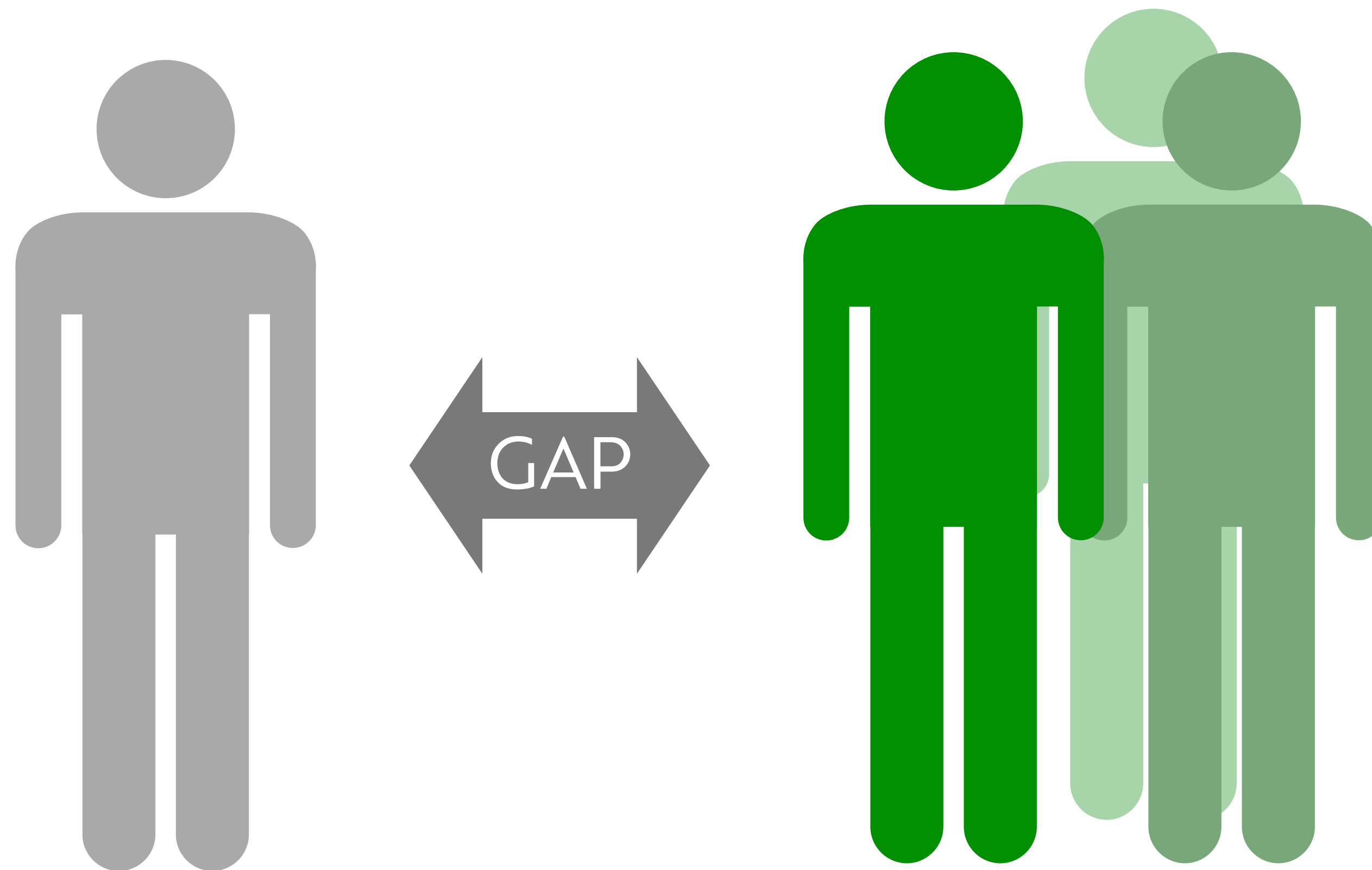
Bilancio di Competenze

4. Tirocini, Stage ed Esperienze Lavorative

Azienda			
Dall'anno _____	Al _____	Durata	
Ruolo/Posizione			
Attività			
Conoscenze	Competenze tecniche	Competenze trasversali	
Aspetti positivi		Aspetti negativi	

1. La Linea della vita
2. Istruzione
3. Formazione
4. Esperienza lavorative
5. Altre esperienze
6. Life Changer
7. Conoscenze
8. Competenze tecniche
9. Competenze trasversali
10. Competenze linguistiche
11. Competenze digitali
12. Inventario delle risorse personali
13. Test sugli stili di attribuzione
14. Test sugli stili di coping
15. Test Autoefficacia percepita
16. Inventario dei valori professionali
17. Il progetto personale

Individuazione dei gap formativi



Atlante Lavoro INAPP

Repertorio Qualificazioni
della Regione

Il Percorso del RdC

FASE	DESCRIZIONE	ATTIVITÀ
1	Registrazione nel sistema nazionale on-line (beneficiario)	
2	Convocazione	Segmentazione dell'utenza
3	Primo appuntamento	Valutazione esonero o esclusione; Rilascio DID; SAP; Profilazione Quantitativa
4	Percorso per la sottoscrizione del Patto per il Lavoro	Profilazione Qualitativa; Valutazione Bisogno Complesso; Orientamento di base; Orientamento Specialistico
5	Elaborazione e sottoscrizione del Patto per il lavoro	
6	Attuazione del Patto per il Lavoro	
7	AdRdC	
8	Verifica della consultazione del sistema nazionale on-line per l'incontro domanda-offerta (beneficiario)	
9	Offerta congrua di lavoro	

Il Patto per il Lavoro

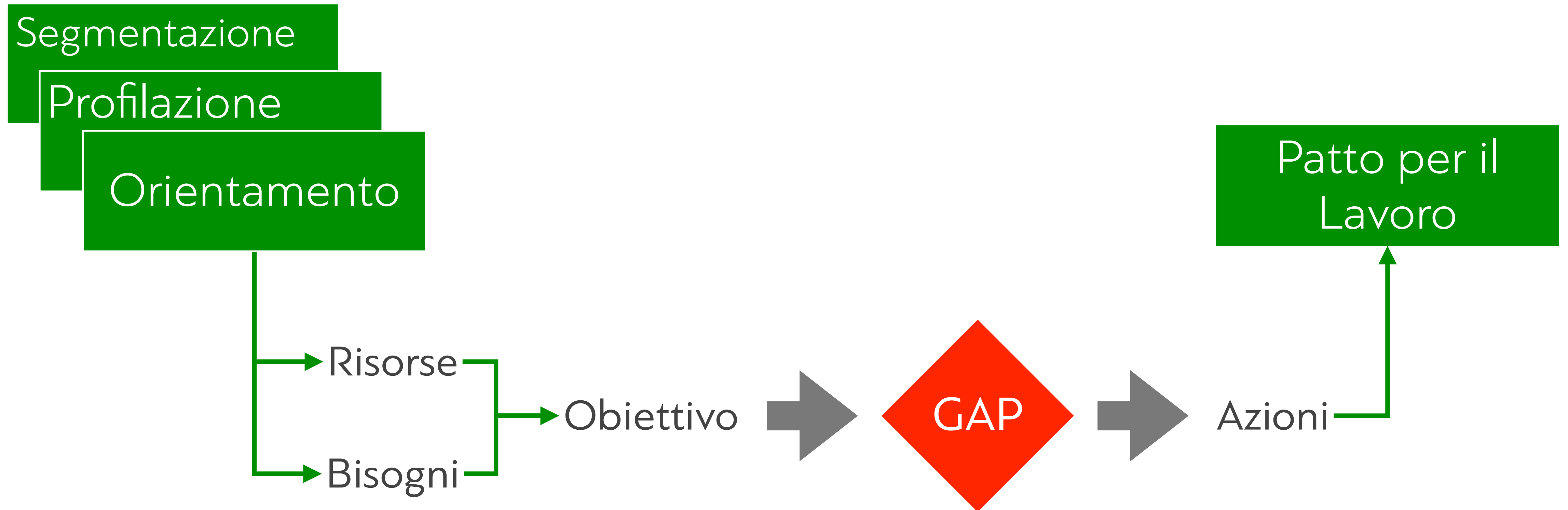
Il Patto per il Lavoro (o PSP)

Il Patto per il Lavoro è l'**accordo formale** attraverso cui il beneficiario RDC ed i servizi che lo accolgono si impegnano a rimuovere le cause della condizione di povertà dell'intero nucleo familiare di appartenenza.

Il Patto per il Lavoro è **la formalizzazione della working alliance** tra Beneficiario del RdC e Cpl, basata su reciproche responsabilità a garanzia del successo del programma.

Il Patto per il lavoro è la **trascrizione del percorso personalizzato** costruito in funzione dei bisogni e delle risorse del beneficiario, tenendo conto delle opportunità presenti sul territorio, finalizzato all'inserimento lavorativo.

Orientamento e Patto per il Lavoro



Quali azioni possiamo inserire nel PpL?

Servizi immediatamente
disponibili presso il
Centro per l'Impiego

Progettazione e preparazione
dei servizi

Misure disponibili nella
rete di servizi del
territorio

Mappatura del territori

Servizi disponibili (o attivabili) presso il CPI

- **Laboratori di orientamento:**
 - CV e Lettera di presentazione
 - Il colloquio di lavoro
 - La ricerca attiva del lavoro
- **Laboratori sul digital divide:**
 - La posta elettronica
 - Internet e i motori di ricerca
- **Seminari:**
 - L'offerta formativa e la rete dei CPIA
 - L'andamento del mercato del lavoro
 - La rete territoriale dei Servizi per il lavoro
- **Attività di accompagnamento al lavoro:**
 - Eventi di matching D/O
 - AdRdC (Scelta del soggetto e/o percorso di ricerca intensiva)
 - Promozione e avvio di Tirocinii
 - Promozione e avvio di contratti di Apprendistato
 - Informazioni su microcredito e altri strumenti di supporto al lavoro autonomo

Misure disponibili nella rete di servizi

Ambito	Soggetto	Misura
Istruzione	CPIA	Reinserimento in percorsi di istruzione
Formazione	Soggetti accreditati alla formazione	Percorsi di formazione e riqualificazione Acquisizione di Qualifiche Acquisizione di Specializzazione
Accompagnamento al lavoro	Soggetti Accreditati SPL	AdRdC Tirocinii e Apprendistato Altre attività di accompagnamento al lavoro
Accompagnamento al lavoro autonomo	Associazioni datoriali Agenzie regionali Invitalia Camera di Commercio Soggetti accreditati SPL	Microcredito e/o supporto al lavoro autonomo
Altri servizi	Servizi sociali comunali	PUC - Progetti di Pubblica Utilità Collettiva Misure socio-assistenziali e socio-sanitarie Servizi Abitativi

L'Assegno di Ricollocazione

Cos'è l'AdRdC

- Un servizio personalizzato per la ricerca di nuova occupazione, volto al reinserimento nel mondo del lavoro in tempi brevi, che consiste in attività di “Assistenza intensiva nella ricerca attiva di lavoro” e si compone di due prestazioni principali
- **Assistenza alla persona e tutoraggio**
finalizzata ad assistere in modo continuativo il soggetto in tutte le attività necessarie alla sua ricollocazione, attraverso l'assegnazione di un tutor, la definizione e condivisione di un programma personalizzato per la ricerca attiva di lavoro.
- **Ricerca intensiva di opportunità occupazionali**
finalizzata alla promozione del profilo professionale del titolare dell'AdR verso i potenziali datori di lavoro, all'assistenza a preselezioni o alla partecipazione a selezioni per posti vacanti, sino alle prime fasi di inserimento in azienda.

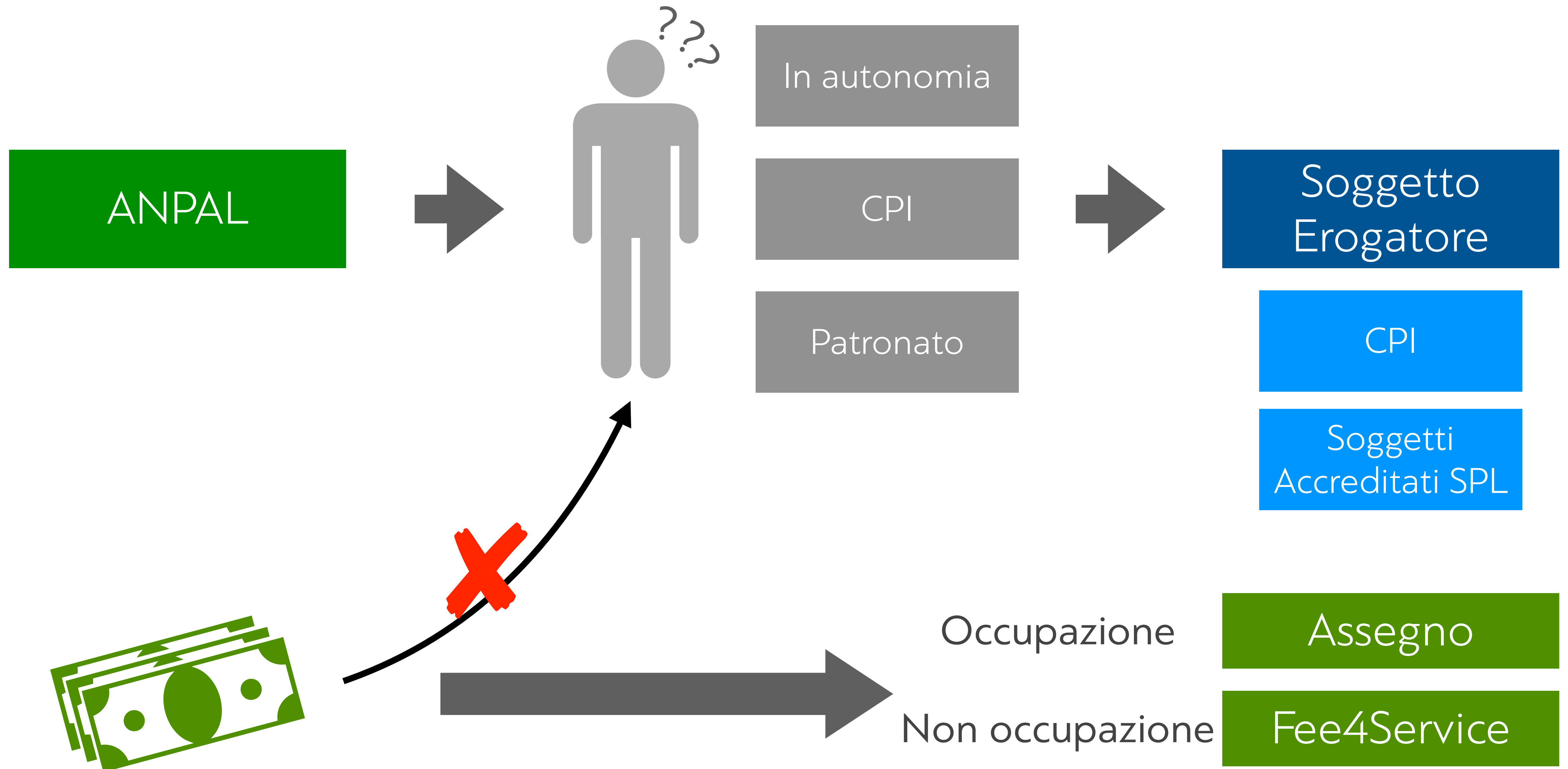
Assistenza alla persona e tutoraggio

- Azioni volte al supporto diretto dell'utente per potenziarne le possibilità di inserimento lavorativo
- Ogni soggetto erogatore potrà erogare i servizi adottando i propri strumenti per meglio assistere il beneficiario, come per esempio:
 - Sessioni di gruppo per il rafforzamento delle competenze e la riqualificazione dell'utente
 - Laboratori per migliorare le tecniche di ricerca autonoma di un lavoro e la promozione della propria candidatura
 - Elaborazione strategia di tutoraggio basata sulla frequenza e regolarità dei contatti con il destinatario
 - Incontri periodici di tutoraggio per adeguare le attività ai fabbisogni del destinatario e verificare l'efficacia del percorso

Ricerca intensiva di opportunità occupazionali

- Servizi volti alla promozione della candidatura del beneficiario verso il sistema della domanda di lavoro
 - individuazione delle opportunità occupazionali del territorio congrue con i profili ed esperienza
 - identificazione di target di aziende potenzialmente interessate
 - supporto all'auto promozione delle candidature verso le aziende target identificate
 - promozione di candidature che corrispondono a richieste specifiche di profili da parte delle aziende

Come funziona l'AdRdC



L'importo dell'assegno e la profilazione

Indice profilazione	0,98	Indice profilazione	0,78	Indice profilazione	0,64
Tipologia contrattuale	AdR	Tipologia contrattuale	AdR	Tipologia contrattuale	AdR
Contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	4.840,00 €	Contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	3.240,00 €	Contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	2.120,00 €
Contratto a termine superiore o uguale a 6 mesi	2.420,00 €	Contratto a termine superiore o uguale a 6 mesi	1.620,00 €	Contratto a termine superiore o uguale a 6 mesi	1.060,00 €
Contratto a termine superiore o uguale a 3 mesi e fino a 6 mesi*	1.210,00 €	Contratto a termine superiore o uguale a 3 mesi e fino a 6 mesi*	810,00 €	Contratto a termine superiore o uguale a 3 mesi e fino a 6 mesi*	530,00 €
Indice profilazione	0,25	Indice profilazione	0,50	Indice profilazione	0,51
Tipologia contrattuale	AdR	Tipologia contrattuale	AdR	Tipologia contrattuale	AdR
Contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	1.000,00 €	Contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	1.000,00 €	Contratto a tempo indeterminato (compreso apprendistato)	1.080,00 €
Contratto a termine superiore o uguale a 6 mesi	500,00 €	Contratto a termine superiore o uguale a 6 mesi	500,00 €	Contratto a termine superiore o uguale a 6 mesi	540,00 €
Contratto a termine superiore o uguale a 3 mesi e fino a 6 mesi*	250,00 €	Contratto a termine superiore o uguale a 3 mesi e fino a 6 mesi*	250,00 €	Contratto a termine superiore o uguale a 3 mesi e fino a 6 mesi*	270,00 €

L'offerta congrua

Parametri di definizione dell'offerta congrua

- Coerenza con le esperienze e le competenze maturate
- Distanza dalla residenza o tempi di trasferimento mediante mezzi di trasporto pubblico
- Tipologia contrattuale, orario di lavoro e retribuzione

Coerenza con le esperienze maturate

Disoccupazione	
fino a 6 mesi	ADA indicate nel patto di servizio, nell'ambito dello stesso processo di lavoro nello stesso settore professionale
da 6 a 12 mesi	ADA dello stesso processo di lavoro o afferenti anche ad altri processi di lavoro nello stesso settore professionale , in cui vi sia continuità dei contenuti con le esperienze e competenze
oltre 12 mesi	Tutte le ADA comprese in tutti i processi di lavoro dello stesso settore professionale o ADA di altri settori professionali in cui ci sia continuità dei contenuti con le esperienze e competenze

Distanza dalla residenza

Disoccupazione	I Offerta	II Offerta	III Offerta
primi 12 mesi	entro 100 Km o 100' con mezzi	entro 250 Km	Su tutto il territorio nazionale
dopo i 12 mesi	entro 250 Km	entro 250 Km	Su tutto il territorio nazionale
in caso di rinnovo	Su tutto il territorio nazionale	Su tutto il territorio nazionale	Su tutto il territorio nazionale
presenza disabili	entro 100 Km o 100' con mezzi	entro 100 Km o 100' con mezzi	entro 100 Km o 100' con mezzi
presenza minori	entro 100 Km o 100' con mezzi	entro 250 Km	entro 250 Km

Tipologia contrattuale, orario di lavoro e retribuzione

Contratto	L'offerta di lavoro è congrua quando si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato oppure determinato o di somministrazione di durata non inferiore a 3 mesi
da 6 a 12 mesi	L'offerta di lavoro è congrua quando si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o con un orario di lavoro non inferiore all'80% di quello dell'ultimo contratto di lavoro.
oltre 12 mesi	Retribuzione superiore di almeno il 10% del beneficio massimo fruibile da un solo individuo, inclusivo della componente ad integrazione del reddito dei nuclei residenti in abitazione in locazione (858€)

La condizionalità

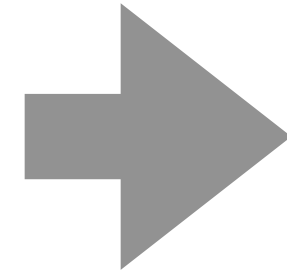
Su cosa si basa la condizionalità

Working Alliance

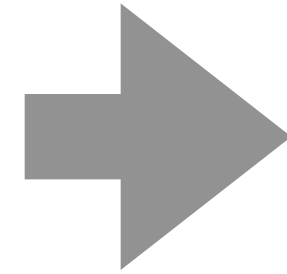
Sanzioni

Tipologie di sanzioni

Esiti controlli su domanda
e ottenimento RDC

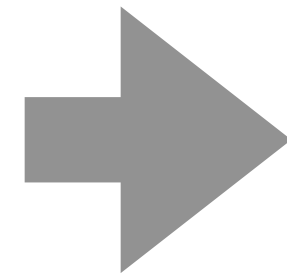


Decadenza

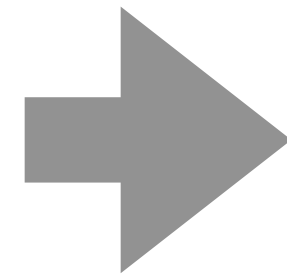


Reclusione

Mancata partecipazione
alle attività



Decadenza



Sanzione graduale fino
alla decadenza

Le sanzioni più dure

- Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio del RdC, rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la **reclusione da due a sei anni**
- L'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini della revoca o della riduzione del beneficio entro i termini previsti dal dl 4/2019, è punita con la **reclusione da uno a tre anni**
- Alla condanna in via definitiva per i suddetti reati, nonché alla sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti per gli stessi reati, consegue di diritto l'immediata revoca del beneficio con efficacia retroattiva e il beneficiario è tenuto alla **restituzione di quanto indebitamente percepito**
- Il beneficio non può essere nuovamente richiesto prima che siano **decorsi dieci anni** dalla condanna

Le sanzioni graduali

- In caso di mancata presentazione, in assenza di giustificato motivo, alle convocazioni da parte dei Centri per l'Impiego, da parte anche di un solo componente il nucleo familiare, si applicano le seguenti sanzioni:
 - a) la decurtazione di **1 mensilità** del beneficio economico in caso di prima mancata presentazione;
 - b) la decurtazione di **2 mensilità** alla seconda mancata presentazione;
 - c) la **decadenza** dalla prestazione, in caso di ulteriore mancata presentazione.
- Nel caso di mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento, da parte anche di un solo componente il nucleo familiare, si applicano le seguenti sanzioni:
 - a) la decurtazione di **2 mensilità**, in caso di prima mancata presentazione;
 - b) la **decadenza** dalla prestazione in caso di ulteriore mancata presentazione

Garanzia Giovani

Garanzia Giovani

Politica attiva Finanziata dalla Commissione Europea a favore degli stati membri con disoccupazione superiore al 25%

- Requisiti
- Accoglienza
- Orientamento
- Formazione
- Accompagnamento al lavoro
- Apprendistato
- Tirocini
- Servizio Civile
- Autoimpiego e imprenditorialità
- Mobilità professionale transnazionale e territoriale
- Corsi degli Istituti Tecnici Superiori
- Programmi nazionali e regionali

Garanzia Giovani

Requisiti

- **Età** compresa tra i 15 e i 29 anni (fino a 34 nelle regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia)
- **Residenza** in Italia (esclusa la Provincia Autonoma di Bolzano)
- Non avere un lavoro, né partecipare a corsi di formazione o studio (**NEET**)

Garanzia Giovani

Accoglienza

- Incontro di circa 2 ore con un operatore del CPI o di altro ente autorizzato
- Adesione alla misura
- Informazioni sulla misura (enti attuatori, obiettivi, opportunità, servizi)
- Modalità di accesso ai servizi

Garanzia Giovani

Orientamento

- Colloquio individuale con un operatore del CPI o di altro ente, finalizzato ad individuare il percorso più adatto per l'utente
- **Orientamento di I livello:** SAP, informazioni, profiling, individuazione del percorso, stipula del Patto di Servizio
- **Orientamento di II livello:** colloqui individuali, laboratori di gruppo, griglie e schede strutturate, questionari, test psico-attitudinali, ecc.

Garanzia Giovani

Formazione

- **Formazione per il futuro inserimento lavorativo** (titolo di studio *debole*):
Percorsi formativi professionalizzanti, anche di alta formazione, individuali o collettivi, erogati da soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione.
- **Reinserimento di giovani 15-18 anni in percorsi formativi**:
Percorsi formativi finalizzati all'ottenimento di una qualifica o di un diploma, erogati da soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione, possono includere uno stage in azienda.
- **Assunzione e formazione** (in caso si contratto di lavoro):
Percorsi formativi collettivi o individuali, finalizzato a completare la formazione in funzione delle richieste dell'azienda, da attivare entro 120 giorni dall'assunzione, erogato da soggetti accreditati o autorizzati dalla Regione.

Garanzia Giovani

Accompagnamento al lavoro

- Servizio offerto da operatori qualificati dei CPI o altri enti autorizzati.
- Progettazione e attivazione di strumenti di inserimento lavorativo.
- Ricerca attiva, definizione del progetto professionale, supporto nella fase di ingresso del mercato del lavoro (scouting, matching, selezione del personale, ecc.
- Il percorso dura 6 mesi, può essere interrotto e ripreso in caso di iscrizione a corso di formazione o contratto di lavoro di durata inferiore a 6 mesi.

Garanzia Giovani

Apprendistato

- Progettazione e personalizzazione, tutoraggio, erogazione del progetto formativo previsto dal contratto di apprendistato
- **Apprendistato di I Livello per la qualifica e il diploma:**
Età compresa tra i 15 e i 25 anni; piano formativo finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica; erogazione all'interno dell'impresa, in accordo con enti di formazione accreditati o Istituti professionali di Stato.
- **Apprendistato di alta formazione e ricerca:**
Tra 18 e 29 anni; piano formativo finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio in alta formazione o svolgere attività di ricerca, in collaborazione con Università, ITS, enti di ricerca.

Garanzia Giovani

Tirocini

- Esperienza formativa in azienda, fino a 6 mesi (12 per persone con svantaggio) e che prevede una indennità di partecipazione mensile.
- Tirocini extra curriculari regionali
- Tirocini extra curriculari in mobilità geografica nazionale e transnazionale

Garanzia Giovani

Servizio Civile

- Esperienza di crescita civica e partecipazione sociale, in progetti di solidarietà, cooperazione e assistenza.
- Tra i 18 e i 29 anni, presso le organizzazioni pubbliche o private che hanno presentato progetti all'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile (UNSC) o all'Ufficio di competenza regionale.
- Dura 12 mesi (di cui 8 all'estero nel caso di progetti UE)
- Aree di intervento: Assistenza alle persone, Protezione civile, Ambiente, Patrimonio artistico e culturale, Educazione e promozione culturale, Servizio civile all'estero.
- È prevista una indennità di 433,80€ al mese, più ulteriori 15€ al giorno per l'eventuale periodo all'estero.

Garanzia Giovani

Autoimpiego e imprenditoria

- Servizi per sviluppare e perfezionare le attitudini imprenditoriali e sostenere l'avvio di un lavoro autonomo o di un'impresa.
- Assistenza e formazione mirata nelle fasi di sviluppo del progetto imprenditoriale: percorsi di formazione specialistici fino alla stesura del business plan, supporto allo startup e accesso al credito, per le iniziative meritevoli.
- Fase 1: Formazione specialistica e affiancamento consulenziale:
- Fase 2: Accesso al credito.
- Programmi: **Yes I Start Up** (formazione) e **SELFIEmployment** (finanziamenti)

Garanzia Giovani

Mobilità professionale transnazionale e territoriale

- Finanziamento della mobilità di giovani lavoratrici e lavoratori in Italia e negli altri paesi dell'Unione europea attraverso un **voucher** che contribuisce ai costi di viaggio e alloggio.
- informazioni sulle possibilità di lavoro in Italia e in Europa
- supporto alla ricerca dei posti di lavoro
- assistenza nelle pratiche di assunzione

Garanzia Giovani

Corsi degli Istituti Tecnici Superiori

- Incentivo a iscriversi a **corsi di Its** (Istituti tecnici superiori), che servono a innalzare il livello delle competenze specialistiche e aumentano quindi le opportunità occupazionali. informazioni sulle possibilità di lavoro in Italia e in Europa
- Il contributo copre le spese di iscrizione, viaggio, alloggio e vitto nel caso si voglia frequentare un Its in una regione diversa da quella di residenza, e offrono una indennità di partecipazione al tirocinio curriculare.

Garanzia Giovani

Progetti Nazionali e Regionali

- Yes I Start Up
- SELFIEEmployment
- Crescere in digitale
- ICT Giovani programmatori
- ICT Giovani Mezzogiorno
- Progetti regionali

Riepilogo

Politiche sociali e politiche del lavoro

Il mondo del lavoro

La povertà

Politiche passive e politiche attive

Gli ammortizzatori sociali

Gli attori delle politiche del lavoro

Servizi pubblici e ApL

Il Reddito di Cittadinanza

Orientamento e Bilancio di Competenze

Start up e Imprenditoria

Grazie