



I casi regionali : la Campania

Sommario

1.1	Il caso Campania.....	2
1.1.1	Accordi con le Parti sociali.....	3
1.1.2	Concessione degli ammortizzatori in deroga.....	5
1.1.3	Banca dati INPS.....	8
1.1.4	Politiche attive e ammortizzatori in deroga.....	9
1.1.5	Azione di sistema per le politiche di re-impiego.....	9
1.1.6	Formazione finalizzata al reintegro per lavoratori in Cigs in deroga;.....	11
1.1.7	Formazione professionale per soggetti percettori di AA.SS. in deroga.....	13
1.1.8	I numeri della Campania.....	18
1.1.9	Attività dei CPI.....	22



1.1 Il caso Campania

La strategia di contrasto alla crisi messa in campo dalla Regione Campania, successivamente all'accordo Stato-Regioni del Febbraio 2009, come accaduto nelle altre Regioni, si basa sulla stipula di una successione 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 disposizioni normative, la cui descrizione dettagliata è contenuta nei paragrafi successivi, indipendentemente dal tipo di provvedimento e dall'Ente che lo ha emesso, possono essere raggruppati in tre tipologie distinte:

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

Rientrano nella prima 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, Decreti di concessione. In particolare:

- Accordi con le Parti sociali del 11 Marzo 2009, del 27 Aprile 2009 e del 12 Gennaio 2010
- Accordi con il Ministero del Lavoro del 16 Aprile 2009 e 6 maggio 2010;
- Convenzione siglata tra Regione Campania e INPS nel luglio 2009;

Rientrano nella seconda:

- Decreti Delibera n.256 del 13 febbraio 2009 -"Pacchetto Anticrisi"
- Delibera n.397 del 6 marzo 2009
- Decreto dirigenziale n. 91 del 30 aprile 2009 – avviso pubblico per la presentazione di piani formativi aziendali e pluri aziendali per lavoratori occupati ed in CIGS
- Linee guida per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga per il 2011



- Avvisi pubblici 4/6/8/9 del 2011 della Regione Campania

Rientrano nella terza classe programmi e iniziative di contrasto alla disoccupazione quali:

- Welfare to work
- Incentivi alle imprese per l'incremento occupazionale e la formazione in azienda dei neoassunti
- Piano Regionale per il Lavoro

1.1.1 Accordi con le Parti sociali

In regione Campania, a parte accordi di importanza "minore" (relativamente alla specificità dei contenuti che riguardano settori limitati come ad esempio l'accordo per l'estensione degli ammortizzatori in deroga alla piccola pesca), ci riferiamo sostanzialmente agli accordi dell'11 marzo e del 27 Aprile 2009 e all'accordo del 12 gennaio 2010.

Nell'Aprile del 2009 il sistema era nelle sue fasi iniziali e con questi accordi, tenuto conto degli stanziamenti ministeriali di 59.000.000 euro (complessivi) e della somma euro 92.000.000 euro a valere sui fondi regionali (stanziati con il decreto 256/09) vengono concessi CIG in deroga e mobilità in deroga, fino al 30 Giugno 2009, per tutte le aziende che presentano domanda entro il 30/06/2009 (e proroghe per i trattamenti già concessi nel precedente accordo di Marzo 2009). Destinatari per la CIG sono tutti i lavoratori subordinati a tempo determinato ed indeterminato, che abbiano un'anzianità lavorativa aziendale di almeno 90 giorni, compresi gli apprendisti ed i lavoratori somministrati; la CIG sarà concessa, a seguito della sottoscrizione di un accordo da stipularsi presso il Settore ORMEL dell'Assessorato al Lavoro.

La Regione Campania, Assessorato al Lavoro procede ad autorizzare i trattamenti di CIG in deroga, dopo l'utilizzo da parte delle imprese interessate di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa mentre, per le imprese non rientranti nell'ambito di applicazione delle vigenti normative in materia di ammortizzatori a regime, l'accesso alla CIG, ove spettante, può essere autorizzato direttamente da Giunta Regionale della Campania Assessore Lavoro, Istruzione e Formazione.

Nel gennaio del 2010 con il successivo accordo, vengono definite le modalità di intervento straordinario per i lavoratori in somministrazione. Destinatari dell'accordo sono i lavoratori che



abbiano maturato almeno 78 giorni di lavoro in somministrazione, che siano disoccupati da almeno 45 giorni, che non beneficino di alcun sostegno pubblico al reddito che non siano destinatari di trattamento di disoccupazione perché sprovvisti dei requisiti di legge o perché non abbiano presentato domanda nei tempi normativamente previsti. L'accordo prevede la concessione di un voucher formativo per l'attivazione di percorsi di formazione professionalizzante da utilizzarsi secondo le procedure individuate in appositi bandi.

In sintesi l'accordo del 27 Aprile prevede:

- 1) la concessione della proroga, fino al 30/06/09, della CIGS già concessa per 3 mesi dalle rispettive date di decorrenza, in favore delle imprese approvate con intesa dell'11/03/09;*
- 2) di autorizzare la concessione o la proroga della CIG in deroga, sempre fino al 30/06/09, dalle rispettive decorrenze, in favore delle ulteriori imprese che, successivamente alla stipula di accordi sindacali, hanno già prodotto formale istanza all'Assessorato al Lavoro- Settore ORMEL, dopo la citata intesa dell'11/03/09, il cui elenco costituito da n. 25 imprese è allegato al presente accordo;*
- 3) di poter autorizzare, provvisoriamente ed in attesa della ratifica del Tavolo Istituzionale che sarà convocato, anche la concessione della CIG in deroga - attesa la priorità riconosciuta al citato trattamento quale strumento di salvaguardia dell'occupazione - in favore delle ulteriori aziende che presenteranno istanza, entro il 15/06/09 - data entro la quale sarà effettuato un monitoraggio complessivo sempre dal presente Tavolo Istituzionale;*
- 4) di poter autorizzare la concessione del trattamento di CIG in deroga in favore di tutti i lavoratori subordinati a tempo determinato ed indeterminato, che abbiano un'anzianità lavorativa aziendale di almeno 90 giorni, compresi gli apprendisti ed i lavoratori somministrati;*
- 5) di poter altresì autorizzare, in riferimento alle risorse finanziarie disponibili, la concessione della proroga per 6 mesi- dall'1/01/09 al 30/06/09 - della indennità di mobilità in deroga già prorogata fino al 31/12/2008, in riferimento a quanto previsto dall'art. 2 – comma 521 – della L.244/07(Finanziaria anno 2008) ;*

Di fatto la Regione Campania con l'accordo istituzionale del 17 Aprile "apre" la concessione della CIG e mobilità in deroga a tutti i settori e a tutti i lavoratori subordinati compresi gli apprendisti ed i lavoratori somministrati. Non vengono previste particolari procedure per la presentazione della domanda. La responsabilità per la concessione è attribuita alla Regione



1.1.2 Concessione degli ammortizzatori in deroga

La regione Campania acquisisce la responsabilità degli ammortizzatori in deroga il 1 maggio ed emette i primi decreti nel luglio 2009.

Le procedure autorizzative dei trattamenti in deroga sono state definite in modo esplicito dalla Regione con l'emanazione delle linee guida per la concessione dei trattamenti in deroga del 2010 e successivamente per il 2011 e prevedono un coinvolgimento delle aziende nella fase di richiesta dei trattamenti ed in particolare affrontano il collegamento tra richiesta e stato di crisi.

Infatti allo scopo di ottimizzare le politiche attive conseguenti alla concessione dei trattamenti, è necessario che le aziende, che intendono presentare istanza di concessione della CIG in deroga, indichino preliminarmente se i motivi della crisi, che rende necessaria la sospensione dei lavoratori, o la proroga di detta sospensione, è di natura "congiunturale" o "strutturale".

Se la crisi è "congiunturale", anche se è prevista la sospensione dei lavoratori ad orario ridotto a rotazione con possibilità di reimpiego totale o parziale dei lavoratori alla fine del periodo di CIG, l'azienda può presentare istanza di concessione o proroga della CIG per un periodo massimo di 12 mesi, e comunque non oltre il 31/12/2011, corredato da accordo sindacale sottoscritto in sede aziendale. In questo caso l'azienda è tenuta a presentare un progetto di attività formativa da attuare ai fini del reintegro dei lavoratori, attraverso attività gestite in proprio dall'azienda o attraverso Enti accreditati.

Le istanze di concessione della CIG/S, debitamente istruite, saranno sottoposte all'approvazione del competente Tavolo Istituzionale di Concertazione (a guida regionale con la partecipazione della Provincia e delle parti sociali di riferimento) per l'intero periodo richiesto, ed a seguito dell'approvazione sarà autorizzata la concessione della CIG per un periodo iniziale di 4 mesi, nelle more dell'approvazione del progetto formativo e nell'inserimento nel programma Welfare to Work, anche attraverso il coinvolgimento dei Servizi per l'Impiego provinciali.

L'iter procedurale per la concessione AA.SS. in deroga viene di seguito riepilogata (da linee guida 2011):

1. accordo sindacale aziendale con motivazione richiesta CIGS in deroga;
2. domanda all'INPS territorialmente competente;



3. Richiesta di concessione CIGS indirizzata alla Regione, alla Provincia di competenza dell'unità produttiva aziendale ed Italia Lavoro unitamente all'accordo sindacale aziendale;
4. Contatto con Italia Lavoro Campania per acquisizione in formato elettronico del quadro D relativo ai dati anagrafici sia dell'azienda, che dei lavoratori beneficiari di CIGS, previsto dalla procedura regionale e propedeutico alla emanazione del decreto di autorizzazione di pagamento all'INPS di competenza da parte della Regione Campania;
5. Convocazione azienda, OO.SS. e Italia Lavoro da parte della Provincia competente per esame congiunto e sottoscrizione accordo di concessione CIGS in deroga. L'accordo a livello provinciale comprenderà lo sviluppo delle azioni successive distinto per tipologia crisi e le modalità di sottoscrizione patto di servizio c/o il CPI competente per residenza dei lavoratori/unità produttiva;
6. Invio da parte dell'azienda dell'accordo sottoscritto in sede provinciale al settore ORMEL, per l'emanazione del decreto di concessione, che sarà autorizzato per un periodo massimo di 4 mesi, nelle more dell'approvazione del progetto formativo collegato e/o altra misura di politica attiva individuata;
7. Il Settore ORMEL della Giunta Regionale della Campania provvederà alle ulteriori verifiche normative ed in particolare alle disponibilità finanziarie, al fine di proporre l'istanza al competente Tavolo Istituzionale di Concertazione;
8. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, di cui al punto 5, invio del progetto formativo al settore ORMEL, con le modalità previste dal relativo avviso/bando pubblico per l'approvazione;
9. Entro 60 giorni la Regione Campania valuterà il progetto, in caso di esito positivo, provvederà ad emanare (secondo le modalità previste) il decreto di autorizzazione alla prosecuzione per i periodi residui richiesti, fino ad un massimo di mesi 12 e comunque non oltre il 31/12/2011;
10. Entro 30 giorni all'approvazione del progetto, l'azienda provvederà ad avviare la realizzazione il percorso formativo.

Se la crisi è "strutturale", l'azienda, o gli organi delle procedure concorsuali, dovranno corredare l'istanza con un piano di gestione degli esuberanti che preveda, attraverso un'articolata serie di iniziative: la ricollocazione anche parziale dei lavoratori, con l'indicazione delle concrete iniziative; la collocazione in mobilità di lavoratori in possesso dei requisiti per l'accesso al pensionamento o di lavoratori disponibili a manifestare la volontà di non opposizione al recesso, eventuali diverse azioni. Dette istanze possono essere presentate per un periodo massimo di 6 mesi.



In favore di detti lavoratori saranno avviate politiche attive attraverso attività formative prevalentemente in aziende ospitanti, incentivate da una quota pro-capite. Detta misura sarà applicata, altresì, per i lavoratori fruitori dell'indennità di mobilità in deroga.

L'iter procedurale per la concessione AA.SS. in deroga in questo caso viene di seguito riepilogata: *(da linee guida 2011)*:

1. Accordo sindacale aziendale con motivazione richiesta CIGS in deroga;
2. domanda all'INPS territorialmente competente. Il mod. SR/100 dovrà essere presentato all'Istituto per tutto il periodo di CIG/S richiesto, esclusivamente in via telematica;
11. Richiesta di concessione CIGS indirizzata alla Regione, alla Provincia di competenza dell'unità produttiva aziendale ed Italia Lavoro unitamente all'accordo sindacale aziendale;
3. Contatto con Italia Lavoro Campania per acquisizione in formato elettronico del quadro D relativo ai dati anagrafici sia dell'azienda, che dei lavoratori beneficiari di CIGS, previsto dalla procedura regionale e propedeutico alla emanazione del decreto di autorizzazione di pagamento all'INPS di competenza da parte della Regione Campania.
4. Convocazione azienda, OO.SS. e Italia Lavoro da parte della Provincia competente per esame congiunto e sottoscrizione accordo di concessione CIGS in deroga. L'accordo a livello provinciale comprenderà lo sviluppo delle azioni successive distinto per tipologia crisi e le modalità di sottoscrizione patto di servizio c/o il CPI competente per residenza dei lavoratori;
5. Invio da parte dell'azienda dell'accordo sottoscritto in sede provinciale al settore ORMEL;
6. Il Settore ORMEL della Giunta Regionale della Campania provvederà alle ulteriori verifiche normative ed in particolare alle disponibilità finanziarie, al fine di proporre l'istanza al competente Tavolo Istituzionale di Concertazione, per l'emanazione del decreto di concessione, che sarà autorizzato per un periodo massimo di 6 mesi, nelle more dell'attivazione delle iniziative di politica attiva individuata nell'accordo e/o intraprese dalla Regione Campania nell'ambito delle iniziative formative di riqualificazione e riconversione professionale, volte a favorire i processi di ricollocazione.

L'istanza di concessione dell'indennità di mobilità in deroga, deve essere richiesta dalle OO.SS. confederali o di categoria, ed in favore di lavoratori che abbiano un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro, derivanti da ferie, festività ed infortuni, (art. 16, comma 1, della legge n.



223/1991), corredata da accordi sottoscritti in sedi istituzionali, dai quali in particolare si rilevino le intese raggiunte allo scopo di ricollocare i lavoratori, o Accordi di Programma o di Area, relativi a detti ex dipendenti di aziende in crisi. Detta istanza deve essere presentata alla Regione Campania – Assessorato al Lavoro.

Il processo di autorizzazione/concessione/erogazione degli ammortizzatori in deroga della Regione Campania, così come finora descritto pone l'accento sul coinvolgimento dell'azienda e delle Parti nel progettare gli interventi formativi e i piani di gestione degli esuberanti. Infatti, l'accordo con le parti è il luogo nel quale, oltre alla richiesta del trattamento è necessario immaginare le azioni successive in termini di supporto per il reintegro o per il ricollocamento sul mercato del lavoro.

La regia dell'operazione è Regionale con un coinvolgimento delle Province nell'iter di concessione.

Si osserva che le linee guida del 2011 riprendono sostanzialmente quanto definito nelle linee guida del 2010 in termini di procedure di accesso e concessione degli ammortizzatori in deroga ma, oltre ad una maggiore completezza e chiarezza, si concentrano in modo molto più puntuale ed efficace sul collegamento tra politiche attive e trattamento in deroga.

1.1.3 Banca dati INPS

La Regione ha accesso alla banca dati dell'INPS dall'inizio del 2010. Relativamente al suo utilizzo non si evidenziano particolari problemi o criticità. Di particolare interesse è la segnalazione fatta dal Dirigente Responsabile relativamente alla massima attenzione che la Regione stessa, con l'assistenza di Italia lavoro pone nel controllo mensile dei flussi con l'INPS in termini di ore concesse ed erogate in modo da tenere sotto controllo in modo continuo le differenze tra impegnato (richiesto) e poi effettivamente erogato.

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. Non risultano problemi o criticità particolari. Da parte Regionale la gestione fa capo all'Assessorato al Lavoro che dialoga con l'INPS regionale. Le procedure e le responsabilità sono attualmente ben definite e il processo non presenta particolari criticità.

Come in altre Regioni 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.

1.1.4 Politiche attive e ammortizzatori in deroga

La politica regionale relativa alle politiche attive per i percettori in deroga si è delineata in modo chiaro alla fine del 2010 e nei primi mesi del 2011 con le linee guida per il 2011 (Ottobre 2010) e con 257/10 poi rettificato dagli avvisi successivi 4,8,9 del 2011.

Con questo impianto normativo, dopo due anni di transizione durante la quale era stata erogata ai percettori (soprattutto di CIGO e CIGS del settore automotive) formazione di base a regia regionale, la Regione affronta decisamente la costruzione di un sistema delle politiche attive per i percettori, con l'obiettivo di collegare in modo organico e coordinato, il trattamento di sostegno agli interventi di riqualificazione dei lavoratori in modo da migliorarne l'occupabilità e supportare e sostenere il loro reinserimento/ricollocaamento nel mercato del lavoro.

Alcune di queste misure sono direttamente finalizzate all'erogazione di interventi di riqualificazione/orientamento ai percettori di trattamento in deroga e quindi – oltre a rappresentare uno snodo determinante per l'integrazione con le politiche passive- e quindi con il sostegno al reddito- sono finalizzate al miglioramento della loro occupabilità ; altre invece mediante incentivi e sostegno al sistema economico sono di sostegno al loro reinserimento nel mercato del lavoro.

Dopo l'emanazione delle linee guida per il 2011 l'impostazione Regionale si sostanzia con le prime misure contenute negli avvisi dei primi mesi del 2011 che prevedono:

1.1.5 Azione di sistema per le politiche di re-impiego

Con la prima azione si invitano i datori di lavoro presenti sul territorio a manifestare il proprio interesse all'assunzione di lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, nonché non più percettori di indennità e sussidio legati allo stato di disoccupazione per crisi aziendale.

Per favorire l'assunzione dei lavoratori (percettori) è previsto l'erogazione di un bonus assunzionale a favore dei datori di lavoro (pari ad euro 10.000,00 (diecimila/00) per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato).



L'intervento è inquadrato dentro l'azione di sistema Welfare to Work che è finalizzata tra l'altro, a promuovere interventi volti all'incremento dell'occupabilità e a favorire il reinserimento occupazionale di lavoratori svantaggiati, coinvolgendo direttamente i datori di lavoro ed il sistema delle imprese attraverso una serie di misure ed incentivi all'assunzione.

Per tutti i soggetti coinvolti, in aggiunta, è prevista l'erogazione di un contributo formativo alle imprese, sempre conseguente e finalizzato all'assunzione, sotto forma di:

1. dote formativa (contributo per la formazione post assunzione) pari ad € 2.000,00 finalizzata all'adattamento delle competenze e/o riqualificazione professionale dei lavoratori assunti;

o in alternativa

2. Work Experience, presso datori di lavoro ospitanti, finalizzati al reinserimento lavorativo. I datori di lavoro ospitanti potranno inserire all'interno dei propri organici aziendali, per una durata massima di n. 4 mesi, lavoratori da formare secondo le proprie esigenze, utilizzando il periodo training on the job come opportunità di inserimento e adeguamento delle competenze del lavoratore alle proprie necessità. I datori di lavoro si impegneranno, entro n. 30 giorni dalla conclusione del percorso formativo, ad assumere con contratto a tempo indeterminato il soggetto ospitato, ricevendo totale rimborso dei costi sostenuti per lo stage, fino ad un importo max di € 3.000,00 per lavoratore.

Per la presentazione della domanda di partecipazione al presente Avviso, occorre produrre domanda di adesione e presentarla alla regione Campania e alla provincia di riferimento.

La responsabilità resta in capo alla Regione ma l'iter prevede un coinvolgimento delle Province, finalizzato alla verifica dell'incrocio domanda/offerta. Infatti, nell'ambito del bacino individuato dalla Regione Campania dei soggetti destinatari degli interventi, le assunzioni potranno essere effettuate sia nominalmente (individuazione diretta da parte del datore di lavoro) oppure attraverso avviamenti a preselezione effettuati dagli Uffici Provinciali, attraverso i Centri per l'Impiego territorialmente competenti secondo l'ordine di priorità basato sul tipo di assunzione proposta, sulla base del profilo professionale richiesto dall'azienda, nonché sulle esperienze e qualifiche autocertificate e/o sulla disponibilità alla riconversione/riqualificazione professionale.



Le istanze di adesione saranno istruite e sottoposte alla prima valutazione di ammissibilità in ordine cronologico in base all'arrivo, presso i rispettivi Uffici delle Amministrazioni Provinciali. Ogni Provincia trasmetterà gli esiti delle domande pervenute, esaurita la pre-istruttoria finalizzata alla Regione Campania. La regione, per le istanze giudicate ammissibili provvederà alla verifica definitiva di ammissibilità ed alla comunicazione ufficiale di accesso al finanziamento alle rispettive aziende.

1.1.6 Formazione finalizzata al reintegro per lavoratori in Cigs in deroga;

Con questa azione si invitano le imprese oggetto di decretazione di concessione di Cigs in deroga presenti sul territorio, a manifestare il proprio interesse ad usufruire dei contributi economici previsti all'attivazione di percorsi formativi in favore dei propri dipendenti, beneficiari di trattamenti di CIGS in deroga, finalizzati al rafforzamento, aggiornamento ed acquisizione competenze, nell'obiettivo di fornire alle aziende i mezzi per adeguarsi alle mutate condizioni del mercato del lavoro, e favorire i processi di reintegro dei lavoratori sospesi nelle aziende di provenienza.

Per ciascun lavoratore beneficiario di trattamento di CIGS in deroga, è prevista l'erogazione di una dote formativa finalizzata all'adattamento e/o aggiornamento delle competenze professionali ed a favorire il reintegro nell'azienda di appartenenza.

L'intervento persegue l'obiettivo di favorire, mediante un contributo economico destinato direttamente all'azienda (dote formativa), la conservazione e la valorizzazione del posto di lavoro e del capitale umano presente nell'impresa; i percorsi formativi finanziabili possono, pertanto, riguardare tipologie di intervento per aggiornamento, riqualificazione/Riconversione, potenziamento di skills specialistiche:

Beneficiari dei contributi economici previsti sono pertanto i datori di lavoro di imprese con sedi operative presenti sul territorio campano, che intendono attivare percorsi formativi in favore esclusivamente dei propri dipendenti beneficiari di trattamenti di CIGS in deroga per crisi congiunturali in corso. Attraverso l'attivazione di percorsi formativi finalizzati al reintegro, i datori di lavoro potranno, per una durata massima di 6 mesi, utilizzare il periodo di training come opportunità di adeguamento delle competenze dei dipendenti sospesi alle proprie necessità.

Sono finanziabili percorsi formativi tesi a migliorare i livelli di qualificazione e di occupabilità di lavoratori collocati in CIGS in deroga, da accordi regionali o ministeriali, dipendenti di imprese in



situazione di crisi accertata, a seguito di processi di trasformazione/ristrutturazione/ riconversione aziendale o di temporanee riduzioni delle capacità produttive. Nel caso specifico, il percorso formativo proposto si deve caratterizzare sostanzialmente come intervento di riconversione/aggiornamento/riqualificazione di natura orientativa e formativa, finalizzate a favorire e/o accelerare i processi di reintegro dei lavoratori e delle lavoratrici nelle aziende di appartenenza.

Le attività formative richieste dai datori di lavoro per i propri dipendenti sospesi dovranno realizzarsi direttamente dalle medesime aziende, presso la sede operativa, se dispongono di capacità organizzativa ed attrezzature idonee, nonché di locali adeguati allo svolgimento di attività didattiche.

E' facoltà del datore di lavoro avvalersi di Enti/Organismi di formazione, accreditati presso la Regione Campania, per lo svolgimento delle attività formative d'aula per un massimo del 20% del monte ore previste, come da piano formativo approvato previa stipula di apposita Convenzione.

I contributi previsti nel presente Avviso saranno erogati dalla Regione Campania direttamente ed interamente alle aziende richiedenti, entro 60 giorni dalla conclusione dei percorsi formativi finalizzati a favorire i processi di reintegro del/i lavoratore/i sospesi, previa presentazione e verifica di specifica documentazione:

Le aziende che vogliono aderire sono tenute ad ottemperare a tutte le indicazioni contenute nel presente avviso, ed in particolare sono tenute a presentare:

1. la Domanda di adesione
2. la Domanda di contributo
3. la Dichiarazione relativa alla scelta dell'ente di formazione (nel caso in cui le attività d'aula siano svolte presso l'ente di formazione);
4. il documento di accordo che sarà sottoscritto con le Parti Sociali, in cui sono motivate le finalità del percorso formativo;
5. il progetto formativo, nel quale sono descritti ed elaborati gli interventi formativi previsti
6. il piano finanziario, relativo alla realizzazione del progetto



Le domande di partecipazione vanno presentate con invio telematico e successivamente cartaceo alla Regione Campania. Le istanze saranno sottoposte ad una istruttoria di valutazione, a cura di un'apposita commissione regionale.

1.1.7 Formazione professionale per soggetti percettori di AA.SS. in deroga

E' una azione con la quale Enti/organismi di formazione professionale regolarmente accreditati, manifestano il proprio interesse ad usufruire dei contributi economici previsti per l'attivazione di azioni formative in favore di soggetti beneficiari di trattamenti di AA.SS. in deroga, finalizzate alla riconversione/riqualificazione delle competenze professionali, nell'obiettivo di accrescere il grado di occupabilità e favorire la ricollocazione dei soggetti nel mercato del lavoro.

L'intervento persegue l'obiettivo di favorire, mediante un contributo economico destinato direttamente agli Enti di formazione (dote formativa), la valorizzazione del posto di lavoro e del capitale umano presente sul territorio.

Beneficiari degli incentivi previsti sono gli enti di formazione accreditati con sedi operative presenti sul territorio campano, che intendono attivare percorsi formativi in favore esclusivamente dei soggetti beneficiari di trattamenti di Ammortizzatori Sociali in deroga, residenti in regione Campania e che rientrano nel programma Azione di Sistema Welfare to Work, avendo sottoscritto il Patto di Servizio presso i rispettivi Servizi per il Lavoro di competenza.

E' prevista l'erogazione di un incentivo economico direttamente agli enti di formazione, a fronte di specifica richiesta di professionalità da parte delle aziende ospitanti coinvolte, attive sul territorio regionale, finalizzato a favorire i processi di riqualificazione/riconversione professionale dei soggetti percettori di ammortizzatori sociali in deroga.

Le attività formative dovranno realizzarsi direttamente nelle medesime aziende individuate, presso le sedi operative, se dispongono di capacità organizzativa ed attrezzature idonee, nonché di locali. Nella fase preliminare allo svolgimento delle attività formative, è necessario acquisire la disponibilità di aziende ad ospitare i processi formativi on the job, attraverso la stipula di un'apposita Convenzione tra soggetto attuatore (enti/organismi di formazione), azienda ospitante delle attività. La stipula della Convenzione tra Ente di formazione, aziende ospitanti è obbligatoria.



Ciascun percorso formativo avrà la durata massima complessiva di n. 4 mesi, almeno l'80% del monte ore dovrà realizzarsi nell'azienda ospitante attraverso processi formativi di training on the job. Gli interventi dovranno essere presentati secondo lo schema di piano formativo.

I piani formativi prevedono un insieme di azioni in grado di rispondere alle esigenze di formazione di specifici bacini, settori e/o territori, in risposta ai fabbisogni emersi dal contesto economico e produttivo locale. A tal fine il piano è caratterizzato dalla flessibilità nella definizione dei percorsi formativi che si comporranno di un'offerta modulare, tale da consentire la massima personalizzazione.

Destinatari del presente avviso sono: i soggetti percettori di Ammortizzatori Sociali in deroga; I Servizi per il Lavoro competenti per territorio, assicureranno un colloquio di orientamento preliminare ai soggetti del bacino coinvolti (beneficiari di trattamenti di Ammortizzatori Sociali in deroga, residenti in regione Campania e che rientrano nel programma Azione di Sistema Welfare to Work, avendo sottoscritto il Patto di Servizio presso i rispettivi Servizi per il Lavoro di competenza), sulla base del profilo da formare, sulle esperienze e qualifiche possedute e sulla disponibilità alla riqualificazione professionale. Detto colloquio di orientamento verterà sui seguenti punti:

1. verificare i requisiti del destinatario e ad illustrargli il percorso;
2. acquisire la dichiarazione di disponibilità a partecipare alle misure anticrisi di politica attiva;
3. fornire informazioni sui servizi disponibili presso il centro;
4. indirizzare gli utenti verso l'offerta formativa proposta nei progetti approvati;
5. raccogliere l'iscrizione del soggetto al percorso formativo.

Le istanze di adesione saranno inviate alla regione Campania che le sottoporrà a valutazione e successiva approvazione. Verrà data priorità alle domande di partecipazione pervenute tenendo conto dei seguenti criteri preferenziali di valutazione:

- maggior percentuale di stabilizzazioni garantite per ciascun progetto formativo realizzato;
- eventuale quota di cofinanziamento;
- tipologia di stabilizzazioni;
- stipula di accordi/intese/programmi di rioccupazione.



Inoltre, anche se non esplicitamente destinato ai percettori in deroga è di particolare interesse anche l'Avviso pubblico 4/2001 "**Piu' sviluppo Piu' lavoro**" che contiene un programma articolato in una linea di intervento rivolta alle Agenzie del lavoro private, regolarmente autorizzate ai sensi della normativa vigente, per l'assunzione dei soggetti disoccupati di lunga durata e in una linea di Intervento rivolta a tutti i datori di lavoro privati, ivi comprese le agenzie di lavoro, per l'assunzione di disoccupati di lunga durata e/o inoccupati da almeno 12 mesi, la cui condizione sia certificata dall'iscrizione all'anagrafe dei lavoratori, tenuto dai Centri per l'impiego secondo la normativa vigente.

Di particolare interesse la linea di intervento che coinvolge le Agenzie del lavoro per la ricollocazione di lavoratori per la cui attuazione si fa riferimento al Protocollo d'intesa Ministero del Lavoro e Regione Campania/Provincia di Napoli e Comune di Napoli ed alla Convenzione Quadro e relativo disciplinare attuativo, sottoscritta dall'Assessorato al lavoro e formazione della Regione Campania ed Assolavoro.

Il dispositivo messo in campo prevede l'attivazione di percorsi individuali di collocazione lavorativa da parte delle Agenzie di Lavoro interessate all'iniziativa articolati in:

- individuazione dei soggetti dal bacino di utenza registrato negli elenchi tenuti dall'ARLAS;
- presa in carico dei lavoratori ed erogazione dei servizi di orientamento al lavoro e bilancio delle competenze;
- attivazione contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato o di contratto di somministrazione di almeno di tre mesi salvo proroga o rinnovo di ulteriori sei mesi.

Le attività propedeutiche all'assunzione saranno svolte in stretta collaborazione con la Regione Campania. Le Agenzie che partecipano al progetto potranno consultare gli elenchi nominativi dei lavoratori destinatari del presente dispositivo ed effettuare presso sedi regionali le fasi di orientamento/bilancio, calendarizzando le attività d'intesa con gli uffici regionali competenti, presentando formale richiesta.

A ciascun lavoratore che entra nel percorso individuale di collocazione lavorativa di cui all'art.2 comma a), viene attribuito un incentivo all'assunzione di massimo euro 5.000,00 (incrementabili a euro 7.500 per i lavoratori disabili) che sarà erogato all'Agenzia del lavoro che ha preso in carico il lavoratore ed a seguito dell'assunzione con contratto a tempo indeterminato/determinato.



In sintesi gli aspetti rilevanti dell'approccio attuale della Regione Campania alle politiche attive per i percettori dei trattamenti di sostegno al reddito in deroga sono:

- 1) Segmentazione delle aziende in base al loro "stato di crisi", congiunturale o strutturale e conseguente differenziazione delle procedure di richiesta e di concessione e successiva erogazione delle politiche attive conseguenti
- 2) Coinvolgimento e responsabilizzazione delle aziende per quanto riguarda la progettazione e la successiva erogazione degli interventi di politica attiva sui percettori per il miglioramento dell'occupabilità. Tale coinvolgimento -che rappresenta il tentativo da parte della Regione di mantenere il più possibile vivo il collegamento tra lavoratore e posto di lavoro- avviene da una parte attraverso l'obbligo di presentare piani di reinserimento o ricollocazione, dall'altro attraverso incentivi finalizzati ad assumersi in proprio l'onere di attivare ed erogare interventi di formazione e riqualificazione on the job.
- 3) Coinvolgimento e incentivazione di soggetti privati (agenzie formative) nelle attività di supporto al reinserimento/inserimento nel mercato del lavoro di disoccupati e inoccupati
- 4) Programmazione di azioni destinate non solo alla attivazione di interventi sui percettori per aumentarne la loro occupabilità ma anche di sostegno al sistema economico per il loro concreto reinserimento nel mercato del lavoro
- 5) Utilizzo del concetto di "dote formativa" negli avvisi
- 6) Responsabilità regionale dell'approvazione degli interventi, seppur con il coinvolgimento delle Province e delle Parti sociali nel percorso autorizzatorio e progettuale

Nel complesso si tratta di un sistema innovativo con un forte coinvolgimento del mondo produttivo e una grande attenzione al processo di reintegro nelle aziende di provenienza, dei lavoratori e delle lavoratrici sospesi dal sistema produttivo.

Le misure sono recentissime ed è presto per fare valutazioni sulla sua reale efficacia anche se, secondo quanto dichiarato dai dirigenti regionali responsabili, la risposta iniziale del sistema produttivo, in termini di domande presentate è molto incoraggiante.



Il sistema è dunque alle sue fasi iniziali e tuttavia la sua concreta applicazione e la sua sostenibilità nel tempo pone alcuni punti di attenzione:

- a) Lo stretto legame previsto tra azienda e interventi formativi pone degli elementi di possibile rottura del legame tra processi di riqualificazione e sistema degli Enti di formazione professionale
- b) Inoltre si pone il problema di definire meglio il ruolo dei CPI che devono coordinarsi con il mondo produttivo nella gestione delle attività formative e di riqualificazione che vengono a valle del loro intervento di orientamento e di definizione del patto di servizio e di piano di azione individuale. A questo proposito la Regione prevede forme innovative di rapporto con i CPI con la redazione del piano di azione aziendale, cioè un piano non più individuale ma aziendale. E' chiaro con l'impostazione Regionale pone dei problemi di controllo da parte dei CPI delle attività erogate effettivamente in azienda.

In entrambi i casi (Enti di formazione e CPI) emergerà sempre con maggior forza la necessità di un maggiore coordinamento con il mondo produttivo sia in termini di procedure di programmazione e controllo che, soprattutto, in termini di atteggiamento e di cambiamento culturale. Stesso cambiamento sarà richiesto ai datori di lavoro nel rapportarsi con i CPI



1.1.8 I numeri della Campania

(da Piano del lavoro della Regione Campania)

Tabella 1 Percettori di sostegno al reddito in Campania Agosto 2010

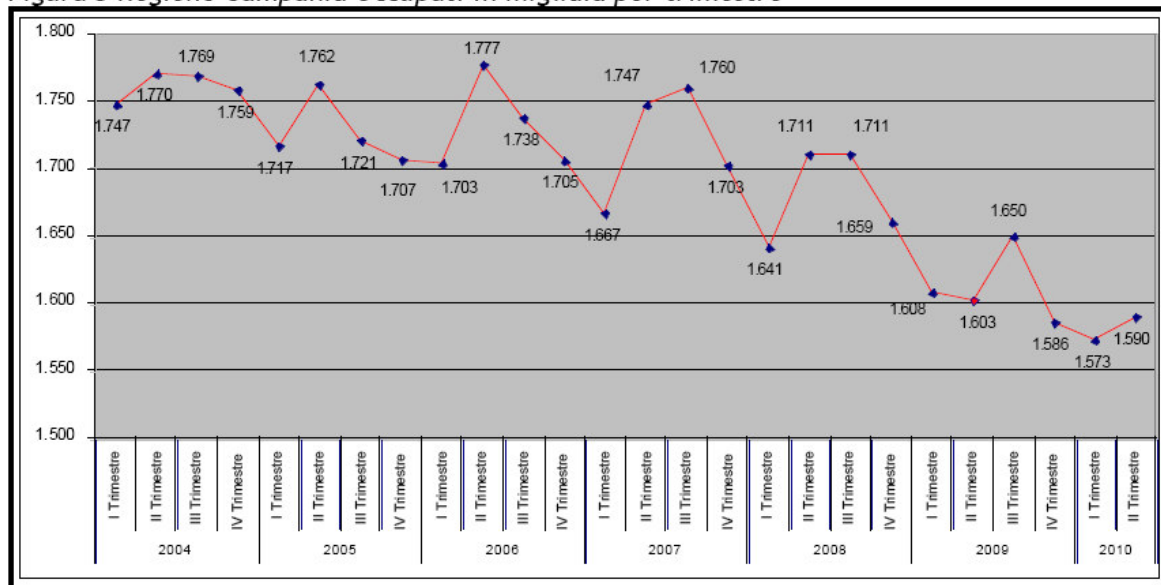
Disoccupazione ordinaria con requisiti normali	64283	63,3
Indennità di mobilità ordinaria/lunga	9480	9,3
Sussidi	6034	5,9
CIGS pagamenti diretti	6005	5,9
CIGS pagamenti diretti in deroga	5231	5,1
Disoccupazione ordinaria e trattamento speciale edilizia L.427/1975	4048	4,0
Sussidi straordinari	3792	3,7
Indennità di mobilità in deroga	2647	2,6
Disoccupazione lavoratori marittimi	55	0,1
CAMPANIA	101594	100,0

Fonte: sistema informativo Percettori settembre 2010

L'impatto della crisi sull'occupazione è stato significativo. La figura 3 mostra gli occupati in Campania sulla base della Rilevazione continua delle forze di lavoro ISTAT, da cui si evince la forte emorragia soprattutto nel 2009¹.

¹ Fonte: ISTAT RCFL 2010

Figura 3 Regione Campania Occupati in migliaia per trimestre



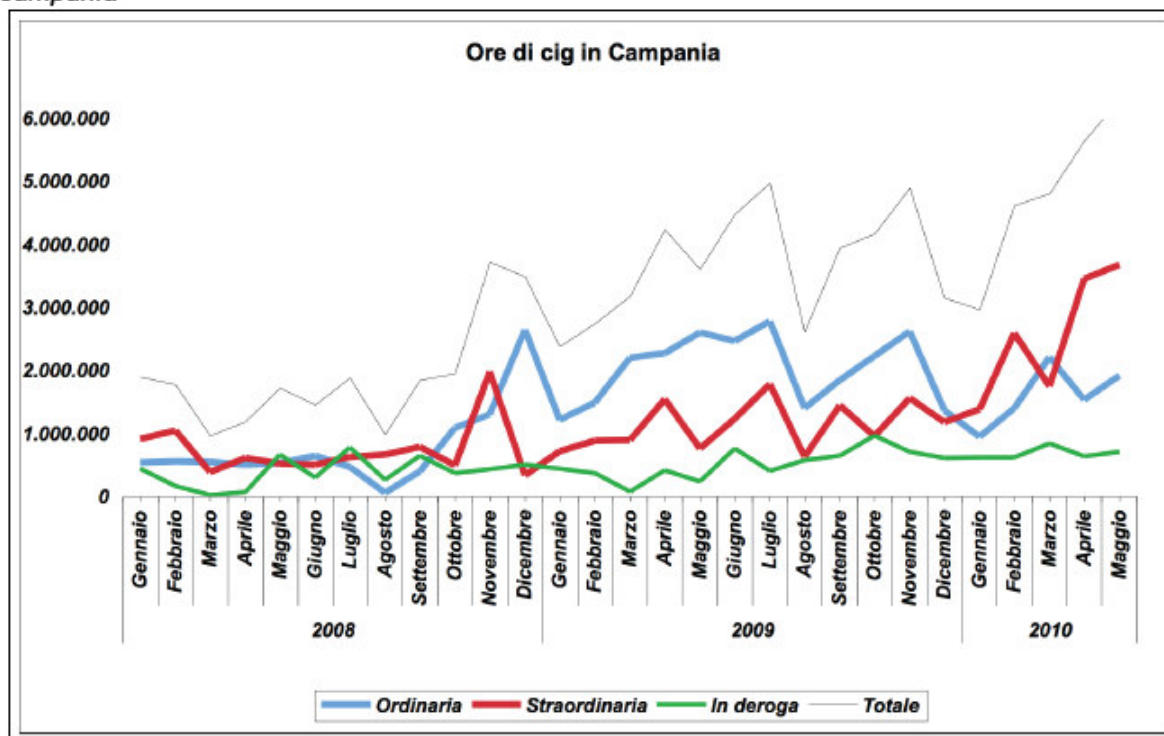
La riduzione più significativa ha riguardato entrambi i settori manifatturiero e dei servizi ma considerando le dinamiche più recenti va segnalato che, tra il secondo trimestre 2009 ed il secondo trimestre 2010, nei servizi si registra un aumento dell'occupazione di circa 19 mila unità (+9 mila nel commercio) a fronte di una diminuzione di 35 mila unità, nello stesso periodo, nell'industria (ma non nelle costruzioni), sottolineando, quindi, che le maggiori criticità si registrano proprio nel settore manifatturiero in senso stretto.

Il modo in cui il ricorso alla cassa integrazione evolve in Campania evidenzia il carattere strutturale e duraturo della crisi, con una tendenza tuttora crescente di ricorsi alla cassa integrazione ordinaria (il primo stadio dei passaggi nelle situazioni di crisi aziendali che, col rallentare della crisi, dovrebbero diminuire) e un accumulo molto rilevante di aziende e occupati in cassa integrazione straordinaria, originato dai passaggi dalla cig ordinaria in scadenza, dal protrarsi e diffondersi delle crisi delle aziende medio grandi, all'espandersi dell'area delle concessioni in deroga, in prevalenza assimilabili a trattamenti straordinari.

Se esaminiamo quello che sta avvenendo in Campania in confronto a quanto avviene nell'insieme dell'Italia emerge con evidenza che nella regione gli strumenti di integrazione a cui si ricorre (ordinaria, straordinaria e in deroga) si presentano distribuiti in proporzioni più omogenee, ovvero non sono nettamente distinti, e il fatto che i ricorsi alla cig sono nel complesso molto più accentuati negli ultimi mesi osservati, è il segno di tempi prolungati di sofferenza del sistema produttivo.

Fig.11. Ore di Cig Ordinaria, Straordinaria e In Deroga. Gennaio 2008 - Maggio 2010.

Campania



Fonte: Elaborazione su dati INPS.

In Campania, nel 2009 i percettori di ammortizzatori in deroga sono stati circa 3.300 unità tra mobilità e cassa integrazione; nel 2010 tali unità passano a circa 8.000 (ovviamente in questi 8.000 ci sono anche le proroghe dell'anno precedente).

Il rapporto tra CIG e mobilità, per il 2010, è stato circa pari a 1 (50% CIG e 50% mobilità). Uno dei dati di interesse 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 Campania 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.



A partire da novembre 2009, in coincidenza con la scadenza dei dodici mesi di durata massima dei trattamenti di cig ordinaria, quest'ultima inizia a diminuire sia in Campania che nella media nazionale, ma si mantiene in Campania a livelli elevati, segnalando, soprattutto nella regione, la persistenza dei fenomeni di ricorrenza dei trattamenti e di ampliamento dell'area di imprese in difficoltà. La cig straordinaria tende nel tempo a sostituirsi alla cig ordinaria e a sovrastarla. In Campania il fenomeno della sostituzione e del passaggio da un intervento all'altro appare più evidente: la forbice tra i due trattamenti cade nel mese di novembre 2009 ed è segno evidente che la cig ordinaria si trasforma in strumento prevalente in cig straordinaria. Nella cassa integrazione straordinaria, che da novembre 2009 segnala incrementi record tendono a confluire non solo i passaggi dalla cig ordinaria in scadenza, ma anche i prolungamenti legati alle crisi aziendali di carattere strutturale e le nuove crisi che colpiscono aziende di medie e grandi dimensioni.

I ricorsi alla cig si concentrano nell'industria manifatturiera. Circa l'80% delle ore di cassa integrazione ordinaria e straordinaria erogate nel 2010, corrispondenti in termini di unità standard a zero ore a circa 21.112 addetti, riguardano questo macro-settore.

In particolare il settore meccanico, nel quale sono compresi i comparti auto, cantieristica, aeronautica, assorbe da solo i due terzi della cassa integrazione industriale e registra nei primi quattro mesi del 2010 trattamenti per circa 12 mila unità standard. Confrontato con il numero medio annuo di unità di lavoro dipendente attribuite al settore (54.200) dalle stime regionali sulla contabilità per l'anno 2007 (ultimo dato disponibile), il numero di cassaintegrati corrisponderebbe in Campania a circa un quarto dell'intera occupazione metal meccanica regionale.

La Cassa integrazione concessa in deroga costituisce una parte non irrilevante dell'insieme dei trattamenti. Le concessioni richieste e accordate in Campania con accordi tra Regione e Ministero del Lavoro, in un arco temporale che copre le sospensioni dal lavoro approvate e decretate dal 1° gennaio 2009 al 30 luglio 2010, hanno riguardato 497 imprese e 13.538 lavoratori. Il ricorso alle deroghe è in progressiva crescita nel tempo e l'area entro cui esso tende ad estendersi sembrerebbe ricalcare in prevalenza i settori di attività già investiti dai trattamenti ordinari e straordinari "normali" (il meccanico, il chimico, il tessile-abbigliamento) e coinvolgere in quei settori le aziende minori e l'indotto. A queste realtà si aggiungono in misura crescente nuovi settori dei servizi e del commercio e piccole realtà artigianali e manifatturiere che si caratterizzano in modo molto frammentato sia per tipo di attività che per dimensioni aziendali.

La complessiva assenza di criteri nella regolamentazione delle concessioni in deroga, affidate sostanzialmente alle richieste dei territori e alle determinazioni dei tavoli di concertazione provinciali e regionali, rende difficile la comprensione dei gradi di copertura che il dispositivo sta



producendo e dei possibili sviluppi futuri nell'applicazione di questo nuovo strumento. Le concessioni in deroga, tra il 1° gennaio e il 30 luglio 2010, riguardano aziende e occupati, per la maggioranza soggetti a proroghe di precedenti sospensioni avviate nel 2009.

La spesa complessiva relativa alle indennità di integrazione per le concessioni finora approvate e decretate è pari a € 128.162.846. Si deve, inoltre, considerare la coda di interventi già attivi e non ancora venuti a scadenza per i quali potranno essere concesse proroghe ma saranno necessarie ulteriori risorse finanziarie. In conclusione, il fabbisogno finanziario per il 2010 si prospetta già maggiore di quello impiegato nell'anno precedente, senza considerare la più complessiva tendenza all'aumento delle richieste di CIG che si registra nella regione.

1.1.9 Attività dei CPI

I CPI in Campania relativamente alla gestione delle politiche attive per i percettori in deroga, in linea con i compiti assegnati dalla normativa nazionale e regionale e analogamente a quanto avviene in altre Regioni provvedono a selezionare i nominativi di competenza del proprio territorio, ricevuti dalla Provincia tramite mail, 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.

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).

L'operatore provvede a selezionare i nominativi di competenza del proprio territorio, a verificarne lo status attuale 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 sfolgimento degli elenchi, i singoli lavoratori vengono convocati e sottoposti ad un primo colloquio di carattere informativo-formativo. Durante il colloquio si procede alla sottoscrizione del *patto di servizio* ed anche alla riconferma delle *dichiarazioni di immediata disponibilità* (cd DID).



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.

Il bilancio di competenze viene talvolta effettuato usando software specifici che per lo più girano su sistemi locali.

Uno dei problemi manifestati dai funzionari dei CPI è quello di non avere sempre la capacità di aggiornare le banche dati e quindi di non avere sempre la capacità stabilire con certezza il mantenimento o meno di alcuni requisiti.

Dopo il primo colloquio se la persona è percettore di mobilità in deroga si provvede a supportarla nella ricerca di una nuova posizione lavorativa. Se percettore di cassa integrazione in deroga si provvede a inoltrarla ad attività formativa.

Le nuove impostazione della Regione per quanto riguarda le politiche attive disegnano un nuovo ruolo per i CPI i cui limiti saranno delineati dalla pratica operativa e dalla capacità dei CPI stessi di adattarsi a nuove regole. Infatti l'importanza attribuita dalla Regione alle aziende e quindi al mondo produttivo, nella programmazione e gestione degli interventi di riqualificazione e reinserimento pone i CPI nella impossibilità di operare con i criteri usati nel passato sia per quanto riguarda il controllo delle attività (che vengono svolte in azienda) che per quanto riguarda il rapporto con il mondo produttivo che deve essere cercato e costruito in modo più stringente di quanto fatto con il passato.