

**GUIDE INFORMATIVE TASCABILI**

# **IL LAVORO CHE CAMBIA**

**La riforma *Biagi***

**I Centri per l'impiego**

**Le Agenzie per il Lavoro**

---

La questione occupazionale per i giovani riveste sicuramente un ruolo primario d'attenzione. L'interesse emerge negli ultimi anni scolastici o si università, quando l'entrata nel mondo del lavoro può divenire un vero e proprio trauma. Soprattutto oggi gli scenari lavorativi e legislativi si sono sviluppati in modo velocissimo, ed è pertanto opportuno e necessario dare ai giovani dei riferimenti chiari e precisi che riescano ad orientarli meglio e senza confusione. Proprio in virtù di queste semplici considerazioni è nata l'idea di creare un'apposita guida sul nuovo mondo del lavoro; *Il lavoro che cambia* è appunto uno strumento d'informazione a 360 gradi sul mercato occupazionale e sulle recenti riforme.

Oggi si contano ben 45 tipologie di contratti lavorativi e, poiché il lavoro giovanile (ma non solo) è sempre più precario e incerto, diventa basilare la conoscenza approfondita di questi e soprattutto dei propri diritti.

La guida non contiene valutazioni politiche ma presenta nelle varie sezioni la realtà della riforma Biagi, dei Centri per l'Impiego e delle Agenzie per il Lavoro.

Nel ringraziare il curatore della guida e responsabile dell'Informagiovani del Comune di Omegna, Dott. Davide Vergnano, mi auspico che tale testo possa aiutarvi concretamente.

L'Assessore alle Politiche Giovanili e al Lavoro  
(Christian Scatamacchia)

L'idea è frutto della collaborazione tra l'Informagiovani di Omegna, le Agenzie per il Lavoro Adecco di Gravellona Toce, Kelly Services di Omegna e il Centro per l'Impiego di Omegna.

Fonte informativa primaria: Ministero del Welfare e Politiche Sociali – Guida alla Riforma Biagi. Le sezioni 1 e 2 sono state curate da Kelly Services e Adecco, la sezione 3 dal CPI di Omegna.

Finito di stampare nel mese di aprile 2005

# **IL LAVORO CHE CAMBIA**

La riforma *Biagi*, I Centri per l'Impiego, le Agenzie per il lavoro.

## **1 LA RIFORMA *BIAGI***

***pag. 4***

- Finalità e campo di applicazione
- Le novità della Riforma
- Altre novità della Riforma

## **2 L'EVOLUZIONE DELLE AGENZIE PER IL LAVORO**

***pag. 10***

Cambiamenti dei servizi offerti in seguito alla Riforma del Mercato del Lavoro

- contratto di somministrazione a tempo determinato
- contratto di somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing)
- ricerca e selezione del personale (permanent placement)
- ricollocazione professionale (outplacement)
- formazione

## **3 IL QUADRO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

***pag. 15***

Nuove forme di contratti "flessibili"

- Lavoro intermittente o "a chiamata"
- Lavoro ripartito (job sharing)
- Contratto di inserimento
- Part-time
- Contratto di apprendistato
- Lavoro a progetto

## **4 I SERVIZI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO**

***pag. 26***

Tipologia dei servizi, utenti e destinatari

## **5 BIBLIOGRAFIA E DOCUMENTAZIONE**

***pag. 31***

# **1. LA RIFORMA *BIAGI***

## **FINALITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE**

La riorganizzazione del mercato del lavoro ha l'obiettivo di creare un mercato trasparente ed efficiente, con maggiori possibilità di inserimento professionale, maggiori servizi per i disoccupati e per le persone in cerca del primo lavoro con particolare riguardo alle fasce più deboli. Essa vuole garantire la possibilità ad ogni lavoratore di trovare e di cambiare lavoro, valorizzando le proprie doti e le proprie capacità.

La nuova normativa si ispira agli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente e dichiara come propria finalità quella di aumentare l'occupazione e promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, nel rispetto delle disposizioni relative alla libertà e dignità del lavoratore (di cui allo statuto dei lavoratori) e alle disposizioni sulla parità dei sessi.

I principali cambiamenti previsti dalla Riforma:

- l'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro può essere gestita sia da operatori pubblici che privati, venendo meno il monopolio del collocamento pubblico;
- introduzione delle Agenzie per il lavoro;
- creazione della borsa continua nazionale del lavoro;
- introduzione di nuove tipologie di contratto utili ad adattare l'organizzazione del lavoro ai mutamenti dell'economia e ad aumentare l'occupazione: job sharing, job on call, staff leasing ecc.
- la formula contrattuale di co.co.co (collaborazione coordinata e continuativa) è sostituita dal contratto a progetto;
- il CFL (Contratto formazione lavoro) è sostituito dal contratto di inserimento e dal nuovo contratto di apprendistato;
- viene liberalizzata ulteriormente la formula del contratto part time;
- maggiore controllo per garantire la massima trasparenza e la tutela dei lavoratori.

## **LE NOVITÀ DELLA RIFORMA**

### **• Il collocamento**

Con il DLGS 10 settembre 2003 n° 276 viene cambiato anche l'attuale sistema di collocamento.

E' stato previsto un unico regime di autorizzazione per gli operatori pubblici e privati, che potranno svolgere attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione e supporto alla ricollocazione professionale. Sono stati inoltre stabiliti i principi generali per l'accREDITAMENTO degli operatori pubblici e privati che forniscono servizi al lavoro presso le singole regioni, nell'ambito del territorio di riferimento. Infine è stata creata una forma di coordinamento e raccordo tra operatori pubblici e privati per il corretto andamento nel mercato del lavoro: la BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO.

- **La Borsa continua nazionale del lavoro**

La Borsa Lavoro ha lo scopo principale di creare un unico mercato nazionale del lavoro. All'interno della borsa nazionale del lavoro i lavoratori, i disoccupati e le persone in cerca di lavoro potranno incontrarsi in maniera libera con soggetti autorizzati o accreditati e con datori di lavoro. Attraverso questa borsa continua nazionale del lavoro, i datori di lavoro potranno pubblicare le loro offerte e consultare i curricula dei candidati che avranno liberamente inserito i propri dati nel sistema o avranno consultato le offerte pubblicate.

La borsa continua nazionale del lavoro è il progetto di una rete telematica che conterrà domande ed offerte di lavoro a livello nazionale o regionale che prevede un vero e proprio mercato del lavoro virtuale, dove l'incontro domanda e offerta avverrà in tempo reale attraverso la rete informatica.

La costituzione della BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO ha tre obiettivi:

- 1- realizzazione di un unico mercato del lavoro;
- 2- equiparazione tra tutti i soggetti pubblici e privati. I cittadini e le imprese potranno liberamente scegliere con quale intermediario interagire per chiedere e ricevere servizi;
- 3- possibilità per imprese e lavoratori di interagire direttamente, di incontrarsi e scegliersi liberamente, anche senza l'intervento di intermediari.

Per Roberto Maroni la Borsa Nazionale del Lavoro servirà a *"costruire un mercato del lavoro aperto e trasparente, ove maggiori siano le opportunità di occupazione per tutti. E' questo il traguardo dell'azione di riforma del governo, volta alla promozione di una società attiva e di un lavoro di migliore qualità. Come sottolineava il professor Marco Biagi: "Riformare il mercato del lavoro è la condizione per conseguire l'obiettivo di aumentare l'occupazione, accrescendone la qualità". Con la legge di riforma che porta il suo nome, noi stiamo concretizzando quel progetto.*

*Trovare lavoro da oggi è più facile, grazie ai servizi pubblici e privati collegati in rete nella Borsa continua del lavoro. La Borsa lombarda ([www.borsalavorolombardia.net](http://www.borsalavorolombardia.net)) è la prima esperienza avviata in Italia e presto sarà affiancata da altre iniziative in tutte le regioni, fino a costituire un'ampia e articolata rete nazionale. Ogni persona, in cerca di prima occupazione o di un nuovo posto, deve sapere che non verrà più abbandonata a se stessa e che i servizi per l'impiego sono in grado di fornire un sostegno migliore e più solido delle sole reti amicali e familiari. Anche attraverso adeguati interventi in formazione e in istruzione, lungo l'intero arco della vita. Occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità sono i pilastri su cui si basa la strategia europea per l'occupazione. Sono anche le parole chiave con cui leggere la "riforma Biagi", che sono alla base del percorso che stiamo realizzando".*

## Le Autorizzazioni e gli Accreditamenti

La Legge Biagi ha introdotto la figura delle Agenzie per il Lavoro che permettono l'ampliamento delle attività previste dalla Legge 196/97 per le società di fornitura di lavoro temporaneo.

Le Agenzie per il lavoro potranno svolgere attività di **somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato**, di **intermediazione tra domanda e offerta di lavoro** (insieme di attività necessarie a mediare la domanda e l'offerta di lavoro. Nello specifico questa attività comprende la raccolta delle candidature dei lavoratori, la preselezione e la creazione di una banca dati, la promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro), **ricerca e selezione del personale** e **supporto alla ricollocazione professionale**.

Esiste una ripartizione di competenze tra stato e regioni:

- 1- **Stato**: deve garantire su tutto il territorio nazionale degli standard di efficienza e di qualità relativi all'accesso e alla promozione del lavoro; lo Stato continuerà ad occuparsi della programmazione delle politiche del lavoro e delle misure che garantiscono la libera circolazione delle persone sul territorio nazionale;
- 2- **Regioni**: si occupano delle politiche per l'impiego più prettamente regionali, di azioni concrete contro la disoccupazione, l'organizzazione dei servizi per l'impiego e l'integrazione dei servizi tra pubblico e privato.

Da questa suddivisione nasce la differenza tra AUTORIZZAZIONE e ACCREDITAMENTO.

**AUTORIZZAZIONE**: provvedimento mediante il quale lo stato abilita gli operatori, pubblici e privati, allo svolgimento di attività di somministrazione del lavoro, di intermediazione, di ricerca e selezione e di supporto alla ricollocazione professionale.

**ACCREDITAMENTO**: provvedimento attraverso cui le Regioni riconoscono ad un operatore, pubblico o privato, l'idoneità ad erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche e la partecipazione attiva alla rete di servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta.

Per svolgere le attività sopra descritte le Agenzie per il lavoro devono essere autorizzate e iscritte in un apposito albo presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

L'albo unico è suddiviso in 5 sezioni:

- 1- Agenzie di somministrazione di lavoro con competenze generali (GENERALISTE)
- 2- Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato con competenza esclusiva (SPECIALISTE)
- 3- Agenzie di intermediazione
- 4- Agenzie di ricerca e selezione del personale
- 5- Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale

## ***Agenzie di somministrazione di lavoro con competenze generali (GENERALISTE)***

Sono le Agenzie per il Lavoro con competenze generalizzate e possono svolgere tutte le attività previste dall'albo (somministrazione a tempo determinato, a tempo indeterminato, intermediazione, ricerca e selezione, ricollocazione professionale);

## ***Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato con competenza esclusiva (SPECIALISTE)***

Le Agenzie per il Lavoro di tipo "specialista" sono autorizzate a svolgere solamente un tipo di somministrazione a tempo indeterminato (es. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati, oppure per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci, oppure per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato). Possono però richiedere una specifica autorizzazione per più servizi.

## ***Agenzie di intermediazione***

Sono iscritte le Agenzie per il Lavoro che svolgono attività di intermediazione. Questa iscrizione permette automaticamente alle Agenzie di svolgere le attività di ricerca e selezione e di ricollocazione professionale.

## ***Agenzie di ricerca e selezione del personale***

Le Agenzie per il Lavoro iscritte a questa sezione possono svolgere solo l'attività di ricerca e selezione del personale;

## ***Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale***

A questa sezione sono iscritte le Agenzie che si occupano di dare supporto alle imprese per la ricollocazione professionale, ricevendo direttamente dall'organizzazione l'incarico di ricollocare i propri lavoratori.

## **ALTRE NOVITÀ DELLA RIFORMA**

### ***Comunicazioni a mezzo stampa, internet, televisione o altri mezzi di comunicazione***

Sono vietate le comunicazioni attraverso la stampa, internet, televisione o altri mezzi di informazione, in qualunque modo vengano effettuate, che facciano riferimento ad attività di ricerca e selezione, ricollocamento professionale, intermediazione e o somministrazione fatte in forma anonima o da soggetti, pubblici o privati, non autorizzati o accreditati. In tutte le comunicazioni le Agenzie per il Lavoro e altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento.

## **Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori**

Per le Agenzie per il Lavoro e per gli altri soggetti pubblici o privati autorizzati o accreditati è fatto specifico divieto di eseguire indagini o preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, all'affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, all'età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, all'ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute o ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro.

## **Divieto di oneri in capo ai lavoratori**

Per le Agenzie per il Lavoro e per gli altri soggetti pubblici o privati autorizzati o accreditati è fatto specifico divieto di esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore. I contratti collettivi possono derogare a questo divieto per specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dai soggetti accreditati o autorizzati.

## **Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito**

Viene creato un fondo bilaterale costituito dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato per poter esercitare l'attività di somministrazione per alimentare il fondo bilaterale. Le risorse del fondo sono destinate a:

- iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
- iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
- iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati;
  - per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.

## **Misure di incentivazione del raccordo pubblico privato**

Per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati, le Agenzie per il Lavoro possono, se convenzionate con soggetti pubblici:

- operare in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro ma solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore ai 3 mesi;
- determinare il trattamento retributivo del lavoratore detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di

indennità di mobilità, indennità di disoccupazione o altra indennità o sussidio percepito dal lavoratore stesso;

- disporre la sospensione del trattamento percepito dal lavoratore in caso di rifiuto reiterato a svolgere una prestazione congrua rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso, in ambito territoriale non superiore a 50Km dal luogo della sua residenza.

### **Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati**

Per i lavoratori svantaggiati e disabili la Riforma prevede convenzioni territoriali quadro tra uffici competenti per l'inserimento lavorativo dei soggetti handicappati, le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative a livello nazionale, le cooperative sociali e i consorzi per il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali da parte delle imprese associate o aderenti.

## 2. L'EVOLUZIONE DELLE AGENZIE PER IL LAVORO

Cambiamenti dei servizi offerti in seguito alla Riforma del Mercato del Lavoro.

La Riforma abroga la legge n°196/1997 facendo confluire il lavoro temporaneo nella somministrazione. Questi i cambiamenti nei servizi offerti dalle Agenzie per il lavoro.

- **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO.**

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è il contratto mediante il quale uno o più lavoratori vengono messi a disposizione di un'impresa, denominata **utilizzatore**, per lo svolgimento di un'attività lavorativa, per un periodo di tempo determinato.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è riconducibile al più conosciuto lavoro temporaneo. Rimane invariato, infatti, lo schema triangolare secondo il quale l'azienda fornitrice assume il lavoratore che va a lavorare presso l'azienda utilizzatrice. Così come per il lavoro temporaneo il trattamento economico e contrattuale dei lavoratori a tempo determinato è uguale a quello dei dipendenti di pari livello e mansioni dell'azienda in cui prestano servizio. L'unica differenza sostanziale è che la somministrazione si distingue dalla fornitura di lavoro temporaneo poiché viene meno, in questo nuovo servizio, il necessario requisito della temporaneità delle esigenze che giustificavano il ricorso al contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

L'attività di somministrazione di lavoro può essere svolta solo dalle Società autorizzate dal Ministero del Lavoro e iscritte all'Albo delle Agenzie per il lavoro.

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La nuova legge non richiede più che la somministrazione di lavoro avvenga solo per soddisfare esigenze di carattere temporaneo delle aziende, ma un vero e proprio strumento di flessibilità strutturale.

In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra l'Agenzia per il lavoro e il lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al **decreto legislativo 6 settembre 2001, n.368**, per quanto compatibile.

Per quanto riguarda la durata del contratto, il vigente contratto collettivo delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo prevede che siano possibili quattro proroghe per una durata massima complessiva di 24 mesi. Le proroghe possono avere una durata diversa da quella inizialmente prevista nel contratto.

In caso di proroga al lavoratore va data preventiva informazione con un anticipo di 5 giorni rispetto alla scadenza del contratto, salvo casi d'urgenza, e comunque mai inferiore a due giorni. E' comunque necessario l'atto scritto e naturalmente il consenso del lavoratore.

La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

## • **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO (STAFF LEASING).**

Il servizio di Somministrazione di Lavoro a Tempo Indeterminato (Staff Leasing) consiste nella fornitura di manodopera professionale a tempo indeterminato per la realizzazione di servizi o attività espressamente individuate dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

E' ammesso nei seguenti casi:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call center;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive;
- i) in tutti gli altri casi previsti dai singoli contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro.

Il contratto può essere fatto cessare da ognuna delle parti.

La **caratteristica principale** dello staff leasing è quella di consentire all'utilizzatore di esercitare il potere direttivo e di controllo nei confronti dei lavoratori pur non avendo la titolarità del rapporto di lavoro: non ha limiti quantitativi di utilizzo, così intere aree aziendali potranno essere gestite grazie a questo strumento.

Fondamentalmente sono due i **motivi** che potrebbero spingere le aziende a ricorrere allo staff leasing: per convertire i contratti di collaborazione coordinata e continuativa che non hanno i requisiti per l'attivazione dei contratti a progetto e per realizzare processi di outsourcing nel rispetto della legalità, preservando l'azienda da eventuali intermediazioni illecite di manodopera.

Sia il contratto di somministrazione a tempo determinato che a tempo indeterminato sono soggetti a determinate regole.

### **STIPULA E FORMA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE:**

Il contratto di somministrazione (sia esso a tempo determinato o indeterminato) deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;

- il numero dei lavoratori da somministrare;
- i motivi del ricorso (casi e ragioni) alla somministrazione;
- l'indicazione e la presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione e sicurezza adottate;
- la data di inizio del lavoro e la durata prevista del contratto;
- le mansioni alle quali sarà adibito il lavoratore e il relativo inquadramento contrattuale;
- il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo della prestazione lavorativa.

### **DIVIETI DI FORNITURA:**

La somministrazione è vietata:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. n° 6216/94 e successive modifiche.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO:**

Ai sensi dell'art.23 comma 1 del D.Lgs. n°276/2003 al lavoratore deve essere corrisposto un trattamento retributivo non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'utilizzatore sulla base della contrattazione collettiva applicata.

### **OBBLIGHI SI SICUREZZA (626):**

Il somministratore deve:

- informare il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva in generale. Si tratta di un obbligo generale di informazioni circa i rischi che comporta lo svolgimento delle specifiche mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto.

### **• RICERCA E SELEZIONE (PERMANENT PLACEMENT)**

E' l'attività di consulenza - effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'azienda che la richiede - che ha l'obiettivo di individuare la candidatura più idonea a ricoprire una posizione lavorativa all'interno della stessa organizzazione.

Processo attraverso il quale si identificano tra diversi candidati le persone più idonee per le loro caratteristiche, qualità, abilità, attitudini, conoscenze e competenze a ricoprire determinate posizioni professionali, con soddisfazione propria e della struttura organizzativa in cui vanno ad inserirsi.

Una volta individuata la *job description* del candidato coerentemente con la strategia perseguita dal cliente, L'Agenzia per il lavoro si occupa di individuare appropriati canali di ricerca dei candidati. Tali canali potranno essere diversi e usati in momenti distinti in base al profilo ricercato.

Alcuni esempi di canali di reclutamento potrebbero essere:

- pubblicità su stampa locale, nazionale e riviste specializzate

- media (radio locali, televideo)
- internet
- jobsites
- e-recruiting
- candidature spontanee.

Dopo aver individuato i candidati idonei e disponibili ad un colloquio di lavoro, l'Agenzia per il lavoro si occupa di selezionare i profili che maggiormente corrispondono ai requisiti richiesti dal cliente mediante strumenti di valutazione. Successivamente viene presentata all'azienda una rosa di candidati scelti tra coloro che hanno superato il processo di selezione. All'azienda spetta la decisione di individuare i candidati idonei per il ruolo previsto.

## • **RICOLLOCAZIONE PROFESSIONALE (OUTPLACEMENT)**

E' un servizio di consulenza basato su una metodologia precisa che aiuta una o più persone a riposizionarsi velocemente nel mondo del lavoro. Il servizio, attraverso supporti tecnici, appoggio psicologico, percorsi formativi e l'affiancamento, accompagna i candidati nella transizione di carriera fino al completo reinserimento professionale.

Per **outplacement** si intende l'attività con cui società specializzate agiscono a supporto della ricollocazione di uno o più dipendenti in uscita da un'azienda per ragioni che non riguardano la correttezza o la moralità della persona. Il decreto legislativo 276/03 definisce l'outplacement come "attività di supporto alla ricollocazione professionale".

Su mandato di un'azienda committente è offerto al lavoratore l'intervento di esperti del mercato del lavoro per la gestione della sua riqualificazione professionale, della sua carriera e riorientamento nel contesto produttivo. L'outplacement può essere individuale o collettivo in base al numero di persone coinvolte.

I **vantaggi** di questo servizio per le **aziende** sono diversi: ricevono consulenza per la gestione della notifica dei licenziamenti; riducono i rischi di conflitti sociali; migliorano la comunicazione nei confronti dei dipendenti e della persona coinvolta; mantengono concentrato l'HRM sulla produttività e il rendimento.

Al **candidato** è garantito un appoggio psicologico, una formazione sulle tecniche di orientamento al lavoro e di ricerca del nuovo impiego e la possibilità di usufruire di strutture dedicate. Attraverso questo supporto, i tempi di inattività si riducono a fronte di un incremento delle opportunità lavorative.

Il servizio prevede l'individuazione dello scenario aziendale e la comunicazione al candidato della possibilità di usufruire di un servizio di riqualificazione. In particolare, dopo aver verificato la sua disponibilità ad accedere al programma, gli saranno illustrate le finalità dell'intervento. Di seguito gli sarà fornito il supporto per accedere alle proposte di lavoro.

La gestione del servizio di outplacement richiede un alto livello di professionalità e competenze specifiche. Si tratta infatti di un servizio i cui risultati dipendono fortemente dalle capacità del fornitore di individuare correttamente i bisogni del cliente, offrirgli una consulenza completa per la gestione della criticità e del lavoratore e di fornire al candidato il supporto e gli strumenti per la ricerca di un nuovo lavoro.

- **FORMAZIONE**

Secondo quanto stabilito dall'art. 12 del D.Lgs 276/2003, le Agenzie per il lavoro versano a Forma.Temp (ente per la formazione dei lavoratori temporanei) un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai suoi lavoratori. Forma. Temp gestisce il fondo per la formazione con cui sono finanziate iniziative di qualificazione professionale a favore dei lavoratori.

La formazione diventa determinante perché finalizzata ad un concreto miglioramento delle competenze. E' gratuita per le aziende e per i candidati in quanto interamente finanziata da Forma.Temp. Sono previsti quattro tipi di formazione:

- **Formazione di base:** finalizzata a fornire conoscenze di carattere generale collegate al mondo del lavoro e riguardanti temi quali l'organizzazione del lavoro, i diritti e i doveri dei lavoratori, la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.
- **Formazione professionale:** iniziative volte alla creazione di competenze o specializzazioni professionali per un rapido inserimento nel mondo del lavoro.
- **Formazione on the job:** addestramento pratico sul posto di lavoro, in affiancamento ai dipendenti del cliente, per adattare la professionalità dei lavoratori ai contesti produttivi nei quali vengono inseriti.
- **Formazione continua:** corsi orientati alla riqualificazione, l'aggiornamento e l'adattamento professionale dei lavoratori.

### **3. IL QUADRO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

#### **Nuove forme di contratti "flessibili".**

#### **• LAVORO INTERMITTENTE O "A CHIAMATA"**

Definito dall'articolo 33 del Decreto attuativo, il lavoro intermittente è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa quando effettivamente ne ha bisogno.

È un contratto che può essere considerato un'alternativa al contratto di somministrazione di lavoro, con la differenza che anziché essere stipulato con la società di somministrazione viene fatto direttamente con il lavoratore.

La norma prevede due situazioni nelle quali è possibile stipulare contratti di lavoro intermittenti, una che fa riferimento ai lavoratori e una che fa riferimento alle attività da svolgere.

Dal punto di vista soggettivo, e quindi indipendentemente dalle attività da svolgere, è possibile stipulare un contratto intermittente con:

- giovani disoccupati con meno di 25 anni;
- lavoratori con più di 45 anni "espulsi" dal ciclo produttivo, cioè licenziati o iscritti nelle liste di mobilità e presso i centri per l'impiego come disoccupati.

Dal punto di vista oggettivo, invece, è possibile stipulare contratti intermittenti solo per lo svolgimento di prestazioni che devono avere carattere discontinuo o intermittente.

Il contratto intermittente è comunque vietato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- in aziende che hanno sospeso o licenziato lavoratori con le stesse mansioni;
- in aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (626).

#### **CARATTERISTICHE**

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Deve avere la forma scritta e deve contenere l'indicazione di una serie di elementi (che devono conformarsi a quanto sarà contenuto nei contratti collettivi) quali: durata, ipotesi che ne consentono la stipulazione, luogo, modalità della disponibilità, relativo preavviso, trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita, ammontare dell'eventuale indennità di disponibilità, tempi e modalità di pagamento, forma e modalità della richiesta del datore, modalità di rilevazione della prestazione, eventuali misure di sicurezza specifiche. Al lavoratore intermittente deve essere garantito un trattamento economico pari a quello spettante ai lavoratori di pari livello e mansione, seppur riproporzionato in base all'attività realmente svolta. Per i periodi di inattività, e solo nel caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere immediatamente alla chiamata, spetta un'indennità mensile, divisibile per quote orarie. È stabilita dai contratti collettivi, nel rispetto dei limiti minimi fissati con decreto ministeriale, e non spetta nel periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata. Il rifiuto di rispondere alla chiamata senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e il risarcimento del danno la cui misura è predeterminata nei contratti collettivi o, in mancanza, nel

contratto di lavoro. I contributi relativi all'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo. Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

## **ATTUAZIONE**

Il contratto di lavoro intermittente è una novità per l'ordinamento italiano. Il decreto ministeriale 10 Marzo 2004 ha quantificato l'indennità di disponibilità da corrispondere al lavoratore in attesa di chiamata. Il successivo decreto 23 ottobre 2004, in attesa delle determinazioni della contrattazione collettiva, ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente per le tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Il lavoro intermittente è immediatamente utilizzabile anche per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie), come chiarito già dalla nota ministeriale del 12 luglio 2004 e confermato dal Dlgs 251/2004 (correttivo del Dlgs. 276/2003)

La previsione che consente la conclusione del contratto con lavoratori disoccupati con meno di 25 anni e con più di 45 anni iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento ha carattere sperimentale. Ciò significa che, trascorso il termine di diciotto mesi, verrà effettuata una verifica sull'esito di tale contratto e verrà valutata l'opportunità di confermare la previsione e proseguire con tale tipo di contratto.

### **• LAVORO RIPARTITO O "JOB SHARING"**

Il lavoro ripartito (anche chiamato job sharing) è un rapporto di lavoro speciale, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. La solidarietà riguarda le modalità temporali di esecuzione della prestazione nel senso che i lavoratori possono gestire autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento dell'obbligazione. Questa forma contrattuale ha l'obiettivo di conciliare i tempi di lavoro e di vita, attraverso nuove opportunità di bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le esigenze dei lavoratori.

## **APPLICAZIONE**

Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato da tutti i lavoratori e da tutti i datori di lavoro, ad eccezione della pubblica amministrazione. Rispetto a quanto previsto dalla precedente normativa (circolare Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 43/1998), la vera novità del contratto di lavoro ripartito previsto dalla legge Biagi sta nell'aver limitato la possibilità di gestire il lavoro in solido a due lavoratori.

## **CARATTERISTICHE**

Il contratto di lavoro ripartito, a fini probatori, deve avere forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, secondo gli accordi intercorsi e ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro o la modifica consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro (che deve essere comunicato al datore con cadenza almeno settimanale, al fine di certificare le assenze) ;
- il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche per l'attività lavorativa svolta.

Il rapporto di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Per quanto riguarda il trattamento economico, vige il principio di parità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari livello e mansione. Il trattamento è comunque riproporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Il datore non può opporsi alla ripartizione dell'attività lavorativa stabilita dai due lavoratori. Ai fini previdenziali i lavoratori ripartiti sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale, ma il calcolo delle prestazioni e dei contributi dovrà essere effettuato mese per mese, salvo conguaglio in relazione all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. In caso di dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori, il rapporto si estingue anche nei confronti dell'altra parte, ma il datore di lavoro può chiedere all'altro di trasformare il rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale. Il datore può anche rifiutare l'adempimento di un terzo soggetto.

## **ATTUAZIONE**

L'attuazione e la regolamentazione del lavoro ripartito è vincolata alla contrattazione collettiva. In assenza di contratti collettivi, si applica la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la natura del rapporto di lavoro ripartito. Il regime transitorio e l'attuazione dei rinvii alla contrattazione collettiva potranno essere affidati anche a un Accordo interconfederale su convocazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

### **• CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Il contratto di inserimento mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. Momento centrale del contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione on the job. Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione e lavoro (CFL) nel settore privato.

## **APPLICAZIONE**

Lavoratori:

- persone di età compresa tra 18 e 29 anni;
- disoccupati di lunga durata tra 29 e 32 anni;
- lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro;
- lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni;
- donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%);
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Datori di lavoro:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi
- gruppi di imprese
- associazioni professionali, socio-culturali e sportive
- fondazioni
- enti di ricerca pubblici e privati
- organizzazioni e associazioni di categoria.

Non è prevista una percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto di inserimento (anche se questa potrà essere stabilita dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali). Il datore di lavoro, per poter assumere con questo contratto, deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Settori:

Il contratto può essere stipulato per tutte le attività e per tutti i settori, esclusa la pubblica amministrazione. Una novità della legge Biagi sta nell'aver incluso tra i soggetti che possono assumere con contratto d'inserimento anche i gruppi d'impresa, riconoscendo loro il ruolo giuridico di datore di lavoro.

## **DURATA**

Il contratto di inserimento va da 9 a 18 mesi, (fino a 36 mesi per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico). Non vanno conteggiati ai fini della durata i periodi relativi al servizio civile o militare e l'assenza per maternità. Non può essere rinnovato tra le stesse parti (ma si può stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro) e le eventuali proroghe devono comunque aversi nei limiti stabiliti (18 o 36 mesi).

## **CARATTERISTICHE**

Il contratto di inserimento deve avere forma scritta e contenere l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento. La mancanza di forma scritta comporta la nullità del contratto e la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La definizione del progetto individuale di inserimento deve avvenire con il consenso del lavoratore e nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno di enti bilaterali.

Trattamento economico e normativo Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le previsioni relative ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. L'inquadramento del lavoratore assunto non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello previsto dal contratto nazionale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione. Al datore di lavoro spettano inoltre degli sgravi economici e contributivi per l'assunzione di lavoratori con contratto di inserimento.

## **ATTUAZIONE**

Le modalità di definizione del piano di inserimento, in particolare per quanto riguarda la realizzazione del progetto, devono essere stabilite dai contratti collettivi nazionali e territoriali e dai contratti aziendali. Sempre attraverso la contrattazione collettiva dovranno essere definiti orientamenti, linee guida e codici di comportamento che garantiscano l'effettivo adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo. In attesa che la contrattazione collettiva provveda a disciplinare la materia, è stato siglato, in data 11 febbraio 2004, un accordo interconfederale che definisce alcuni elementi del contratto di inserimento necessari per consentirne una prima applicazione. Tra i vari aspetti è stato indicato il contenuto del contratto ed è stata prevista una formazione teorica minima di 16 ore.

### **• PART-TIME**

Il lavoro a tempo parziale (part-time) si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, inferiore all'orario di lavoro normale (full-time). Il rapporto a tempo parziale può essere:

- orizzontale quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero
- verticale quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno
- misto quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si è rivelato un valido strumento per incrementare l'occupazione di particolari categorie di lavoratori, come giovani, donne, anziani e lavoratori usciti dal mercato del lavoro. Si configura come un rapporto di lavoro stabile, non precario, che permette di soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese da una parte e di adattarsi a particolari esigenze dei lavoratori quali la conciliazione tra lavoro e famiglia.

## **APPLICAZIONE**

Il rapporto a tempo parziale può essere stipulato dalla generalità dei lavoratori e dei datori di lavoro. La disciplina del lavoro a tempo parziale si applica interamente

anche al settore agricolo. Nel settore pubblico è possibile ricorrere al lavoro part-time, ma non si applicano le modifiche introdotte dalla riforma.

## **CARATTERISTICHE**

Il contratto di lavoro part-time è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato.

Deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Trattamento economico e normativo Il lavoratore part-time non deve essere discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda il trattamento economico e normativo:

- ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se la retribuzione, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità vengono calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate, salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo avvenga in maniera più che proporzionale
- ha diritto allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno sotto tutti gli aspetti quali la durata del periodo di ferie annuali, la durata del congedo di maternità e del congedo parentale, il trattamento della malattia e infortunio ecc.

## **STRUMENTI DI FLESSIBILITÀ**

Rispetto alla precedente disciplina, il Dlgs 276/2003 prevede maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazione di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legati al ricorso al lavoro supplementare, elastico e flessibile. In ogni caso:

- Lavoro supplementare: è prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro part-time orizzontale (anche a tempo determinato), ma entro il limite del tempo pieno; quando il tempo pieno non sia stato raggiunto è ammissibile anche nel part-time verticale o misto. Non è più necessario rispettare il limite massimo del 10% delle ore lavorate e in caso di superamento dei limiti è stata abolita la sanzione legale della maggiorazione del 50%. In attesa che i contratti collettivi stabiliscano altri limiti massimi, è necessario il consenso del lavoratore. La mancanza del consenso non costituisce mai un giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico per le ore di lavoro supplementare
- Lavoro straordinario: è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time. È ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo verticale o misto anche a tempo determinato

- Lavoro elastico: è prestato per periodi di tempo maggiori rispetto a quelli definiti nel contratto di lavoro part-time verticale o misto a seguito della stipulazione di clausole elastiche
- Lavoro flessibile: è prestato in periodi di tempo diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time di tutte e tre le tipologie a seguito della stipulazione di clausole flessibili. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile

Le clausole elastiche e flessibili possono essere stipulate anche per i contratti a tempo determinato. La disponibilità del lavoratore allo svolgimento di lavoro flessibile ed elastico deve risultare da un patto scritto e, salve diverse intese fra le parti, è richiesto un periodo di preavviso di almeno due giorni lavorativi da parte del datore di lavoro. In assenza delle disposizioni dei contratti collettivi il datore di lavoro e i lavoratori possono concordare direttamente clausole flessibili ed elastiche.

## • **CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

L'apprendistato è un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta garantisce all'apprendista una formazione professionale. Il Dlgs 276/2003 individua tre tipologie di contratto, con finalità diverse:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che consente di conseguire una qualifica professionale e favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani
- apprendistato professionalizzante, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore

## **APPLICAZIONE**

Destinatari:

- apprendistato per il diritto-dovere di formazione: giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni (prevalentemente la fascia d'età tra i 15 e i 18 anni)
- apprendistato professionalizzante e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: giovani tra i 18 e i 29 anni e diciassettenni in possesso di una qualifica professionale (conformemente alla Riforma Moratti)

Settori:

L'apprendistato si applica a tutti i settori di attività, compreso quello agricolo. Il

numero complessivo di apprendisti assunti non può superare del 100% il numero del personale qualificato e specializzato già in servizio presso il datore di lavoro. I datori che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati (o ne hanno meno di tre), possono assumere fino a tre apprendisti. Alle imprese artigiane si applicano limiti diversi (Legge 443/1985, artt. 4).

## **DURATA**

L'apprendistato per il diritto-dovere di formazione ha una durata massima di 3 anni, determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché al bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati. L'apprendistato professionalizzante può durare da 2 a 6 anni, in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. È possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante. La durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione deve essere stabilita, per i soli profili che riguardano la formazione, dalle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative coinvolte.

## **CARATTERISTICHE**

Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e indicare la prestazione alla quale è adibito l'apprendista, il suo piano formativo e la qualifica che conseguirà al termine del rapporto di lavoro. Il compenso dell'apprendista non può essere stabilito in base a tariffe di cottimo e il suo inquadramento non può essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello previsto dal contratto aziendale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione. La qualifica professionale conseguita attraverso uno qualsiasi dei tre contratti di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione professionale. Il datore di lavoro non può recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, può però chiudere il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Per tutti i contratti di apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge 25/1955.

## **ATTUAZIONE**

Perché sia operativa la disciplina relativa alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi demandata dal Dlgs 276/2003 alle Regioni e alle Province autonome. È inoltre necessaria la definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le Province autonome. La disciplina delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni competenti, verrà inoltre stabilita dai contratti collettivi di lavoro. Dalla data di entrata in vigore del Dlgs 276/2003 non è più necessario

chiedere alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente l'autorizzazione preventiva all'assunzione, infatti è stato abrogato l'art. 3 della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

- **LAVORO A PROGETTO**

Il contratto di lavoro a progetto è un contratto di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzato dal fatto di:

- essere riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso
- essere gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa

La disciplina prevista in materia di lavoro a progetto è finalizzata a prevenire l'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative e a tutelare maggiormente il lavoratore.

## **APPLICAZIONE**

Il contratto di lavoro a progetto può essere stipulato da tutti i lavoratori e per tutti i settori e le attività, con le seguenti esclusioni:

- agenti e rappresentanti di commercio
- coloro che esercitano professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione a specifici albi professionali (già esistenti al momento dell'entrata in vigore del decreto)
- componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società
- partecipanti a collegi e commissioni (inclusi gli organismi di natura tecnica)
- pensionati al raggiungimento del 65° anno di età
- atleti che svolgono prestazioni sportive in regime di autonomia, anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa
- collaborazioni coordinate e continuative di tipo occasionale "minima", ovvero di durata non superiore a 30 giorni con un unico committente, e per un compenso annuo non superiore a 5.000 euro con lo stesso committente
- rapporti di collaborazione con la pubblica amministrazione
- rapporti e attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque resi e utilizzati a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano)

## **CARATTERISTICHE**

Il contratto di lavoro a progetto deve essere redatto in forma scritta e deve indicare, a fini della prova, i seguenti elementi:

- durata della prestazione di lavoro: può essere determinata (indicata specificamente) o determinabile in quanto il rapporto dura finché non sia stato realizzato il progetto, il programma o la fase di lavoro
- individuazione e descrizione del contenuto caratterizzante del progetto o programma di lavoro, o fase di esso
- corrispettivo e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità di pagamento, disciplina dei rimborsi spese
- forme di coordinamento tra lavoratore a progetto e committente sull'esecuzione (anche temporale) della prestazione lavorativa
- eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto (oltre a quelle previste in applicazione delle norme relative all'igiene e sicurezza del lavoratore sul luogo di lavoro)

Il contratto termina quando il progetto, il programma o la fase vengono realizzati. Il recesso anticipato può avvenire per giusta causa o in base alle modalità previste dalle parti nel contratto individuale.

Trattamento economico e normativo Il compenso deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del contratto. Il Dlgs 276/2003 prevede una maggior tutela, rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, del lavoratore in caso di malattia, infortunio e gravidanza:

- la malattia e l'infortunio del lavoratore comportano solo la sospensione del rapporto che però non è prorogato e cessa alla scadenza indicata nel contratto o alla fine del progetto, programma o fase di lavoro. Il committente può comunque recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto (quando determinata) ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile
- la gravidanza comporta la sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 giorni

Sono stati inoltre previsti a favore del lavoratore:

- facoltà di svolgere la propria attività per più committenti (salvo diversa previsione del contratto individuale)
- diritto a essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del lavoro a progetto

## **ATTUAZIONE**

La disciplina relativa al lavoro a progetto si applica alle collaborazioni coordinate e continuative stipulate dopo l'entrata in vigore della norma (24 ottobre 2003). Le

collaborazioni coordinate e continuative stipulate prima del 24 ottobre 2003 senza il riferimento a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e in ogni caso non oltre un anno dall'entrata in vigore del Dlgs 276/2003, senza possibilità di rinnovo o proroga. Decorso il termine del 24 ottobre 2004 le collaborazioni non ricondotte a un progetto cessano automaticamente. Possono essere stipulati accordi aziendali che stabiliscano che le collaborazioni non riconducibili a un progetto siano trasformate in una forma di lavoro subordinato che può essere individuata sia fra quelle previste dal decreto 276/2003 (lavoro intermittente, ripartito, distacco, somministrazione, appalto), sia fra quelle già disciplinate (contratto a termine o a tempo parziale). Questi accordi possono anche prevedere un termine di efficacia più ampio di quello del 24 ottobre 2004, ma comunque non superiore al 24 ottobre 2005.

## 4. I SERVIZI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

Il Centro per l'impiego opera principalmente in due ambiti:

### Per gli utenti che cercano lavoro

- accoglienza e informazione
- orientamento e colloqui individuali
- incontro tra domanda e offerta di lavoro
- servizi mirati per disabili e categorie svantaggiate.

### Per le imprese

- informazioni e consulenza su normative, agevolazioni e incentivi all'occupazione
- preselezione e segnalazione di nominativi per assunzioni
- pubblicizzazione delle offerte di lavoro.

### I servizi

Il Centro per l'impiego garantisce agli utenti diversi servizi gratuiti:

- **accoglienza:** uno sportello dove l'operatore del Centro aiuta ad individuare il genere di servizio più adatto alle esigenze della persona;
- **informazioni sulle opportunità lavorative e formative:** materiali in autoconsultazione che illustrano le opportunità formative in provincia e le sedi dei corsi, l'elenco delle offerte di lavoro comunicate dalle aziende al Centro per l'Impiego, l'elenco delle offerte delle agenzie interinali del territorio;
- **orientamento:** interventi ed azioni per definire le competenze possedute, individuare gli aspetti da rafforzare e per costruire un progetto professionale;
- **preselezione:** servizio che opera per favorire l'incontro domanda - offerta di lavoro: segnala all'impresa un numero limitato di candidati con i requisiti da essa richiesti;
- **accompagnamento nella ricerca del lavoro:** sostegno nella redazione di Curriculum Vitae e di domande di lavoro, moduli formativi di rafforzamento delle abilità per la ricerca del lavoro rivolti soprattutto a categorie di utenti svantaggiati;
- **attivazione e monitoraggio tirocini:** individuazione delle aziende disponibili ad accogliere tirocinanti, stesura del progetto, adempimento delle pratiche amministrative e monitoraggio costante dell'andamento degli stages.

## **I servizi di Orientamento**

L'orientatore ha il compito di sostenere le persone nei processi di transizione lavorativa o formativa che accompagnano periodi quali la fine dei percorsi scolastici (medie inferiori e superiori, università, corsi di formazione), l'avvio della ricerca di lavoro o il rientro sul mercato del lavoro.

In particolare, l'orientatore svolge la sua funzione supportando gli utenti:

- nella ricerca e selezione delle alternative formative e delle possibilità di impiego;
- nell'acquisizione di strumenti per la ricerca attiva di lavoro o opportunità formative;
- nella analisi delle capacità, degli interessi e delle aspirazioni;
- nella presa di coscienza delle rappresentazioni e attese nei confronti del lavoro e di un ruolo professionale specifico;
- nello sviluppare competenze metodologiche finalizzate alla presa di decisione e all'elaborazione di un piano di azione.

## **Lo stato di disoccupazione**

Per stato di disoccupazione si intende la posizione di colui che risulta:

- privo di lavoro
- immediatamente disponibile allo svolgimento di attività lavorativa
- immediatamente disponibile a seguire il percorso per la ricerca di una nuova occupazione proposto dal Centro per l'impiego.

Può iscriversi al Centro per l'impiego chi è in cerca di occupazione e possiede i requisiti riportati sopra (è inoltre **necessario avere la residenza o essere domiciliati** nel territorio del V.C.O.), compresi i minori a partire dai quindici anni di età che abbiano assolto l'obbligo scolastico.

Possono iscriversi anche le persone extracomunitarie se munite di permesso di soggiorno e con residenza nel V.C.O.

Per usufruire dei servizi occorre rilasciare un'apposita **dichiarazione di disponibilità** al lavoro al Centro per l'Impiego, concordando con gli operatori le modalità di ricerca attiva di un impiego. Queste modalità possono essere scelte tra diversi servizi a disposizione: colloqui orientativi, interviste di preselezione, frequenza a corsi di formazione, tirocini e stages in azienda etc.

## **Perdita dello stato di disoccupazione**

Può mantenere lo stato di disoccupazione anche chi lavora, a condizione che:

- l'attività di lavoro dipendente o assimilato produca un reddito annuale, nell'anno in corso, non superiore a €7.500;

- l'attività di lavoro in proprio produca un reddito annuale non superiore a € 4.500.

In caso di cumulo delle due tipologie di lavoro non si possono comunque superare i 7.500 euro. Lo stato di disoccupazione viene solo sospeso, ma mantenuto, nel caso di accettazione di rapporti di lavoro a tempo determinato o temporaneo inferiore a otto mesi (quattro se si tratta di giovani fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti).

Lo stato di disoccupazione si perde invece in caso di:

- accettazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, salvo il mancato superamento del periodo di prova;
- accettazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato uguale o superiore ad otto mesi (quattro se si tratta di giovani con età superiore fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti);
- mancata dichiarazione al Centro per l'impiego circa la propria immediata disponibilità al lavoro.

Naturalmente la persona che ha perso lo stato di disoccupazione potrà ripresentarsi al Centro per l'impiego e reinserirsi fra i disponibili, ottenendo così nuovamente lo status di disoccupato. In tal caso la decorrenza dello stato di disoccupazione partirà dalla data di nuova presentazione.

### **L'inserimento mirato dei disabili**

Il *Collocamento mirato disabili* è il servizio che sovrintende all'attuazione della legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". In base alla legge 68/1999, ogni datore di lavoro, pubblico e privato, con più di 15 dipendenti è obbligato ad assumere una quota di lavoratori disabili variabile in base al numero dei dipendenti.

Il servizio si occupa di promuovere progetti di inserimento lavorativo in collaborazione con i Servizi di Inserimento Lavorativo territoriali, e di gestire le procedure e la verifica dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione da parte delle aziende pubbliche e private.

### **Gli sportelli di sostegno alla creazione d'impresa**

Gli sportelli di sostegno alla creazione d'impresa offrono consulenza gratuita per le persone che intendono avviare un'attività autonoma. Seguono l'aspirante imprenditore nel suo percorso, mettendo a disposizione una rete qualificata di operatori ed un complesso di attività di supporto alla nuova imprenditorialità ed al lavoro autonomo. Il servizio è articolato su livelli successivi:

- l'utente ha un primo contatto con un operatore, che ha il compito di orientare, assistere ed informare sulle opportunità e sulle problematiche relative alla creazione di impresa. Viene effettuata una prima valutazione di sostenibilità dell'idea imprenditoriale e, se questa produce un risultato positivo, l'utente può accedere ai servizi di secondo livello.
- il secondo livello supporta gli aspiranti imprenditori nella realizzazione del business plan, strumento fondamentale sia per valutare la fattibilità del progetto, sia per attingere alle varie forme di finanziamento. Esso costituisce l'unico canale di accesso ai finanziamenti europei per lo start-up d'impresa.

## **La formazione continua**

La formazione continua è l'insieme dei processi di apprendimento grazie ai quali si arricchiscono competenze, si migliorano le qualifiche tecniche e professionali, riorientandole in funzione dei propri bisogni e di quelli del mondo del lavoro. La formazione continua, intesa sia come formazione generale che come formazione professionale continua, può svolgersi in un'istituzione preposta (centri di formazione professionale) oppure direttamente sul luogo di lavoro. La formazione continua si rivolge sia ai lavoratori disoccupati che agli occupati.

Il Fondo Sociale Europeo mette a disposizione risorse per promuovere l'occupazione, finanziando corsi e interventi rivolti sia agli occupati che ai disoccupati, con particolare attenzione alle categorie a rischio di espulsione dal mercato del lavoro o che faticano ad inserirsi (giovani, donne, disoccupati di lunga durata, immigrati ecc...).

## **I servizi del Centro per l'Impiego di Omegna**

**Front office:** dove posso fare l'iscrizione alle liste dei disoccupati, dare la disponibilità a usufruire dei servizi gratuiti del CpI e autocandidarmi alle offerte di lavoro. Posso inoltre accedere alla postazione di autoconsultazione ed informarmi su concorsi pubblici e richieste di personale da parte di agenzie interinali.

**Servizio Orientamento:** dove tramite colloqui di orientamento posso essere supportato nella ricerca attiva del lavoro, indirizzato a corsi di formazione, inserito in percorsi di preselezione del personale.

**Servizio Orientamento minori:** dove posso ricevere informazioni su scuole, corsi di formazione professionale, indirizzi di studio, ed essere supportato nella ricerca attiva del lavoro se sono sotto i 18 anni.

**Servizio tirocini:** dove posso informarmi su come fare un tirocinio formativo e di orientamento in cui possa confrontare la mia idea del lavoro con un contesto reale di azienda.

**Ufficio disabili:** dove posso avere informazioni riguardo alla normativa per il diritto al lavoro dei disabili e agli interventi sostenuti dal Centro per l'Impiego.

**Servizio aziende:** dove posso, se sono un datore di lavoro, far pervenire una dettagliata richiesta di personale specializzato o generico da inserire nella mia azienda.

**Formazione professionale:** dove posso avere notizie aggiornate sull'approvazione e finanziamento dei corsi per occupati e disoccupati.

**Sportello D3 creazione impresa:** dove posso ricevere consulenza gratuita su come intraprendere un'attività tutta mia, essere supportato nella stesura del business plan e avere informazioni su come ricevere dei finanziamenti europei.

#### **VERBANIA**

P.zza delle Città Gemellate, 27 Verbania  
Pallanza (Centro per l'Impiego)

**Tel. 0323/408009 e-mail:**

[verbania@imprenD3.it](mailto:verbania@imprenD3.it)

LUN 9,00-13,00 / 14,00-18,00 MAR 9,00-13,00 / 14,00-18,00 MER chiuso GIO 9,00-13,00 / 14,00-18,00 VEN 9,00-13,00 / 14,00-18,00

#### **DOMODOSSOLA**

Piazza Matteotti, 39 (I piano - di fronte all'Agenzia delle Entrate)

**Tel. 0324/242052 e-mail:**

[domodossola@imprenD3.it](mailto:domodossola@imprenD3.it)

LUN 9,00-13,00 / 14,00-18,00 MAR chiuso  
MER chiuso GIO 9,00-13,00 / 14,00-18,00  
VEN 9,00-13,00 / 14,00-18,00

#### **OMEGNA**

Via IV Novembre, 106 (Centro per l'Impiego)

**Tel. 0323/887343 e-mail:**

[omegna@imprenD3.it](mailto:omegna@imprenD3.it)

LUN chiuso MAR 9,00-13,00 / 14,00-18,00  
MER chiuso GIO 9,00-13,00 / 14,00-18,00  
VEN 9,00-13,00 / 14,00-18,00

#### **GRAVELLONA TOCE**

C.so Sempione, 3 (I piano)

**Tel. 0323/840851 e-mail:**

[gravellona@imprenD3.it](mailto:gravellona@imprenD3.it)

LUN 9,00-13,00 / 14,00-18,00 MAR 9,00-13,00 / 14,00-18,00  
MER 9,00-13,00 / 14,00-18,00 GIO chiuso VEN chiuso

**NUMERO VERDE : 800 - 215060**

**MAIL:** [info.vco@imprenD3.it](mailto:info.vco@imprenD3.it)

**WEBSITE:** [www.imprenD3.it](http://www.imprenD3.it)

### **Indirizzi, orari d'apertura, numeri utili**

Sede centrale di **Omegna**: Via IV Novembre, 106 – tel. 032361527 fax 032363329

Antenna di **Domodossola**: Corso Paolo Ferraris, 49 – tel. 0324242371

Antenna di **Verbania**: Piazza Città Gemellate, 27 – tel. 0323407454

[www.lavorovco.it](http://www.lavorovco.it)

Orari d'apertura al pubblico (front office):

Lunedì	8.30 – 12.30	15.00 – 16.30
Martedì	8.30 – 12.30	15.00 – 16.30
Mercoledì	8.30 – 12.30	
Giovedì	8.30 – 12.30	
Venerdì	8.30 – 12.30	

Gli altri servizi possono essere svolti anche su appuntamento.

## **5. BIBLIOGRAFIA E DOCUMENTAZIONE**

Normativa

(<http://www.welfare.gov.it/RiformaBiagi/Archivio/Normativa/default.htm>)

### **LEGGI E DECRETI**

Decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, approvato dal Consiglio dei Ministri il 3 settembre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 239 dell'11 ottobre 2004

Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Decreto legislativo recante disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Testo all'esame preliminare del Consiglio dei Ministri del 3 giugno 2004

Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, approvato dal Consiglio dei Ministri il 2 aprile 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 110 del 12 maggio 2004

Nuova disciplina dell'attività ispettiva

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 235 del 9 ottobre 2003

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30

Relazione illustrativa al decreto legislativo recante disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (formato .doc - 45,5 kb)

Legge delega 14 febbraio 2003, n. 30, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 47 del 26 febbraio 2003

Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro

Relazione di accompagnamento al decreto di attuazione degli articoli 1-5 della legge 30/2003 (formato .doc - 256 KB)

### **DECRETI MINISTERIALI**

Decreto ministeriale del 28 dicembre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 24 del 31 gennaio 2005

Ripartizione delle risorse per l'attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato Annualità 2004

Decreto interministeriale del 3 dicembre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 290 dell'11 dicembre 2004

Approvazione dei modelli di certificazione per il riconoscimento dei crediti, ai fini del passaggio dal sistema della formazione professionale e dall'apprendistato al sistema dell'istruzione

Decreto ministeriale del 23 ottobre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 259 del 4 novembre 2004  
Contratti di lavoro intermittente

Decreto Interministeriale del 13 ottobre 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 262 dell'8 novembre 2004  
Standard tecnici per l'attuazione della Borsa continua nazionale del lavoro

Decreto Ministeriale 21 luglio 2004  
Commissioni di certificazione presso le Direzioni provinciali del lavoro e le Province

Decreto Interministeriale 14 giugno 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 177 del 30 luglio 2004  
Istituzione dell'albo delle commissioni di certificazione universitarie

Decreto Ministeriale 5 maggio 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 153 del 2 luglio 2004  
Requisiti per l'iscrizione all'Albo delle Agenzie per il lavoro

Decreto Ministeriale 10 marzo 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 68 del 22 marzo 2004  
Indennità di disponibilità per i lavoratori delle agenzie di somministrazione

Decreto Ministeriale 10 marzo 2004, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 68 del 22 marzo 2004  
Indennità di disponibilità per i lavoratori a chiamata

Decreto Ministeriale 4 marzo 2004  
Nomina di una Commissione per la redazione di uno Statuto dei lavori

Decreto Ministeriale 20 gennaio 2004  
Istituzione di una cabina di regia sulla attuazione della riforma Biagi

Decreto Ministeriale 23 dicembre 2003, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 52 del 3 marzo 2004  
Procedure di autorizzazione per le agenzie del lavoro

Decreto Ministeriale 18 novembre 2003  
Misure per favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati

## **CIRCOLARI E NOTE MINISTERIALI**

Circolare ministeriale del 2 febbraio 2005, n. 4

Chiarimenti e indicazioni operative sul lavoro intermittente

Circolare ministeriale del 23 dicembre 2004, n. 49

Attività informativa del Ministero del Lavoro – Art. 9 del D.Lgs. n. 124/2004:  
esercizio dell'interpello

Nota ministeriale del 15 dicembre 2004

Lavoro a progetto e co.co.co. - articolo 61, comma 3 del dlgs 276/2003 - Giornalisti  
pubblicisti (documento formato .pdf - 74 kb)

Circolare ministeriale del 15 dicembre 2004, n. 48

Commissioni di certificazione: istituzione, regolamenti interni, chiarimenti operativi

Circolare ministeriale del 14 dicembre 2004, n. 47

Personale ispettivo delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

Circolare ministeriale del 23 ottobre 2004, n. 41 Applicazione delle misure di  
incentivazione del raccordo pubblico e privato di cui all'articolo 13 del decreto  
legislativo n. 276 del 2003

Circolare ministeriale del 14 ottobre 2004 n. 40 Il nuovo contratto di  
apprendistato

Circolare ministeriale del 2 agosto 2004 n. 32, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale  
della Repubblica Italiana n. 187 dell'11 agosto 2004 Tirocini estivi di orientamento

Circolare ministeriale del 21 luglio 2004 n. 31, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale  
della Repubblica Italiana n. 181 del 4 agosto 2004

Contratti di inserimento lavorativo

Circolare ministeriale del 21 luglio 2004, n. 30, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale  
della Repubblica Italiana n. 181 del 4 agosto 2004 Organizzazione e disciplina del  
mercato del lavoro: regimi autorizzatori e trasparenza nel mercato del lavoro

Nota Ministeriale del 12 luglio 2004 Risposta a quesito su lavoro intermittente

Circolare Ministeriale del 2 luglio 2004, n. 27 Rettifica della circolare n. 25/04

Circolare Ministeriale del 24 giugno 2004, n. 25, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 151 del 30 giugno 2004 Agenzie per il lavoro

Circolare Ministeriale del 24 giugno 2004, n. 24, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 151 del 30 giugno 2004 Nuova ispezione del lavoro

Circolare Ministeriale del 18 marzo 2004, n. 10, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 74 del 29 marzo 2004 Modifica della disciplina del lavoro cooperativo

Circolare Ministeriale del 18 marzo 2004, n. 9, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 74 del 29 marzo 2004 Nuova disciplina del lavoro a tempo parziale

Circolare Ministeriale 15 gennaio 2004, n. 4, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 17 del 22 gennaio 2004 Benefici normativi e contributivi ed integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi

Circolare Ministeriale 15 gennaio 2004, n. 3, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 17 del 22 gennaio 2004 Distacco di manodopera

Circolare Ministeriale 8 gennaio 2004, n. 1, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 10 del 14 gennaio 2004 Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità c.d. a progetto

## **SITI UTILI**

### **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

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

#### **Italia Lavoro**

<http://www.italialavoro.it/>

L'Agenzia del Ministero del Welfare per le politiche attive del lavoro e lo sviluppo dell'occupazione. Italia Lavoro realizza azioni e programmi in collaborazione con le Regioni, le Province e le Amministrazioni Locali, per migliorare le capacità del sistema paese nel creare opportunità di occupazione, rivolgendosi, in particolare, alle categorie più deboli del mercato del lavoro. La sezione Scuola e Lavoro

<http://www.italialavoro.it/SCUOLALAV/home.asp> mette a disposizione

strumenti e metodologie su orientamento e formazione con informazioni utili sul mercato del lavoro, per migliorare le proprie competenze nella ricerca del lavoro e nella costruzione di un progetto professionale.

#### **Regione Piemonte – Centro Risorse**

[http://extranet.regione.piemonte.it/fp-lavoro/centrorisorse/studi\\_statisti/index.htm](http://extranet.regione.piemonte.it/fp-lavoro/centrorisorse/studi_statisti/index.htm)

Sezione del portale informativo su lavoro e formazione della Regione Piemonte dedicata agli studi statistici con i lavori di analisi più recenti prodotti dall'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro e un compendio delle principali informazioni disponibili in materia di lavoro, tempestivamente aggiornate e articolate su scala territoriale.

#### **Sistema informativo Excelsior** <http://excelsior.unioncamere.net/>

Sistema informativo delle camere di commercio italiane con dati su livelli formativi, indirizzi di studio, formazione continua, professioni, dati territoriali e previsioni.

#### **Europa Lavoro - Curriculum Vitae Europeo**

<http://www.welfare.gov.it/EuropaLavoro/Orientamento/CurriculumVitaeEuropeo/default.htm>

Sezione del portale ministeriale del lavoro dedicata nuovo modello di curriculum comunitario con una guida dettagliata per la compilazione.

#### **Orient@mento in rete – Aiuto.net**

<http://www.aiuto.net/it.htm>

Un sito per ottenere informazioni e consulenza di orientamento su ricerca di lavoro, professioni, lavoro autonomo e dipendente, scuola, formazione, università, costruito sulla base di oltre 700 siti italiani. (Aggiornato al 2001, alcuni link non funzionano più ma ci sono ancora sezioni utili)

#### **Professioni**

<http://www.professioni.com/>

Sito che da informazioni sui diversi profili professionali con possibilità di ricerca per categorie, attività, luoghi di lavoro. Per ogni professione fornisce indicazioni su attitudini, requisiti, corsi di formazione e indirizzi di contatto.

## **Jobtel – Orientamento e informazione sul mondo del lavoro**

<http://www.jobtel.it/>

### **La guida dei mestieri – JOBTEL**

<http://www.jobtel.it/mestieribis.aspx>

Profili professionali, caratteristiche, percorsi formativi e tutti i riferimenti utili per oltre 400 profili professionali, rintracciabili per temi o alfabeticamente. Nel sito è possibile scaricare gratuitamente una guida alle scelte professionali. ([http://www.jobtel.it/rubriche/StudentiNews/ArchivioStudenti/PDF/Guida\\_Scelte\\_Professionali.zip](http://www.jobtel.it/rubriche/StudentiNews/ArchivioStudenti/PDF/Guida_Scelte_Professionali.zip) )

## **ISFOL – Istituto per la formazione professionale dei lavoratori**

<http://www.isfol.it/>

Sito interessante, segnaliamo la sezione **ORIENTAONLINE** <http://www.isfol.it/orientaonline/> banca dati integrata finalizzata all'orientamento e alla formazione professionale che contiene dati ed informazioni dettagliate sulle professioni raggruppate secondo una Mappa delle Aree Occupazionali che tende a coprire l'intero sistema produttivo del nostro Paese.

## **CNEL – Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro**

<http://www.cnel.it/>

Sito di riferimento per tutto quello che concerne la contrattazione collettiva, i contratti di lavoro e le diverse politiche legate al lavoro con sezioni ricche di materiali e documentazione.

## **SINDACATI**

<http://www.cgil.it/>

Sito della **CGIL** (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*), fondata nel 1906.

<http://www.cisl.it/>

Sito della **CISL** (*Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*), organizzazione di ispirazione cristiana. Sul piano territoriale si articola in Unioni sindacali regionali (Usr) e in Unioni sindacali territoriali (Ust).

<http://www.uil.it/>

Sito della **UIL** (*Unione Italiana del Lavoro*). Informazioni sull'attività dell'organizzazione sindacale, sulle sedi periferiche, sui servizi offerti.

Approfondimenti sui temi del lavoro e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

<http://www.cisal.org/>

Sito della Confederazione *Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori* (**CISAL**), fondata nel 1957.

**<http://www.cobas.it/>**

Sito del **COBAS** che fornisce informazioni sulle strutture e lo statuto, mettendo a disposizione anche un efficiente archivio documenti.

**<http://www.ugl.it/>**

Sito della **U.G.L.** (*Unione Generale del Lavoro*).

**<http://www.cgil.it/fiom/>**

Sito della *Federazione Impiegati Operai Metallurgici (FIOM)*, fondata nel 1901, il più antico dei sindacati industriali italiani.

**<http://www.confisal.it/>**

Sito della *Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori (CONFSAL)*, aderente al Cesi (Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti). Al suo interno si possono consultare documenti, testi di contratti e circolari.

**<http://www.unionquadri.it/>**

Sito dell'*Unionquadri*, confederazione sindacale maggiormente rappresentativa delle professionalità medio-alte, membro del CNEL.

**<http://www.siulp.it/>**

Sito del **SIULP**, sindacato che raccoglie gli appartenenti al Corpo delle Guardie di Pubblica Sicurezza.

**<http://www.snals.it/>**

Sito del *Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola (SNALS)*.

**<http://www.fabi.it/index.htm>**

Sito della **FABI** (*Federazione Autonoma Bancari Italiani*).

**<http://www.fiba.it/>**

Sito del **FIBA CISL**, una delle organizzazioni sindacali più rappresentative nel settore finanziario, che conta iscritti tra lavoratori delle banche e delle assicurazioni.

**<http://www.cisl.it/alai/>**

Sito dell'*ALAI (Associazione dei Lavoratori Atipici e Interinali)* della CISL, costituita con l'obiettivo di offrire rappresentanza e tutela a coloro che sono impegnati nelle nuove tipologie di lavoro.

**<http://www.gildains.it/>**

Sito del **GILDA**, sindacato autonomo degli insegnanti.

**<http://www.rdbwebstato.it/>**

Sito ufficiale delle **Rappresentanze Sindacali di Base** del Pubblico Impiego.

## **INDIRIZZI UTILI**

### **CENTRI PER L'IMPIEGO**

Sede centrale di **Omegna**: Via IV Novembre, 106 – tel. 032361527 fax 032363329

Antenna di **Domodossola**: Corso Paolo Ferraris, 49 – tel. 0324242371

Antenna di **Verbania**: Piazza Città Gemellate, 27 – tel. 0323407454

[www.lavorovco.it](http://www.lavorovco.it)

Sede di Omegna: orari d'apertura al pubblico

Lunedì	8.30 – 12.30	15.00 – 16.30
Martedì	8.30 – 12.30	15.00 – 16.30
Mercoledì	8.30 – 12.30	
Giovedì	8.30 – 12.30	
Venerdì	8.30 – 12.30	

Gli altri servizi possono essere svolti anche su appuntamento.

### **AGENZIE PER IL LAVORO**

Kelly Services -societa' Di Fornitura Di Lavoro Temporaneo- Spa  
28887 Omegna (VB) - Via Iv Novembre, 319/A  
☎ 0323.641678

Openjob Societa'di Fornitura Di Lavoro Temporaneo S.p.a.  
28887 Omegna (VB) - Via Mazzini Giuseppe, 44  
☎ 0323.61337 • 0323.883569

Adecco Societa' Di Fornitura Di Lavoro Temporaneo Spa  
28883 Gravellona Toce (VB) - Corso Roma, 213  
☎ 0323.840245 • 0323.840667

Generale Industrielle Italia Spa Fornitura Lavoro Temporaneo  
28921 Verbania (VB) - Corso Cobianchi Lorenzo, 5  
☎ 0323.402209

Manpower Spa Societa' Di Fornitura Di Lavoro Temporaneo  
28921 Verbania (VB) - Corso Mameli Goffredo, 18  
☎ 0323.404096 • 0323.404141

## COOPERATIVE DI SERVIZI

Dimensione Lavoro E Sviluppo Soc. Coop.  
28887 Omegna (VB) - Piazza Bovio, 14  
☎ 0323.63005

Lavoro 2 Mila Societa' Cooperativa R.l. Manodopera Lavoro  
28887 Omegna (VB) - Piazza De Toma Nobili, 9  
☎ 0323.883422

Soc.r.l. Coop.attiva Cooperative Produzione Lavoro E Servizi  
28883 Gravellona Toce (VB) - Piazza F.lli Di Dio, 10  
☎ 0323.864361  
Facchinaggio, imbiancature, giardinaggio.

Promozione Lavoro Del V.c.o. Soc. Coop. A R.l.  
28845 Domodossola (VB) - Corso Moneta Colonnello Attilio, 14  
☎ 0324.248259

## SEDI SINDACALI PROVINCIALI

**Sindacato Territoriale Pensionati  
C.i.s.l. - V.c.o**  
Verbania - Viale Azari Giuseppe, 80  
☎ **0323.556415**

**Sindacato Cisl Unione Sindacale  
Territoriale V.c.o.**  
Gravellona Toce (VB) - Via Milano, 48  
☎ **0323.864440**

**Sindacato Cgil**  
Omegna (VB) - Via Manzoni, 63  
☎ **0323.61375 • 0323.641175**

**Sindacato Feneal Uil**  
Omegna (VB) - Via Speri Tito, 13  
☎ **0323.641387**

**Sindacato Uil Patronato Ital Alto  
Novarese**  
Verbania - Via Baiettini Antonio, 54  
☎ **0323.53969**

## ALTRI SERVIZI DI RIFERIMENTO

**Camera Del Lavoro Sindacato  
Fiom-c.g.i.l.**  
Omegna (VB) - Via Manzoni, 63  
☎ **0323.641175**

**Sindacato Metalmeccanici Fim-cisl**  
Omegna (VB) - Piazza Salera, 8  
☎ **0323.61414**

**Sindacato Autonomo Polizia  
Penitenziaria**  
Verbania - Piazza Giovanni Xxiii, 28  
☎ **0323.557650**

**Sindacato Italiano Unitario  
Lavoratori Polizia**  
28922 Verbania - Via Lussemburgo, 4  
☎ **0323.53151**

## **Direzione Provinciale Del Lavoro**

28887 Omegna (VB) - Via Iv Novembre, 106

☎ **0323.883935**

## **INPS - Istituto Nazionale Della Previdenza Sociale** <http://www.inps.it>

28883 Gravellona Toce (VB) - Corso Marconi, 93

☎ **0323.84411 • 0323.844236 • 0323.844234**

## **INAIL - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro** <http://www.inail.it/>

28883 Gravellona Toce (VB), Corso G.Marconi 99

E-mail: verbanocusioossola@inail.it

☎ **0323.849111**

## **CAMERA DI COMMERCIO DEL VCO** <http://www.vb.camcom.it/> **SPORTELLO NUOVE IMPRESE**

[http://www.vb.camcom.it/Page/t04/view\\_html?idp=259](http://www.vb.camcom.it/Page/t04/view_html?idp=259)

Offre assistenza gratuita agli aspiranti imprenditori ed ai neo-imprenditori: dai finanziamenti agevolati al business plan, dai corsi di formazione alle procedure per l'avvio dell'attività. Offre servizi su:

- » **Assistenza e consulenza**
- » **Finanziamenti**
- » **Come redigere un piano d'impresa**
- » **Corsi**
- » **Dall'idea all'impresa - i nostri utenti raccontano come sono diventati imprenditori**
- » **Impresa individuale o società? La scelta della forma giuridica**
- » **Come diventare imprenditore artigiano**
- » **Convenzione con Confartigianato e CNA**
- » **Concorso "Progetta l'impresa"**
- » **Procedure per l'avvio di impresa commerciale**
- » **Innovazione tecnologica**

### **Indirizzi e orari**

<b>Riferimento</b>	Campagnoli, Minoli
<b>Indirizzo</b>	SS Sempione 4 - 28831 Baveno (VB) - P.zza Caduti II Risorgimento 9/a - 28845 Domodossola (VB)
<b>Telefono</b>	0323/912803 - 0324/482279
<b>Fax</b>	0323/922054
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:nuove.impres@vb.camcom.it">nuove.impres@vb.camcom.it</a>
<b>Orari</b>	Da lunedì a venerdì dalle 10.00 alle 14.00



Prodotto dal Centro Informagiovani della:



**Città di Omegna (VB)**

In collaborazione con:



Sede centrale di Omegna

Via IV Novembre, 106 tel. 0323-61527 fax 0323-63329

Antenna di Domodossola: C.so Paolo Ferraris, 49 tel. 0324-242371

Antenna di Verbania: P.zza Città Gemellate, 27 tel. 0323-407454

**[www.lavorovco.it](http://www.lavorovco.it)**



AGENZIA PER IL LAVORO

Filiale di Gravellona Toce

Corso Roma, 213 Tel.:0323-840245 Fax.:0323-847464

e-mail: **[sabina.beltrami@adecco.it](mailto:sabina.beltrami@adecco.it)** **<http://www.adecco.it>**

Orari di apertura:

lun-ven: 9.00 / 13.00 e 14.00 / 18.30.



Filiale di Omegna

Via IV Novembre, 319/a Tel:0323 645673 Fax: 0323 641678

e-mail: **[kelly.omegna@kellyservices.it](mailto:kelly.omegna@kellyservices.it)** **[www.kellyservices.it](http://www.kellyservices.it)**

Orari di apertura:

lun – giov :9.00 / 13.00 14.00 / 18.00

venerdi: 9.00 / 13.00 e 14.00 / 17.00