

I casi regionali : la Calabria

Sommario

1.1	Il caso Calabria.....	2
1.1.1	Il contesto di riferimento	2
1.1.2	Accordi con le Parti sociali.....	3
1.1.3	Concessione degli ammortizzatori in deroga.....	7
1.1.4	I numeri degli ammortizzatori in deroga.....	12
1.1.5	Le politiche attive.....	12
1.1.6	L'atto di indirizzo della Regione Calabria per la definizione delle politiche attive.....	13
1.1.7	I Piani provinciali	15
1.1.8	Attività dei CPI per le politiche attive	21
1.1.9	Incentivi all'occupazione e programmi di contrasto alla crisi	23



1.1 Il caso Calabria

1.1.1 Il contesto di riferimento

La strategia di contrasto alla crisi messa in campo dalla Regione Calabria, successivamente all'accordo Stato-Regioni del febbraio 2009, come accaduto nelle altre Regioni, si basa sulla stipula di un susseguirsi di Accordi interistituzionali e con le Parti Sociali e sull'adozione di una serie di provvedimenti normativi specifici, sia Regionali sia Provinciali.

Tali accordi e provvedimenti normativi, meglio descritti nei paragrafi successivi, indipendentemente dagli Enti coinvolti, possono essere raggruppati in tre tipologie:

1. disposizioni e accordi che definiscono compiti, responsabilità, processi e procedure per la concessione e l'erogazione degli ammortizzatori in deroga;
2. disposizioni e accordi che definiscono procedure operative, gestione degli adempimenti amministrativi e modalità esecutive relative alle politiche attive collegate alla concessione dei benefici;
3. disposizioni e bandi operativi di contrasto alla disoccupazione più generali e che comunque hanno un impatto sulle politiche destinate ai percettori.

Rientrano nella prima categoria gli Accordi tra la Regione e il Ministero, la Convenzione tra la Regione e l'INPS, gli Accordi tra la Regione e le Parti Sociali, i Decreti di concessione. In particolare:

- Accordi con le Parti Sociali del 26 febbraio 2009, del 4 maggio 2009 e del 12 maggio 2010;
- Accordi con il Ministero del Lavoro del 22 Aprile 2009 e del 6 maggio 2010;
- Convenzione siglata tra Regione Calabria e INPS il 4 Giugno 2009;

Rientrano nella seconda tipologia:

- Atto di Indirizzo per le Politiche Attive, contenente le indicazioni per la gestione degli interventi di politiche del lavoro destinate ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga;
- Catalogo Regionale dell'Offerta Formativa per l'attuazione degli interventi a sostegno delle politiche attive per l'Adattabilità, l'Occupabilità, l'Inclusione Sociale e il Capitale Umano;



- Piani Provinciali per l'individuazione e l'attuazione di politiche attive destinati ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga.

Rientrano nella terza classe programmi e iniziative più generali di contrasto alla crisi e alla disoccupazione, quali:

- Welfare to Work;
- incentivi alle imprese per l'incremento occupazionale e la formazione in azienda dei neoassunti;
- Avviso pubblico per l'accesso al Fondo di Garanzia regionale;
- Piano Regionale per l'Occupazione e il Lavoro;
- Avviso pubblico per aiuti alle imprese attraverso la concessione di borse lavoro, di incentivi occupazionali sotto forma di integrazione salariale e di formazione continua come adattamento delle competenze.

Il controllo degli ammortizzatori sociali in deroga viene assunto dalla Regione Calabria - relativamente alle responsabilità stabilite dagli accordi interistituzionali siglati con Ministero e Inps - a partire dal 4 maggio 2009, sia per quanto riguarda la facoltà autorizzativa dei decreti di concessione che per quanto riguarda il cofinanziamento regionale del 30%.

La platea dei potenziali percettori, definita nel primo accordo siglato con le parti sociali (e in linea con quanto contenuto nell'Accordo Stato Regioni del febbraio 2009) si estende a tutti i lavoratori subordinati, a tempo determinato e indeterminato, con inclusione degli apprendisti e dei lavoratori somministrati.

1.1.2 Accordi con le Parti sociali

Gli Accordi più rilevanti della Regione Calabria con le Parti Sociali sono essenzialmente quello del 4 maggio 2009, che riprende ed estende l'accordo del 26 febbraio dello stesso anno, e quello del 12 maggio 2010. A questi si aggiungono poi altri accordi di importanza "minore" relativamente alla specificità dei contenuti che riguardano settori limitati (ad esempio, l'accordo per l'estensione degli ammortizzatori in deroga alla piccola pesca).

Nel maggio 2009 il sistema era nelle sue fasi iniziali e l'Accordo del 4 maggio, tenuto conto degli stanziamenti ministeriali di 49.000.000 (complessivi) di euro, dei finanziamenti residui



degli anni precedenti e dello stanziamento regionale di 59.000.000 di euro, prevede che vengono concessi gli ammortizzatori in deroga per un periodo di sei mesi a un bacino ampio di lavoratori:

è prevedibile che nel 2009 gli ammortizzatori in deroga saranno estesi a particolari aree di crisi. A titolo di esempio potranno riguardare i bacini: tessile, calzaturiero, informatico, metalmeccanico, sanità privata, installazioni telefoniche, chimico, agroalimentare, pesca e servizi. Inoltre potranno essere concessi non solo a lavoratori subordinati a tempo indeterminato o in mobilità ma anche a lavoratori a tempo determinato, beneficiari di trattamenti sostitutivi del reddito, apprendisti, lavoratori somministrati.

Con questo accordo emergono due aspetti interessanti:

1) la Regione e le parti sociali richiedono che alle domande di concessione degli ammortizzatori vengano allegati, tra le altre cose, anche piani di rilancio aziendale (per la CIGS) e di ricollocazione (per la mobilità)

2) In fase di esame delle richieste, in linea con quanto definito negli accordi con Ministero e INPS, la Regione valuta la bontà di tali piani (*pone particolare attenzione*).

Subito dopo l'Accordo Ministero-Regione del 2010 (che ratifica lo stanziamento di 50.000.000 di euro da parte del Ministero per la Calabria) viene siglato il nuovo accordo con le Parti Sociali per la concessione degli ammortizzatori in deroga per il 2010. Con tale accordo vengono estese al 2010 i criteri e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori in deroga del 2009 anche se non viene specificata la durata dei trattamenti in quanto, per poterla definire, si attendono le disposizioni finanziarie per il 2010. Viene tuttavia definita una durata massima pari a 12 mesi.

Più in dettaglio, l'accordo stabilisce:

- per la **mobilità** in deroga, di garantire sostegno al reddito a tutti coloro che abbiano terminato il rapporto di lavoro nel 2010 senza poter beneficiare di ammortizzatori sociali in base alla normativa vigente o di garantire la proroga della mobilità senza soluzione di continuità fino al 31 dicembre 2010.
- per la **CIG** in deroga, di consentire l'utilizzo a favore dei datori di lavoro esclusi, in tutto o in parte, dall'accesso degli strumenti a regime di integrazione salariale che debbano ricorrere a sospensione a seguito della crisi attuale, purchè in modo coerente con la specifica situazione di crisi e che consenta l'attivazione di interventi di politica attiva secondo un nesso causale con piani di riorganizzazione e ripresa aziendale



CIG in deroga

Possono richiederla tutti i datori di lavoro operanti in qualsiasi settore di attività, qualora abbiano del tutto esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione del lavoro previsti dalla legislazione ordinaria loro effettivamente accessibili. A beneficiare del trattamento possono essere:

- Lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti;
- Lavoratori a domicilio;
- Lavoratori somministrati;
- Soci lavoratori che abbiano instaurato con le cooperative un rapporto di lavoro subordinato.

Appaiono evidenti il richiamo alla coerenza con la specifica situazione di crisi (legame tra deroga e crisi) e il nesso causale tra i piani di riorganizzazione causale e le politiche attive.

Ai fini dell'ottenimento del trattamento è indispensabile che le domande – da inoltrare alla Regione – siano corredate dagli accordi conclusi con le rispettive associazioni di categoria cui si aderisca o si conferisca mandato e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale firmatarie dell'accordo, dall'elenco dei lavoratori e dalle DID (Dichiarazioni di Immediata Disponibilità).

Tra gli altri aspetti, gli accordi sindacali dovranno mettere in evidenza:

- Impossibilità per il datore di lavoro di accedere a strumenti ordinari o avvenuto utilizzo di tali strumenti;
- Causale della crisi riconducibile alla attuale crisi economica;
- Motivazione del trattamento in deroga con evidenza delle prospettive di rientro e con elementi in grado di evidenziare coerenza tra causale della richiesta, periodo di sospensione, programmazione delle sospensioni;
- Periodo e numero dei lavoratori coinvolti;
- Indicazioni su aree tematiche funzionali al rafforzamento delle competenze;
- Indicazioni su eventuali esuberi con relativo piano di gestione.

È obbligo del datore di lavoro comunicare alla Regione ogni mese le ore effettivamente utilizzate.

Mobilità in deroga

La mobilità in deroga è rivolta ai lavoratori dipendenti di aziende aventi sedi operative nel territorio della Regione Calabria che hanno subito un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato obiettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività lavorativa, ovvero si siano dimessi per giusta causa. I trattamenti (in deroga) già concessi vengono prorogati a condizione che: i beneficiari siano esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità, di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione; abbiano presso il posto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato.

Il trattamento può essere concesso con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, ivi compresi:

- Lavoratori con contratto a tempo determinato;
- Apprendisti;
- Lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione;
- Soci lavoratori di cooperative, escluse dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali, che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato.

Rispetto all'accordo del 2009, è interessante notare l'obbligo di allegare alla richiesta di CIG l'accordo sindacale e il continuo richiamo non solo al piano di rilancio aziendale ma anche al legame tra la crisi economica e la richiesta dell'ammortizzatore in deroga e anche alla individuazione di aree tematiche per il rafforzamento delle competenze.

Del resto il problema di collegare la richiesta di deroga alla crisi economica è stato affrontato dall'INPS che con la circolare n. 73 del 26 maggio 2009 fornisce alcune importanti precisazioni relative alle azioni di tutela dell'occupazione per i lavoratori (e apprendisti) sospesi. La circolare in questione, riprendendo quanto specificato nel comma 1, articolo 2 del DM 20 maggio 2009, chiarisce il significato di "sospensioni riconducibili a situazioni di crisi aziendali o occupazionali", facendo rientrare in tali ipotesi:

- - crisi di mercato;
- - mancanza o contrazione di lavoro, commesse, clienti, prenotazioni ordini ovvero contrazione o cancellazione delle richieste di missioni nel caso di agenzie di somministrazione;
- - mancanza di materie prime o contrazioni di attività non dipendente da inadempienze contrattuali dell'azienda o da inerzia del datore di lavoro;



- - *sospensioni o contrazioni dell'attività lavorativa in funzione di scelte economiche, produttive o organizzative dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;*
- - *eventi improvvisi e impreveduti (incendio, calamità naturali);*
- - *ritardati pagamenti oltre i 150 giorni in caso di appalti o forniture verso la pubblica amministrazione.*

1.1.3 Concessione degli ammortizzatori in deroga

La procedura per la richiesta della CIG prevede l'invio della domanda da parte della azienda interessata contestualmente alla regione ed all'INPS. La domanda di concessione deve obbligatoriamente comprendere il Piano di rilancio aziendale e le Dichiarazioni di Immediata Disponibilità (cd DID) sottoscritte dai lavoratori.

Per ciò che riguarda invece la mobilità, la richiesta viene presentata in regione dai lavoratori per il tramite di una organizzazione sindacale. Anche in tal caso, la domanda deve essere corredata dalle DID sottoscritte dai lavoratori. L'elenco dei nominativi viene quindi inviato tramite PEC dalla Regione all'INPS per la verifica dei requisiti.

La PEC è il sistema principale usato dalla Regione e dai Servizi per l'impiego per trasmettere informazioni e dati (es. elenchi percettori).

In ambo i casi, il possesso dei requisiti previsti per la concessione degli ammortizzatori (almeno 12 mesi di contribuzione per la mobilità e almeno 90 gg per la CIG) viene verificato dall'INPS che provvede successivamente a rinviare gli elenchi - eventualmente decurtati dai non aventi diritto - in Regione per la firma del decreto autorizzativo. Quest'ultimo è necessariamente preliminare all'erogazione dei contributi, nel caso del "pagamento diretto", mentre nel caso delle "anticipazioni" può essere emesso anche successivamente e comunque entro i quattro mesi di tempo previsti per l'erogazione in via anticipata (cd "anticipazioni").

L'INPS rappresenta comunque l'unico ente erogatore, sia per la quota nazionale che per quella regionale – il rapporto finanziario tra Regione e INPS è disciplinato chiaramente dalla Convenzione siglata dai due enti.

I rapporti con l'INPS sono molto stretti e basati su incontri frequenti -non codificati- tra i Responsabili regionali e i funzionari dell'Istituto di previdenza.

Il processo di autorizzazione/concessione/erogazione degli ammortizzatori in deroga della Regione Calabria, così come finora descritto, è simile a quello utilizzato nelle altre Regioni e definito nelle



linee principali a livello di Accordo Ministero-Regione. Anche le problematiche registrate nel rapporto Regione-INPS sembrano essere comuni alle altre realtà regionali, soprattutto per quanto riguarda la mancata rendicontazione (individuale) delle somme erogate.

In termini di controllo del processo la Regione è costretta a inviare i dati all'INPS per un controllo di aderenza ai requisiti in quanto, come precedentemente detto, l'unico Ente a poter verificare la presenza di 12 mesi (mobilità) o 90 gg (CIG) di contribuzione è proprio l'INPS stesso.

Banca dati INPS

La Regione ha accesso alla banca dati dell'INPS dal gennaio 2010. Relativamente a tale accesso e utilizzo si segnalano ad oggi due problemi aperti, uno di carattere procedurale e l'altro più sostanziale: il primo, in via di risoluzione, riguarda le anticipazioni che oltrepassano i quattro mesi per le quali l'INPS richiede un secondo decreto di autorizzazione; il secondo, riguarda il fatto che ad oggi l'INPS non ha ancora rendicontato la spesa per percettore e quindi la Regione non ha coscienza di quanto effettivamente speso, stante anche una potenziale differenza tra quanto richiesto e quanto poi effettivamente erogato.

Complessivamente il governo dei processi a questo livello del sistema appare chiaro, sufficientemente rodato, le responsabilità ben delimitate e i rapporti tra gli attori definiti da accordi e convenzioni. Da parte Regionale la gestione fa capo all'Assessorato al Lavoro che dialoga con l'INPS regionale.

DID

La DID viene inviata in Regione in fase di presentazione delle domande e diventa documento formalmente indispensabile per la concessione del trattamento.

Oltre ai problemi di carattere operativo, come ad esempio la mancata rendicontazione delle somme spese da parte dell'INPS o l'impossibilità della Regione di sapere se i richiedenti hanno i requisiti per accedere agli ammortizzatori, cosa che richiede una serie di passaggi procedurali in più, un aspetto decisamente problematico per la Regione è il fatto che per la deroga il quadro giuridico è ancora piuttosto scarso in quanto essa viene sostanzialmente regolata ogni anno con la legge finanziaria. Ciò comporta una differenza temporale rispetto alla programmazione di altri tipi



di risorse, come per esempio il FSE, rendendo il processo di adeguamento ai due sistemi qualche volta complesso e di non rapida attuazione.

Non vengono utilizzati software gestionali a livello Regionale e Clic Lavoro viene utilizzato attualmente solo per consentire l'accesso alla banca dati dell'INPS. Tutte le comunicazioni avvengono mediante PEC.

Modulo della richiesta di CIG in deroga

**Regione Calabria Dipartimento " Lavoro, Formazione, politiche della famiglia ,
Cooperazione e Volontariato "**

Ufficio Coordinamento Ammortizzatori

Oggetto : Richiesta cassa integrazione guadagni in deroga

Il sottoscritto..... rappresentante legale della
Aziendaoperante nel settore.....
.....con sede legale in
Via.....

.....Citta, sede amministrativa/produttiva (eventuale) in ViaCittàCF/PI

.....CCNL applicato, iscritta all'Inps di

.....Matricola aziendale n....., per l'anno in corso, ai sensi del comma 138, art. 2 Legge 23 dicembre 2009, n. 191 (Finanziaria 2010) (1),

CHIEDE

la concessione/ prima/seconda / ulteriore proroga dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga alla normativa vigente per il pagamento diretto/anticipo a cura dell'azienda delle indennità di CIGai lavoratori interessati, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione regionali, per:

- numero lavoratori;
- periodo di intervento della C.I.G. dalal.....; ...
- eventuale rotazione lavoratori;....., (2);

Il sottoscritto presso atto della normativa vigente in materia di concessione dei trattamenti degli ammortizzatori sociali in deroga di seguito citata , dichiara che :

- I lavoratori rientrano in una delle tipologie di lavoro subordinato previste, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione (Art. 19,comma 8, Decreto legge 185/08;)
- il referente aziendale per la C.I.G. in deroga è il Sig.....;
- i lavoratori hanno sottoscritto la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione/riconversione professionale;
- i lavoratori abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno novanta giorni alla data della richiesta del trattamento (3).
- l'Impresa si rende disponibile a presentare alla Regione, programmi finalizzati alla gestione delle crisi occupazionali anche con riferimento alle iniziative di reimpiego dei lavoratori oggetto dei trattamenti; (Art.2, comma 138, L.191/09) (4)

Allega alla presente :

- l'elenco dei lavoratori (anche in formato elettronico) (5) regolarmente sottoscritto, comprensivo del nome e cognome, luogo e data di nascita, codice fiscale, residenza, data di assunzione ed eventuale licenziamento ,livello , qualifica, tipologia orario di lavoro;
- dichiarazioni di immediata disponibilità sottoscritte da ogni singolo lavoratore;
- copia dell'accordo sindacale;

Timbro e firma per esteso



Modulo della richiesta di Mobilità in deroga

**Regione Calabria Dipartimento " Lavoro, Formazione, politiche della famiglia ,
Cooperazione e Volontariato "**

Ufficio Coordinamento Ammortizzatori

Oggetto : Richiesta mobilità in deroga

Le scriventi OO.SS chiedono per l'anno 2010, ai sensi del comma 138, art. 2 Legge 23 dicembre 2009, n. 191 (Finanziaria 2010) **(1)**, la concessione/ prima/seconda o altre proroghe dei trattamenti di mobilità in deroga per n..... lavoratori e per il periodo dalal, appartenenti all'Azienda **(2)**.....

....., operante nel settore
.....con sede legale in Via.....

Citta, sede amministrativa/produttiva (eventuale) in ViaCittaCF/PI

.....CCNL applicato, iscritta all'Inps di
.....Matricola aziendale n.....

Presso atto della normativa vigente in materia di concessione dei trattamenti degli ammortizzatori sociali in deroga di seguito riportata, le scriventi OO.SS fanno presente che:

- I lavoratori rientrano in una delle tipologie di lavoro subordinato previste, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione (Art. 19, comma 8, Decreto legge 185/08;)
- i lavoratori sono destinatari o non lo sono dei trattamenti di cui all'art.7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- il referente del citato accordo è il Sig.;
- i lavoratori debbano ricorrere a forme di sostegno al reddito non essendo stati ricollocati in attività lavorative;
- i lavoratori hanno sottoscritto la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione/riconversione professionale;
- i lavoratori abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno dodici mesi alla data di licenziamento, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti (art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991) da ferie, festività e infortuni.**(3)**.

ed allegano alla presente :

- l'elenco dei lavoratori (anche in formato elettronico)**(4)** regolarmente sottoscritto, comprensivo del nome e cognome, luogo e data di nascita, codice fiscale, residenza, data di assunzione e di licenziamento, livello e qualifica;
- dichiarazioni di immediata disponibilità sottoscritte da ogni singolo lavoratore.

OO.SS
Timbri e firme per esteso

1.1.4 I numeri degli ammortizzatori in deroga

I percettori di ammortizzatori in deroga nella Regione Calabria, nel 2009, sono stati circa 3.300 tra mobilitati e cassa integrati; nel 2010, tali unità passano a circa 8.000 (ovviamente in questi 8.000 ci sono anche le proroghe dell'anno precedente), con un rapporto al 50% circa tra mobilità e cassa integrazione.

Un dato assai interessante per la politica regionale di contrasto alla disoccupazione o comunque di mantenimento della base occupazionale attuale è il rapporto tra CIG ordinaria e CIG in deroga che in Calabria è molto basso: le aziende calabresi hanno quasi sempre un organico che non supera le 6-7 unità e pertanto si tratta di realtà che non rientrano tra quelle che accedono agli ammortizzatori ordinari ma rientrano quasi tutte tra le deroghe.

Fra gli obiettivi perseguiti dalla regione è senz'altro strategicamente importante evitare che vadano in deroga le CIG ordinarie e straordinarie (per il 2010, c.a. 39000).

I settori

In Calabria, uno dei settori maggiormente colpiti dalla crisi è il tessile. Le aziende tessili sono state oramai completamente chiuse e i lavoratori di queste aziende sono diventati percettori di mobilità di lunga durata.

Dal 2008 inoltre la regione ha registrato un forte aumento delle richieste degli ammortizzatori in deroga per via delle difficoltà riportate dalle aziende afferenti alla sanità privata.

1.1.5 Le politiche attive

In seguito alla emissione dei Decreti di concessione, gli elenchi dei percettori vengono inviati dalla regione ai competenti settori provinciali per l'ulteriore fase relativa all'attuazione delle politiche attive del lavoro. Per tale compito, le Province si avvalgono dei rispettivi CPI che a loro volta ricevono (sempre via PEC) gli elenchi dei percettori.

Gli interventi di politica attiva sono infatti gestiti ed erogati dalle Province/CPI, mentre la loro programmazione è il risultato di una concertazione – non paritaria - tra Regione e Provincia con la prima che ha un ruolo di indirizzo, supervisione e controllo.

Con DGR 245 del 15 marzo 2010, la Regione Calabria ha emanato un Atto di Indirizzo per le politiche attive destinate ai percettori di ammortizzatori in deroga a cui le Province hanno dovuto attenersi nel redigere a loro volta i Piani Provinciali specifici per le singole realtà territoriali (piani contenenti la programmazione a livello provinciale delle politiche attive).

1.1.6 L'atto di indirizzo della Regione Calabria per la definizione delle politiche attive

Di seguito si riporta una breve sintesi degli elementi più rilevanti contenute nell'Atto di indirizzo regionale:

- a) viene esplicitamente individuato l'uso delle comunicazioni obbligatorie come strumento di analisi dei dati del mercato del lavoro locale in grado di orientare le scelte di indirizzo e programmazione insieme ad un -auspicato e richiesto- coinvolgimento delle aziende in questo senso. Vedremo che i Piani provinciali riprendono questo punto.
- b) l'erogazione delle misure di politica attiva si svolgono in due fasi temporalmente distinte: la prima, transitoria, prevede che i destinatari vengano coinvolti nell'orientamento professionale e formativo e nella realizzazione di percorsi dedicati al rafforzamento delle competenze di base; la seconda, che parte (da atto di indirizzo) nel Gennaio 2010 vede un ampliamento dell'offerta degli interventi proposti.
- c) La regione ha previsto lo stanziamento di fondi ad hoc per la formazione e riqualificazione degli operatori.
- d) Le Aziende vengono segmentate in base alle caratteristiche ed alla loro forza relativa di fronte alla crisi economica in modo da definire rapidamente la tipologia di intervento al quale i lavoratori devono partecipare.
- e) I percettori vengono segmentati e raggruppati per caratteristiche omogenee.
- f) Viene erogata un quota media di 310 euro per percettore (corrispondente al 30%) per la partecipazione a interventi formativi di base a catalogo. E' stato comunque cercato un coinvolgimento delle aziende relativamente alla necessità di concordare con loro la formazione da erogare ai lavoratori.
- g) Nella seconda fase aumenta il coinvolgimento dei CPI che devono realizzare insieme ai lavoratori i Piani di azione individuale per indirizzarli ad un mix di interventi. Ogni percettore riceve servizi e supporti quali (per fare solo un esempio) un voucher spendibile per percorsi formativi tradizionali o a catalogo. La Regione ricorre al contributo FSE per finanziare le misure di politica attiva, integrando anche la quota di sostegno al reddito a carico del Fondo nazionale per l'occupazione.
- h) Il percorso previsto per l'attivazione delle politiche attive, si articola nei seguenti ambiti:



- Accoglienza e informazione
- Orientamento professionale
- Accompagnamento al lavoro e ricollocazione
- Corsi di competenze di base e competenze trasversali
- Corsi finalizzati all'autoimpiego
- Corsi di qualificazione e specializzazione professionale
- Piani formativi aziendali (per lavoratori sospesi)
- Work experience e tirocini formativi
- Incentivi e iniziative a sostegno dell'occupazione

I percorsi si differenziano in base alle caratteristiche del sostegno, come illustrato nella tabella che segue:

Tabella 5.1

Tipologia di lavoratori	Durata Sospensione	Fabbisogni di interventi di politiche attive
LAVORATORI IN SOSPENSIONE (CIG, lavoratori sospesi - occupati)	Per periodi di breve durata (fino a 30 giorni o a orario ridotto).	- Accoglienza ed informazione - Orientamento professionale - Piani Formativi Aziendali
	Per periodi di breve durata (da 30 giorni fino a 60)	- Accoglienza ed informazione - Orientamento professionale - Percorsi di riqualificazione per il rientro al lavoro; - Percorsi di aggiornamento delle competenze attraverso una formazione breve in piccoli gruppi e/o individualizzata - Piani formativi aziendali
	Per periodi di maggiore durata o lavoratori in mobilità (lavoratori sospesi per cessazione attività, formalmente occupati, ma assimilabili ai lavoratori espulsi nell'esigenza di reimpiego)	- Accoglienza ed informazione - Orientamento professionale - Accompagnamento al lavoro - Percorsi formativi per competenze di base e trasversali - Percorsi di qualificazione, anche ai fini di una riconversione professionale - Percorsi per l'autoimpiego - Tirocini e altre esperienze formative on the job

<p>LAVORATORI LICENZIATI O MOBILITÀ</p>	<p>Periodi di lunga durata</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accoglienza ed informazione - Orientamento professionale - Accompagnamento al lavoro - Percorsi formativi per competenze di base e trasversali - Percorsi di qualificazione, anche ai fini di una riconversione professionale - Percorsi per l'autoimpiego - Tirocini e altre esperienze formative on the job
--	--------------------------------	---

1.1.7 I Piani provinciali

I piani provinciali per l'individuazione e l'attuazione delle politiche attive destinate ai lavoratori percettori di AA.SS. in deroga, redatti nel rispetto dell'Atto di Indirizzo della Regione Calabria sopra descritto, sono destinati a tutti i percettori di mobilità in deroga che beneficiano nel 2010 della proroga senza soluzione di continuità rispetto al 2009 e i lavoratori in CIG, scaduti al 31 dicembre al 2009, prorogati al 2010, e i beneficiari di accordi di prima concessione in deroga nel 2010.

Per le due tipologie di percettori – mobilitati e cassa integrati - sono stati delineati percorsi differenziati, ritenendo tuttavia opportuno considerare i cassa integrati a zero ore alla stessa stregua dei mobilitati.

Gli elementi più rilevanti contenuti nei Piani Provinciali possono essere riassunti nei seguenti punti:

- a) Sono previsti due percorsi differenziati: rilevazione attraverso manifestazione di interesse dei fabbisogni formativi e occupazionali delle aziende (private/pubbliche); valutazione delle competenze possedute dai lavoratori per costruire percorsi di reinserimento in azienda/ricollocazione sul mercato del lavoro.
- b) Nell'ambito dell'intervento Welfare to Work è stata effettuata una segmentazione dei percettori in base al monitoraggio dei dati, sulla base degli accordi di concessione stipulati dalla Regione (realizzato da Regione con Province CPI e Italia lavoro). L'analisi dei dati consente una rappresentazione precisa della situazione provinciale in relazione alla tipologie di aziende e alla loro numerosità e distribuzione sul territorio. I dati aggregati sono stati forniti da IL.
- c) Obiettivo fondamentale del piano: incrementare l'inclusione sociale dei soggetti che hanno subito la perdita del lavoro; favorire il reingresso del mercato del lavoro dei lavoratori con interventi individualizzati; aumentare le competenze dei lavoratori in CIG in deroga o mobilità in deroga.

- d) Sono previste quattro fasi: 1) Analisi conoscitiva; 2) Erogazione servizi presso i CPI; 3) Erogazione della politica attiva (formazione/riqualificazione); 4) work experience, inserimento in azienda, accompagnamento alla creazione d'impresa, voucher formativi.
- e) La raccolta dei fabbisogni professionali (attraverso il coinvolgimento delle aziende) permetterà la definizione esatta delle risorse da stanziare per la Provincia in relazione all'insieme degli interventi finalizzati al reinserimento/inserimento lavorativo dei soggetti percettori in deroga successivi alle politiche attive dei lavoratori (incentivi all'assunzione e alla formazione in azienda, creazione d'impresa).
- f) I CPI oltre alle attività amministrative svolgeranno attività di orientamento di primo e secondo livello, formazione trasversale e accompagnamento al lavoro, sottoscrizione del Piano di Azione Individuale.
- g) Le Politiche attive da erogare scaturiscono dai bilanci di competenze e dalla scelta dei percettori stessi e prevedono la frequenza di corsi contenuti nel Catalogo Regionale dell'Offerta Formativa o anche attività di workexperience e tirocini formativi. Per coloro che mostrano attitudine all'autoimprenditorialità, sono previsti anche corsi di formazione all'autoimpiego. Per i lavoratori in CIG saranno erogati piani formativi concordati con le parti
- h) A valle degli interventi di politica attiva saranno attivati, a seguito del protocollo di intesa tra Regione e Provincia, azioni di incentivazione alle assunzioni.
- i) Le politiche vengono differenziate per target: percorsi formativi di riqualificazione preceduti da servizi propedeutici e azioni di accompagnamento per tutti i lavoratori; interventi formativi e servizi di accompagnamento volti alla rioccupazione per percettori di mobilità.
- j) Viene messa a disposizione una dote lavoro, aggiuntiva rispetto a quelle previste dall'accordo quadro. Titolare della dote è il lavoratore che accede ai servizi di riqualificazione/inserimento lavorativo.
- k) Le politiche attive per i percettori di mobilità in deroga e casa integrazione in deroga a zero ore prevedono:
- a. *Work experience da svolgere presso aziende pubbliche o private* individuate mediante manifestazione di interesse
Disciplinate da apposite convenzioni stipulate tra la Provincia, in qualità di "soggetto promotore", e l'azienda, in qualità di "soggetto ospitante", le work experience prevedono tra gli altri i seguenti obblighi:
 - a.1) un progetto formativo per ogni tirocinante;
 - a.2) un tutor aziendale responsabile delle attività;

- a.3) obbligo del soggetto ospitante ad assicurare il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro;
- a.4) indennità di partecipazione a favore del tirocinante (se prevista) a carico del soggetto promotore;
- a.5) un contributo a carico del soggetto promotore pari a 200 euro per lo svolgimento delle previste attività didattiche.

Le aziende private potranno utilizzare il tirocinio per verificare le competenze possedute ed acquisite dai percettori in vista di una futura partecipazione agli avvisi regionali destinati ad incrementare i livelli occupazionali.

Per ciascun lavoratore sono previste risorse aggiuntive derivate dalla Legge 236/93.

b. Corsi di formazione professionale

I lavoratori che non svolgeranno un tirocinio e che non avvieranno forme di lavoro autonomo potranno partecipare a percorsi formativi scelti fra quelli previsti dal "Catalogo regionale dell'offerta formativa". Eventuali esigenze specifiche espresse dai lavoratori saranno tenute in debita considerazione attraverso il riconoscimento di voucher formativi da erogare in una fase successiva. L'attivazione dei corsi di formazione avviene a valle dei colloqui di orientamento svolti a cura dei CPI per i singoli percettori e finalizzati ad individuare il percorso formativo più consono al profilo professionale del percettore.

c. Autoimpiego

Consulenza mirata sarà prestata a tutti i percettori che manifesteranno attitudine e intenzionalità alla creazione di impresa, per quanto concerne in particolare la definizione del business plan, l'assetto organizzativo, le diverse forme societarie nonché le varie misure di incentivazione e accesso al credito promosse dalla stessa Regione.

l) Per i percettori di CIG in deroga sono previsti:

a. Formazione continua

Sulla base dei *Piani di Reintegro Aziendali*, verranno individuate le forme più adeguate di rientro dei lavoratori attraverso percorsi di formazione continua e aggiornamento delle competenze.

I percorsi di politica attiva		
Dote	Lavoratori in CIG	Lavoratori in mobilità
Servizi al lavoro		
Accoglienza		
Orientamento di I° livello		
Orientamento di II° livello		
Definizione del percorso		
Bilancio delle competenze		
Tutoring e counseling orientativo		
Scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro		
Consulenza e supporto all'autoimprenditorialità		
Tutoring e accompagnamento tirocinio		
Servizi di formazione		
Formazione di base		
Formazione specialistica		
Formazione continua		
Formazione per l'acquisizione di una qualifica prof.		
Percorso post erogazione politica attiva		
Work experience		
Assunzione in azienda		
Voucher formativi conciliazione vita/lavoro per ridurre la disparità di genere		

Figura 1: percorsi di politica attiva

Work experience

Ipotesi di intervento Work experience (percettori di mobilità e cassa integrazione guadagni in deroga a rischio di espulsione) presso aziende, datori di lavoro privati, enti pubblici.

PERCORSO DI AGGIORNAMENTO/SPECIALIZZAZIONE	IPOTESI 3 MESI		IPOTESI 4 MESI		IPOTESI 6 MESI		A CARICO DI
	AZIENDA	ENTE PUBBLICO	AZIENDA	ENTE PUBBLICO	AZIENDA	ENTE PUBBLICO	
	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	COSTO	
Buono pasto giornaliero (20 gg./mese)	€ 360	€ 360	€ 360	€ 360	€ 360	€ 360	Soggetto promotore
Rimborso spese viaggi (forfettario)	€ 300	€ 300	€ 400	€ 400	€ 600	€ 600	Soggetto promotore
Materiale didattico	€ 200	€ 200	€ 200	€ 200	€ 200	€ 200	Soggetto promotore
Costi indiretti	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	€ 300	Soggetto promotore
Tutor x allievo (200€/allievo)	€ 600		€ 800		€ 1.200		Soggetto promotore
Costo docenza 15 euro h/allievo	€ 360	€ 360	€ 480	€ 480	€ 600	€ 600	Soggetto promotore
Oneri assicurativi	€ 100	€ 100	€ 100	€ 100	€ 100	€ 100	Soggetto Ospitante
Costi realizzazione tirocinio	€ 2.220	€ 1.620	€ 2.640	€ 1.840	€ 3.360	€ 2.160	
Indennità mensile 80	€ 240	€ 240	€ 320	€ 320	€ 480	€ 480	
Costo (tirocinio + indennità)	€ 2.460	€ 1.860	€ 2.960	€ 2.160	€ 3.840	€ 2.640	
Indennità mensile 120	€ 360	€ 360	€ 480	€ 480	€ 720	€ 720	
Costo (tirocinio + indennità)	€ 2.580	€ 1.980	€ 3.120	€ 2.320	€ 4.080	€ 2.880	
Indennità mensile 160	€ 480	€ 480	€ 640	€ 640	€ 960	€ 960	
Costo (tirocinio + indennità)	€ 2.700	€ 2.100	€ 3.280	€ 2.480	€ 4.320	€ 3.120	
Indennità mensile 200	€ 600	€ 600	€ 800	€ 800	€ 1.200	€ 1.200	
Costo tirocinio	€ 2.820	€ 2.220	€ 3.440	€ 2.640	€ 4.560	€ 3.360	



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

Direzione Generale del Mercato del Lavoro



Tabella 5.2: Piani Provinciali

Bacino dei beneficiari					
	Catanzaro (dati aggiornati al 30.08.2010)	Cosenza (dati aggiornati al 30.08.2010)	Crotone (dati aggiornati al 05.07.2010)	Reggio Calabria (dati aggiornati al 31/10/2010)	Vibo Valentia (dati aggiornati al 31/10/2010)
<i>numero percettori</i>					
mobilitati	503	2.096	264	599	423
cassa integrati	1.715	451	159	365	
aziende beneficiarie	97	346	26	63	57
Percettori in mobilità in deroga e cassa integrati in deroga a zero ore					
<i>interventi</i>	Catanzaro	Cosenza	Crotone	Reggio Calabria	Vibo Valentia
work experience/tirocini formativi/stage presso aziende private o enti pubblici	85,80% (1.903 percettori)	73,26% (1.866 percettori)	74,47% (315 percettori)	62,14% (599 percettori)	59,10% (250 percettori)
durata (mesi)	durata variabile non specificata	3 - 6	3	durata variabile non specificata	3 - 12
formazione professionale	9,60% (213 percettori)	7,85% (200 percettori)	9,46% (40 percettori)	21,78% (210 percettori)	4,73% (20 percettori)
formazione all'autoimpiego	0,45% (10 percettori)	3,93% (100 percettori)	1,18% (5 percettori)	0,52% (5 percettori)	0,95% (4 percettori)
percettori in cassa integrazione in deroga					
<i>interventi</i>	Catanzaro	Cosenza	Crotone	Reggio Calabria	Vibo Valentia
formazione continua	4,15% (92 percettori)	14,96% (381 percettori)	14,98% (63 percettori)	15,56% (150 percettori)	35,22% (149 percettori)



Work Experience nella Provincia di Crotone

Nel periodo novembre '10-marzo'11, la provincia di Crotone ha avviato 291 tirocini formativi presso aziende private ed enti pubblici. Ad oggi, la maggior parte dei tirocini sono stati già terminati e i restanti stanno per essere conclusi.

In data 09 marzo 2011, la giunta provinciale ha approvato il "Piano provinciale delle politiche attive per interventi urgenti a sostegno dell'occupazione" a valere sui fondi previsti dalla legge 236/93, da sottoporre all'approvazione da parte della Regione Calabria.

Attraverso tale piano la provincia intende dare continuità alle azioni di politica attiva già intraprese e fra le altre attività in programma intende riproporre i tirocini formativi, sia in aziende private sia enti pubblici, analogamente a quanto sin qui fatto, coinvolgendo un numero complessivo di 450 percettori.

Di seguito è riportato il modello di convenzione già utilizzato dalla provincia per i tirocini (figura 2).

**CONVENZIONE DI TIROCINIO FORMATIVO E LAVORATIVO PER PERCETTORI DI
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA**

TRA

LA PROVINCIA DI CROTONE - UFFICIO DI COORDINAMENTO PROVINCIALE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO-, DA ORA
IN POI DENOMINATO "SOGGETTO PROMOTORE" RAPPRESENTATO DAL DIRIGENTE DEL SETTORE POLITICHE DEL
LAVORO DR. _____, NATO A _____ IL _____

E

L'Azienda/Ente _____ con sede
legale in _____
all'indirizzo _____
Tel. _____ Fax _____

d'ora in poi denominato/a "SOGGETTO OSPITANTE", rappresentato/a dal Legale
rappresentante Sig./Sig.ra _____, nato/a
il _____ a
Prov. _____

dichiara che alla data della stipula della presente convenzione ha un totale di dipendenti
assunti a tempo indeterminato pari a N. _____ e che attualmente ha in atto
N. _____ tirocini.

PREMESSO

Che al fine di agevolare la crescita professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del
lavoro e realizzare momenti formativi di riqualificazione nell'ambito dei processi lavorativi i
soggetti di cui sopra possono promuovere tirocini di formazione professionale a beneficio dei
soggetti percettori di ammortizzatori sociali in deroga (mobilità e cassa integrazione
straordinaria), in ottemperanza a quanto previsto dal Piano Provinciale per le Politiche attive.

Si conviene quanto segue:

ART. 1

Il SOGGETTO OSPITANTE si impegna ad accogliere presso le sue strutture n. _____
soggetti in tirocinio formativo su proposta del SOGGETTO PROMOTORE, in conformità al Piano
Provinciale delle Politiche attive della Provincia di Crotone approvato dalla Regione Calabria.

ART. 2

1. Il tirocinio formativo e lavorativo non costituisce rapporto di lavoro.
2. Durante lo svolgimento del tirocinio l'attività lavorativa e formativa è seguita e verificata da
un tutore designato dal SOGGETTO PROMOTORE in veste di responsabile
didattico-organizzativo e da un responsabile aziendale, indicato dal SOGGETTO OSPITANTE.
3. Per ciascun tirocinante inserito nell'impresa ospitante in base alla presente Convenzione
viene allegato un progetto formativo e lavorativo contenente:

- il nominativo del tirocinante;
- i nominativi del tutore e del responsabile aziendale;
- gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, con l'indicazione dei tempi di
presenza in azienda e la riqualificazione finale a seguito della quale l'Ufficio rilascerà
apposita certificazione dei crediti formativi;
- le strutture aziendali (stabilimenti, sedi, reparti, uffici) presso cui si svolge il tirocinio;
- gli estremi identificativi delle assicurazioni INAIL e per la responsabilità civile.



ART. 3

1. Durante lo svolgimento del tirocinio formativo e lavorativo il tirocinante è tenuto a:
- svolgere le attività previste dal progetto formativo;
 - rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
 - mantenere la necessaria riservatezza per quanto attiene ai dati, informazioni o conoscenze in merito a processi produttivi e prodotti, acquisiti durante lo svolgimento del tirocinio.

ART. 4

2. Il SOGGETTO OSPITANTE assicura il tirocinante contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL nonché per la responsabilità civile presso compagnie assicurative operanti nel settore. In caso di incidenti durante lo svolgimento del tirocinio, il SOGGETTO OSPITANTE si impegna a segnalare l'evento, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, agli istituti assicurativi (facendo riferimento al numero della polizza sottoscritta) ed al SOGGETTO PROMOTORE.
3. Il SOGGETTO PROMOTORE si impegna a far pervenire alla Regione, nonché alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative in ambito nazionale copia della Convenzione e di ciascun progetto formativo e lavorativo.

ART. 5

La liquidazione dell'indennità sarà effettuata, direttamente al tirocinante, dal Settore Mercato del Lavoro e Formazione Professionale della Provincia di Crotone e sarà subordinata alla presentazione dei seguenti documenti da parte dell'azienda:

- a) Richiesta di liquidazione a favore del tirocinante
- b) Dichiarazione relativa allo svolgimento dell'esperienza lavorativa, sulla base di quanto previsto nel presente bando, controfirmata dal legale rappresentante (o tutor) dell'impresa ospitante;
- c) Calendario presenze, attestante i giorni e le ore di presenza in azienda;
- d) Dichiarazione sostitutiva atto di notorietà, attestante l'orario stabilito dal contratto collettivo.

ART. 6

Il Soggetto Ospitante si impegna alla fine del percorso formativo a relazionare sull'attività svolta dal tirocinante e sulla qualificazione conseguita.
Il Soggetto Promotore rilascerà certificazione attestante il credito formativo conseguito dal tirocinante, la riqualificazione finale o l'adeguamento delle competenze professionali.

ART. 7

Il rapporto di tirocinio decorrerà dalla data di sottoscrizione della presente convenzione. In caso di ritardo il Soggetto Ospitante avrà cura di comunicarlo immediatamente al Soggetto Promotore.

Crotone, _____

Per la Provincia di Crotone - Ufficio di Coordinamento dei CPI - Settore Politiche del Lavoro

Per l'Azienda Ospitante (timbro e firma) _____

Allegati n. _____ Progetto/i formativo/i

1.1.8 Attività dei CPI per le politiche attive

Preliminarmente alla fase di attuazione degli interventi di politiche attive destinate ai percettori, si rende necessario da parte dei CPI "depurare" gli elenchi decretati e ricevuti dalla regione, aggiornando lo status dei percettori.

In particolare, ogni CPI della provincia provvede a selezionare i nominativi di competenza del proprio territorio, a verificarne lo status attuale e procedere con la cosiddetta "presa in carico". Gli



elenchi ricevuti dai CPI, sebbene ufficiali in quanto già decretati, possono subire tagli o incrementi, rispettivamente al caso in cui parte dei percettori perdono il possesso dei requisiti (es. un percettore che nel frattempo trova o avvia autonomamente una attività lavorativa) o al caso in cui si è ancora in attesa che venga firmato il decreto autorizzativo. I CPI procedono inoltre a verificare titoli di studio posseduti, esperienze lavorative, eventuale posizione lavorativa attuale, nonché a verificare la continuità dell'erogazione degli ammortizzatori piuttosto che la fuoriuscita dal bacino dei percettori (per esempio, quando intervengono contratti di lavoro tali da interrompere lo stato di disoccupazione).

Durante questa fase di verifica e sfoltimento degli elenchi, i singoli lavoratori vengono convocati e sottoposti ad un primo colloquio di carattere informativo-formativo. Talvolta, il primo colloquio viene organizzato per gruppi – si tratta cioè dei lavoratori di una stessa azienda, se in numero sufficientemente folto, o dei lavoratori di aziende simili. Durante il colloquio si procede alla sottoscrizione del *patto di servizio* ed anche alla riconferma delle *dichiarazioni di immediata disponibilità* (cd DID). Sebbene i singoli lavoratori abbiano già sottoscritto la DID in fase di richiesta (copie delle DID firmate vengono inviate contestualmente alle richieste di concessione sia in regione sia all'INPS), la riconferma di detta disponibilità si rende infatti necessaria visto che nel tempo che intercorre tra la prima sottoscrizione e la convocazione da parte del CPI (spesso si tratta di diversi mesi) lo status del lavoratore potrebbe essere diverso da quello iniziale.

Il colloquio è anche finalizzato ad effettuare il bilancio delle competenze, sulla base del quale verranno successivamente individuate le politiche attive più idonee da erogare per il lavoratore.

Uno dei problemi manifestati dai funzionari dei CPI è quello di non avere sempre chiarezza sufficiente sui motivi consentiti di fuoriuscita dal bacino (per es per quanto riguarda il mantenimento della disoccupazione in funzione di alcune tipologie di contratto lavorativo) e quindi alla difficoltà di stabilire con certezza il mantenimento o meno di alcuni requisiti.

Delineato il quadro aggiornato degli elenchi, si provvede a darne comunicazione agli Enti competenti: INPS, Settore Lavoro delle Provincia, Dipartimento Lavoro e Formazione della Regione e Italia Lavoro che sull'argomento, coadiuva gli uffici regionali e provinciali.

I CPI visto rappresentano lo snodo del processo sia in termini amministrativi (firma patto di servizio) che di gestione operativa degli interventi che di controllo dello status del percettore e della sua effettiva partecipazione.



1.1.9 Incentivi all'occupazione e programmi di contrasto alla crisi

In un'ottica generale di contrasto alla crisi economica ed alla disoccupazione la Regione Calabria ha inteso promuovere la creazione di iniziative imprenditoriali/professionali e la realizzazione di percorsi integrati di inserimento lavorativo, potenziando il capitale umano a disposizione del tessuto produttivo regionale.

A tal fine, Sul BURC n° 41 del 15 ottobre 2010 Parte III sono stati pubblicati i seguenti Avvisi Pubblici:

- Avviso pubblico per l'accesso al Fondo di Garanzia regionale per operazioni di Microcredito - POR Calabria FSE 2007-2013 (DGR. 843/09)
- Avviso pubblico per aiuti alle imprese attraverso la concessione di borse lavoro, di incentivi occupazionali sotto forma di integrazione salariale e formazione continua come adattamento delle competenze- POR Calabria FSE 2007-2013 (DGR 449/2010).

Di seguito viene illustrata una breve descrizione delle due iniziative.

Avviso pubblico per l'accesso al Fondo di Garanzia regionale per operazioni di Microcredito

L' Avviso si colloca tra le iniziative distintive del Piano Regionale per l'Occupazione e il Lavoro, con la finalità di realizzare le politiche attive per l'Adattabilità, l'Occupabilità e l'Inclusione Sociale, in coerenza con le misure di intervento "Occupabilità" dell'Asse II del POR Calabria 2007-2013 (Obiettivo operativo E.3 – *"Sostenere la creazione di impresa e di forme di lavoro autonomo"* e Obiettivo operativo E.4 – *Favorire l'inserimento lavorativo stabile dei migranti*) e "Inclusione Sociale" dell'Asse III del POR (Obiettivo operativo G.1 – *"Sviluppare l'inserimento lavorativo delle categorie in condizioni di svantaggio occupazionale e di marginalità sociale, rafforzando la cultura delle pari opportunità per prevenire e combattere ogni forma di discriminazione nella società e nei posti di lavoro"*).

In particolare, l'Avviso ha promosso programmi di microcredito come strumento alla lotta alla povertà e all'esclusione sociale al fine di:

- sviluppare la partecipazione e la solidarietà a favore di categorie svantaggiate;
- sostenere lo sviluppo occupazionale attraverso l'autoimpiego e la creazione di microimprese;
- contribuire alla valorizzazione delle potenzialità di sviluppo locale.

Oggetto dell'Avviso è stata infatti la concessione di Garanzie bancarie per favorire l'accesso al credito al fine di sostenere la creazione di nuove iniziative imprenditoriali o attività professionali o



altre attività di lavoro autonomo, da parte di soggetti deboli e svantaggiati residenti nella Regione Calabria. A tal fine, il bando ha previsto l'erogazione di un contributo in conto interesse, nella misura del 100% degli interessi passivi maturati in relazione al prestito acceso e l'erogazione di servizi di assistenza personalizzata (stesura del piano di impresa e tutoraggio per i 24 mesi successivi alla data di ammissione).

- ***Avviso Pubblico per aiuti alle imprese attraverso la concessione di borse lavoro, di incentivi occupazionali sotto forma di integrazione salariale e formazione continua come adattamento delle competenze***

L'avviso, come per il caso precedente, si colloca tra le iniziative del Piano Regionale per l'Occupazione e il Lavoro, coerentemente con la misure di intervento "Adattabilità" dell'Asse I del POR Calabria FSE 2007 – 2013 (in particolare è collocato nell'ambito dell'Obiettivo Operativo A5 – *Consolidare ed ampliare le opportunità di riqualificazione dei lavoratori occupati con priorità di intervento per gli ultra cinquantenni, i prestatori di lavoro temporanei e con contratti parasubordinati e per le donne che occupano posizioni di basso livello, e nell'ambito dell'Obiettivo Specifico B – Favorire l'innovazione e la produttività attraverso una migliore organizzazione e qualità del Lavoro*) e "Occupabilità" dell'Asse II del POR (in particolare, nell'ambito dell'Obiettivo Operativo E1 - *Rafforzare l'inserimento/reinserimento lavorativo dei lavoratori adulti, dei disoccupati di lunga durata e dei bacini di precariato occupazionale attraverso percorsi integrati ed incentivi*).

Il programma proposto è stato articolato in tre linee di azioni, da attivare (non necessariamente nella loro totalità) in fasi sequenziali:

- FASE 1), sostegno al reddito sotto forma di erogazione di una Borsa di lavoro, finalizzata allo svolgimento di esperienze di lavoro presso l'impresa con obbligo di assunzione successivo;
- FASE 2), aiuti all'assunzione, destinati all'impresa che assume i borsisti;
- FASE 3) formazione continua, destinata ai dipendenti delle imprese che hanno avuto accesso alle agevolazioni di cui alle fasi precedenti.

Resta salva la facoltà dei datori di lavoro di procedere direttamente alle assunzioni dei lavoratori rinunciando alla fase relativa alla borsa lavoro.

Obiettivo dell'iniziativa è facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro dei disoccupati/inoccupati calabresi, contrastando il fenomeno della mancata assunzione per carenza di esperienza lavorativa.

I soggetti destinatari delle agevolazioni per le assunzioni sono esclusivamente i soggetti che alla



data di avvio della borsa lavoro risultino svantaggiati, molto svantaggiati, disabili, e/o disoccupati o inoccupati ai sensi del DLgs 297/2002 e delle disposizioni regionali.

A tal fine, ricordiamo che per *lavoratore svantaggiato* si intende: chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale; lavoratori che hanno superato i 50 anni di età; adulti che vivono soli con una o più persone a carico; e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna. Per *lavoratore molto svantaggiato* si intende chi è senza lavoro da almeno 24 mesi.

Fra le iniziative future...

Nell'intento generale di contrasto alla crisi economica regionale e nell'ottica di prevenire il ricorso agli ammortizzatori sociali delle aziende calabresi, è attualmente in fase di elaborazione a cura del Dipartimento Lavoro Formazione Professionale e Politiche Sociali e del Dipartimento delle Attività Produttive della Regione Calabria un ulteriore Avviso pubblico finalizzato al risanamento dei debiti bancari.

Indipendentemente dal settore di appartenenza, sembra infatti che:

“spesso le imprese che ricorrono agli ammortizzatori presentano problemi di liquidità piuttosto che problemi strutturali. Per questo motivo, stiamo elaborando un avviso rivolto alle aziende in difficoltà per favorire il risanamento dei debiti bancari, nell'intento di prevenire un eventuale loro ricorso alla cassa integrazione”

[Dipartimento Lavoro Formazione Professionale e Politiche Sociali, Regione Calabria].