Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

187
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: L'ATTUAZIONE REGIONALE DELL'ACCORDO STATO-REGIONI 2009-2012

VOLUME 2

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Italia*lavoro*

187
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'ISFOL, Ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale. Sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione, fornendo supporto tecnico-scientifico ai Ministeri, al Parlamento, alle Regioni, agli Enti locali e alle altre istituzioni, sulle politiche e sui sistemi della formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in materia di mercato del lavoro e inclusione sociale. Fa parte del Sistema statistico nazionale e collabora con le istituzioni europee. Svolge il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Presidente: Pier Antonio Varesi
Direttore generale: Paola Nicastro

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
Web: www.isfol.it

La Collana *I libri del Fondo sociale europeo* raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema".

La Collana è curata da Isabella Pitoni responsabile del Servizio per la Comunicazione e la divulgazione scientifica dell'ISFOL.

Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA E POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: L'ATTUAZIONE REGIONALE DELL'ACCORDO STATO-REGIONI 2009-2012

VOLUME 2

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Italia*lavoro*

Il volume è stato finanziato dal Fondo sociale europeo programmazione 2007-2013, nell'ambito del Programma Operativo Nazionale a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali Ob CONV e CRO ob spec. 3.1 Progetto "Domanda e offerta di formazione professionale e iniziale" , Tematica 5.
La ricerca è il prodotto finale dell'attività di monitoraggio dell'attuazione dell'Accordo Stato-Regioni (FSE 2009-2012). Il testo è stato presentato e approvato dal Comitato Risorse Umane di FSE (seduta del 21 maggio 2013).

Il volume è stato realizzato da ISFOL e da Italia Lavoro S.p.A.

Il testo è a cura di *Roberto De Vincenzi* (ISFOL), *Angelo Irano* e *Maurizio Sorcioni* (Italia Lavoro S.p.A.)

Sono autori del testo:
Tiziana Cardinale (cap.13), *Paolo Emilio Cardone* (cap. 12), *Francesca D'Arista* (capp. 5, 18), *Guido Dal Miglio* (cap. 2), *Roberto De Vincenzi* (Introduzione), *Giuseppe Di Lieto* (cap. 8), *Giovanna Filosa* (capp. 13, 14), *Debora Gentilini* (cap. 4), *Laura Giuliani* (cap. 11), *Valeria Iadevaia* (capp. 1, 6), *Francesco Leuci* (cap. 16), *Vanessa Lombardi* (capp. 3, 19), *Valeria Meo* (cap. 10), *Rita Porcelli* (capp. 15, 20), Corrado Polli (cap. 11), *Davide Premutico* (cap. 9), *Pierluigi Richini* (cap. 7), *Katia Santomieri* (cap. 15), *Claudia Villante* (capp. 12, 17).

Per la raccolta dei dati regionali di attuazione dell'Accordo Stato Regioni sui trattamenti in deroga hanno collaborato:

Umbria	Piera Andreani
Lombardia	Sara Barbieri
Sicilia	Patrizia Caudullo
Emilia-Romagna	Daniela Ciani
Basilicata	Angelo Colucci
Molise	Nino Cordisco
Puglia	Anna Di Pietro
Campania	Enzo Ferone
Liguria	Muriel Gigli
Piemonte e Valle d'Aosta	Paolo Marin
Calabria	Ida Martire
Marche	Giovanni Mereu
Veneto	Luca Meneguzzo
Toscana	Sergio Pacini
Sardegna	Ambrogio Posadinu e Giovanni Poggiu
Lazio	Rosa Rotundo
Abruzzo	Ermes Salvatore
Friuli	Franco Todero

di Italia Lavoro S.p.A. – Progetto Welfare to Work

Le informazioni quantitative analizzate nel presente report sono aggiornate a dicembre 2012, mentre le considerazioni descrittive di carattere qualitativo sono aggiornate al luglio 2013.

Si ringraziano per la collaborazione le Amministrazioni regionali e le due Province autonome.

Testo chiuso a novembre 2013.

Coordinamento editoriale: Costanza Romano

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Copyright (C) [2014] [ISFOL]
Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.
(http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

ISBN 978-88-543-0209-9

Indice

Introduzione 7

Cap. 1 Piemonte 9

Cap. 2 Lombardia 29

Cap. 3 Valle d'Aosta 59

Cap. 4 Province autonome di Trento e Bolzano 73

Cap. 5 Veneto 109

Cap. 6 Friuli Venezia Giulia 129

Cap. 7 Liguria 147

Cap. 8 Emilia-Romagna 159

Cap. 9 Toscana 183

Cap. 10 Umbria 203

Cap. 11 Marche 221

Cap. 12 Lazio 243

Cap. 13 Abruzzo 263

Cap. 14 Molise 285

Cap. 15 Campania 309

Cap. 16 Puglia 329

Cap. 17 Basilicata 345

Cap. 18 Calabria 361

Cap. 19 Sicilia 375

Cap. 20 Sardegna 389

Introduzione

All'inizio del 2009, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coerentemente con quando indicato dalla Commissione europea, ha promosso un piano articolato di contenimento della disoccupazione prodotta dall'impatto della crisi finanziaria sull'economia reale, che ha visto il coinvolgimento diretto dell'Inps, delle Amministrazioni regionali e delle due province autonome di Trento e Bolzano. L'intervento legislativo e regolamentare che ne è scaturito ha mirato a salvaguardare la struttura produttiva ed occupazionale del Paese attraverso l'adozione di un meccanismo che consentisse alle aziende, soprattutto alle piccole e medie imprese, di evitare l'interruzione dei rapporti di lavoro e la conseguente chiusura delle attività attraverso il ricorso alla sospensione temporanea del lavoratore dall'attività. Nel contempo, ai lavoratori sospesi o licenziati è offerta l'opportunità di utilizzare il periodo di sospensione o interruzione del rapporto di lavoro per adattare e potenziare le proprie competenze, ai fini del rientro nell'azienda di provenienza o della ricollocazione in nuovi contesti produttivi.
L'Accordo Stato-Regioni sottoscritto nel febbraio 2009 e le successive Intese istituzionali (che lo hanno prorogato fino alla fine del 2012, infatti, hanno messo al centro della strategia il collegamento tra le politiche attive del lavoro e gli strumenti di sostegno al reddito attraverso l'utilizzo sinergico e integrato di strumenti finanziari diversi, ivi compreso il Fse. Ciò ha comportato per le Amministrazioni titolari un imponente processo di ridefinizione e adeguamento delle proprie programmazioni e dei relativi processi amministrativi, nonché il contestuale rafforzamento del sistema dei servizi per il lavoro - chiamati a svolgere un ruolo fondamentale per la presa in carico dei soggetti e l'erogazione dei servizi di politica attiva - nell'intento di garantire la corretta e funzionale sinergia tra le diverse misure, la qualità delle azioni e la loro sostenibilità finanziaria.
Il volume presenta i risultati dell'attività di monitoraggio dell'attuazione regionale di questo Accordo sulle misure di contrasto alla crisi occupazionale realizzata da Isfol in collaborazione con le Amministrazioni titolari dei singoli programmi regionali.
Si tratta di un contributo conoscitivo circa gli assetti e le caratteristiche delle misure adottate e della loro implementazione che, nei diversi aspetti programmatici e gestionali, ha anticipato l'attuazione della riforma degli ammortizzatori sociali regolata con

l'art. 3 della Legge 92/2012 e dei programmi di contenimento dell'inoccupazione giovanile (Garanzia per i giovani) in fase di start up.
I risultati della ricognizione effettuata offrono una serie di informazioni (sulle platee soggettive, sulle procedure, sugli attori coinvolti e sulla quantificazione del numero di lavoratori trattati dalle politiche attive) e di prime riflessioni che vogliono rappresentare il punto d'avvio per la valutazione delle misure adottate sulle persone coinvolte e sui sistemi di workfare in costruzione nel nostro Paese.
Inoltre, per ciascun programma regionale analizzato è offerta una ricognizione sul "dopo Accordo", sull'orientamento adottato da ciascuna Amministrazione nel 2013 alla conclusione del programma scaturito dall'Accordo del 2009 e sulla recezione delle indicazioni fornite dal legislatore nazione circa l'integrazione delle politiche passive e attive del lavoro.
Si rammenta, infatti che l'art. 4, commi 33 e ss. della Legge 92/2012 introduce alcune modifiche sostanziali al d.lgs. 181/2000, in particolare agli art. 3 e 4. La prima modifica riguarda la rubrica dell'art. 3 del d.lgs. 181/2000 (già modificata dal d.lgs. 297/2002), prima "Indirizzi generali ai servizi competenti ai fini della prevenzione della disoccupazione di lunga durata", che viene sostituita da una più ampia e cogente rubrica dedicata ai "Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego". Nel novellato art. 3 rientrano - ai sensi dei commi 1-bis e 1-ter dell'art. 3 del d.lgs. 181/2000 - la previsione dei servizi e delle azioni che i CPI devono erogare a due specifiche categorie di percettori di ammortizzatori.

1) Ai percettori di indennità di disoccupazione i CPI devono garantire:

- colloquio di orientamento, entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- azioni di orientamento collettive, tra i tre ed i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di occupazione adeguate al contesto produttivo territoriale;
- formazione della durata complessiva non inferiore a due settimane, tra i sei ed i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza;
- proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo, entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno del reddito.

2) Ai beneficiari di integrazione salariale o di altre prestazioni in costanza di rapporto di lavoro, che comportino la sospensione dall'attività lavorativa per un periodo superiore ai sei mesi, i CPI sono tenuti ad erogare:

- un'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a due settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato.

1 Piemonte

Impianto normativo e regolamentare

Annualità 2012

In data 22 dicembre 2011 la Regione ha sottoscritto **l'Accordo Quadro con INPS e parti sociali per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012** che aggiorna e rivede l'intesa precedente del 16 dicembre 2010.
L'accordo presenta alcune importanti novità rispetto alla normativa precedente. Si introducono alcune limitazioni nel ricorso alla CIG in deroga, che interessano sia le imprese in cessazione di attività o sottoposte a procedure concorsuali, a cui comunque vengono concessi nel 2012 periodi di integrazione salariale almeno semestrali, a seconda della durata del ricorso alla CIG precedente, sia quelle che hanno fatto un utilizzo prolungato delle deroghe, stabilendo che la richiesta di CIGD non possa superare i 24 mesi nel triennio 2010-2012, ma con delle clausole di salvaguardia che garantiscono congrui margini di utilizzo effettivo dell'ammortizzatore, per evitare un impatto troppo brusco delle limitazioni approvate in una fase di deterioramento del clima congiunturale.
L'Accordo rafforza i meccanismi di controllo sulla partecipazione alle azioni di politica attiva associate alle sospensioni dal lavoro, prevedendo una verifica dell'effettiva presa in carico da parte dei servizi per l'impiego dei lavoratori inseriti nelle domande di proroga alla prima istanza presentata nel 2012. Su questo versante la Regione intende inoltre puntare sul coinvolgimento delle aziende e delle parti sociali nella definizione dei programmi di politica attiva, soprattutto laddove siano necessari interventi di ricollocazione o riqualificazione.
All'Accordo del dicembre 2011 hanno fatto seguito due Comunicati pubblicati nell'area dedicata del sito regionale (www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/CIG deroga), finalizzati alla gestione della fase di transizione alle nuove disposizioni normative e, in data 26 gennaio 2012, la Circolare congiunta Regione-INPS con il dettaglio delle istruzioni operative a cui le imprese si devono attenere.

Il sistema di gestione della CIG in deroga piemontese prevede che i datori di lavoro richiedenti debbano:

- presentare per via telematica, attraverso il sistema denominato "AMINDER"[1] (AMmortizzatori IN DERoga), entro 20 giorni dall'inizio del periodo di sospensione previsto, domanda di Cassa Integrazione in deroga alla Direzione Regionale Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro della Regione Piemonte
- far sottoscrivere a ogni lavoratore una Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) e fornirgli le indicazioni necessarie perché si presenti entro 5 giorni lavorativi dall'effettivo inizio della sospensione al Centro per l'Impiego (CPI) dell'area territoriale in cui opera l'azienda
- segnalare su Aminder la data di effettivo inizio del periodo di sospensione di ciascun lavoratore entro le 24 ore successive
- rendicontare mensilmente alla Regione le ore di CIG in deroga effettivamente fruite, attraverso la specifica funzionalità predisposta nell'applicativo on-line.

Sul versante delle politiche attive, la Regione per l'annualità 2012, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 75-2982 del 28 novembre 2011 (Attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 e Intesa Stato Regioni 2011 - 2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive) ha prorogato le attività previste dalla D.G.R. n. 84 del 04/08/2009 e dalla D.G.R. n. 41 - 523 del 4 agosto 2010, sulle quali torneremo nei paragrafi successivi.
È da sottolineare, infine, che la Regione Piemonte, fino a dicembre 2009, in riferimento alla compartecipazione finanziaria regionale al sostegno al reddito, ha utilizzato risorse proprie.
Con l'intesa del dicembre 2011 si conclude l'esperienza degli ammortizzatori sociali in deroga basati sull'accordo Stato-Regioni del 12/02/2009. Pertanto l'offerta di politiche attive collegata agli interventi anti-crisi si è conclusa con l'annualità 2012 con le modalità stabilite dalla Determinazione Direttoriale n. 642 del 13/11/2012[2], che ha previsto che le attività programmate nel 2012 andassero chiuse entro e non oltre il 30 aprile 2013, per garantire alle persone interessate il completamento degli interventi avviati.
Il 21/12/2012 la Regione ha stipulato con le parti sociali una nuova intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2013, a seguito del nuovo accordo Stato-Regioni del 22 novembre 2012, riferito alla fase di gestione transitoria degli ammortizzatori in deroga 2013-2016 prevista dalla L. 92/2012.

---

[1] Dall'inizio di aprile 2010 è entrato a regime il sistema informatico AMINDER per le politiche passive, che prevede delle procedure interne di controllo delle domande, consentendo di velocizzare sia l'accesso alla CIG in deroga per le imprese, sia la gestione delle istanze da parte degli uffici regionali.
[2] Modifica e integrazione alla D.D. n. 430 del 24/07/2012.

I dati e le informazioni contenuti all'interno della presente monografia fanno riferimento a quanto realizzato a seguito dell'accordo Stato-Regioni del 12/02/2009, ossia all'attuazione del programma anticrisi regionale dal 2009 al dicembre 2012.

Annualità 2009-2011

Primo protocollo d'intesa fra la Regione Piemonte e le parti sociali piemontesi, siglato in data 8 gennaio 2009.
Intesa attuativa tra il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e la Regione Piemonte del 22 aprile 2009 (assegnazione al Piemonte di 50 milioni di Euro con Decreto Interministeriale n. 46449 del 7 luglio 2009).
Accordo Quadro fra la Regione Piemonte e le Parti sociali piemontesi per la gestione 2009-2010 degli ammortizzatori sociali in deroga del 27 maggio 2009.
Circolare congiunta Regione Piemonte INPS Piemonte del 10 luglio 2009 con le istruzioni operative per la gestione degli ammortizzatori in deroga nel biennio 2009-10, poi aggiornata e rivista in data 7 ottobre 2010.
D.G.R. n. 84 del 04/08/2009 ("Approvazione Direttiva pluriennale per le misure di potenziamento delle competenze per le lavoratrici ed i lavoratori colpiti dalla crisi economica. Anni 2009-2010").
Accordo sottoscritto dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Piemonte l'11 novembre 2009 (assegnazione alla Regione Piemonte di 100 milioni di Euro con Decreto Interministeriale n. 49559 del 9 febbraio 2010).
Accordo sottoscritto dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Piemonte il 21 luglio 2010 (assegnazione alla Regione Piemonte di 80 milioni di Euro con Decreto Interministeriale n. 54923 del 22 ottobre 2010).
Accordo quadro tra la Regione Piemonte, le Parti Sociali piemontesi e la Direzione Regionale INPS del 16/12/2010 per la gestione 2011 degli ammortizzatori sociali in deroga.
Circolare congiunta Regione-INPS del 03/02/2011 con le istruzioni operative per la gestione 2011 degli ammortizzatori in deroga.
Accordo sottoscritto dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Piemonte il 7 aprile 2011 (assegnazione alla Regione Piemonte di 60 milioni di Euro con Decreto Interministeriale n. 60739 del 21 luglio 2011).

Platea soggettiva

Cassa integrazione in deroga - Lavoratori beneficiari

Tutti i lavoratori subordinati (compresi apprendisti, lavoratori a domicilio, lavoratori somministrati, soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato), con anzianità aziendale di almeno 90 giorni alla data di inizio del periodo di CIGD richiesto.
L'istanza può essere presentata da imprese o da datori di lavoro non imprenditori operanti in qualsiasi settore di attività ad eccezione del lavoro domestico e per le sole unità produttive ubicate in Piemonte, purché non abbiano diritto all'integrazione salariale o abbiano completamente esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione dal lavoro previsti dalla legislazione ordinaria loro effettivamente accessibili.

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

La Mobilità in Deroga è destinata a soggetti in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente, residenti o domiciliati abitualmente in Piemonte, ad eccezione di quelli licenziati da datori di lavoro domestico. Si distinguono le seguenti tipologie di beneficiari:

- soggetti prossimi al pensionamento ma non in grado di completare la maturazione dei requisiti necessari, purché il periodo ancora da coprire non superi i dodici mesi (massimo 12 mesi di indennità);
- soggetti licenziati per giustificato motivo oggettivo, dimissionari per giusta causa, o titolari di un contratto a termine risolto alla scadenza da aziende in crisi, non in possesso dei requisiti per accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria o di mobilità e con un'anzianità lavorativa della durata di almeno 12 mesi, di cui sei di lavoro effettivamente prestato (massimo 6 mesi di indennità);
- soggetti provenienti da aziende in cessazione di attività o in procedura concorsuale che abbiano fruito di CIG in Deroga (indennità a copertura del periodo successivo alla fruizione degli ammortizzatori sociali ordinariamente previsti fino e non oltre la data del 31/12/2012).

Quest'ultima categoria è stata introdotta dall'accordo quadro del 2012, in considerazione delle limitazioni applicate alle domande di aziende in cessazione di attività o procedura concorsuale. L'accordo quadro 2012 prevede inoltre, in via eccezionale, la concessione della mobilità in deroga anche ai disoccupati provenienti da unità produttive piemontesi, ma residenti e domiciliati in altre regioni dove la mobilità in deroga viene concessa solo in relazione alla sede di lavoro.

Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

Direzione regionale competente: Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro
Soggetto gestore: province piemontesi
Secondo quanto comunicato nell'**Avviso del 18 gennaio 2010**, il lavoratore che entra effettivamente in CIGD deve sottoscrivere la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), con cui si impegna a presentarsi entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della sospensione al Centro per l'Impiego (CPI) competente, in relazione alla sede di lavoro (non al Comune di residenza o domicilio) per un colloquio preliminare e la sottoscrizione di un Patto di Servizio che definisce regole e responsabilità del dipendente e dei servizi per l'impiego, a cui farà seguito la messa a punto di un Piano di Azione Individuale (PAI), con la precisazione del percorso di politica attiva concordato, gestito da un organismo esterno al CPI con competenze specialistiche in materia di formazione e di politiche del lavoro e dell'orientamento.
Si sottolinea che la firma della DID e le procedure conseguenti sono obbligatorie, e che l'erogazione dell'integrazione salariale è subordinata alla sottoscrizione della DID, all'adesione del soggetto interessato al PAI e alla sua regolare frequenza alle attività programmate, pena la perdita del sostegno al reddito. Tali iniziative sono destinate a tutti i cassaintegrati in deroga, sia che si preveda una sospensione dal lavoro, sia che l'istanza presentata riguardi una semplice riduzione dell'orario di lavoro.
Per disposizione regionale l'Azienda è tenuta a comunicare la data della effettiva sospensione di ciascun lavoratore entro i 5 giorni di calendario successivi. Questa scelta discende dal fatto che i Centri per l'Impiego, titolari degli interventi di politica attiva correlati al sostegno al reddito, devono conoscere tempestivamente i nominativi dei dipendenti posti in CIGD, a fini di verifica e di individuazione dei soggetti eventualmente non presentatisi entro la scadenza prevista di 5 giorni lavorativi dalla data della prima sospensione.
L'atto principale che definisce le modalità di realizzazione dell'offerta di politiche attive per i percettori di trattamento in deroga è la "Direttiva Pluriennale per la programmazione e gestione delle misure di potenziamento delle competenze per le lavoratrici e i lavoratori colpiti dalla crisi economica in attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009", approvata dalla Giunta ad inizio agosto 2009 (Deliberazione della Giunta Regionale n. 84-12006 del 04/08/2009). Le attività previste dalla citata Direttiva sono state successivamente prorogate fino al dicembre 2012 con la D.G.R. del 28 novembre 2011, n. 75-2982 (Attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 e Intesa Stato Regioni 2011-2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive).

Con la citata Direttiva vengono definite le Linee Guida per le Province cui compete l'emanazione degli avvisi pubblici per l'implementazione del servizio. Infatti, in osservanza di quanto definito nell'Accordo quadro con le Parti sociali piemontesi per la gestione 2011-2012 degli ammortizzatori sociali in deroga, la Regione Piemonte definisce gli indirizzi relativi all'offerta di politiche attive del lavoro, la cui attuazione è coordinata dalle Province piemontesi e gestita con il supporto di agenzie accreditate per la formazione e per l'orientamento professionale e da agenzie per il lavoro autorizzate.
Pertanto la Direttiva (n. 84-12006 del 04/08/2009):

- definisce i servizi che dovranno essere realizzati e i criteri ai quali i soggetti attuatori dovranno ispirarsi, che sono: personalizzazione degli interventi; correlazione ed equilibrio tra le componenti degli interventi, innanzi tutto di carattere finanziario; standardizzazione delle unità di costo sia per i servizi al lavoro sia per la formazione;
- individua gli strumenti di erogazione delle politiche attive, che sono il Patto di Servizio e il Piano d'Azione Individuale (strumento per la definizione del Progetto Integrato);
- definisce le funzioni e i carichi delle province e le modalità organizzative che dovranno adottare;
- individua le caratteristiche dei soggetti aventi titolo a gestire i Progetti integrati (in regime di Associazione Temporanea);
- individua le modalità di monitoraggio e valutazione.

Con la Determina 162 dell'8 marzo 2010 sono stati introdotti alcuni emendamenti ed integrazioni alle determine attuative del programma regionale di interventi in attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2010, riguardanti soprattutto le modalità di erogazione dei servizi al lavoro e formativi delle ATI vincitrici dei bandi provinciali.

L'attivazione di interventi di politica attiva

L'insieme dei servizi/azioni ammissibili per il lavoro e la formazione, rivolti ai destinatari degli interventi in deroga sono definiti "Progetto Integrato" e devono essere attuati a livello territoriale da compagini di operatori riuniti in Associazione Temporanea (AT) in collaborazioni con i CPI. I servizi previsti nei progetti integrati si caratterizzano per modularità, flessibilità e personalizzazione e sono definiti, in funzione delle specifiche esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, mediante il Patto di Servizio ed il Piano d'Azione Individuale[3].

---

[3] Le province, chiamate a definire le modalità di erogazione dei servizi per il lavoro e formativi e i carichi per ciascun soggetto, si sono mosse con sensibili differenze, sulla base anche delle risorse presenti a livello locale. Nello specifico dei servizi al lavoro, questi in alcune province sono rimasti di esclusiva competenza dei Servizi

Il Patto di Servizio viene stipulato tra la lavoratrice/lavoratore ed il CPI territorialmente competente e contiene l'indicazione, in termini di obiettivi generali e di impegni di reciproca responsabilità, del percorso di politica attiva del lavoro che sarà definito nel Piano di Azione Individuale in relazione al profilo di occupabilità del/della destinatario/a e all'offerta di servizi disponibili a livello territoriale.
Il Piano d'Azione Individuale (PAI), sottoscritto fra il/la destinatario/a, il CPI e il soggetto attuatore, contiene la pianificazione operativa dei servizi concordati in coerenza con quanto previsto dal Patto di Servizio. Il PAI viene redatto dal soggetto attuatore, oppure dal CPI, utilizzando un modulo predisposto dalla Regione; la sua corretta realizzazione è affidata alla cura di un *Case manager*, messo a disposizione dal soggetto attuatore di riferimento per lo specifico territorio, che è chiamato a garantire i termini del Piano, operando le eventuali modifiche in itinere, e a garantire la costante interfaccia con i referenti del CPI e con il lavoratore.
In ogni area di riferimento individuata a livello sub-provinciale la gestione del progetto integrato è affidata ad un unico soggetto che raggruppa, attraverso la costituzione di un'Associazione Temporanea, gli operatori in possesso dei requisiti necessari all'erogazione dei servizi medesimi.
Ciascun raggruppamento deve essere composto da almeno due agenzie formative con sedi operative ubicate nell'area territoriale di riferimento accreditate per la formazione e/o per l'orientamento, di cui una con funzione di capofila del raggruppamento, e un'agenzia per il lavoro autorizzata ex D.Lgs. 276/03 all'erogazione di servizi/attività finalizzate alla ricollocazione professionale, avente almeno una sede operativa in Piemonte.

Tipologie di servizi offerti

1. Accoglienza: è la parte iniziale del percorso attuato nei confronti dei destinatari per far conoscere e promuovere la gamma dei servizi disponibili. Tutte le lavoratrici ed i lavoratori che hanno diritto agli ammortizzatori sociali in deroga usufruiscono di servizi di accoglienza consistenti in attività di:
   a. Informazione sulle modalità di fruizione degli interventi e sui servizi interni/esterni alla struttura;
   b. Presa in carico della persona;
2. Orientamento Professionale, che si articola in:
   a. Consulenza orientativa:
      i. Colloqui individuali di orientamento (I Livello), finalizzati ad approfondire la storia professionale dell'individuo e ad aiutarlo a progettare il proprio percorso formativo e professionale:

---

pubblici per l'impiego (Alessandria); in altre ha prevalso un modello misto pubblico-privato con il coinvolgimento delle AT, in altre ancora, Cuneo e Verbania, tutte le attività sono state affidate alla stessa AT.

ii. Colloqui per approfondimento diagnostico e valutativo (II Livello), mirati alla valutazione dell'occupabilità e rivolti ai soggetti che, dopo aver svolto il Colloquio individuale di orientamento, presentano ridotta autonomia nella scelta del percorso di politica attiva e problemi che incidono sulle capacità e sulla performance;
iii. Bilancio di competenze e Bilancio di prossimità;
iv. Ricerca attiva del lavoro;
v. Aggiornamento dinamiche mdl e consultazione con esperto mdl

3. Accompagnamento al lavoro: è il servizio rivolto ai percettori di trattamenti in deroga che mira a supportare i destinatari/e nella definizione di un nuovo obiettivo lavorativo, attraverso la composizione di un progetto professionale. Sostiene le persone nell'elaborazione di una strategia di approccio al mercato e nella selezione delle proposte formative e professionali presenti sul mercato e coerenti con il progetto professionale individuato. Svolge azioni di scouting e marketing verso le imprese per raccogliere i fabbisogni e le opportunità offerte dal mercato e promuove l'incontro tra le opportunità rilevate e i profili professionali delle lavoratrici e dei lavoratori; fornisce assistenza alle persone durante la fase di inserimento lavorativo. Pertanto, tale servizio si compone di:
   a. Ricollocazione:
      i. Preparazione;
      ii. Scouting e marketing verso le imprese;
      iii. Affiancamento/tutoraggio della persona nell'inserimento lavorativo;
      iv. Incontro domanda-offerta
   b. Tirocini formativi e di orientamento.

L'offerta formativa

Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono degli ammortizzatori sociali in deroga sono presi in carico dai CPI che provvedono, direttamente o avvalendosi di soggetti esterni, all'accoglienza, all'analisi delle competenze ed alla valutazione dei fabbisogni, sulla base dei quali sono avviate azioni personalizzate di:

a) aggiornamento e rinforzo delle competenze, in relazione alle esigenze professionali attuali o potenziali dei settori produttivi, per le lavoratrici e i lavoratori sospesi con possibilità di rientro in azienda;
b) riqualificazione e ricollocazione, anche attraverso azioni di orientamento, miglioramento e adeguamento delle competenze possedute, per le lavoratrici e i lavoratori licenziati o sospesi senza possibilità di rientro in azienda.

I servizi per la formazione, intesi come progettazione ed erogazione di attività formative per l'inserimento al lavoro e/o per la riqualificazione o l'aggiornamento professionale e come tirocini formativi e di orientamento sono erogati da soggetti privati ope-

ranti sul territorio e iscritti all'albo regionale dei soggetti accreditati per la formazione. Tali soggetti sono presenti all'interno di raggruppamenti temporanei (AT) che gestiscono i progetti integrati a livello territoriale. I soggetti erogatori dei PAI sono stati individuati tramite bandi provinciali.
Per quanto attiene alle azioni di formazione professionale, il servizio formativo incluso nel progetto integrato è costituito da un insieme di azioni formative disponibili a catalogo, configurabili nelle seguenti fattispecie:

a- Percorsi formativi Standard elaborati dalle Commissioni regionali di Settore /Comparto, riferiti al repertorio dei Profili professionali standard della Regione Piemonte;
b- Corsi già presenti nel Repertorio costituito per effetto della Direttiva Mercato del Lavoro con durate non superiori a 600 ore;
c- Percorsi presenti nel Catalogo costituito per effetto della Direttiva Formazione Continua ad iniziativa Individuale dei lavoratori;
d- Nuovi percorsi formativi o percorsi derivanti dal Repertorio costituito per effetto della Direttiva Mercato del Lavoro (realizzabili mediante una rimodulazione delle componenti - non professionalizzanti - del percorso), individuati in funzione di specifiche esigenze non contemplabili nelle tipologie di cui ai punti a), b) e c).

Su autorizzazione della Provincia è consentita l'erogazione di nuovi percorsi, non contemplati nei precedenti casi, resi necessari da esigenze non prevedibili definiti anche per aziende specifiche; allo stesso modo è ammessa l'attività connessa alla realizzazione di servizi di mediazione interculturale che, in via trasversale rispetto alle altre azioni, rispondono all'obiettivo di favorire la partecipazione di persone straniere ai percorsi di politica attiva.
La definizione dei "percorsi" tiene conto prioritariamente dei seguenti elementi:

- categorie di destinatari/ie;
- durata del periodo di sospensione;
- grado di occupabilità della persona (alta, media, bassa).

Ai fini della programmazione degli interventi più idonei, le lavoratrici ed i lavoratori percettori di trattamento in deroga sono infatti raggruppati nelle seguenti fattispecie:

1. lavoratrici/lavoratori in sospensione per periodi di breve durata (max 60 giorni) o in sospensione con riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, per i quali sono attivabili, in linea generale, un colloquio, un modulo di orientamento (bilancio di competenze) ed attività di counselling o azioni di rinforzo delle competenze;
2. lavoratrici/lavoratori in sospensione per periodi superiori a 60 giorni, con competenze adeguate e spendibili, per i quali si rendono necessari percorsi di aggiornamento e manutenzione delle competenze e che quindi possono accedere a una

formazione modulare (in gruppo o individuale mediante metodologie di apprendimento assistito);
3. lavoratrici/lavoratori licenziati o in sospensione per periodi di lunga durata (superiore a 60 giorni) e senza possibilità di rientro in azienda che devono accedere a percorsi di riqualificazione delle competenze o di ricollocazione professionale.

La durata dei percorsi formativi, è definita in considerazione dei fabbisogni formativi e della necessità di equilibrare il volume di attività e l'incentivo alla partecipazione riconosciuto ad ogni lavoratore. Le azioni formative sono articolate secondo il sistema regionale degli standard formativi declinato per competenze e pertanto consentono, in esito, la certificazione delle competenze acquisite.
Rimane un problema specifico di organizzare una formazione flessibile di fronte ad un sistema che prevede il ricorso alla CIG in deroga anche per poche ore settimanali. Sulla base di tale esigenza è stato necessario un primo intervento di modifica a livello regionale, emanato con determinazione dirigenziale n. 162 del 08/03/2010, che ad esempio consente: di erogare alcuni servizi al lavoro anche al di fuori del periodo di sospensione, purché previsti nei PAI e precedentemente avviati; di integrare i gruppi classe mediante la sostituzione di allievi o l'inserimento di nuovi anche in itinere, previo riconoscimento di crediti formativi.
Pur non essendo previste misure ed azioni ad hoc per interventi formativi aziendali, esistono nella "Direttiva pluriennale" emanata dalla Regione e nei conseguenti atti di programmazione provinciale elementi di flessibilità che consentono la progettazione di interventi specifici.

Raccordo con imprese e sistema della Formazione professionale

Il processo di gestione degli AA.SS. in deroga in Piemonte prevede che l'impresa faccia domanda attraverso il sistema on-line AMINDER, in cui è tenuta anche a segnalare i nominativi dei soggetti coinvolti e di volta in volta l'avvio delle singole sospensioni (data della prima sospensione). Le aziende con più di 50 dipendenti sono poi tenute a definire con la Regione un esame congiunto, dove a partire dal 2011 si è proceduto a rilevare in modo formale, su apposita scheda validata dal tavolo regionale di concertazione (CRI), le indicazioni espresse dall'impresa in materia di fabbisogni formativi, laddove non si fosse in presenza di cessazione attività.
La scheda viene poi inviata al Centro per l'Impiego competente come utile strumento di indirizzo per la predisposizione del PAI.
Il nuovo accordo con le parti sociali per la gestione "deroghe" del 2012, ha poi previsto che la scheda di rilevazione dei fabbisogni formativi fosse resa obbligatoria per tutte le imprese al momento di presentazione della domanda (esclusi fallimenti e chiusure), e riportata direttamente on-line sul sito AMINDER.

Da un'azione di monitoraggio dell'amministrazione regionale, sull'esplicitazione dei fabbisogni professionali, emerge che il 50% delle richieste ha riportato l'espressione dei fabbisogni
Tale esplicitazione dei fabbisogni è stata recepita a livello individuale, arrivando al CPI che lo ha valutato insieme al soggetto beneficiario, ai fini della definizione del percorso di politica attiva.
L'espressione dei fabbisogni formativi nelle richieste di CIGD ha portato, poi, la Regione ad adattare i corsi previsti nel catalogo regionale.
Inoltre, per predisporre i PAI e progettare percorsi ad hoc per adattare le competenze dei lavoratori in esubero provenienti da aziende in crisi, non secondario è stato il raccordo con il sistema produttivo locale, sia da parte dei CPI che dei soggetti privati gestori degli interventi, al fine di rilevare i fabbisogni professionali emergenti, i "profili in tensione". Di seguito si riportano alcuni corsi progettati risultato di questo raccordo nel corso del 2011:

Ambito	Titolo	Ore	Lav.
Edilizia e impiantistica	Conduttore impianti termici	75	15
Meccanica e riparazioni	Elementi di stampaggio a iniezione - livello avanzato	32	26
Energie rinnovabili	Tecniche di installazione impianti fotovoltaici	80	8
Energie rinnovabili	Impianti fotovoltaici	40	27
Edilizia e impiantistica	Impianti elettrici industriali	60	12

Monitoraggio

In assenza di un sistema nazionale ancora sufficientemente efficace, la realizzazione di un flusso parallelo di informazioni attraverso un sistema regionale on-line ha permesso alla Regione di avere contezza dell'andamento della spesa (parte passiva), e di raccogliere informazioni utili su domande e lavoratori da mettere a disposizione dei servizi in tempi utili per l'attivazione degli interventi.
Parallelamente, la predisposizione di un sistema unico regionale per la gestione degli interventi di politica attiva, sistema gestionale e di rendicontazione obbligatorio per i soggetti attuatori, basato su costi orari standard, ha garantito la possibilità di rilevare in tempo reale l'andamento delle attività e della spesa in merito agli interventi svolti, secondo una tracciabilità univoca soggetto per soggetto.
Mensilmente viene redatto un report di monitoraggio "cruscotto" che rileva l'andamento delle attività per singola provincia, mettendo in evidenza l'avanzamento di spesa e il raccordo con le politiche passive. In tempo reale ogni Provincia può comunque verificare l'andamento delle attività e della spesa attraverso il sistema integrato on-line ISOLA.

I dati di attuazione

Come precedentemente indicato a dicembre 2012 si è conclusa l'attuazione del programma anticrisi regionale realizzato a seguito dell'accordo Stato-Regioni del 12/02/2009. Di seguito si riportano alcuni dati di attuazione relativi al quadriennio 2009-2012.
I dati riportati in questo paragrafo riguardano percettori di trattamento di sussidio al reddito (fonte Inps) e i beneficiari delle politiche attive del lavoro (di fonte regionale). Come già evidenziato nella nota introduttiva, lo scarto è dovuto al ritardo con cui le regioni hanno dato avvio ai servizi competenti, rispetto all'avvio dei trattamenti.

I percettori di ammortizzatori sociali in deroga

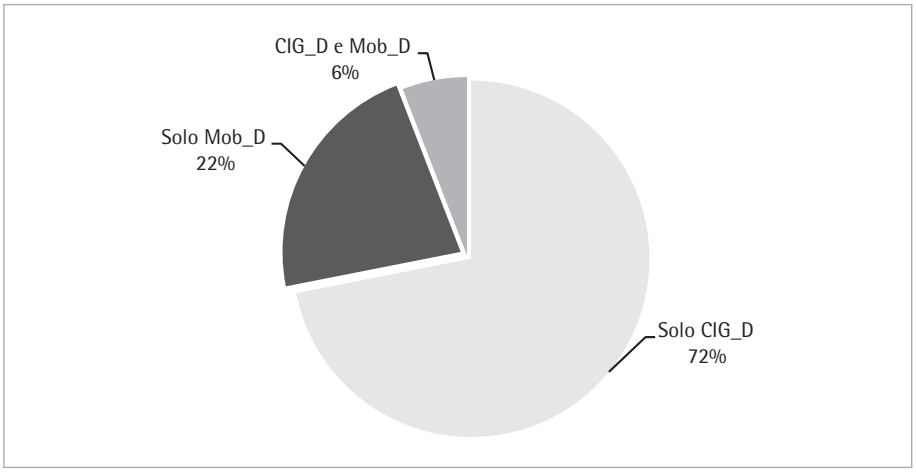
Una prima serie di informazioni provengono dai dati forniti dalla banca dati SIP-INPS, analizzando i quali è possibile ricostruire la platea dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga, sia in termini di unità locali coinvolte (sedi operative delle aziende che hanno utilizzato ammortizzatori sociali in deroga), sia in termini di lavoratori, fino al 31 dicembre 2012.

Le unità locali coinvolte

Nel complesso, nel corso del quadriennio 2009-2012, hanno beneficiato di trattamenti in deroga 12.872 unità locali. Di queste, oltre il 70% (9.255 unità) hanno usufruito esclusivamente di cassa integrazione in deroga, mentre 22% (pari a 2.861 unità) ha utilizzato la mobilità in deroga e il residuo 6% (pari a 756 unità) ha beneficiato di entrambi i trattamenti.

In Piemonte il ricorso alla cassa integrazione in deroga risulta essere lo strumento maggiormente utilizzato, in percentuale superiore alla media delle regioni del nord-ovest e a quella nazionale. Di contro, appare lievemente inferiore l'utilizzo della mobilità in deroga (20%, contro 22% del Nord-Est e 34% dell'Italia).

Grafico 1 **Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, per tipologia di trattamento utilizzato, dati percentuali (quadriennio 2009-2012)**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Tabella 1 **Numero di Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, v.a., (Friuli Venezia Giulia, Nord-Est, Italia, quadriennio 2009-2012)**

	Tipo trattamenti			
Regione	Solo CIG_D	Solo Mob_D	CIG_D e Mob_D	**Totale**
Nord-Ovest	32.603	8.652	2.114	**43.369**
Piemonte	9.255	2.861	756	**12.872**
Italia	94.092	52.646	9.789	**156.527**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I dati relativi ai trattamenti

In Piemonte, nel periodo 2009-2012, sono stati erogati 158.872 trattamenti in deroga, di questi il 94% hanno riguardato trattamenti in cassa integrazione, mentre il restante 6% la mobilità.
Con riferimento alla cassa integrazione in deroga, la percentuale maggiore ha riguardato le sospensioni dal 25% al 49% dell'orario di lavoro (26%) seguite da quelle al 100% (22% del totale).

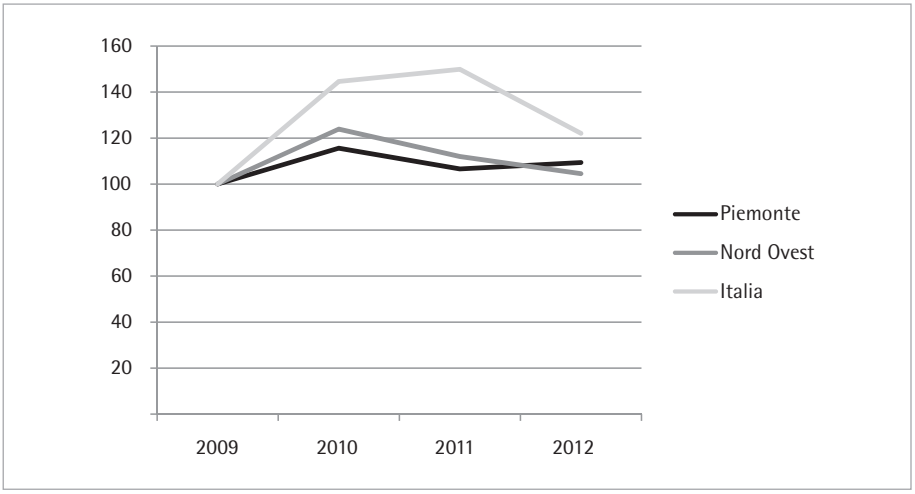
Tabella 2 **Numero di trattamenti in deroga per durata in ore, anno e tipologia di prestazione, v.a., (Friuli Venezia Giulia, annualità 2009-2012)**

Annualità	CIGS pagamenti diretti in deroga						Totale Mobilità in deroga	Totale deroga
	Durata della sospensione					Totale CIG		
	al 100%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	fino al 24%			
2009	7100	9089	6300	5408	6378	34275	1.140	35415
2010	8237	9984	6400	5901	8129	38651	2.286	40937
2011	9924	8041	5895	5112	6300	35272	2.477	37749
2012	8339	11303	6866	5774	9044	41326	3.445	44771
Totale 2009-2012	**33600**	**38417**	**25461**	**22195**	**29851**	**149524**	**9348**	**158872**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

L'andamento annuale dei trattamenti in deroga, considerando l'insieme delle due tipologie di cassa integrazione e mobilità, consente di osservare meglio come il fenomeno abbia raggiunto l'apice nel corso del 2010, anno a partire dal quale si registra una diminuzione dei trattamenti e una successiva ripresa nel 2012, in controtendenza con il dato di area e nazionale.

Grafico 2 **Andamento dei trattamenti i deroga 2009/2012 (anno 2009=100)**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I dati relativi ai percettori

In Piemonte hanno beneficiato di ammortizzatori sociali 69.034 lavoratori, di cui il 91,6% in CIG e il restante 8,4% in mobilità.

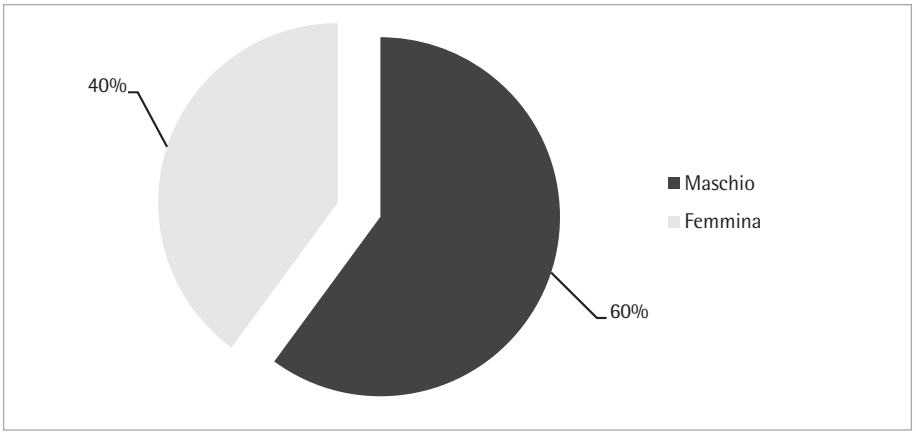
Tabella 3 Numero di percettori di AA.SS. in deroga, v.a. e %, tipologia di prestazione (Piemonte, 2009-2012)

Regione di residenza	Cassa Integrazione pagamenti diretti in deroga		Indennità di mobilità in deroga		Totale al netto della compres.za nei due aggregati	Totale al lordo della compres.za nei due aggregati	Differenza lordo-netto	Quota % per tipologia trattamento in deroga	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	V.A.	V.A.	% CIG_D	% Mob_D
Piemonte	69.034	9,7	6.318	4,8	74.202	75.352	1.150	91,6	8,4
Nord Ovest	230.348	32,4	18.026	13,8	245.056	248.374	3.318	93,0	7,0
Italia	711.318	100,0	130.754	100,0	824.179	842.072	17.893	84,5	15,5

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Analizzando le caratteristiche demografiche dei percettori, si nota una prevalenza di maschi (sono il 60% dei trattati, pari a 44.577) sulle donne (29.625, corrispondente al 40%).

Grafico 3 Genere dei percettori coinvolti (va % - 2009/2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Altro dato demografico riguarda la ripartizione per classi d'età. La crisi ha colpito particolarmente le fasce centrali, con particolare riguardo per i 36-45enni che rappresentano per la regione quasi 1/3 dei trattati. Significativa è anche la fascia dei lavoratori di età compresa tra i 26 e i 35 anni e quella 46-55% (entrambe pari al che rappresenta il 25%). I dati della regione risultano allineati sia con quelli del nord ovest sia con il dato nazionale.

Tabella 4 Ripartizione per età del valore assoluto e percentuale dei trattati

	Classi di età										
	16-25		26-35		36-45		46-55		56 e più		Totale
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	
Piemonte	9.030	12%	18.495	25%	23.171	31%	18.489	25%	5.017	7%	74.202
Nord Ovest	30.384	12%	63.063	26%	77.611	32%	59.347	24%	14.651	6%	245.056
Italia	92.585	11%	215.461	26%	260.899	32%	197.318	24%	57.913	7%	824.176

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Infine, dai dati forniti è possibile determinare l'indice di coinvolgimento nelle misure di ammortizzatori in deroga rispetto al complesso dei lavoratori dipendenti, che per il Piemonte risulta pari al 6,94%, una quota superiore al dato italiano (6,38%) e all'area delle regioni del Nord Ovest che addirittura si attesta al 5,90%.

Tabella 5 Tasso di coinvolgimento

	Occupati dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno, settore privato, media 2012	Percettori AA.SS. in deroga 2009-2012	Tasso di coinvolgimento dei lavoratori negli AA.SS. in deroga v. %
	A	C	C/A
Piemonte	1.069.420	74.271	6,94%
Nord Ovest	4.155.002	245.273	5,90%
Italia	12.942.499	825.379	6,38%

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I dati sui beneficiari delle politiche attive per il lavoro

Ulteriori informazioni provengono dai dati di fonte regionale riguardanti i beneficiari delle politiche attive per il lavoro. Si rammenta che i dati riportati in questo paragrafo che riguardano i beneficiari delle politiche attive del lavoro (di fonte regionale), presentano uno scarto rispetto a quelli dei percettori di trattamento di sussidio al reddito (fonte Inps) dovuto al ritardo con cui le regioni hanno dato avvio ai servizi competenti, rispetto all'avvio dei trattamenti".

I dati evidenziano che nel periodo 2009/2012 i lavoratori coinvolti negli interventi di cassa integrazione e di mobilità in deroga, percettori di politiche attive sono stati 60.960, ai quali sono stati offerti un numero complessivo di 165mila servizi per il lavoro e quasi 7 mila interventi formativi.
Nel 95% dei casi (pari a 58.082 individui) si tratta di percettori di trattamenti per sospensione (cassa integrazione in deroga), mentre nel restante 5% si tratta di trattamenti in deroga per espulsione (mobilità in deroga). Analizzando la distribuzione di genere, la quota percentuale di donne risulta pari al 41% contro il 59% degli uomini.

Tabella 6 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere (2009-2012)

Cluster	Uomo	Donna	Totale
CIG_D			58.082
Mob_D			2.878
Total	**35.972**	**24.988**	**60.960**

Fonte: Regione Piemonte

L'età media dell'insieme dei lavoratori trattati è di circa 38 anni e, sempre sul totale dei percettori, il 35% dei soggetti afferisce alla classe dei 25-39 anni, seguita dalla classe 40-49, con il 33% dei soggetti. Una quota pari al 27,6% infine ha un'età pari o superiore ai 50 anni.

Tabella 7 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Classi d'età (2009/2012) *

	Classe di età*				
Cluster	15-24	25-39	40-49	oltre 49	**Totale**
CIG_D					**58.082**
Mob_D					**2.878**
Total	**2.874**	**21.260**	**20.007**	**16.819**	**60.960**

Fonte: Regione Piemonte
* sono state utilizzate le classificazioni generate in automatico dal SIL

A completamento dell'analisi delle caratteristiche dei lavoratori, considerando la composizione dei percettori per titolo di studio, la licenza media risulta essere il titolo maggiormente rappresentato (52% dei beneficiari con un titolo di studio rilevato), mentre al secondo posto troviamo i lavoratori in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore (28% dei beneficiari con un titolo di studio rilevato).

Tabella 8 Numero di percettori trattati dalle PAL per Titolo di studio (2009/2012)

Titolo di studio (da classificazione ISTAT)	CIG_D + Mob_D
Non rilevato	16.945
Nessun titolo di studio (riconosciuto o non presente)	2.952
Licenza elementare	2.200
Licenza media	23.097
titolo di istruzione secondaria superiore (scolastica ed extra-scolastica) che non permette l'accesso all'università (qualifica di istituto professionale, licenza di maestro d'arte, abilitazione all'insegnamento nella scuola materna, diploma di danzatore, diploma di conservatorio)	2.892
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università	12.360
Diploma terziario extra-universitario (belle arti, diplomatica, interprete, ecc)	273
Diploma universitario e titoli univesritari superiori (Laurea vecchio e nuovo ordinamento, ecc.)	242
Totale con titolo di studio rilevato	**44.016**
Totale generale	**60.960**

Fonte: Regione Piemonte

Analizzando i servizi di politiche attive erogati, con riferimento ai servizi al lavoro, il 45% hanno riguardato servizi di orientamento professionale, seguiti da servizi di accoglienza (37%).

Tabella 9 Numero di Servizi PAL per Tipologia (2009/2012)

	Tipologia Servizi per il lavoro*	CIG_D + Mob_D
Servizi per il lavoro	Accoglienza	96.095
	Orientamento Professionale Di cui *	118.308
	Colloquio orientamento 1° livello	51.784
	Colloquio orientamento 2° livello	17.819
	Bilancio di competenze e Bilancio di prossimità	6.966
	Ricerca attiva del lavoro	12.077
	Aggiornamento dinamiche mdl e consultazione con esperto mdl	29.535
	Mediazione culturale	127
	Accompagnamento al lavoro Di cui	46.704
	Ricollocazione	46.651
	Tirocini formativi e di orientamento (si intendono i servizi propedeutici alla sua attivazione)	53
	Totale	**165.012**

›››

segue Tabella 9

	Tipologia Servizi per il lavoro*	CIG_D + Mob_D
Formazione	Politica attiva formativa - aula (iscrizione dei lavoratori, anche più di una volta, a corsi di FP)	50.915

Fonte: Regione Piemonte
* sono state utilizzate le classificazioni definite nel Repertorio degli standard di servizio regionali

Relativamente all'offerta formativa, sono oltre 50.000 gli iscritti ai corsi di formazione in aula (il dato si riferisce ai lavoratori iscritti anche più di una volta).
Considerando gli individui, degli oltre 60.000 percettori totali "presi in carico" dalle politiche attive, il 45% (pari a 27.576 individui) ha partecipato ad almeno un evento formativo; se ne desume che, in media, ciascun percettore ha partecipato a quasi 2 corsi di formazione.
Analizzando gli ambiti di intervento formativo, nell'ambito della formazione di base/trasversale (corsi fono a 60 ore), il 38% dei corsi hanno riguardato *informatica, informatica tecnica*, seguiti da *colture e giardinaggio, tessile e abbigliamento, ristorazione e turismo*, con il 20%. I corsi *informatica, informatica tecnica* risultano essere prevalenti anche nell'ambito della formazione professionalizzante/specialistica (corsi da 60 a 200 ore), con il 48%, seguiti dai corsi riguardanti *attività commerciali, servizi amministrativi, servizi di impresa, sistema di qualità* (14%).

Tabella 10 Numero di corsi attivati per ambiti (2009/2012)

Ambiti d'intervento formativo*		Totale	%
1. Formazione di base/trasversale		6.400	
di cui	ambiente e sicurezza	270	4%
	artigianato artistico, attività culturali, legno e affini	547	9%
	attività commerciali, servizi amministrativi, servizi di impresa, sistema di qualità	499	8%
	automazione industriale, meccanica e riparazioni	116	2%
	colture e giardinaggio, tessile e abbigliamento, ristorazione e turismo	1305	20%
	corsi di lingua	781	12%
	edilizia e impiantistica, energie rinnovabili	314	5%
	informatica, informatica tecnica	2413	38%
	servizi personali, servizi socio-assistenziali	155	2%

›››

segue
Tabella 10

Ambiti d'intervento formativo*		Totale	%
2. Formazione professionalizzante/specialistica/settori		578	
di cui	ambiente e sicurezza	0	0%
	artigianato artistico, attività culturali, legno e affini	12	2%
	attività commerciali, servizi amministrativi, servizi di impresa, sistema di qualità	81	14%
	automazione industriale, meccanica e riparazioni	62	11%
	colture e giardinaggio, tessile e abbigliamento, ristorazione e turismo	79	14%
	corsi di lingua	8	1%
	edilizia e impiantistica, energie rinnovabili	38	7%
	informatica, informatica tecnica	280	48%
	servizi personali, servizi socio-assistenziali	18	3%
Totale		**6.978**	

Fonte: Regione Piemonte
* la suddivisione tra 'base' e 'specialistica' è stata effettuata in base alla DURATA dei corsi in quanto il Catalogo FP per le deroghe non prevede quel tipo di articolazione; Base = fino a 60 ore, Specialistica = superiore a 60 fino a 200 ore e più

Infine, considerando i costi totali rendicontati delle politiche attive rivolte ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga, al 31/12/2012 il costo totale dei servizi al lavoro più formazione risulta essere pari a 55.561.788 euro, mentre al 14/04/2013 risulta essere pari a 57.902.782 euro.

2 Lombardia

Evoluzione del modello regionale di accompagnamento dei lavoratori coinvolti

Fase 2009-2010

Tra aprile e giugno 2009 la sottoscrizione delle intese con il Ministero del Lavoro e con l'INPS da un lato e con le Parti sociali dall'altro (Accordo Quadro e Patto per le politiche attive) hanno definito il quadro finanziario/procedurale relativo all'applicazione degli AA.SS in deroga nel territorio regionale e le condizioni per una gestione condivisa e tempestiva degli interventi di politica attiva di sostegno alla riqualificazione e/o al reimpiego. A queste intese sono seguite la definizione dell'impianto di governance, tra la Regione e le Province, per l'attuazione degli accordi e quindi l'emanazione dei decreti ed avvisi dell'Autorità di gestione del POR che hanno regolato le problematiche gestionali ed operative relative all'implementazione dello strumento Dote - Ammortizzatori Sociali.
Di fatto con l'inizio di giugno 2009 la Regione Lombardia è stata in grado di avviare quel mix di misure passive/attive di contenimento della crisi produttiva ed occupazionale messe in campo con l'accordo interistituzionale di febbraio.
I principi che hanno guidato la strategia regionale hanno risposto alla volontà di:

- assicurare la massima copertura rispetto alle tipologie contrattuali;
- intervenire tempestivamente attraverso modelli e strumenti già sperimentati (e coerenti con la riforma del mercato del lavoro regionale L.R. 22/06);
- adeguare le risorse finanziarie allocate;
- infine, di procedere alla massima semplificazione degli iter procedurali, con un forte utilizzo di sistemi on line.

Il principale strumento d'intervento è stato costituito dal potenziamento ed adattamento dell'esperienza, maturata a livello regionale, attraverso il dispositivo Dote (Dote Lavoro e Dote Formazione) che, per quanto riguarda la platea della CIG e della mobilità in deroga, viene qualificato come Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali (DAS).

Gli elementi concettuali chiave del sistema Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali sono stati:

- **l'offerta di servizi per il lavoro e la formazione selezionabili sulla base del catalogo regionale.** Il Catalogo dell'offerta formativa regionale raccoglie le proposte formative predisposte dai soggetti accreditati dalla Regione Lombardia per l'erogazione di servizi formativi sulla base del Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP). L'offerta dei servizi formativi collegati al sistema DAS si è basata sul Catalogo pre-esistente, implementato progressivamente in relazione al profilo di domanda emergente, sia individuale che orientata dalle imprese e dalle Parti sociali (sotto quest'ultimo profilo risulta rilevante il ruolo attribuito alle Province come snodo di governo per un matching aggiornato tra l'offerta di servizi formativi proposti ed erogati dagli operatori e le necessità espresse dai territori);
- **gli standard minimi di servizio offerti dagli operatori selezionati ed accreditati**. La Regione Lombardia si è dotata di un sistema di accreditamento integrato per selezionare e certificare i soggetti, pubblici o privati, che intendono erogare servizi per il lavoro e/o la formazione e beneficiare direttamente o indirettamente di risorse pubbliche o rilasciare attestazioni e certificazioni riconosciute;
- **il monitoraggio e la valutazione** per un controllo di efficacia ed efficienza delle policy.

La strategia regionale, per quanto riguarda gli interventi di politica attiva collegati ai trattamenti in deroga, ha previsto un impianto ed una **regia centralizzata** a livello regionale. L'accesso al dispositivo Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali (attivabile on line) è autorizzato, gestito e monitorato dalla Regione Lombardia.
La Dote è l'insieme delle risorse in servizi attribuito alla persona e utilizzabile presso gli operatori accreditati, per la personalizzazione e fruizione di uno o più servizi alla formazione e al lavoro finalizzati alla riqualificazione professionale e/o al re-inserimento lavorativo (**Piano di Intervento Personalizzato - PIP**).
I destinatari della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali sono costituiti dai:

- lavoratori sospesi in CIG in deroga;
- lavoratori espulsi che hanno presentato domanda di mobilità in deroga o trattamento equivalente all'indennità di mobilità.

Il PIP ha, nel caso della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, un valore massimo di 350 euro per il numero di mesi previsti (corrispondente per i sospesi alla durata della CIG in deroga richiesta dall'azienda, per gli espulsi a max. 12 mesi dalla data di presentazione della domanda all'INPS).
Nel 2010 è stata, inoltre, avviata un'altra misura sperimentale e complementare a sostegno della Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, ossia i voucher conciliativi (sovvenzione globale, 5,2 milioni di euro stanziati a valere sul POR, 2500 destinatari previsti).

La strategia regionale lombarda di contrasto alla crisi non si è esaurita nell'attuazione dell'accordo Stato-Regioni relativo agli ammortizzatori sociali in deroga e al sostegno alle politiche attive per il lavoro, ma è stata completa con misure a sostegno dei lavoratori che non usufruiscono degli ammortizzatori sociali in deroga, delle famiglie e delle imprese.
Nel complesso, nel periodo 2009 e 2010, la Regione Lombardia, per finanziare la componente attiva degli interventi previsti negli accordi, ha stanziato risorse finanziarie, a valere sul POR FSE (assi Adattabilità e Occupabilità), per un ammontare di 100 mil. di euro (DDUO n. 6712 del 1 luglio 2009).

La procedura di accesso e il percorso

I lavoratori che hanno beneficiato della CIG in deroga o i disoccupati con diritto all'indennità di mobilità in deroga o trattamento equivalente sono tenuti ad accettare una Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali. I lavoratori hanno avuto accesso al Sistema informativo regionale (GEFO), individualmente o con il supporto di un operatore accreditato, per verificare immediatamente il possesso dei requisiti necessari e registrare il proprio profilo. L'operatore prescelto ha preso in carico il soggetto e lo supporta in tutte le fasi di definizione ed attuazione del suo percorso individuale (Piano di Intervento Personalizzato - PIP), attraverso la nomina di un tutor. La presa in carico delle persone, attraverso la sottoscrizione del PIP, è sottoposta ad alcune condizioni formali (tra cui la sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità - DID). Il Piano di intervento personalizzato (PIP) poteva essere sottoscritto entro 45 giorni a partire dal primo giorno di effettiva sospensione dal lavoro o, per gli espulsi, dalla data di presentazione della domanda all'INPS. Il PIP costituisce il contratto, sottoscritto dal lavoratore e dall'operatore accreditato, attraverso cui è formalizzato il percorso prescelto (servizi previsti, soggetti che partecipano alla realizzazione del percorso, budget personale). Il lavoratore è tenuto al rispetto del PIP e alla partecipazione attiva ai servizi previsti. Può concordare con l'operatore eventuali variazioni e deve dare immediata comunicazione nel caso di rinuncia. La Regione Lombardia ha verificato le domande pervenute e inviato alla persona e all'operatore la comunicazione di accettazione del PIP. Tutte le attività realizzate sono state registrate sul Sistema Informativo da parte dell'operatore. È stato raccomandato (cfr. Decreto 13639 del 10 dicembre 09) che gli interventi e i servizi indicati dal PIP tenessero conto della condizione contrattuale e occupazionale del destinatario, ne valorizzassero l'esperienza professionale pregressa e le competenze maturate e fossero coerenti con l'evoluzione del mercato del lavoro regionale e/o del profilo aziendale (ambiti di riqualificazione/specializzazione previsti dalle Parti nell'iter istruttorio dell'ammortizzatore sociale in deroga - Accordo aziendale, Accordo territoriale/settoriale o Intese eventualmente definite da parte degli Organismi di concertazione).

Attraverso il piano di intervento personalizzato (PIP) si determina la composizione dei servizi per il lavoro e la formazione prescelti dall'utente. Il vincolo è rappresentato dal montante finanziario massimo (350 euro per il numero di mesi di durata del PIP) che viene suddiviso in base ai servizi utilizzati, alla loro durata ed al costo orario standard definito da Regione Lombardia.

Dote Lavoro - Ammortizzatori Sociali		
Servizi al lavoro	**Durata max (h)**	**Costo orario standard (€)**
Colloquio I livello	1	0
Colloquio II livello	2	32,00
Bilancio delle competenze	9	32,00
Definizione del percorso	2	32,00
Tutoring e counselling orientativo	10	32,00
Tutoring ed accompagnamento tirocinio	6% del monte ore del tirocinio	32,00
Scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro	10	32,00
Monitoraggio, coordinamento, gestione PIP	4	32,00
Consulenza e supporto all'autoimprenditorialità	10	32,00
Coaching	Max 10 ore/mese	32,00
Tutoring e accompagnamento al training on the job	6% del monte ore del training on the job	32,00

Dote Lavoro - Ammortizzatori sociali				
Servizi alla formazione	**Durata min - max (h)**	**Costo orario stand.**	**Alternanza**	
Formazione permanente	8 - nessuna	13,34		
Formazione di specializzazione	350 - 800	13,34	**Durata min - max (h)**	**Costo orario max**
Formazione continua	8 - nessuna	13,34	0 - 40% su totale	32,00 × 10% ore alternanza

Fase 2011-2012

Con l'Accordo Quadro 2011, del 25 febbraio 2011 e successive modifiche (6/7/2011), ed il Patto per le politiche attive del lavoro (25 marzo 2011) viene aggiornata la strategia regionale di contrasto alla crisi occupazionale.
Nell'Accordo Quadro si è concordato sulla necessità di prevedere anche per l'anno 2011 una continuità di protezione sociale dei lavoratori colpiti da sospensioni e cessazioni dell'attività produttiva, con interventi che, confermando nelle linee essenziali quanto realizzato nei due anni precedenti, fossero connotati dai seguenti orientamenti:

- indirizzo deciso verso la **ricollocazione** dei lavoratori espulsi;
- **concorso delle risorse pubbliche** (Stato, Regione, Province), private (imprese) e paritetiche sociali (Enti bilaterali, Fondi interprofessionali);
- **centralità degli accordi sindacali aziendali** come espressione della responsabilizzazione di tutte le parti coinvolte (datori di lavoro e loro associazioni, lavoratori e loro organizzazioni sindacali).

La sostanziale innovazione introdotta nella strategia regionale ad inizio 2011 è la definizione di "interventi modulabili a seconda della tipologia di crisi a cui si vuole dare sostegno e dell'entità del bisogno dei diversi target di destinatari".
Lo strumento d'intervento è ancora la Dote ora differenziata in Dote Riqualificazione e Dote Ricollocazione (Decreto n. 3674 di aprile 2011 e successive modifiche ed integrazioni e allegati).

Cassa Integrazione Guadagni in deroga - CIGD

I beneficiari della CIG in deroga sono tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro subordinato. I soggetti che possono richiedere l'ammissione alla CIG in deroga sono suddivisi in due tipologie:

- **Tipologia 1** - Imprese, aziende e datori di lavoro non rientranti nei requisiti d'accesso alla CIG Straordinaria (CIGS);
- **Tipologia 2** - Imprese che presentino domande in deroga ai limiti di durata della CIGS previsti dalla legislazione ordinaria.

Sono comunque esclusi i soggetti che non abbiano utilizzato, fino al loro esaurimento, gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa, nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti. Il verificarsi, in qualsiasi momento, di condizioni per l'accesso a tali ammortizzatori sociali determina la cessazione del trattamento di CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato.
L'accesso ad entrambe le tipologie di intervento CIGD è subordinata alla presentazione di documentazione informativa dettagliata e in caso di richiesta di rinnovo alla presentazione di un report di monitoraggio sulla precedente attuazione.
Anche per quanto riguarda le modalità d'intervento si prevedono due tipologie.

- CIGD **Intervento A** - Integrazione salariale connessa a previste sospensioni o riduzioni dell'attività **con ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa senza prevedibili eccedenze di personale**. L'ammissibilità è subordinata all'esaurimento della CIGO, a sospensioni o riduzioni di orario determinate da crisi di mercato, mancanza di commesse, ecc. La durata massima prevista per l'Intervento A non può superare le 500 ore, rinnovabile per una sola volta, e deve esaurirsi comunque entro il 31 dicembre 2012. I beneficiari del sostegno al reddito previsto dall'In-

tervento A hanno "*l'obbligo di attivazione nel caso di percorsi di formazione/riqualificazione se specificamente previsti negli accordi sindacali. In tali casi gli interventi si realizzano a carico delle risorse private e/o paritetiche sociali*". I beneficiari del sostegno al reddito previsto dall'Intervento A, in assenza di specifiche indicazioni previsti negli accordi sindacali, possono accedere alle politiche attive previste da Regione Lombardia attraverso la **Dote Riqualificazione**.

- CIGD **Intervento B** - Integrazione salariale, connessa a sospensioni o riduzioni programmate anche totali dell'attività, che si renda necessaria a seguito del verificarsi di una o più delle seguenti condizioni: cessazione attività, procedura concorsuale, ristrutturazioni o riorganizzazioni, accordi di solidarietà, esaurimento CIGS, esaurimento della possibilità di richiesta intervento A. La durata massima prevista per l'Intervento B non può eccedere i 6 mesi, rinnovabile previa verifica e nuovo accordo sindacale. Il massimale sale 12 mesi in caso di accordi di solidarietà con esclusione dei licenziamenti. I beneficiari del sostegno al reddito previsto dall'Intervento B **possono attivare sia una Dote Riqualificazione sia una Dote Ricollocazione.** In entrambi i casi è garantito l'accesso al sistema Dote "*favorendo il concorso delle risorse pubbliche (Regione, Province), e/o private e/o paritetiche sociali per la formazione continua, sulla base delle intese raggiunte con i diversi organismi coinvolti*".

Mobilità in deroga

L'Accordo Quadro del 25 febbraio 2011 ha previsto quali beneficiari della mobilità in deroga i lavoratori subordinati compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoranti a domicilio monocommessa e i titolari di contratti a tempo determinato, licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine o per recesso dal contratto alla fine del periodo di apprendistato) o dimessi per giusta causa a partire dal 1 aprile 2011 ed esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria. L'Accordo Quadro ha stabilito altresì che:

- La domanda deve essere presentata alla sede INPS territorialmente competente entro 68 giorni dalla data di cessazione o data fine preavviso;
- La durata del trattamento è massimo di 12 mesi, comunque non oltre il 31 dicembre 2011. Estensione fino al massimo di 12 mesi complessivi anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2010 per un periodo inferiore.

Inoltre l'Accordo ha previsto che la mobilità in deroga fosse destinata alle stesse tipologie di lavoratori sopracitate a partire dal 1 settembre 2010 immediatamente dopo aver usufruito di trattamenti di CIG in deroga, a condizione che gli stessi fossero esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 ed avessero accesso al trattamento di disoccupazione ordinaria per la durata massima di 8 mesi. Concessione

per un massimo di 4 mesi, comunque non oltre il 31 dicembre 2011, a condizione che la richiesta venisse presentata alla sede INPS territorialmente competente non oltre 30 giorni dopo il termine del trattamento di disoccupazione ordinaria. Per i beneficiari della mobilità in deroga è stata prevista l'attivazione della **Dote Ricollocazione.**

Per l'anno 2012 (Accordo Quadro del 6 dicembre 2011) si sono confermate e per alcuni aspetti ridefinite le regole di accesso agli strumenti finalizzati da un lato al sostegno delle aziende, attraverso la concessione dell'ammortizzatore nella prospettiva della ripresa dell'attività economica (politiche passive), dall'altro alla salvaguardia e allo sviluppo del capitale umano (politiche attive).
Gli interventi previsti nel nuovo accordo hanno confermato le linee essenziali di quanto già realizzato negli anni precedenti, in particolare per quanto riguarda il rinnovato e crescente impegno di tutte le parti coinvolte per l'individuazione e la definizione di percorsi di politiche attive del lavoro sempre più mirate e di qualità, con particolare accento posto sulla ricollocazione. È rinnovato altresì l'impegno all'utilizzo coordinato di risorse pubbliche private e paritetiche sociali per garantire interventi sempre più efficaci.
L'Accordo 2012, oltre a valorizzare gli elementi fondamentali dei precedenti accordi, introduce anche importanti novità finalizzate ad una gestione sempre più responsabile dell'uso dell'ammortizzatore. Nello specifico si consolida l'importanza del ruolo delle Parti Sociali nella scelta e nell'utilizzo degli interventi previsti negli accordi sindacali, consentendo alle stesse di avere un ruolo sempre più responsabile nelle decisioni che hanno impatto diretto nelle crisi aziendali, in particolare in quelle che non manifestano prospettive di ripresa dell'attività.
In secondo luogo sono state previste nuove procedure che consentono controlli puntuali in merito all'effettività delle sospensioni dall'attività lavorativa dei singoli lavoratori, nonché il monitoraggio in tempo reale della spesa.
Riguardo alla CIG in deroga i beneficiari che hanno accesso a tale ammortizzatore sono i medesimi previsti dall'Accordo Quadro 2011. Per quanto concerne gli interventi, l'Accordo 2012, prevede un monte ore pari a 500 ore di sospensione/riduzione per ciascuno dei lavoratori sospesi a tempo pieno, da esaurire comunque entro il 31 dicembre 2012. Tale intervento, a differenza di quanto stabilito nel 2011, può essere richiesto anche per le aziende di tipologia 1 che fanno richiesta di Cassa per cessazione parziale o totale dell'attività. In tale caso è prevista per i lavoratori la possibilità di accedere anche alla Dote Ricollocazione.
Inoltre nel caso in cui le aziende abbiano richiesto nel 2011 due domande di CIGD, di cui la seconda di intervento A con decorrenza non anteriore all'1 ottobre 2011, l'Accordo prevede la possibilità di chiedere nel 2012 un successivo intervento A per la durata massima di 200 ore, il c.d. "A ridotto".
Ulteriore novità è rappresentata dalla possibilità di utilizzare le 500/200 ore con una

flessibilità che non superi, per ciascun lavoratore, il 40% della quota pro-capite richiesta.
Per quanto riguarda l'intervento B, l'Accordo Quadro individua i casi e le condizioni per i quali può essere prevista la CIGD. In alcuni casi, ad esempio, laddove interviene la cessazione di attività, con o senza procedura concorsuale, è previsto che in sede di rinnovo della domanda ci sia una riduzione di almeno il 15%, pari ad almeno un'unità di personale, del numero dei lavoratori in esubero per i quali l'azienda richiede l'ammortizzatore.
I lavoratori per i quali è richiesta la CIGD per interventi B hanno l'obbligo di attivare la Dote Riqualificazione o la Dote Ricollocazione, così come stabilito negli accordi sindacali.
In merito alla mobilità in deroga, sostanzialmente il nuovo Accordo è analogo a quello del 2011 ed ha validità per tutto l'anno 2012. Per i destinatari della mobilità in deroga è prevista ancora l'attivazione della Dote Ricollocazione.

Il sistema Dote Lavoro Ricollocazione e Riqualificazione 2011

Per consentire a tutti i lavoratori interessati di accedere alle politiche attive, Regione Lombardia ha rimodulato il dispositivo Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, ora articolata tra Dote Riqualificazione e Dote Ricollocazione, per percorsi interamente finanziati con risorse pubbliche o con la partecipazione di risorse pubbliche e private (cofinanziamento):
La **Dote Riqualificazione**, fornisce, tramite gli operatori accreditati, **servizi formativi** finalizzati al mantenimento del posto di lavoro attraverso l'accrescimento professionale del destinatario all'interno dell'azienda (**importo massimo pari a 3.000 €**). Il PIP per tutti i destinatari individuati si compone di servizi di formazione, riconosciuti a processo, che devono essere coerenti con l'attività professionale svolta dal lavoratore all'interno dell'azienda da cui è sospeso.
I servizi previsti nella Dote Riqualificazione sono:

Servizi alla formazione	Durata min - max (h)	Costo orario stand.
Formazione permanente	8 - nessuna	€ 13,34
Formazione di specializzazione	350 - 800	€ 13,34
Formazione continua	8 - nessuna	€ 13,34

In caso di cofinanziamento:

- il contributo regionale massimo è pari a € 1.800,00 (60% dell'importo massimo della Dote);
- il 40% è a carico dell'azienda, dei fondi interprofessionali o altre fonti di finanziamento privato.

L'operatore che ha preso in carico la persona deve dare evidenza nel PIP dei servizi finanziati con altre fonti. Le risorse provenienti da fonti diverse dal FSE vengono rendicontate secondo le regole proprie della fonte finanziaria. La liquidazione della quota regionale è comunque subordinata alla comunicazione dei dati di sintesi relativi alla parte a carico privato (importi e ore) nel sistema informativo regionale (diario di bordo). La durata massima della Dote Riqualificazione è corrispondente al periodo di CIG in deroga richiesto. Può essere presentata una seconda domanda di Dote pari all'importo massimo ridotto del valore dei servizi già fruiti ("Borsellino Dote") se l'azienda del lavoratore ha presentato una seconda domanda di CIGD. Non è possibile fruire, con la nuova Dote, di servizi già erogati nella Dote precedente

La **Dote Ricollocazione**, fornisce, tramite gli operatori accreditati, **servizi al lavoro** finalizzati al reinserimento lavorativo (**importo massimo pari a 3.200 €**). La Dote Ricollocazione è composta da:
Servizi obbligatori preliminari alla compilazione e all'invio della domanda di Dote

Servizi	Durata max. in ore	Costo standard
1. Accoglienza	1	0
2. Colloquio specialistico	2	33,00
3. Bilancio di competenze	7	33,00
4. Definizione del percorso	2	39,00

L'importo massimo dei servizi a processo è pari a 375 €, obbligatori e rimborsabili quando conclusi, ovvero all'invio del PIP. Ai fini della liquidazione i servizi obbligatori sono tracciati nel diario di bordo con riferimento alle ore fruite.

Servizi di inserimento lavorativo a risultato

L'Importo del servizio di inserimento lavorativo, al netto dei servizi obbligatori, è pari a 2.825 euro ed è riconosciuto all'operatore a risultato. Il risultato è riconosciuto sulla base:

- dell'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato di almeno 6 mesi;
- di una missione di somministrazione di almeno 6 mesi (anche in caso di missione prorogata, senza soluzione di continuità, presso la stessa azienda).

La durata massima della Dote è di **6 mesi, ovvero 180 giorni**, dall'erogazione del servizio di accoglienza. Entro tale termine l'operatore deve dichiarare la chiusura dei servizi a processo e comunicare l'eventuale raggiungimento del risultato dell'inserimento lavorativo, fornendo i relativi documenti giustificativi. Trascorsi 6 mesi dalla data di attivazione del PIP senza il raggiungimento dell'inserimento lavorativo, il beneficiario può effettuare una seconda domanda di Dote, presso il medesimo o diverso operatore. Per la seconda domanda di Dote non sono riconosciuti i servizi a processo, dunque la seconda Dote ha un valore di 2.825 € riconoscibili esclusivamente a risultato raggiunto.
Premialità aggiuntiva per la ricollocazione
Per favorire l'inserimento lavorativo dei destinatari più difficili da collocare, si prevede una premialità aggiuntiva per gli operatori che riescono a collocare persone che abbiano **compiuto 50 anni d'età** e persone che abbiano **compiuto 45 anni** di età e siano in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma di istruzione di secondo ciclo o alla qualifica professionale.

Tipologia di inserimento occupazionale	Valore della quota "inserimento lavorativo raggiunto"
Contratto di lavoro 12 mesi	2.000 €
Contratto di lavoro a TI	3.000 €

Nel 2012 con l'Accordo Quadro (6 dicembre 2011) e il nuovo Patto per le politiche attive (22 dicembre 2011) si aggiorna l'offerta di servizi e percorsi in coerenza con l'evoluzione del mercato del lavoro. È, inoltre, confermato il ruolo chiave degli accordi sindacali nella individuazione di percorsi più rispondenti ai fabbisogni delle aziende e dei lavoratori. In particolare, il Patto per le politiche attive del lavoro 2012, condiviso con le Parti Sociali in sede di Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro e della Formazione, individua 5 linee di azioni chiave:

Azione 1	Messa a disposizione di una Dote basata su un modello integrato di servizi personalizzati. Per ogni tipologia di destinatari, vengono messi a disposizione diversi strumenti finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori, anche attraverso il sostegno all'autoimprenditorialità o alla loro permanenza all'interno del sistema azienda attraverso un percorso di riqualificazione. I percorsi avranno specifici punti d'interesse: • l'ampliamento del target dei destinatari, in particolare ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità; • l'incentivazione di **iniziative di impresa sociale** ai sensi dell'art.1 D.Lgs. 155/2006 come strumento di responsabilizzazione dei lavoratori ed imprenditori per la gestione ed il superamento delle crisi aziendali; • la previsione di **forme di premialità aggiuntiva** per incentivare la ricollocazione di soggetti particolarmente svantaggiati per età e titolo di studio; • la promozione di **politiche di sostegno alla conciliazione** in favore dei lavoratori ricollocati a seguito della partecipazione ai percorsi di politiche attive; • il riconoscimento, quali attività di politica attiva del lavoro, di **esperienze alternative ai tradizionali percorsi che permettano l'acquisizione di competenze certificabili** in coerenza con il Quadro regionale degli standard professionali; • il supporto ai lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali con una **disabilità** accertata ai sensi dell'art.1 L.68/99; È fatta salva la continuità degli strumenti di politica attiva realizzati attraverso le Doti Riqualificazione e Ricollocazione.
Azione 2	Al fine di realizzare l'ottimizzazione dell'uso delle risorse pubbliche anche attraverso l'apporto di risorse da parte delle imprese, degli enti bilaterali e dei fondi interprofessionali, le Parti, nel rispetto degli statuti e dei regolamenti dei singoli fondi, si impegnano ad attuare lo sviluppo e il consolidamento di **sperimentazioni d'integrazione con i fondi paritetici interprofessionali**, valorizzando a tal fine anche le espressioni d'interesse da parte dei fondi stessi a partecipare alle iniziative poste in essere dalla Regione Lombardia.
Azione 3	Per realizzare percorsi di riqualificazione e ricollocazione qualitativi sarà necessario porre in essere **azioni atte a sostenere**, anche nell'ambito degli organismi di concertazione previsti a livello territoriale, **la declinazione degli interventi e/o priorità** per orientare tutti i soggetti interessati così da facilitare un'offerta di servizi adeguata alla realtà dello sviluppo locale, anche attraverso: • la realizzazione di attività di networking finalizzate alla condivisione dei bisogni di competenze del mercato del lavoro locale così da sviluppare il dialogo e l'integrazione tra gli interlocutori impegnati nei processi di realizzazione delle azioni; • la valorizzazione responsabile dei contenuti degli accordi aziendali per l'accesso alla CIGD così da sostenere un sistema integrato efficace e finalizzato alla occupazione; • la valutazione di best practice territoriali e degli accordi già in essere relativi all'offerta formativa collegata al QRSP.
Azione 4	L'attuazione delle politiche attive e l'efficacia dei risultati conseguiti saranno sostenuti attraverso: • la realizzazione di un **sistema di valutazione degli operatori**; • la messa a disposizione dei dati relativi alle attività riconducibili ai fondi interprofessionali/enti bilaterali che si realizzeranno in Lombardia per aziende che usufruiscono di ammortizzatori in deroga; • la tangibile partecipazione delle Parti all'attività dei gruppi di lavoro tecnici tematici già strutturati nel corso del 2011; • la condivisione dei dati relativi all'uso degli ammortizzatori e delle politiche attive.
Azione 5	**Sperimentare modelli di intervento su crisi aziendali** di particolare rilevanza evidenziandone gli snodi decisionali ed individuando gli strumenti innovativi utili a spostare il focus dalla crisi alla ricollocazione delle persone e dalla dimensione aziendale a quella territoriale, valorizzando la corresponsabilità di tutti gli attori. Si potrà sperimentalmente intervenire al fine di elaborare un rapporto che sia in grado di fornire la comprensione dettagliata della situazione e un concreto piano di azione che indirizzi verso soluzioni di sostegno all'occupazione.

Con il Decreto n. 12907 del 29 dicembre 2011 è prorogato l'avviso relativo alla Dote Ricollocazione e Riqualificazione fino al 31 marzo 2012, quindi con il Decreto 20609 del 27 marzo 2012 è stato emanato il nuovo Avviso "Dote Lavoro - Riqualificazione e Ricollocazione - 2012"[1].

Il sistema Dote Lavoro Ricollocazione e Riqualificazione 2012

La **Dote Riqualificazione**, con un valore massimo di 3.000 euro, è rivolta ai lavoratori sospesi e da diritto a servizi formativi, eventualmente accompagnati, laddove il beneficiario necessiti di un'azione più personalizzata, da un servizio di coaching (servizi al lavoro). L'indirizzamento e la scelta dei percorsi di politica attiva operati dal beneficiario, con l'ausilio dell'operatore accreditato, dovrebbero essere funzionali al mantenimento del posto di lavoro e tenere in debito conto ed essere il più possibile coerenti con gli indirizzi espressi dalle parti nell'accordo sindacale aziendale. Evidentemente questo richiede l'adeguamento dell'offerta formativa ai fabbisogni espressi dall'azienda e dal territorio.

Servizi	Durata max. in ore	Costo orario standard
Coaching	13 al mese	35 (o 15 se in gruppo)
Formazione	225	13,34

La formazione può essere erogata anche al di fuori dell'orario di lavoro.
La durata massima della Dote Riqualificazione corrisponde al periodo di sospensione richiesta dall'azienda. In caso di nuova domanda di CIG in deroga il lavoratore può usufruire di:

- un ulteriore Dote Riqualificazione, pari all'importo massimo ridotto del valore dei servizi già fruiti;
- di una Dote Ricollocazione, con il vincolo dei 5.000 euro max nell'anno solare e, per l'attivazione di una Dote Ricollocazione con servizi a risultato, un importo residuale sufficiente nel proprio "borsellino Dote" (ossia euro 3.099).

[1] Con il Decreto n. 9460 del 24 ottobre 2012 è ampliato **il target dei destinatari** anche ai lavoratori provenienti da unità produttive/operative, ubicate in Lombardia, che si trovino in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per **cessazione parziale.**

La **Dote Ricollocazione** ha un valore massimo di euro 3.099 e prevede i seguenti servizi:

Servizi	Max. ore	Costo orario standard	Importo max.
Colloquio specialistico	2	33	66
Raccordo con Borsa Lavoro (inserimento CV)	1	33	33
Servizi specifici del percorso di inserimento lavorativo o di autoimprenditorialità			3.000

La Dote prevede due percorsi alternativi:

1. Percorso di inserimento lavorativo, finalizzato all'attivazione di un rapporto di lavoro. Il beneficiario può attivare contemporaneamente più percorsi d'inserimento, con operatori diversi, così di incrementare le proprie chance di inserimento occupazionale. Il/i percorso/i hanno la durata massima di 180 gg. dalla pubblicazione del CV sulla Borsa Lavoro. Entro questo termine deve essere instaurato un rapporto di lavoro:

- subordinato di durata minima di 180 gg.[2] con un monte ore settimanale non inferiore alle 20 ore (salvo il caso in cui il contratto di lavoro sospeso abbia un monte ore settimanale inferiore);
- in somministrazione della durata minima di 180 gg. (anche con missione prorogata presso una stessa azienda senza soluzione di continuità) con un monte ore settimanale non inferiore alle 20 ore.

Ha diritto alla liquidazione dell'importo sopra specificato l'operatore che per primo dimostra, tramite documentazione, di aver conseguito l'obiettivo d'inserimento. Ad inserimento avvenuto sono automaticamente conclusi eventuali altri percorsi d'inserimento attivati.
È inoltre prevista una premialità per le aziende che assumono destinatari della Dote Lavoro Ricollocazione appartenenti ai target prioritari (over 50, over 45 low skill). La premialità richiesta dall'azienda, a fronte della presentazione di documentazione specificata, si differenzia in funzione del contratto di lavoro stipulato.

Tipologia di inserimento occupazionale	Valore della premialità (in euro)
Contratto di lavoro a tempo indeterminato	3.000
Contratto di lavoro di almeno 180 gg.	2.000

[2] Sono ammessi anche più contratti a tempo determinato successivi, continuativi e presso la stessa azienda.

2. Percorso di autoimprenditorialità. Si propone di accompagnare il beneficiario nella realizzazione del proprio progetto imprenditoriale[3]. In questo caso il beneficiario può attivare un solo percorso, costituito dai seguenti servizi:

Servizi	Min. ore	Max. ore	Costo orario standard	Costo totale
1. Analisi delle propensioni e delle attitudini all'autoimprenditorialità	3	6	44	2.250
2. Promozione di conoscenze specifiche nell'ambito della gestione di impresa	9	12	15	
3. Analisi preliminare dell'idea imprenditoriale	8	14	60	
4. Stesura del Business Plan	13	18	102	
5. Assistenza nella realizzazione del progetto imprenditoriale				750

Per i primi 4 servizi il corrispettivo sarà riconosciuto all'operatore a fronte della presentazione di documentazione specificata. Il 5° Servizio "Assistenza nella realizzazione del progetto imprenditoriale" si conclude positivamente ed è riconosciuto all'operatore solo se si realizza il progetto imprenditoriale (attestato da documentazione di iscrizione alla Camera di commercio o attribuzione di partita IVA) entro 180 gg. dalla pubblicazione del CV.
La durata massima della Dote Ricollocazione è di 180 gg. dalla data di pubblicazione del CV. In caso di insuccesso il beneficiario può usufruire nuovamente dei servizi previsti per un massimo di ulteriori 180 gg. fatto salvo il limite dei 5.000 euro nell'anno solare e la disponibilità di risorse.
I beneficiari tanto della Dote Riqualificazione che Ricollocazione (ad eccezione in quest'ultimo caso dei destinatari del percorso di inserimento) sono tenuti a rispondere ad un questionario di *customer satisfaction*, reso disponibile sul sistema informativo regionale, una delle variabili chiave considerate nel monitoraggio periodico.

Il monitoraggio regionale delle politiche passive ed attive al 31 dicembre 2012

Di seguito si presentano i dati relativi alla Cassa Integrazione in Deroga 2009-2012 suddivisi per i diversi Accordi Quadro.

[3] Il percorso è funzionale anche all'avvio di iniziative di impresa sociale (D.Lgs. 155/2006, art. 1) previste nell'ambito dell'accordo sindacale.

Tabella 1 CIG in Deroga 2009-2012 per Accordo Quadro

	AQ 2009-2010 Dal 04/05/2009 Al 31.3.11	AQ 2011 Dal 01/04/2011 al 31/12/2011	AQ 2012 Dal 01/01/2012 Al 31/12/2012	Totale
N. aziende decretate*	14.736	7.875	13.368	23.820
N. ore decretate	120.714.052	31.409.663	60.164.339	212.288.054
N. lav. decretati *	107.918	56.244	89.894	174.515

Fonte: Regione Lombardia
* Il totale delle aziende decretate e dei lavoratori decretati è minore rispetto alla somma dei rispettivi dati per Accordo Quadro in quanto alcune aziende potrebbero aver presentato domande di CIGD sia durante il periodo di vigenza dell'Accordo Quadro 2009 -2010 che durante il periodo di vigenza degli Accordi Quadro 2011 e 2012. Analogo ragionamento vale per i lavoratori che potrebbero essere presenti in più domande durante la vigenza dei tre Accordi Quadro. Pertanto i valori del totale non risultano da una sommatoria dei dati inseriti per gli specifici Accordi ma dal conteggio delle matricole aziendali e dei codici fiscali dei lavoratori durante il periodo 2009 -2012.

I valori si riferiscono alle domande decretate di CIG in deroga on line, comprensive delle domande gestite in cartaceo dell'anno 2009 che assommano a 7.275 per 32.026.345 ore di CIG in deroga, per 48.576 lavoratori.

Le politiche attive in Lombardia nel periodo 2009-2012

I dati quantitativi presentati in questa sezione provengono da Regione Lombardia, sono aggiornati al 31 dicembre 2012 e costituiscono un monitoraggio incrementale nell'arco temporale 2009-2012 in cui si sono susseguiti tre Avvisi Pubblici in coerenza con il Patto per le Politiche Attive condiviso di anno in anno con le Parti Sociali. Gli Avvisi hanno proposto tre tipologie di dote rivolte prevalentemente ai percettori di AA.SS. in deroga, con una progressiva differenziazione rispetto ai fabbisogni.

2009-2010	Dote Ammortizzatori Sociale - DAS (Avviso 309)
2011-2012	Dote Riqualificazione; Dote Ricollocazione (Avviso 424)
2012-2013	Dote Riqualificazione; Dote Ricollocazione - Percorso Inserimento Lavorativo; Dote Ricollocazione - Percorso Autoimprenditorialità (Avviso 493)

Nel periodo, le doti ammontano complessivamente a 181.062 (Tabella 2), di cui il 73% si concentra nella DAS. Il 12% è ancorato all'Avviso 424 mentre il 15% è stato attivato con l'Avviso 493. Rispetto alla tipologia di Dote, nel tempo è cresciuto sensibilmente il ricorso alla Ricollocazione (+5.632 doti dal 424 al 493) mentre è di fatto stabile la Dote Riqualificazione. Il Percorso di Autoimprenditorialità è stato scelto da un numero circoscritto di persone.

Il valore delle politiche attive nel periodo ammonta a 115.276.949 milioni di euro di cui il 70% di competenza del primo Avviso 309, l'8% del 424 e il 22% dell'ultimo.
I destinatari coinvolti nei percorsi sono 115.913 di cui il 64% ha attivato la DAS, il 15% ha aderito all'Avviso 424 e il 21% al 493.
I tre bandi presentano una sensibile differenza rispetto ai dati fisici di tiraggio (in termini di destinatari e doti), da ricercare nei seguenti fattori principali:

- il passaggio dall'Accordo Quadro 2010 a quello del 2011 si è caratterizzato per un numero di destinatari di politiche attive decisamente inferiore rispetto all'Accordo Quadro precedente, dovuto sia alla minor durata di vigenza dell'accordo (di soli 9 mesi) e alla conseguente flessione del numero di lavoratori coinvolti nelle politiche passive (che passano da quasi 108 mila a circa 56 mila), sia per la presenza ricorrente di lavoratori in sospensione temporanea che in gran parte avevano già partecipato ad una Dote;
- il passaggio dall'Accordo Quadro 2011 a quello del 2012 si caratterizza sia per un netto incremento dei lavoratori inseriti nelle domande di CIGD autorizzate (che passano da circa 56 mila a circa 90 mila) sia per l'estensione del bacino dei destinatari anche ai percettori di mobilità ordinaria e di CIGS per cessazione, due fattori che spiegano l'aumento anche dei partecipanti alle Politiche attive rispetto al periodo precedente.

Tabella 2 Riepilogo Doti, Destinatari e quota pubblica di finanziamento 2009-2012

Avviso	Tipologia Dote	N. Doti	Destinatari*	Quota pubblica in €	Servizi erogati
309	Non definito	132.631	74.176**	81.303.385,16	681.591
424	Ricollocazione	12.094	10.360	5.222.146,50	47.497
424	Riqualificazione	9.553	7.497	3.884.336,88	19.839
424	Parziale 424	21.647	17.857	9.106.483,38	67.336
493	Ricollocazione - Perc. Autoimprenditorialità	72	72	158.579,00	571
493	Ricollocazione - Perc. Inserim.to lavorativo	17.726	15707	21.130.375,00	64.616
493	Riqualificazione	8.986	8101	3.578.126,50	21.479
493	Parziale 493	26.784	23.880	24.867.080,50	85.666
	Totale	**181.062**	**115.913**	**115.276.949,04**	

Fonte: Regione Lombardia
* Per Destinatari si intende il Codice fiscale contato una sola volta per tipologia di Dote
** I dati della DAS variano di poche unità rispetto al Rapporto 2012 in ragione della chiusura dell'Avviso e consolidamento finanziario.

La struttura della Dote nel tempo: dai servizi a processo ai servizi a risultato

Le caratteristiche dei tre dispositivi sopra descritti rispecchiano l'evoluzione progressiva della struttura della Dote, da una dinamica di processo a una dinamica di risultato, chiave di lettura dell'andamento dei servizi di politiche attive nell'arco 2009-2012 in Lombardia. Nel tempo, è mutata l'aggregazione dei servizi in macro-categorie pur a fronte della continuità di offerta per il percettore. Pertanto, sotto una sola voce sono ricompresi i servizi specifici di una filiera, resi disponibili al lavoratore in base ai suoi fabbisogni e riconosciuti all'operatore soltanto a conseguimento del risultato occupazionale.
Tali cambiamenti sono stati determinati sia da precise scelte strategiche di Regione Lombardia, che ha voluto creare un'offerta sempre più rispondente ai bisogni dei destinatari e all'efficienza nell'uso delle risorse, sia da un progressivo studio e adeguamento dell'offerta dei servizi regionali rispetto ai costi standard e alle indicazioni della Commissione Europea.
Regione Lombardia con i Decreti n. 8153 del 5 agosto 2009 (e allegati) e n. 3513 del 18 aprile 2011 (e allegati) ha approvato le metodologie di calcolo per i servizi alla formazione e per i servizi al lavoro in applicazione del (CE) 396/09.

- Per i servizi di formazione sono state analizzate le informazioni della banca dati regionale - Programmazione FSE 2000/06, mentre per i servizi al lavoro è stata condotta un'indagine di mercato.
- È stato rilevato il costo dei diversi servizi al lavoro, riconoscendo oltre a quelli "a processo", anche quelli "a risultato" tra i quali la filiera dei servizi per l'inserimento lavorativo.

Con il successivo **Decreto n. 4103 del 14 maggio 2012** è stato approvato l'ultimo aggiornamento del quadro regionale degli standard minimi dei servizi al lavoro che:

- recepisce in un unico documento tutti gli aggiornamenti ad oggi apportati, relativamente ai servizi al lavoro e relativi standard orari e di costo individuati dall'Autorità di Gestione;
- integra tale documento con i nuovi servizi di accompagnamento all'autoimprenditorialità, individuati a seguito di un'apposita analisi di mercato.

Il quadro regionale degli standard minimi dei servizi al lavoro e dei servizi alla formazione ha rappresentato pertanto un supporto fondamentale nella programmazione dei dispositivi di politica attiva legati all'attuazione degli Accordi Quadri regionali per la gestione degli Ammortizzatori sociali in Deroga.
La tabella seguente è il risultato di una lettura comparata dei tre dispositivi a partire dai servizi che li compongono: è stata costruita estrapolando dai singoli avvisi i servizi

offerti e riconducendoli alle categorie previste dalla Metodologia dei Costi Standard e suddivisi in servizi a processo e a risultato.

Evoluzione dei servizi dotali da processo a risultato

Dote Ricollocazione	Avviso 309	Avviso 424	Avviso 493
Servizi minimi obbligatori	Colloquio accoglienza I livello Colloquio specialistico individuale II livello Bilancio di competenze Definizione del percorso	Accoglienza Colloquio specialistico Bilancio di competenze Definizione del percorso	Colloquio specialistico *Accoglienza,* *Definizione del percorso,* *Bilancio di competenze* Raccordo con Borsa Lavoro per inserimento CV
Servizi al lavoro	Scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro Tutoring e accompagnamento al training on the job Tutoring e accompagnamento al tirocinio Consulenza e supporto all'autoimprenditorialità	Servizio di inserimento lavorativo (a risultato) *Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro* *Scouting aziendale* *Preselezione* *Incontro D/O* *Accompagnamento al lavoro*	Servizio di inserimento lavorativo (a risultato) *Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro* *Scouting aziendale* *Preselezione* *Incontro D/O* *Accompagnamento lavoro*
Servizi di affiancamento	Monitoraggio coordinamento e gestione dei percorsi Coaching Tutoring e counselling orientativo	*Monitoraggio coordinamento e gestione dei percorsi* *Coaching* *Tutoring e counselling orientativo* (all'interno del servizio Inserimento lavorativo)	*Monitoraggio coordinamento e gestione dei percorsi* *Coaching* *Tutoring e counselling orientativo* (all'interno del servizio Inserimento lavorativo)
Servizi di formazione	Tutoring e accompagnamento al training on the job	*Tutoring e accompagnamento al training on the job* (all'interno del servizio inserimento lavorativo)	*Tutoring e accompagnamento al training on the job* (all'interno del servizio Inserimento lavorativo)
Dote Ricollocazione - Percorso Autoimprenditorialità			Analisi propensioni e attitudini all'autoimprenditorialità Promozione conoscenze specifiche nella gestione di impresa Analisi preliminare idea imprenditoriale Stesura Business Plan Assistenza realizzazione progetto imprenditoriale (a risultato)
Dote Riqualificazione	Formazione continua, permanente, di specializzazione Coaching	Formazione continua, permanente, di specializzazione	Formazione continua, permanente, di specializzazione Coaching

I servizi in corsivo sono compresi nel macro-servizio di riferimento, il solo tracciato a sistema e riconosciuto all'operatore a conseguimento del risultato.

La Dote Ammortizzatori Sociali si è strutturata intorno a un nucleo di servizi a processo da cui scaturisce, come illustrato nelle prossime tabelle, un ampio volume di servizi attivati a copertura quasi totale del bacino di iscritti e conteggiati dal sistema gestionale GEFO.
Con l'Avviso Pubblico 424 viene introdotta la dinamica del risultato che progredisce ulteriormente nell'Avviso 493, i servizi minimi obbligatori sono a processo ma gestionalmente aggregati nel Colloquio Specialistico a cui si aggiunge l'Inserimento del Curriculum in una sezione speciale di Borsa Lavoro. L'Inserimento lavorativo diventa il macro servizio che aggrega quelli al lavoro, mettendoli in disponibilità al percettore.
Quanto sopra descritto spiega i dati della Tabella 4 dove i servizi dell'Avviso 309, tutti a processo e tracciati a sistema, pesano il 76,5% sul totale attivato in Lombardia nel periodo. Nello stesso tempo, i servizi degli Avvisi 424 e 493, per lo più a risultato, pesano solo il 23,5% del totale per il differente sistema di computo.

Tabella 4 Riepilogo servizi attivati 2009-2012

	Servizi Ricollocazione	Servizi Riqualificazione	Servizi Autoimpresa	Totale
309	527.151	154.440		681.591
424	47.497	19.839		67.336
493	64.616	21.479	571	86.666
Totale	**639.264**	**195.758**	**571**	**835.593**

Fonte: Regione Lombardia
Nota I valori sono ottenuti sommando i servizi Ricollocazione dei tre Avvisi e i servizi Riqualificazione dei tre avvisi secondo il dettaglio riportato nelle tavole.

Le Tabelle seguenti documentano in modo puntuale gli oltre 600.000 servizi resi ai 74.176 destinatari che hanno partecipato alle politiche attive nel periodo dato.

Tabella 5 I servizi e i destinatari della DAS. Periodo 2009-2010

	Dote Ammortizzatori Sociali - Avviso 309	
Servizi Riqualificazione	n. servizi	destinatari per servizio
Corsi di formazione (formazione permanente, di specializzazione, continua)	94.151	45.691
Coaching (di gruppo e individuale)*	60.205	22.003
Tutoring e accompagnamento allo stage	84	84
Totale Servizi	**154.440**	

Fonte: Regione Lombardia
* Il coaching è un servizio al lavoro che, nell'Avviso 493, è inserito nei percorsi di riqualificazione

Tabella 6 I servizi e i destinatari della DAS. Periodo 2009-2010

Servizi Ricollocazione	Dote Ammortizzatori Sociali - Avviso 309	
	n. servizi	destinatari per servizio
Colloquio di accoglienza 1° livello (accoglienza e accesso ai servizi)	83.451	74.195
Colloquio individuale di 2° livello (specialistico)	86.709	73.474
Definizione del percorso	126.052	73.621
Bilancio di competenze	76.894	66.464
Monitoraggio, coordinamento, gestione percorso	118.989	
Tutoring e counselling orientativo	22.272	17.348
Scouting aziendale e ricerca attiva del lavoro	12.373	9.173
Consulenza e supporto autoimpresa	326	306
Tutoring e accompagnamento al tirocinio	49	45
Tutoring e accompagnamento al training on the job	36	28
Totale servizi	**527.151**	

Fonte: Regione Lombardia

La tabella seguente presenta il volume dei servizi alla ricollocazione attivati dai destinatari delle due Doti. In corsivo è segnato l'accorpamento di alcune voci.

Tabella 7 I servizi ricollocazione e i destinatari degli Avvisi 424 e 493. Periodo 2011-2012

Servizi Ricollocazione	Dote Ricollocazione - Avvisi 424		Dote Ricollocazione - Avvisi 493		Totale Servizi
	n. servizi	destinatari per servizio	n. servizi	destinatari per servizio	
Colloquio di accoglienza 1° livello (accoglienza e accesso ai servizi)	8.851	8.850	15.714	15.714	24.565
Colloquio individuale di 2° livello (specialistico)	8.850	8.850	15.585	15.572	24.435
Definizione del percorso	8.851	8.850	***	***	8.851
Bilancio di competenze	8.850	8.850	***	***	8.850
Raccordo con borsa lavoro (inserimento cv)			15.585	15.572	15.585
Servizi di inserimento lavorativo	12.095	10.360	17.732	15.714	29.827
Totale Servizi	**47.497**		**64.616**		**112.113**

Fonte: Regione Lombardia

La tabella seguente documenta i servizi di formazione erogati a processo.

Tabella 8 I servizi riqualificazione e i destinatari degli Avvisi 424 e 493. Periodo 2011-2012

Servizi Riqualificazione	Dote Riqualificazione Avviso 424		Dote Riqualificazione Avviso 493		Totale Servizi
	n. servizi	destinatari per servizio	n. servizi	destinatari per servizio	
Colloquio di accoglienza 1° livello (accoglienza e accesso ai servizi)	7.450	7.450	8.101	8.101	15.551
Corsi di formazione (formazione permanente, di specializzazione, continua)	12.376	7.493	9.040	6.895	21.416
Coaching (di gruppo e individuale)			4.337	1.748	4.337
Tutoring e accompagnamento allo stage	13	13	1	1	14
Totale Servizi	**19.839**		**21.479**		**41.318**

Fonte: Regione Lombardia

Tabella 9 Dote Ricollocazione - Percorso di Autoimprenditorialità. Servizi e destinatari. Periodo 2011-2012

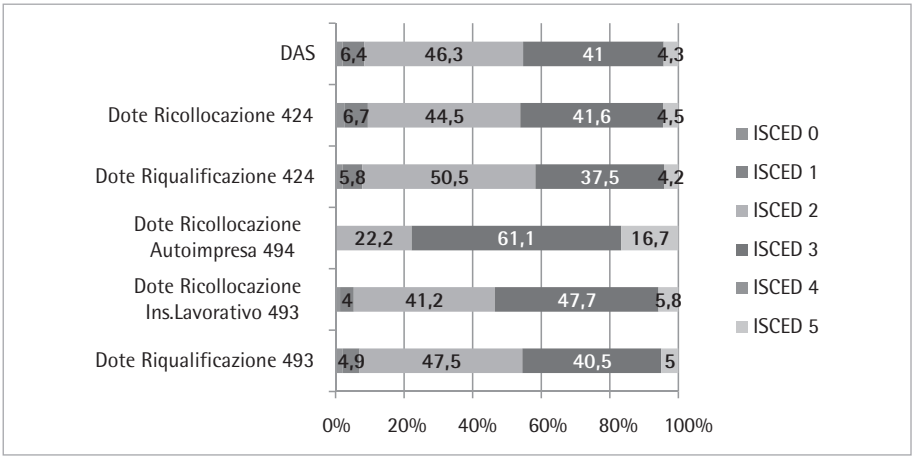
Servizi Autoimpresa	Dote Autoimpresa - Avviso 493	
	n. servizi	destinatari per servizio
Colloquio di accoglienza 1° livello (accoglienza e accesso ai servizi)*	72	72
Colloquio individuale di 2° livello (specialistico)	71	71
Definizione del percorso		
Bilancio di competenze		
Raccordo con borsa lavoro (inserimento cv)	71	71
Analisi delle propensioni e delle attitudini all'autoimprenditorialità	72	72
Promozione di conoscenze specifiche nell'ambito della gestione di impresa	69	69
Analisi preliminare dell'idea imprenditoriale	72	72
Stesura del business plan	72	72
Assistenza nella realizzazione del progetto imprenditoriale	72	72
Totale Servizi	**571**	

Fonte: Regione Lombardia

Le caratteristiche socio-anagrafiche dei destinatari della Dote

I dati di questa sezione disegnano un identikit del destinatario rispetto alle cinque dimensioni di titolo di studio, età, istruzione, provincia e cittadinanza nel quadriennio 2009-2012.
Emerge la specificità della Dote Ricollocazione - Percorso Autoimprendorialità, i cui 72 destinatari hanno un titolo di studio più elevato (61% istruzione secondaria e 16% terziaria), un'età concentrata nella fascia over 40 e per lo più una cittadinanza italiana.
Le altre Doti presentano valori più omogenei tra loro. Rispetto al titolo di studio, la popolazione inserita nel percorsi di politiche attive si caratterizza per un livello di studio medio basso, che inizia a crescere nel 2012 con la Dote Ricollocazione - Percorso Inserimento Lavorativo.
Rispetto all'età, confrontando la DAS con le altre doti, sembra emerge un progressivo invecchiamento della popolazione inserita nelle Politiche Attive: scompare la classe 16-19 anni, diminuiscono i ventenni e i trenntenni, tendono a ampliarsi le fasce degli over 40 e degli over 50.
La cittadinanza ha un valore sostanzialmente stabile nel periodo 2011-2012, quella italiana si attesta all'88%. Circa la dimensione territoriale, nel periodo si conferma la concentrazione delle politiche attive a Milano che, insieme alle Province di Brescia, Bergamo e Monza Brianza aggregano mediamente oltre il 60% delle doti.

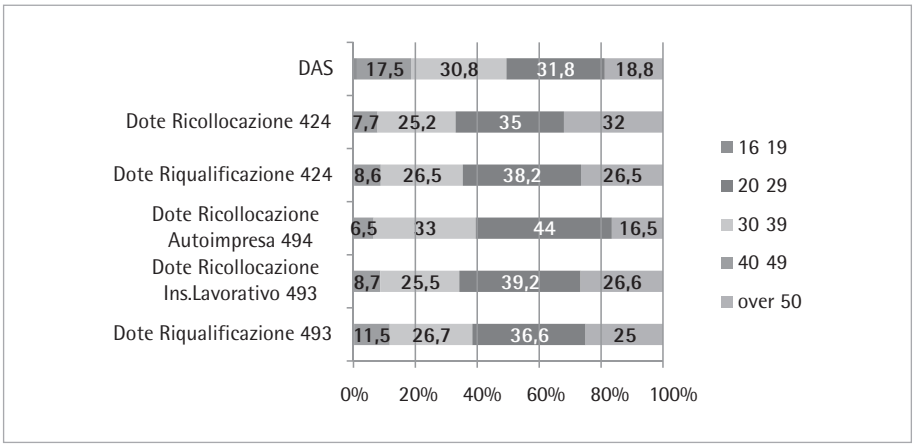
Grafico 1 Destinatari per livello di istruzione 2009-2012. Valori percentuali



Fonte: Regione Lombardia

Nota. I valori percentuali nei grafici qui presentati si riferiscono alla seguente base dati: Dote Ricollocazione 424 n. 10.360 destinatari, Dote Riqualificazione 424 n. 7497 destinatari, Dote Ricollocazione Percorso Autoimprenditorialità n. 72, Dote Ricollocazione Inserimento Lavorativo 493 n. 15.707 destinatari, Dote Riqualificazione 493 n. 8.101.

Grafico 2 **I destinatari per età. Periodo 2009-2012. Valori percentuali.**



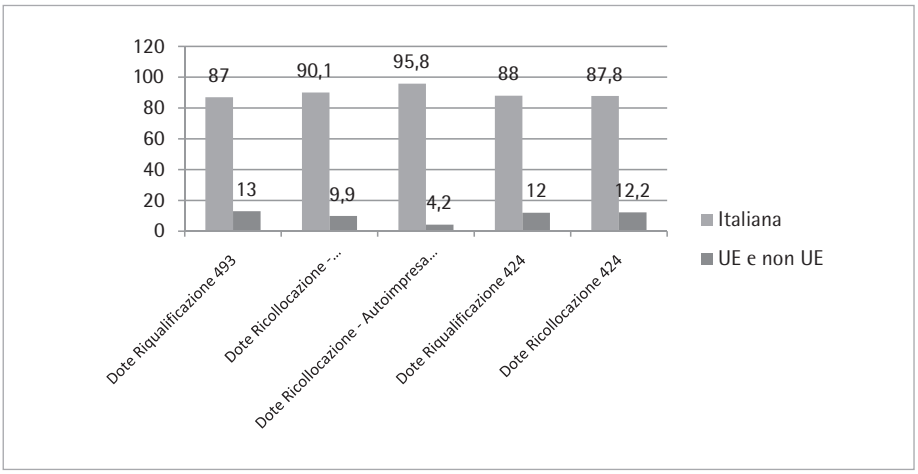
Fonte: Regione Lombardia

Tabella 10 **I destinatari per Provincia. Periodo 2011-2012. Valori percentuali**

Province	Dote Ricollocazione 424	Dote Riqualificazione 424	Dote Ricollocazione Autoimprenditorialità 493	Dote Ricollocazione Ins. Lavorativo 493	Dote Riqualificazione 493
BG	14,3	16,2		15,5	12,3
BS	10,6	17,8	2,8	11,4	18,6
CO	4,2	9,4	4,2	5,4	8,1
CR	3,4	2,9		2,7	4,4
LC	5	2,4	2,8	4,4	4,8
LO	1,8	2,5	2,8	1,5	2,5
MB	10,6	6	4,2	13,4	8,2
MI	33,8	24,1	76,2	30,9	23,5
MN	5	3,4		3,9	5,4
PV	3,8	5,2	2,8	3,2	4,5
SO	0,9	1,5	1,4	0,7	0,5
VA	6,4	8,6	2,8	6,9	7,2
Totale	**100% (10.360)**	**100% (7.497)**	**100% (72)**	**100% (15.707)**	**100% (8.101)**

Fonte: Regione Lombardia

Grafico 3 Destinatari per cittadinanza. Periodo 2011-2012



Fonte: Regione Lombardia

Le evidenze risultanti dalla banca dati SIP-INPS

In senso complementare ai risultati quali-quantitativi forniti dal monitoraggio regionale sono di seguito proposte alcune evidenze tratte dalle elaborazioni nazionali sulla banca dati Sistema Informativo Percettori dell'INPS. La banca dati SIP-INPS registra tutti trattamenti di sostegno al reddito (a pagamento diretto) nell'ambito delle misure in deroga.
Coerentemente al suo ruolo nell'economia nazionale la Lombardia è di gran lunga la principale beneficiaria delle misure in deroga.

Tabella 11 Distribuzione per regione di residenza e ripartizione dei percettori delle misure in deroga 2009-2012

Regione di residenza	Percettori in v.a.	Percettori in %
Lombardia	153.629	18,6%
Veneto	98.159	11,9%
Emilia-Romagna	81.327	9,9%
Piemonte	74.202	9,0%
Puglia	59.830	7,3%
Lazio	55.899	6,8%

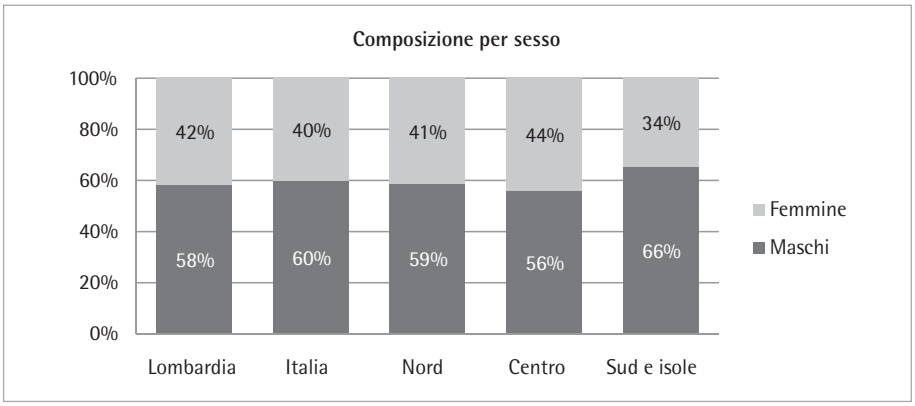
›››

segue
Tabella 11

Regione di residenza	Percettori in v.a.	Percettori in %
Toscana	55.068	6,7%
Marche	44.596	5,4%
Campania	35.192	4,3%
Abruzzo	29.700	3,6%
Sicilia	25.749	3,1%
Sardegna	24.957	3,0%
Umbria	21.317	2,6%
Calabria	20.182	2,4%
Liguria	16.535	2,0%
Friuli V.G.	13.276	1,6%
Molise	6.139	0,7%
Basilicata	4.611	0,6%
Trentino A.A.	3.121	0,4%
Valle d'Aosta	690	0,1%
Italia	**824.179**	**100,0%**
Nord	440.939	53,5%
Centro	176.880	21,5%
Sud e Isole	206.360	25,0%

Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

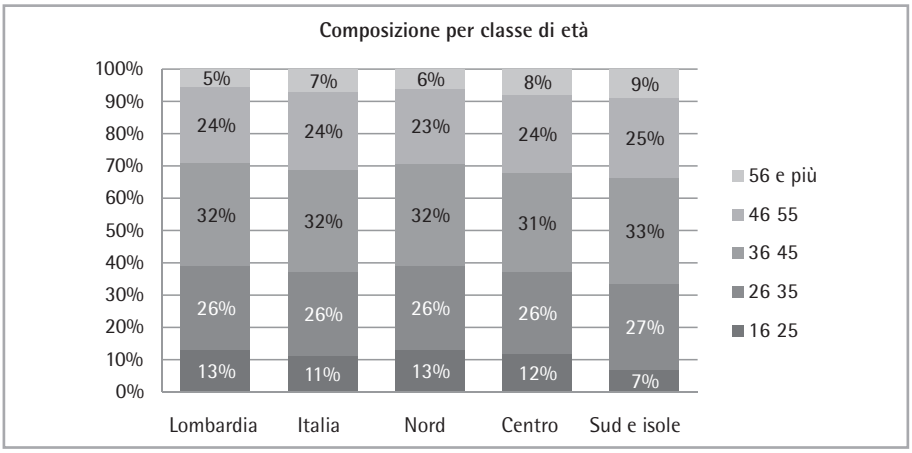
Grafico 4 Composizione per sesso dei percettori delle misure in deroga 2009-2012



Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

La composizione per sesso dei percettori (CIGD e Mobilità in deroga) mostra come in Lombardia la quota femminile è sostanzialmente allineata al valore della ripartizione Nord e leggermente inferiore al dato presentato dalla ripartizione Centro Italia.
Per quanto riguarda la composizione dei trattati per classi di età, la Lombardia presenta una distribuzione leggermente più polarizzata dei valori riscontrati a livello Italia e per ripartizione; in Lombardia la quota dei beneficiari dei trattamenti in deroga è al minimo (5%) per la classe oltre i 56 anni e massimo (13%) per la classe 16-25. È un dato questo che conferma alcune evidenze segnalate nel 2011 dal monitoraggio regionale.

Grafico 5 Composizione per classe di età dei percettori delle misure in deroga 2009-2012



Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

Un altro dato interessante emerge analizzando il ricorso alle misure in deroga per unità produttive locali.

Tabella 12 Numero di Unità locali (sedi operative dell'azienda che può avere 1 o n unità locali) che hanno utilizzato misure in deroga (2009-2012)

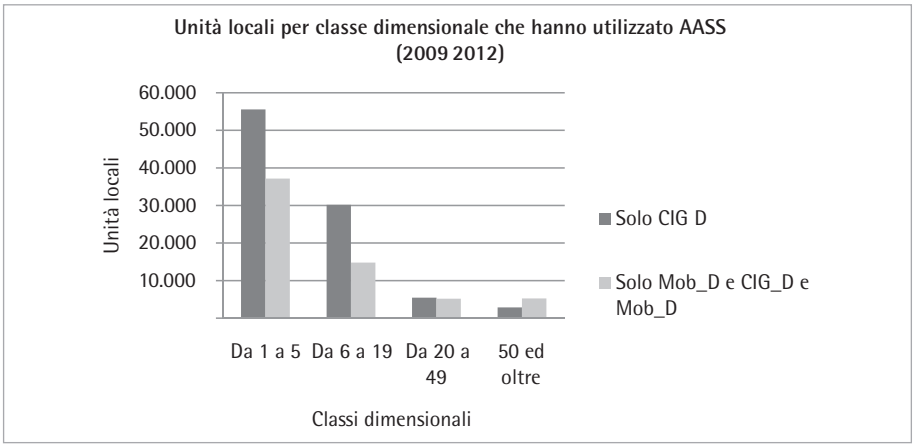
Regione	Tipo trattamenti			
	Solo CIG_D A	Solo Mob_D B	CIG_D e Mob_D C	Totale
Lombardia	21.633	4.981	1.181	27.795
Italia	**106.470**	**54.766**	**10.214**	**171.450**
Nord	72.622	23.372	6.035	102.029
Centro	22.505	9.192	2.341	34.038
Sud e isole	11.343	22.202	1.838	35.383

Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

Nel quadriennio 2009-2012 le unità locali, situate in Regione Lombardia, che hanno utilizzato il complesso delle misure in deroga costituiscono il 16,2% del totale nazionale. Ma la quota è decisamente più elevata se si considera le unità locali che hanno fatto ricorso alla sola CIGD (20,3%), mentre è nettamente inferiore sia il ricorso esclusivo e diretto alla Mobilità in deroga (9,1%) che il ricorso in sequenza prima alla CIGD e quindi alla mobilità (11,6%). Un utilizzo opposto è riscontrabile per il Veneto. Capirne le determinanti è senz'altro interessante e richiede approfondimenti di analisi anche in una prospettiva d'impatto, di medio termine, sull'evoluzione delle strutture produttive regionali e quindi sulla domanda di lavoro tendenziale.

Ad esempio, a livello nazionale, la distribuzione per classe dimensionale delle unità produttive locali che hanno fatto ricorso alle misure in deroga sembra suggerire un utilizzo differenziato delle misure: nelle classi dimensionali più elevate la numerosità delle unità produttive che hanno fatto ricorso solo alla mobilita o prima alla CIGD e quindi alla mobilità equivale o supera le unità produttive che hanno utilizzato solo la CIGD.

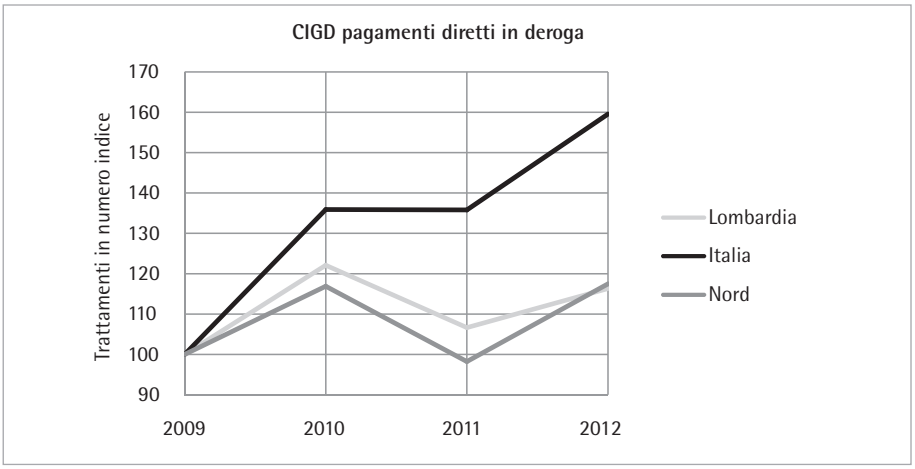
Grafico 6 Unità locali (sedi operative dell'azienda che può avere 1 o n unità locali) per classe dimensionale che hanno utilizzato misure in deroga (2009-2012)



Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

L'andamento dei trattamenti nel quadriennio mostra come il ricorso alla CIG in deroga sia per la Regione Lombardia simile a quello della ripartizione Nord; ad una crescita sostanziale nel 2009 e 2010, segue una positiva contrazione nel 2011 e quindi una nuova impennata nel 2012.

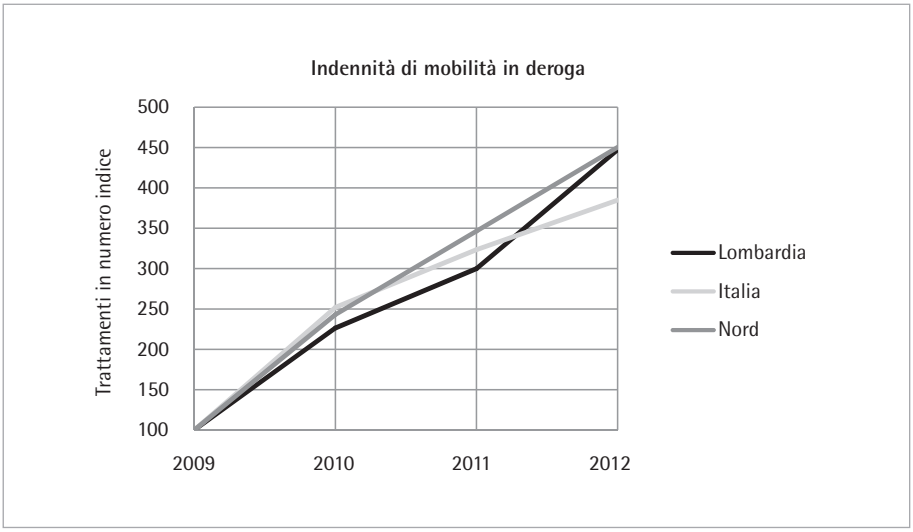
Grafico 7 Trattamenti attivi di sola CIGD per anno (numero indice 2009=100)



Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

Una crescita ininterrotta e molto sostenuta caratterizza invece i trattamenti di sola Mobilità in deroga, con andamenti maggiormente negativi in Regione Lombardia e nella ripartizione Nord rispetto al dato nazionale.

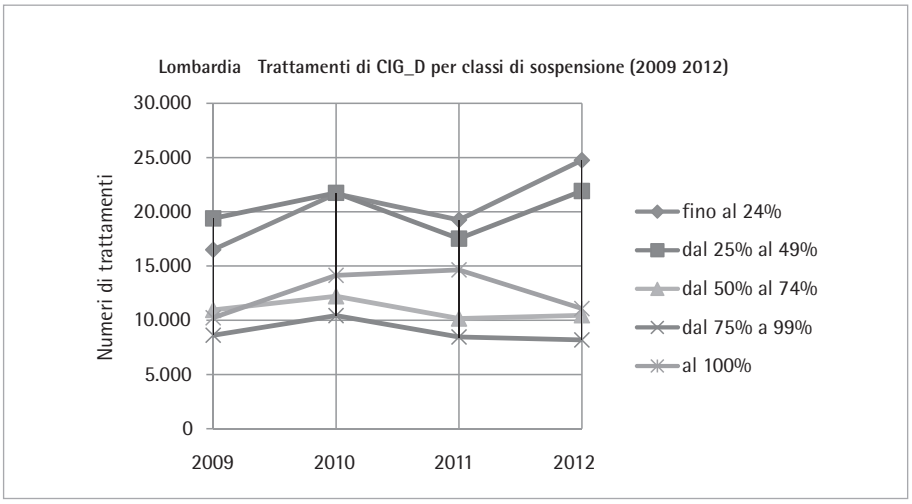
Grafico 8 Trattamenti attivi di sola Mobilità in deroga per anno (numero indice 2009=100)



Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

L'analisi dell'andamento quadriennale dei trattamenti di CIGD per classi di sospensione segnala, nel caso di Regione Lombardia, un incremento nel 2012 dei soli trattamenti nelle classi di sospensione ridotta, mentre sono sostanzialmente stabili o decrescono i trattamenti nelle classi di sospensione più elevata, con un andamento decisamente più positivo del dato nazionale.

Grafico 9 Lombardia - Trattamenti di CIGD per anno e classe di sospensione (in v.a.)



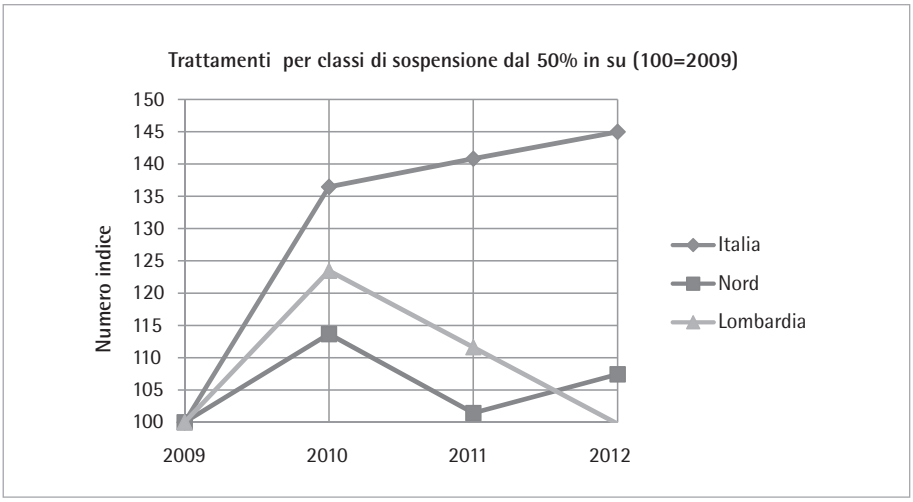
Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

Tabella 13 Lombardia e Italia - Trattamenti di CIGD per anno e classe di sospensione (incremento % rispetto all'anno precedente)

Regione di residenza		fino al 24%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	al 100%
Lombardia	2009					
	2010	31%	12%	12%	21%	38%
	2011	-11%	-19%	-17%	-19%	4%
	2012	29%	25%	3%	-3%	-24%
Italia	2009					
	2010	50%	23%	24%	28%	55%
	2011	-3%	-5%	-1%	2%	7%
	2012	35%	37%	20%	6%	-11%

Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

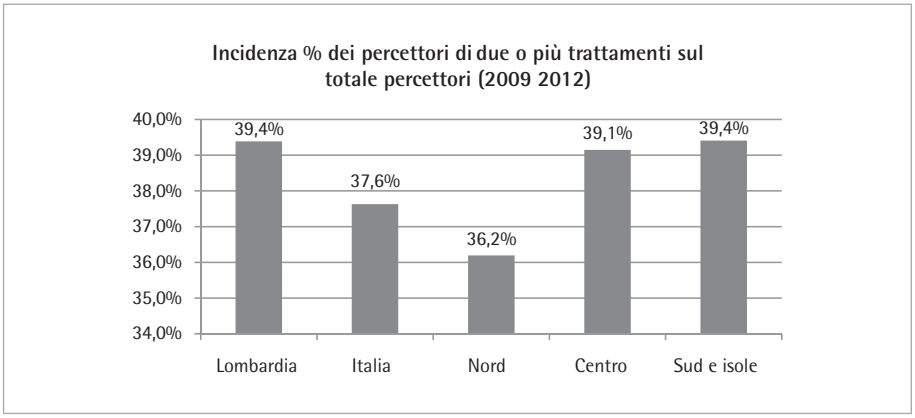
Grafico 10 Trattamenti di CIGD per anno e classi di sospensione più elevate (numero indice 2009=100)



Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-INPS

L'incidenza dei trattamenti plurimi di CIGD per beneficiario, nel quadriennio, allinea il dato lombardo a quello delle ripartizioni Centro e Sud e Isole, peggiore del valore della ripartizione Nord e nazionale. Questo dato, se possibile analizzato su base annuale, potrebbe avere un valore predittivo sugli andamenti attesi della Mobilità.

Grafico 11 Trattamenti di CIGD per percettore (2009-2012)



Fonte: elaborazione Isfol-Italia Lavoro su SIP-IN

3 Valle d'Aosta

Impianto normativo e regolamentare

Con l'*Accordo Quadro Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.
Il 7 giugno 2011 la Regione Autonoma Valle d'Aosta ha firmato il nuovo Accordo per gli ammortizzatori sociali in deroga per il biennio 2011-2012. L'intesa è stata siglata dai rappresentanti di INPS di Aosta, Italia Lavoro S.p.A., Confindustria VDA, Adava, Ascom, Cna, Associazione artigiani VDA, Confartigianato, Fédération des Coopératives Valdotaines, Cgil, Cisl, Uil, Savt e Ugl.
L'Accordo regolamenta il finanziamento degli ammortizzatori sociali per gli anni 2011-2012. Viene, inoltre, confermato il progetto e l'investimento per le politiche attive, cioè per la formazione e le iniziative di accompagnamento o reinserimento al lavoro, interamente di competenza della Regione. Le Parti si impegnano a coinvolgere le Imprese che fanno richiesta di ammortizzatori sociali in deroga nel processo di gestione delle politiche attive, attraverso la condivisione delle attività formative destinate ai lavoratori.
Il 28 dicembre 2011, la Regione Autonoma Valle d'Aosta sancisce la Proroga, con integrazioni, dell'Accordo "Ammortizzatori in deroga anni 2011/2012", ai sensi dell'Intesa Stato Regioni siglata il 20/04/2011. L'accordo per la Proroga è stato sottoscritto dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta, INPS di Aosta, Italia Lavoro S.p.A. e 12 sigle, fra organizzazioni sindacali, datoriali e associazioni di categoria. Viene così dato seguito al testo siglato il 7 giugno dello stesso anno. La nuova intesa prevede che le quote delle politiche passive venissero definite nella misura del 60% (prima era del 70%) a carico dello Stato e del 40% (prima era del 30%) a carico delle Regioni (al netto dell'intera contribuzione figurativa).

Platea soggettiva

CIG in deroga – datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro, operanti in qualsiasi settore di attività, a eccezione del lavoro domestico, e ubicati nella Regione Autonoma Valle d'Aosta.

Lavoratori

I dipendenti (apprendisti, operai, impiegati e quadri) per i quali si richiede l'indennità di cassa integrazione in deroga devono aver maturato, alla data di inizio del periodo di sospensione per il quale viene richiesta l'integrazione salariale in deroga, almeno 90 giorni di anzianità lavorativa presso il datore di lavoro di provenienza, ai sensi del comma 6 dell'art. 7-ter della Legge 33/2009.
Per i soli lavoratori somministrati i 90 giorni possono essere anche non continuativi, purché maturati entro i 12 mesi precedenti la data di sospensione prevista nell'ambito di missioni svolte presso l'azienda o unità operativa che dichiara lo stato di crisi.

Mobilità in deroga

Possono beneficiare dell'indennità di mobilità in deroga tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti, i lavoratori con contratti di solidarietà difensivi, con contratti di lavoro intermittente (o a chiamata), i lavoratori somministrati, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con l'agenzia somministratrice, e i soci lavoratori di cooperative che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato.
Rientrano nei beneficiari della misura i seguenti soggetti:

- coloro che abbiano già usufruito dell'indennità di mobilità, dell'indennità di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione, e si trovino ancora in stato di disoccupazione e privi di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori apprendisti licenziati che sono esclusi dal trattamento di cui all'art. 19, commi 1, lettera c), 1-bis, 1-ter della Legge 2/2009;
- i lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità *ex lege* 223/91, o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2011/2012 e che maturino il requisito pensionistico nei dodici mesi successivi.

Il modello regionale adottato

L'Accordo Quadro per gli Ammortizzatori in deroga del 7 giugno 2011 (confermato nella Proroga, con integrazione, dell'Accordo "Ammortizzatori in Deroga anni 2011-2012" del 28 dicembre 2011) regola l'erogazione delle misure anticrisi per i lavoratori sospesi o in mobilità in "deroga" per il biennio 2011-2012. L'Accordo in sostanza riprende nell'impianto generale i precedenti (in particolare quello del maggio 2010) e recepisce l'Intesa Stato Regioni dell'aprile 2011. L'aspetto centrale dell'Accordo ribadisce il principio per cui l'avvio delle procedure di CIGD devono essere previste solo nel caso di ragionevole previsione di rientro in azienda. In tal senso, gli eventuali esuberi dovranno essere gestiti attraverso la predisposizione di un apposito piano.
L'Accordo del 28 dicembre 2011, nel confermare le procedure di CIGD previste nell'Accordo precedente, fa la seguente precisazione. Poiché il comma 10 dell'art. 19 della legge 2/2009, e successive modifiche, subordina, il diritto a percepire qualsiasi trattamento a sostegno del reddito, compresa l'integrazione salariale in deroga, alla sottoscrizione della DID da parte di ogni lavoratore interessato, alla partecipazione di progetti di riqualificazione o, per coloro che non sono in costanza di rapporto di lavoro, ad accettare un'offerta lavorativa congrua, i lavoratori interessati dovranno recarsi, entro cinque giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione del verbale di esame congiunto, al Centro per l'Impiego competente, in relazione alla sede di lavoro, con copia della DID.

Il ruolo dei soggetti nell'erogazione delle politiche

È da evidenziare che la Regione Valle d'Aosta, come da Statuto Speciale[1], svolge contemporaneamente le funzioni provinciali, comprese quelle autarchiche e quelle delle amministrazioni periferiche dello Stato.

In riferimento alle specifiche procedure per l'attivazione delle politiche attive, e a seguito della riorganizzazione del Dipartimento Politiche del Lavoro e della formazione che ha assegnato il Centro per l'Orientamento al Servizio per l'Impiego dal novembre 2010, i soggetti coinvolti sono:

- *Il Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione*, in qualità di soggetto titolare delle operazioni;

[1] Statuto Speciale della Valle d'Aosta, Art. 4: La Regione esercita le funzioni amministrative sulle materie nelle quali ha potestà legislativa a norma degli articoli 2 e 3, salve quelle attribuite ai Comuni e agli altri enti locali dalle leggi della Repubblica. La Regione esercita altresì le funzioni amministrative che le siano delegate dallo Stato con legge.

- *La Struttura Politiche della Formazione e dell'Occupazione*, in qualità di autorità di gestione del FSE per il cofinanziamento delle politiche attive e passive;
- *La Struttura Politiche per l'Impiego* che, attraverso i Centri per l'Impiego e il Centro per l'Orientamento, cura la presa in carico dei lavoratori. In particolare il *Centro per l'Orientamento* assicura
  - la presa in carico dei lavoratori per l'orientamento e la formazione, i cui esiti, relativi alla partecipazione del lavoratore, fanno capo alla struttura Politiche per l'Impiego;
  - presidia l'attività degli enti di formazione al fine di assicurare l'offerta formativa;
  - coordina la partecipazione dei beneficiari alle varie iniziative di politica attiva del lavoro immediatamente disponibili;
- *Italia Lavoro S.p.A.*, attivata attraverso l'Accordo 2010-2011 *Welfare to Work*, che supporta la Regione sia nel monitoraggio dei trattamenti di politiche attive, sia nella gestione delle procedure di concessione degli ammortizzatori sociali, in particolare rispetto all'attivazione, organizzazione e gestione delle misure di politica attiva nei confronti dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga;
- le *agenzie di formazione,* private e accreditate, che svolgono le attività formative secondo quanto stabilito nel piano delle politiche attive e, più in generale, dalle politiche formative messe in atto della Regione.

Il processo di gestione delle misure

Per quel che concerne la procedura relativa alla CIG in deroga, l'impresa, prima di inoltrare l'apposita domanda, espleta presso la Regione l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali (di livello aziendale o del livello dei sottoscrittori degli Accordi regionali), al fine di definire un verbale di accordo. Successivamente, entro 20 giorni, l'impresa invia al Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione l'elenco nominativo dei lavoratori destinatari di CIG, nonché le dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) o ad un percorso di riqualificazione professionale. Tale elenco dovrà altresì tenere in conto che, secondo quanto stabilito nell'Accordo del 7 giugno 2011, nel caso di applicazione della "*rotazione del personale, indipendentemente dei criteri scelti*, le imprese "*dovranno riportare i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti dalla fruizione della CIG nel periodo richiesto e la domanda dovrà riguardare il numero totale di dipendenti in elenco*".
La Regione, di norma entro il limite massimo di 15 giorni dalla presentazione della richiesta dei trattamenti in deroga, procede, completate le verifiche di natura istruttoria, nel limite complessivo delle risorse finanziarie a disposizione, alla concessione dei trattamenti rispettando l'ordine di presentazione delle domande.
L'esame e l'eventuale concessione o diniego, anche a seguito delle consultazioni svolte, si concludono entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta.

I provvedimenti autorizzativi di concessione sono trasmessi all'Inps secondo le modalità stabilite nella Convenzione Inps - Regione (28/07/09).

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

L'Accordo del 28 dicembre 2011 non modifica quanto stabilito dai precedenti (del 07/06/2011, del 25/05/2010 e del 14/07/2009), circa la procedura unica di accesso ai benefici per tutte le tipologie dei destinatari di ammortizzatori in deroga.
In generale, la strategia di intervento della Regione prevede che i lavoratori percettori di sostegno al reddito siano presi in carico e fruiscano di servizi specifici e mirati di accoglienza, di analisi delle competenze, di valutazione dei fabbisogni, nonché di percorsi formativi individuali e/o di gruppo.
Nell'ambito degli assi Occupabilità. Adattabilità e Inclusione Sociale del PO Occupazione 2007/2013 del FSE sono realizzati interventi formativi dedicati ai lavoratori percettori di ammortizzatori in deroga e interventi, cui possono partecipare anche i percettori di ammortizzatori in deroga. rivolti agli altri lavoratori che sono in difficoltà (lavoratori in mobilità, in cassa integrazione ordinaria, disoccupati), oppure che sono occupati, ma che necessitano di sviluppare le proprie competenze. Nell'ambito del colloquio il lavoratore sceglie, sulla base di un catalogo proposto, la formazione coerente con i suoi fabbisogni professionali. Nel caso di CIG a rotazione tale scelta è effettuata di concerto con i referenti aziendali ai fini di conciliare tempi e contenuti anche con le esigenze dell'azienda.
Pertanto, i lavoratori in CIGD e i soggetti in Mobilità in deroga, per poter partecipare a un percorso di politica attiva, hanno l'obbligo di sottoscrivere una dichiarazione di:

- adesione a un'offerta formativa o di riqualificazione o frequenza a un corso in misura proporzionale alle ore di CIGD o mobilità in deroga usufrutite o che si intendono usufruire;
- accettazione di un'offerta di lavoro, inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 20% rispetto a quello di provenienza, collocato ad una distanza non superiore a 50 Km rispetto al luogo di residenza del lavoratore, nell'ambito regionale;
- accettazione di partecipazione ad un percorso di reinserimento o inserimento nel mercato del lavoro.

Il mancato rispetto delle condizioni sopraelencate comporta le inevitabili decadenze dei trattamenti[2].

---

[2] La Regione, inoltre, in applicazione di quanto sopra riportato, dà disposizione di comunicare all'Inps eventuali rifiuti da parte dei lavoratori di partecipare ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ad un corso di formazione o riqualificazione o ad accettare un'offerta di lavoro congrua.

La procedura per l'attivazione delle politiche attive, quindi, inizia con la presa in carico del lavoratore da parte dei Centri per l'Impiego e del Centro per l'Orientamento.
Rispetto al reinserimento nel mercato del lavoro, il lavoratore, nel momento in cui ha rilasciato la DID e sottoscritto "*l'accettazione di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 20% rispetto a quello di provenienza, collocato ad una distanza non superiore a 50 Km*", si iscrive al Servizio di Mediazione, Preselezione e Incrocio Domanda e offerta di lavoro del CPI di riferimento per essere segnalato alle aziende che ricercano personale.
Il lavoratore può inoltre:

- partecipare ad un *percorso orientativo individualizzato* che consiste in uno o più colloqui con gli operatori del Centro per l'Orientamento allo scopo di definire un progetto di sviluppo di competenze coerente con le richieste del mercato del lavoro, i propri fabbisogni formativi e i propri obiettivi professionali. Il percorso è integrabile con delle sessioni di gruppo per l'elaborazione del progetto formativo e professionale del lavoratore e per l'apprendimento delle tecniche di ricerca attiva del lavoro;
- rivolgersi a *il Punto Impresa,* servizio informativo e di consulenza, erogata dalla Struttura Politiche della Formazione e dell'Occupazione, a supporto dei lavoratori che intendono risolvere la loro situazione occupazionale attraverso l'autoimpiego. Nello specifico il Punto Impresa offre:
  - informazioni sulla normativa regionale e nazionale a favore della creazione d'impresa;
  - colloqui orientativi finalizzati alla valutazione della fattibilità di massima dell'idea imprenditoriale;
  - formazione di gruppo e individualizzata finalizzata alla redazione del progetto d'impresa;
  - contributi a fondo perso per l'avvio dell'attività in caso di valutazione positiva del progetto d'impresa.

Per quanto riguarda le specifiche iniziative di formazione, definibili anch'esse nel progetto di sviluppo personale, il lavoratore è supportato, per l'appunto, dai Centri per l'Impiego e dal Centro per l'Orientamento, nell'individuazione di un percorso di formazione da svolgere presso i soggetti accreditati o presso le imprese, al fine di collegare direttamente il processo formativo con l'inserimento/re-inserimento in azienda.

Caratteristiche dell'offerta formativa

L'offerta formativa specifica si caratterizza per la sua flessibilità, in termini di contenuti, tempi di erogazione e modalità organizzative, al fine di costruire competenze spendibili dai singoli nel mercato del lavoro.
Pertanto, le misure formative messe in campo dalla Regione si distinguono per essere flessibili e, al contempo, specificatamente mirate allo sviluppo delle competenze del singolo e al suo reinserimento lavorativo.
Un ulteriore elemento distintivo dell'offerta formativa valdostana, riguarda l'attivazione di una cooperazione tra i vari soggetti che agiscono sul territorio secondo un approccio integrato pubblico/privato, centrato sulla definizione del progetto individualizzato di sviluppo per ciascun lavoratore preso in carico. Tale cooperazione prevede, per le diverse fasi di orientamento/formazione/reinserimento al lavoro, il coinvolgimento del Centro per l'Orientamento e dei Centri per l'Impiego, le agenzie/enti di formazione accreditati e le imprese.
In termini operativi il modello è caratterizzato dai seguenti elementi:

- percorso orientativo individualizzato, con le caratteristiche già descritte in precedenza;
- tirocini orientativi e formativi, da realizzarsi in azienda (della durata minima di 200 ore e massima di 960 ore). Questi prevedono, oltre al tirocinio in impresa, una formazione specifica di 60 ore medie, gestita dall'ente di formazione accreditata e finanziata attraverso le misure di formazione continua ordinaria, finalizzata a favorire l'orientamento, lo sviluppo di competenze professionali e il reinserimento nel mondo del lavoro. Il Centro per l'Orientamento invia i gruppi di lavoratori all'ente di formazione con l'indicazione degli ambiti di tirocinio più funzionali al loro progetto professionale.

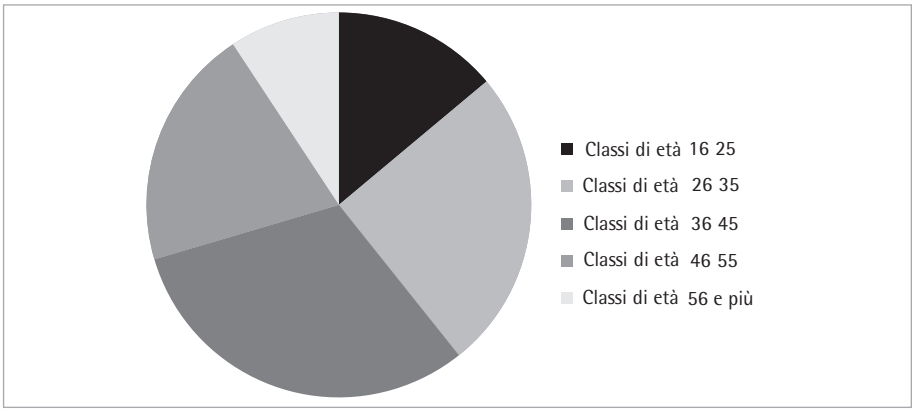
L'offerta formativa erogata dagli enti/agenzie di formazione è composta da diverse tipologie di percorsi formativi previsti nei diversi dispositivi finanziati dalla Regione (compreso anche il dispositivo di Alta Formazione di tipo individualizzato a catalogo) dal 2009 al 2012:

- formazione per lavoratori in CIG e mobilità (anche in deroga), disoccupati, minacciati di perdita del posto di lavoro che comprende la frequenza a percorsi formativi individualizzati (3 o 4 partecipanti) o di gruppo (min. 5 max 15 partecipanti) a seguito di colloqui presso il Centro per l'Orientamento;
- corsi professionalizzanti e di qualifica nei settori: socio-sanitario, edile, ristorazione, sicurezza, ambiente, impianti a fune, ecc.;
- corsi post-diploma;
- percorsi di orientamento e di transizione al lavoro.

Dati di attuazione

I dati che seguono e che riguardano le politiche passive relative agli ammortizzatori in deroga, sono forniti dalla banca dati SIP-INPS, che consente di concentrare l'attenzione fino al 31 dicembre 2012. Un primo dato riguarda le unità produttive locali coinvolte che in tutta la regione sono state 228, quota pari al solo 0,15% di quelle totali nazionali. 125 Unità produttive locali hanno ottenuto trattamenti esclusivamente di cassa integrazione in deroga per i propri lavoratori, a fronte di 94 riguardanti trattamenti esclusivi di mobilità in deroga e 9 che hanno richiesto entrambe le tipologie. Il dato è in linea con la tendenza delle regioni del centro Nord in cui le imprese hanno utilizzato in misura minore entrambi gli strumenti in deroga e hanno richiesto maggiormente la cassa integrazione.
Rivolgendo l'attenzione anche ai dati di carattere demografico dei percettori, si nota una seppur lieve differenza di genere, con i maschi che prevalgono rispetto alle femmine (361 maschi e 329 femmine, corrispondenti rispettivamente al 52,32% e al 47,68% del totale dei percettori). La presenza delle donne risulta comunque maggiore rispetto ad una media nazionale che si attesta sul 40%, dato che però fa pensare anche ad una maggiore presenza delle donne sul mercato del lavoro rispetto alle regioni meridionali in cui la maggiore presenza degli uomini sul lavoro influisce chiaramente anche sul numero dei trattamenti in deroga.
Interessante è la distribuzione demografica dei percettori in fasce d'età (grafico 1). Sono maggiormente colpiti i lavoratori delle fasce centrali e, in particolar modo, i 36-45enni, che rappresentano il 31, 16% della totalità dei percettori. I giovani lavoratori sono colpiti per un 13,91%, dato non trascurabile, in quanto si tratta di una fascia d'età in cui il tasso d'impiego è considerevolmente più basso rispetto alle fasce di adulti.

Grafico 1 Percettori coinvolti: classi d'età



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

In relazione al dato demografico sulle fasce d'età del Nord italia e nazionale, la fascia di giovani della regione Valle d'Aosta si presenta più colpita (+3%).

Tabella 1 Ripartizione per età del valore assoluto e percentuale dei trattati (Valle d'Aosta, Centro Italia, Italia)

	16-25	26-35	36-45	46-55	56 e +	Totale
Vda	96	175	215	140	64	690
	14%	25%	31%	20%	9%	100%
Nord	46.699	115.208	139.486	102.721	25.994	430.108
	11%	27%	32%	24%	6%	100%
Italia	92.585	215.461	260.899	197.318	57.913	824.176
	11%	26%	32%	24%	7%	100%

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

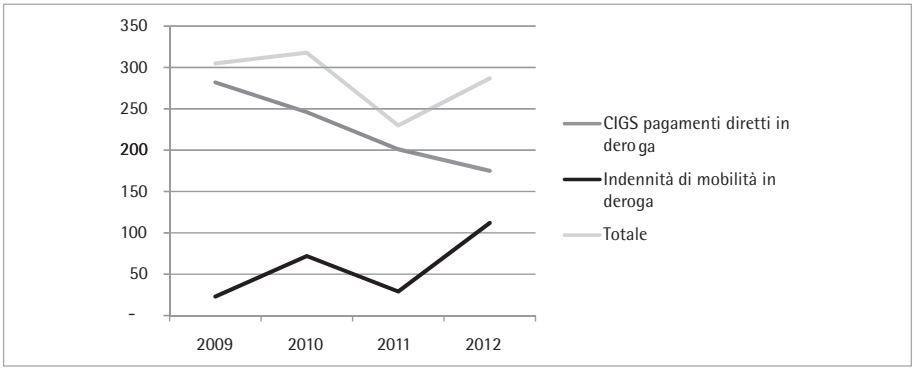
L'andamento annuale dei trattamenti in politica passiva (Tabella 2 e Grafico 2), considerando e distinguendo le due tipologie di cassa integrazione e di mobilità, consente di osservare più chiaramente come il fenomeno sia crescente per le indennità di mobilità e decrescente per la CIG. Il dato risulta in controtendenza rispetto a quello nazionale che registra una crescita costante per entrambe le tipologie di indennità (Grafico 3).

Tabella 2 Numero dei trattamenti attivi per anno e tipologia di prestazione

	2009	2010	2011	2012
CIGS pagamenti diretti in deroga	282	246	201	175
Indennità di mobilità in deroga	23	72	29	112
Totale	305	318	230	287

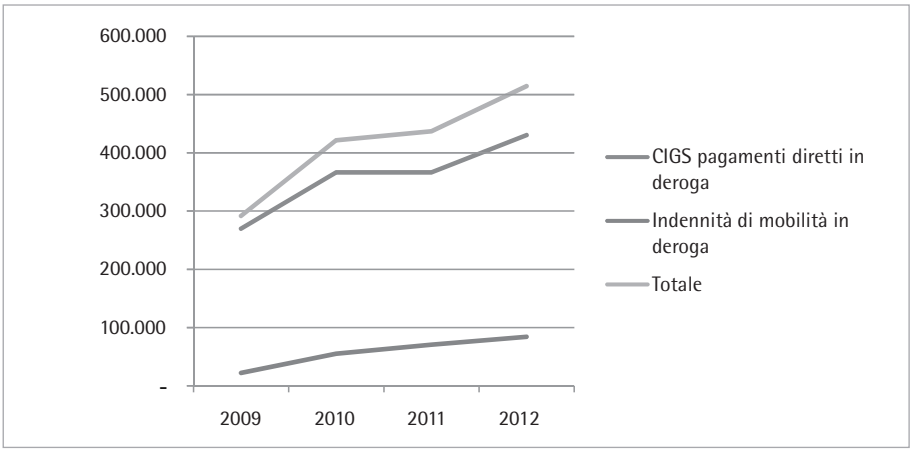
Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Grafico 2 Numero dei trattamenti attivi per anno e tipologia di prestazione - VdA



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Grafico 3 Numero dei trattamenti attivi per anno e tipologia di prestazione - Italia



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Un ultimo dato estraibile dalla banca dati SIP-INPS, riguarda il numero dei trattamenti erogati per singolo lavoratore. Il prolungamento dello stato di crisi costringe spesso un numero le imprese a richiedere in fasi diverse e consecutive l'erogazione di ammortizzatori sociali per gli stessi lavoratori, facendo seguire in alcuni casi, la richiesta di mobilità a quella di cassa integrazione in deroga. Questo tipo di dati, evidenzia la misura della persistenza in crisi di imprese che spesso appartengono allo stesso settore e a territori specifici. In Valle d'Aosta, più del 20% dei percettori hanno usufruito di più di un trattamento, si tratta di 140 lavoratori su un totale di 690 coinvolti. Anche per questo dato, si registra una controtendenza rispetto al resto del Paese e soprattutto del nord Italia, in cui la percentuale di trattamenti cumulati risulta intorno al 50%.
I dati che seguono fanno riferimento alle sole politiche attive relative al quadriennio 2009-2012 e, il singolo dato è cumulativo.
Le tabelle 1, 2, 3 fanno riferimento al numero di percettori, suddivisi per Cluster e per genere, classi d'età e titolo di studio.
In numero leggermente maggiore sono stati trattati gli uomini in CIG in deroga (136) rispetto alle donne (107) nello stesso cluster, andamento che ritroviamo anche per la mobilità in deroga. La fascia d'età particolarmente coinvolta nelle Politiche attive per il lavoro è dai 25 ai 64 anni, con un picco tra i 35 e i 44 anni. Si tratta di lavoratori principalmente con licenza media (133) e con diploma di istruzione secondaria superiore (89). Per 144 lavoratori non è stato rilevato il titolo di studio o non è stata possibile la classificazione dello stesso.

Tabella 3 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere

Cluster	Uomo	Donna	Totale
CIG_D	136	107	243
Mob_D	88	55	143
Trattamenti diversificati	2	10	12
Total	**226**	**172**	**398**

Fonte: Italia Lavoro

Tabella 4 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Classi d'età

	Classi di età						
Cluster	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e più	Totale
CIG_D	19	63	77	54	28	2	243
Mob_D	31	39	23	16	34	0	143
Trattamenti diversificati	0	2	7	1	2	0	12
Total	**50**	**104**	**107**	**71**	**64**	**2**	**398**

Fonte: Italia Lavoro

Tabella 5 Numero di percettori trattati dalle PAL per Titolo di studio e Cluster

Titolo di studio (da classificazione ISTAT)	CIG_D	Mob_D	Trattamenti diversificati	Totale
Non rilevato	54	60	0	114
Nessun titolo di studio	2	0	0	2
Licenza elementare	6	9	0	15
Licenza media	91	36	7	133
Titolo di istruzione secondaria superiore (scolastica ed extra-scolastica) che non permette l'accesso all'università (qualifica di istituto professionale, licenza di maestro d'arte, abilitazione all'insegnamento nella scuola materna, diploma di danzatore, diploma di conservatorio)	15	12	0	27
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università	63	21	5	89
Diploma terziario extra-universitario (belle arti, diplomatica, interprete, ecc.)	1	0	0	1
Diploma universitario e titoli univesritari superiori (Laurea vecchio e nuovo ordinamento, master, ecc.)	11	5	0	16
Totale	**243**	**143**	**12**	**398**

Fonte: Italia Lavoro

Dati relativi ai singoli servizi/moduli

Nella tipologia dei Servizi per il lavoro fanno parte interventi di informazione, di accoglienza e di orientamento che coinvolgono il lavoratore per un numero di ore inferiori agli interventi formativi in aula o *on the job* (tirocinio, borsa lavoro, formazione mista).
I lavoratori coinvolti nel primo livello di Servizi (Servizi per il lavoro) sono stati, nel quadriennio di riferimento (2009-2012) 2.793. Di questi, alcuni hanno proseguito con gli interventi formativi, che hanno coinvolto una totalità di 3.282 lavoratori (Tabella 4).
La quota dei percettori presi in carico che hanno partecipato ad almeno un intervento formativo è il 74%.
Il costo complessivo erogato dalla Regione Autonoma Valle d'Aosta per le azioni di politica attiva è di € 355.462,04, da cui sono esclusi i costi sostenuti dall'Ente in merito alla struttura, presso la quale sono state erogate le azioni, e il lavoro di back office prodotto dagli operatori dei CPI.

Tabella 6 Numero di Servizi PAL per Tipologia (se possibili distinti per CIG_D e Mob_D)

	Tipologia Servizi per il lavoro*	CIG_D	Mob_D	Totale
Servizi per il lavoro	Percettori informati dai servizi competenti	290	279	*569*
	Percettori presi in carico dai servizi competenti (Accoglienza)	290	279	*569*
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti (Accoglienza)	290	279	*569*
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	172	68	*240*
	Percettori cui sono stati erogati colloqui successivi al II livello dai servizi competenti	136	21	*157*
	Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti	0	0	*0*
	Percettori cui è stato offerto il servizio di counselling orientativo individuale o di gruppo	18	20	*38*
	Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	290	161	*451*
	Percettori cui è stato offerto il servizio di mediazione, preselezione, e incrocio d/o dai servizi competenti	97	103	*200*

›››

	Tipologia Servizi per il lavoro*	CIG_D	Mob_D	Totale
Formazione	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula (num. complessivo corsi, comprensivo del num. totale delle edizioni, moduli base e avanzato, ecc.)	327	130	*457*
	Orientamento in aula (corsi individuali o di gruppo)	16	0	*16*
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	7	3	*10*
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze (Esclusivamente FORMAZIONE ON THE JOB) Nel caso della Reg. Autonoma Valle d'Aosta, il progetto di "formazione on the job" riguarda dei percorsi formativi, composti dal tirocinio (il 42% del monte ore complessivo) e dalla formazione in aula (l'8% del monte ore).	5	1	6
	Totale	**1.938**	**1.344**	***3.282***

Fonte: Italia Lavoro

Tabella 7 Numero di moduli formativi per ambiti (se possibili distinti per CIG_D e Mob_D)

	Ambiti d'intervento formativo	CIG_D	Mob_D	Totale
Formazione di base/trasversale				
di cui	Informatica di base	84	17	101
	Lingue straniere (base e avanzato)	68	18	86
	Salute e sicurezza	3	1	4
	Area Psico attitudinale	3	1	4
	Italiano per stranieri	15	4	19
	Svantaggiati	1	2	3
	Voucher	0	1	1
Formazione professionalizzante/specialistica/settoriale				
di cui	Informatica avanzata	68	46	114
	Ufficio, contabilità e gestionale	15	15	30
	Socio sanitario	8	0	8
	Operatori e tecnici (vari settori)	36	9	45
	Segreteria	5	6	11
Formazione all'autoimprenditorialità				
	Avvio di impresa	0	4	4
Totale		**311**	**125**	**436**

Fonte: Italia Lavoro

Gli ambiti di intervento formativo, sono distinti in:

1. formazione di base/trasversale
2. Formazione professionalizzante/specialistica/settoriale
3. Formazione all'autoimprenditorialità
   per un totale di 436 moduli per ambito.

Essendoci stati 2 progetti per la gestione delle azioni di politica attiva, rivolte ai lavoratori beneficiari di AA.SS./D, la Regione Autonoma Valle d'Aosta ha tenuto conto dell'esperienza fatta nel corso degli anni, al fine di fornire un catalogo formativo completo ed esaustivo, che raccogliesse, nella sua versione definitiva, anche i fabbisogni formativi precedentemente espressi a livello sia aziendale sia individuale.
Inoltre, la Regione Autonoma Valle d'Aosta ha erogato due tipologie di corsi di formazione: corsi a catalogo di gruppo (con il raggiungimento del numero minimo di partecipanti) e corsi *ad hoc*, erogati per un numero massimo di 4 lavoratori, che hanno espresso lo stesso fabbisogno formativo.

4 Province autonome di Trento e Bolzano

Impianto normativo e regolamentare

PA Trento: Biennio 2011-2012

Nell'ambito della strategia definita con l'Accordo tra Provincia e Ministero del Lavoro del 22/04/2009[1], confermata dal Protocollo d'Intesa con le Parti sociali del 30/12/2011, la Provincia Autonoma di Trento ha adottato una propria manovra anticrisi. Tale manovra persegue delle strategie e degli obiettivi più complessivi ed organici rispetto al semplice tema del sostegno agli ammortizzatori in deroga e risulta articolata nelle seguenti misure di politica passiva del lavoro:

- Interventi di sostegno al reddito a favore dei lavoratori cessati o sospesi dal lavoro per crisi di mercato, contenuti nella D.G.P. n. 1608 del 29/07/2011 modificata e integrata dalle D.G.P. n. 1217 del 15/06/2012 e n. 2858 del 27/12/2012, che ha approvato il Documento degli interventi di politica del lavoro per il triennio 2011-2013. Tali azioni comprendono gli interventi di sostegno al reddito a tutela dei lavoratori che cessano il rapporto di lavoro per crisi di mercato e gli interventi straordinari a favore dei lavoratori sospesi dal rapporto di lavoro per ragioni riconducibili a crisi di mercato.
- Interventi di cassa integrazione e di mobilità in deroga regolati dall'Accordo tra Provincia e Ministero del Lavoro del 22/04/2009 e dai successivi accordi tra Provincia Autonoma di Trento e parti sociali del 25/06/2009, del 29/01/2010, dell'11/02/2011, del 30/12/2011.
- Indennità regionale di mobilità introdotta dalla Regione Trentino Alto Adige con L.R. n. 19 del 27 novembre 1993 a favore dei lavoratori cessati dal lavoro, inseriti

[1] L'Accordo tra il Ministero del Lavoro e la Provincia Autonoma di Trento del 22 aprile 2009 ha assegnato alla Provincia Autonoma di Trento risorse complessive pari a 7 milioni di euro, a valere sui fondi nazionali, per la concessione e/o la proroga degli ammortizzatori in deroga, a fronte di una compartecipazione della Provincia a carico del FSE-POP 2007-2013.

nella liste provinciali di mobilità, i quali non abbiano i requisiti per beneficiare dell'indennità di mobilità prevista dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223.

A seguito della riconferma per l'anno 2011 delle azioni di contrasto alla crisi, la Provincia Autonoma di Trento ha siglato, in data 11/02/2011, un Protocollo d'Intesa con le Parti sociali per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica. Sulla base di tale Accordo, si è concordato di prorogare al 2011 la concessione degli ammortizzatori in deroga e di destinare le risorse statali, comunitarie e provinciali stanziate al finanziamento della cassa integrazione guadagni in deroga e della mobilità in deroga. La Provincia, confermando gli interventi di sostegno al reddito a favore dei soggetti cessati o sospesi dal lavoro in conseguenza della crisi attivati nel 2009/2010, sulla base del Protocollo d'Intesa con le parti sociali dell'11/02/2011, ha adottato, con D.G.P. n. 718 del 15/04/2011, il "Piano straordinario per l'occupazione 2011" quale parte integrante del documento sui Criteri per gli Interventi di politica del lavoro per l'anno 2011.
A seguito della riconferma per gli anni 2011 e 2012, tramite l'Intesa Stato-Regioni del 20 aprile 2011, della strategia e delle modalità di finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, la Provincia di Trento ha siglato il 30 dicembre 2011 un secondo Protocollo d'Intesa per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi. L'Accordo estende al 2012 la concessione degli ammortizzatori in deroga e conferma la destinazione delle risorse stanziate per il 2012 al finanziamento degli interventi di cassa integrazione guadagni in deroga e di mobilità in deroga.
L'Accordo tra la Provincia di Trento e le Parti sociali del 30/12/2011 ha confermato la platea soggettiva dei trattamenti in deroga degli accordi sottoscritti in data 25 giugno 2009 e 29 gennaio 2010 e ha introdotto le seguenti modifiche e integrazioni della disciplina della cassa integrazione in deroga che prevedono:

- che il termine di presentazione della domanda di CIG in deroga (20 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro) abbia natura meramente ordinatoria e che pertanto non derivino conseguenze negative nel caso di mancato rispetto;
- la destinazione della cassa integrazione guadagni in deroga anche ai casi di imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali. Qualora in tali casi l'accordo sindacale preveda il ricorso alla CIG in deroga, la richiesta dovrà essere accompagnata da piani di gestione delle eccedenze che pongano particolare attenzione ai processi di ricollocazione anche verso altre imprese del territorio, indicando gli eventuali processi di riqualificazione delle competenze;
- la destinazione della cassa integrazione in deroga anche nei casi sospensione dal lavoro con riduzione di orario, qualora non sussistano le condizioni per attivare il contratto di solidarietà (ovvero nell'accordo sindacale non siano previste eccedenze di personale);

L'Accordo tra Provincia di Trento e Parti sociali del 30 dicembre 2011 ha ridefinito i termini della condizionalità da parte dei lavoratori sospesi e disoccupati, che beneficiano dell'intervento straordinario di integrazione al reddito, prevedendo per essi un obbligo di attivazione alla frequenza di almeno un corso formativo per semestre; per i disoccupati ha previsto la stipula di un patto di servizio ove definire i programmi di politica attiva ritenuti idonei per la ricollocazione. La "condizionalità" è uno dei capisaldi che caratterizza l'intera strategia anticrisi predisposta ed attuata dalla Provincia Autonoma di Trento. Tale requisito non riguarda quindi solo i soggetti beneficiari di un ammortizzatore in deroga ma tutti i soggetti cassintegrati o in mobilità o che comunque beneficiano di un sostegno sostitutivo del reddito da lavoro. Anche a prescindere da tale vincolo, l'Amministrazione provinciale ha sempre creduto sull'importanza di programmi flessibili, personalizzati e plurali di politica attiva del lavoro; si concretizzino questi in azioni di formazione, di orientamento, di incontro domanda offerta o di LSU.
Con il Protocollo d'Intesa del 30/12/2011 si conclude l'esperienza degli ammortizzatori sociali in deroga basati sull'accordo Stato-Regioni del 12/02/2009 in cui è stata concordata una partecipazione delle Regioni alla spesa per gli ammortizzatori in deroga a valere sui programmi regionali FSE per azioni combinate di politica attiva e di completamento del sostegno al reddito.
Successivamente, in attuazione dell'Intesa Stato-Regioni del 22 novembre 2012, la Provincia di Trento ha sottoscritto il 1° febbraio 2013 un terzo Protocollo d'Intesa con le parti sociali per la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga. L'Accordo recepisce le modifiche introdotte dalla Legge 92/2012 (Legge Fornero) alla normativa statale sugli ammortizzatori sociali, estende al 2013 le azioni provinciali per affrontare l'emergenza occupazionale e per attuare gli ammortizzatori sociali in deroga e conferma la destinazione delle risorse statali stanziate per il 2013 al finanziamento della mobilità in deroga e della cassa in deroga.

PA Bolzano: Biennio 2011-2012

Al fine di rinnovare per il biennio 2011-2012 il regime di ammortizzatori sociali in deroga, già varato negli anni 2009 e 2010, la Provincia Autonoma di Bolzano ha siglato due specifici accordi con le Parti Sociali.
A livello regionale (Regione Autonoma Trentino Alto Adige) è dapprima intervenuta la Legge Regionale n. 5 del 14 luglio 2011, stabilendo che i lavoratori colpiti dalla crisi avrebbero potuto beneficiare fino al 31 dicembre 2011 del sostegno al reddito per un periodo massimo di sei mesi. Inoltre, la L.R. n. 5 del 14 luglio 2011 ha esteso il sostegno al reddito ai lavoratori disoccupati, iscritti nelle liste provinciali di mobilità, che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento nel corso del 2011 fino al momento del diritto alla decorrenza della pensione obbligatoria.

A livello provinciale, invece, sono intervenuti accordi territoriali sottoscritti fra il 2011 e il 2012, per prorogare le misure anticrisi disposte dalla Regione nel 2009: quello relativo alla "Seconda proroga dell'accordo quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga del 19 maggio 2009", che estende le misure di contrasto alla crisi già esistenti fino al 31 marzo 2012, e quello relativo alla "Terza proroga dell'accordo quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga del 19 maggio 2009", che rinnova le stesse fino al 31 marzo 2013.

Fra le novità della seconda proroga si segnala la riduzione del trattamento di sostegno al reddito, secondo quanto riportato nel seguente schema:

Accordi di proroga delle misure contro la crisi (seconda proroga - sino al 31 marzo 2012 e terza proroga - sino al 31 marzo 2013) in Provincia di Bolzano.
Alcuni punti in sintesi:

- Prima volta dopo 12 mesi -> Ammortizzatori sociali in deroga ridotti del 10%
- Seconda volta dopo 24 mesi -> Ammortizzatori sociali in deroga ridotti del 30%
- Proroghe successive-> Ammortizzatori sociali in deroga ridotti del 40%
- Condizioni per poter usufruire degli ammortizzatori sociali in deroga:
- Le domande di cassa integrazione in deroga sono accolte se l'azienda dichiara che lavoratrici e lavoratori frequenteranno dei corsi di formazione o riqualificazione professionale ad hoc organizzati dalla Provincia Autonoma di Bolzano o dall'azienda stessa.
- Prima della cassa integrazione lavoratrici e lavoratori devono aver esaurito le ferie spettanti.
- Per cassa integrazione in deroga: lavoratrici e lavoratori devono avere anzianità aziendale di almeno 90 giorni.
- Per mobilità in deroga: lavoratrici e lavoratori devono avere anzianità aziendale di 12 mesi di cui 6 di lavoro prestato senza godere per lo stesso periodo di altri trattamenti.
- Lavoratrici e lavoratori che godono di tali trattamenti devono dare immediata disponibilità ad accettare un lavoro congruo o iniziativa di formazione/riqualificazione professionale pena la perdita della misura finanziaria di sostegno (cassa integrazione mobilità disoccupazione etc.).

PA Trento: Platea soggettiva

La Provincia, con D.G.P. n. 1608 del 29/07/2011 modificata e integrata dalle D.G.P. n. 1217 del 15/06/2012 e n. 2868 del 27/12/2012, ha adottato il "Documento degli interventi di politica del lavoro per il triennio 2011-2013"[2] che comprende "Le azioni di sostegno al reddito per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica".
La presente monografia descrive le modalità di funzionamento degli interventi di sostegno al reddito e di politica attiva, erogati in attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 a favore dei soggetti cessati o sospesi dal lavoro per crisi di mercato fino al 31/12/2012.
Alla luce della D.G.P. n. 1217 del 15/06/2012 e del Protocollo d'Intesa per il 2012 tra Provincia e Parti sociali avente ad oggetto "l'estensione all'anno 2012 delle azioni per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica e degli ammortizzatori sociali in deroga" gli interventi di sostegno al reddito previsti a favore dei soggetti cessati o sospesi dal lavoro in conseguenza della crisi sono illustrati nella successive tabelle n. 1, 2, 3, 4, 5.

Tabella 1 Trattamenti di cassa integrazione in deroga

Tipologie di destinatari	Aziende aventi sede legale/operativa nella Provincia Autonoma di Trento in possesso dei seguenti requisiti: • imprese di tutti i settori in condizioni di crisi aziendale o occupazionale; • imprese in condizioni di non poter usufruire degli ammortizzatori sociali secondo quanto disposto dalla normativa vigente (L. 223/1991); • imprese che hanno esaurito gli strumenti ordinari o la cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale anche in deroga alla normativa vigente (L. 223/1991) • imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali;
Lavoratori beneficiari	Tutti i lavoratori subordinati con qualifica di operaio, impiegato e quadro (lavoratori a tempo indeterminato, determinato, apprendisti, lavoratori somministrati) in possesso di un'anzianità aziendale, pari almeno a 90 giorni
Durata	La durata massima dei trattamenti di CIG in deroga, fissata dall'Accordo Quadro P.A. di Trento e Parti sociali del 25 giugno 2009 e confermata dal terzo Accordo Quadro P.A. di Trento e Parti sociali del 30 dicembre 2011, è di 1040 ore (circa 6 mesi) per lavoratore da utilizzare entro il 31/12/2012.

Fonte: Protocollo d'intesa PA di Trento Parti Sociali del 30/12/2011

[2] La Provincia, con D.G.P. n. 2858 del 27/12/2012, ha modificato e integrato il "Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013", adottato con D.G.P. n. 1217 del 15/06/2012, adeguando, a decorrere dal 1/01/2013, l'impianto tecnico delle azioni di sostegno al reddito per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica alle modifiche introdotte dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Legge Fornero) alla normativa statale sugli ammortizzatori sociali.

Tabella 2 Indennità di mobilità in deroga

Tipologia di destinatari	L'Indennità di mobilità in deroga è destinata ai lavoratori non beneficiari dell'indennità di mobilità prevista dalla Legge n. 223/1991 a condizione che siano: • lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimessisi per giusta causa per mancata corresponsione della retribuzione compresi gli apprendisti; • lavoratori cessati da un rapporto di lavoro a tempo determinato, compresi i lavoratori somministrati per motivi riconducibili a situazioni di mercato; • lavoratori apprendisti, qualora al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro non confermi il rapporto per motivi riconducibili a situazioni di mercato; • lavoratori con età pari o superiore a 50 anni al momento del licenziamento, iscritti in lista di mobilità, senza diritto all'indennità di mobilità nazionale, cui scada l'indennità di disoccupazione nel corso del 2012, che abbiano assolto all'obbligo di dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.
Tipologie contrattuali	Tutte le tipologie di lavoro subordinato (con qualifica di impiegato, quadro e operaio) a tempo indeterminato e determinato compresi gli apprendisti e i somministrati.
Requisiti richiesti	L'indennità di mobilità in deroga è riconosciuta ai lavoratori in possesso di almeno 12 mesi di anzianità aziendale, di cui 6 mesi di lavoro effettivamente prestato, che non abbiano diritto all'indennità di mobilità ai sensi della legge n. 223/1991 e all'indennità di disoccupazione ordinaria. Per i lavoratori con età pari o superiore a 50 anni l'indennità è riconosciuta a al termine del periodo di percezione dell'indennità di disoccupazione ordinaria.
Durata	L'indennità è erogata per 8 mesi. I lavoratori che hanno beneficiato nel 2011 dell'indennità per un periodo inferiore possono beneficiare nel 2012 di un ulteriore periodo di sostegno fino a concorrenza di 8 mesi massimi.

Fonte: Protocollo d'intesa PA di Trento Parti Sociali del 30/12/2011

Tabella 3 Indennità regionale di mobilità

Tipologie di destinatari	L'Indennità regionale di mobilità è stata istituita dalla Regione Autonoma Trentino Alto Adige con L.R. 19 del 27 novembre 1993 a favore di: Lavoratori cessati dal rapporto di lavoro iscritti nelle liste provinciali di mobilità, residenti e domiciliati in regione Trentino Alto Adige, aventi 12 mesi di anzianità di disoccupazione di cui 6 di lavoro effettivo non aventi i requisiti per beneficiare dell'indennità di mobilità prevista dalla Legge 23 luglio 1991 n. 223, ma aventi i requisiti per beneficiare dell'indennità di disoccupazione ordinaria. Lavoratori disoccupati, beneficiari della mobilità e iscritti nelle liste provinciali di mobilità, che maturano i requisiti per l'accesso al pensionamento nel corso del 2011 fino alla decorrenza della pensione obbligatoria.
Requisiti richiesti	L'indennità regionale di mobilità è riconosciuta ai lavoratori in possesso di almeno 12 mesi di anzianità aziendale, di cui gli ultimi tre con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la stessa azienda.
Durata	L'indennità integra l'importo dell'indennità di disoccupazione ordinaria per un periodo di 365 giorni.
Importo	L'assegno erogato è pari all'80% della retribuzione in godimento, fino al massimale più basso previsto per l'indennità di mobilità statale e a concorrenza dell'importo percepito di indennità di disoccupazione ordinaria.

Fonte: L.R. n. 19 del 27/11/19931

Tabella 4 Interventi a tutela dei disoccupati che cessano il rapporto di lavoro per crisi di mercato

Tipologie di destinatari	Disoccupati che cessano l'attività lavorativa dal 1/09/2008 al 31/12/2012 per motivi riconducibili a crisi di mercato appartenenti alle seguenti tipologie contrattuali: • a tempo determinato il cui contratto non sia stato rinnovato per motivi riconducibili a crisi di mercato, in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 180 gg,. L'intervento è rivolto anche a dipendenti da Enti pubblici, il cui contratto non sia stato rinnovato in conseguenza di contrazioni delle risorse ordinarie che alimentano il bilancio e l'ente datore di lavoro abbia proceduto a realizzare piani di riorganizzazione e di riduzione del personale in servizio; • a tempo indeterminato licenziati per giustificato motivo oggettivo in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 180 gg, iscritti in lista di mobilità statale o provinciale, o licenziati per inidoneità sopravvenuta della prestazione o per superamento del periodo di comporto; • apprendisti licenziati per giustificato motivo oggettivo o non confermati al termine del periodo di apprendistato; • collaboratori a progetto che hanno perso il lavoro; • associati in partecipazione con esclusivo apporto di manodopera che hanno perso il lavoro; • lavoratori dimessisi per giusta causa per mancata o ritardata erogazione della retribuzione.
Requisiti richiesti	a) aver instaurato l'ultimo rapporto di lavoro in provincia di Trento b) essere stato licenziato o aver cessato il rapporto di lavoro per motivi riconducibili a situazioni di mercato; c) essere in stato di disoccupazione ed essere privo di occupazione da almeno 7 giorni di calendario; d) essere disponibile a sottoscrivere un Patto di servizio, nonché a svolgere attività formative, di inserimento lavorativo ed ogni attività individuata dai servizi competenti secondo le disposizioni provinciali; e) essere disponibili ad accettare un'offerta di lavoro congrua f) essere domiciliati e residenti in provincia di Trento al momento della cessazione dell'attività lavorativa;
Importo	I lavoratori, aventi titolo all'indennità di disoccupazione ordinaria o speciale dell'edilizia erogata dallo Stato o di mobilità statale anche in deroga o regionale hanno diritto all'erogazione di una indennità di sostegno al reddito pari ad euro 6,60 per giorno. I lavoratori in possesso dei requisiti per il diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti o agricola erogata dallo Stato hanno diritto alla corresponsione di un'indennità di sostegno al reddito di importo pari ad euro 13,30 per giorno. I lavoratori privi dei requisiti per ottenere una delle indennità statali di disoccupazione o di mobilità hanno diritto ad un'indennità di sostegno al reddito pari ad euro 20,00 per giorno.
Durata	L'indennità è erogata per 6 mesi.
Modalità di accesso	Domanda all'Agenzia del Lavoro. Il sostegno al reddito provinciale viene concesso a seguito della sottoscrizione del Patto di servizio e alla verifica delle sussistenza dei requisiti per beneficiare degli interventi statali. Per ottenere il sostegno al reddito il disoccupato deve partecipare a percorsi di politica attiva secondo le indicazioni fornite dall'Agenzia del Lavoro o definiti nel Patto di Servizio.

Fonte: PA di Trento-D.G.P. n. 1217 del 15/06/2012-Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013

Tabella 5 Interventi straordinari di integrazione al reddito a favore dei lavoratori sospesi per crisi di mercato

Tipologie di destinatari	Lavoratori sospesi per cassa integrazione guadagni compresi i lavoratori sospesi per contratto di solidarietà.
Requisiti richiesti	Aver maturato un numero minimo di ore di sospensione (c.d. periodo di carenza): 120 ore per ogni semestre dell'anno 2011; essere disponibili ad accettare eventuali offerte formative;
Importo	L'indennità speciale di sostegno al reddito, erogata dall'Agenzia del Lavoro va da 1,00 euro ad 1,50 euro per ogni ora di sospensione dal lavoro. Tale indennità viene erogata al lavoratore che è stato sospeso per almeno 120 ore per ogni semestre (le prime 120 sono di franchigia; l'integrazione si inizia a pagare dalla 121° ora);
Modalità di accesso	Per la maturazione del diritto all'integrazione del reddito è richiesta la partecipazione ad azioni di politica attiva del lavoro, secondo le procedure definite dall'Agenzia del lavoro.

Fonte: PA di Trento-D.G.P. 1217 del 15/06/2012-Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013

PA Bolzano: Platea soggettiva

Le tabelle 6 e 7 sintetizzano le platee soggettive (aziende e lavoratori) dei trattamenti di cassa integrazione guadagni e mobilità in deroga, secondo quanto previsto dagli Accordi Quadro sottoscritti dalla Provincia Autonoma di Bolzano con le parti sociali di seconda e terza proroga delle misure anticrisi.

Tabella 6 Trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga

Aziende beneficiarie	Aziende che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni a regime tra le quali: • aziende artigiane con meno di 15 dipendenti; • aziende commerciali con meno di 50 occupati; • aziende di trasporto con meno di 15 dipendenti; • aziende alberghiere e del turismo; • aziende operanti nel settore del credito e dell'assicurazione sono escluse dall'utilizzo degli strumenti ordinari di sostegno al reddito dei lavoratori (aziende artigiane; aziende industriali al di sotto dei 15 dipendenti subordinatamente all'esaurimento degli strumenti ordinari; imprese cooperative; aziende e associazioni del terziario, dei servizi e dello spettacolo; aziende del commercio e del turismo con meno di 50 dipendenti; studi professionali); • aziende che hanno esaurito i periodi di CIGS o CIGO, incluse quelle industriali e le ditte nel settore edile;
Lavoratori beneficiari	Tutti i lavoratori subordinati con qualifica di operaio, impiegato e quadro (lavoratori a tempo indeterminato; lavoratori a tempo determinato; apprendisti, lavoratori somministrati) in possesso di un'anzianità minima aziendale, pari a 90 giorni lavorativi presso l'azienda che presenta l'istanza di CIG in deroga.
Durata	La durata massima dei singoli trattamenti di CIG in deroga, fissata dall'Intesa e confermata dall'Accordo di seconda proroga delle misure anticrisi sino al 31 marzo 2013 è di 6 mesi.

›››

segue Tabella 6

Procedura	Sul piano procedurale, il presupposto per la richiesta della cassa integrazione guadagni in deroga è che l'azienda convochi le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo quadro al fine di procedere ad una consultazione congiunta con relativo verbale. Successivamente l'azienda inoltra la richiesta per la concessione della cassa integrazione guadagni in deroga alla Ripartizione Lavoro della PA di Bolzano ed allega il verbale relativo alla consultazione con le organizzazioni sindacali. Se l'intervento supera le 160 ore, il verbale deve indicare le modalità di utilizzo dell'integrazione salariale per la formazione o la qualificazione professionale dei lavoratori. La Ripartizione Lavoro esamina la richieste, effettua controlli in merito all'anzianità lavorativa dei dipendenti interessati e tramite decreto del Direttore della Ripartizione Lavoro dispone il pagamento. Il decreto viene inoltrato all'INPS che provvede all'erogazione dei relativi importi.

Fonte: Accordo Quadro PA di Bolzano e parti sociali di proroga delle misure anticrisi sino al 31 marzo 2012 (seconda proroga) e sino al 31 marzo 2013 (terza proroga)

Tabella 7 Indennità di mobilità in deroga

Tipologie contrattuali	Tutte le tipologie di lavoro subordinato (con qualifica di impiegato, quadro e operaio) a tempo indeterminato e determinato compresi gli apprendisti, i somministrati, i soci lavoratori di cooperative;
Requisiti richiesti	L'indennità di mobilità in deroga è riconosciuta ai lavoratori a tempo indeterminato in possesso di 12 mesi di anzianità aziendale, di cui 6 mesi di lavoro effettivamente prestato. I lavoratori a tempo determinato devono essere in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 6 mesi.
Tipologia di destinatari	L'indennità di mobilità in deroga è destinata ai lavoratori non beneficiari dell'indennità di mobilità prevista dalla Legge n. 223/1991 a condizione che siano cessati da un rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1 aprile 2009 e il 31 marzo 2013 per licenziamento collettivo, plurimo o individuale per riduzione, trasformazione, o cessazione di attività o dimissioni per giusta causa.
Durata	L'indennità è erogata per 12 mesi. I lavoratori che hanno beneficiato nel 2011 dell'indennità per un periodo inferiore possono beneficiare nel 2012 di un ulteriore periodo di sostegno fino a concorrenza di 12 mesi massimi.

Fonte: Accordo Quadro PA di Bolzano e parti sociali di proroga delle misure anticrisi sino al 31 marzo 2012 (seconda proroga) e sino al 31 marzo 2013 (terza proroga)

PA Trento: il modello provinciale di accompagnamento dei lavoratori

I soggetti istituzionali coinvolti

Nella Provincia Autonoma di Trento l'attivazione dei percorsi di politica attiva a favore dei soggetti cessati o sospesi dal lavoro per crisi di mercato è affidata all'Agenzia del Lavoro che si avvale dei Centri per l'Impiego provinciali e della rete delle strutture formative accreditate. L'ufficio Fondo sociale Europeo della Provincia, che opera attraverso gli Sportelli Territoriali della Struttura Multifunzionale Ad Personam, svolge le funzioni di Autorità di gestione provinciale del FSE e cura i rapporti con le istituzioni nazio-

nali e comunitarie competenti in materia, anche per quanto riguarda le funzioni di monitoraggio e valutazione degli interventi.
Con D.G.P. n. 620 del 26/03/2010, la Giunta provinciale ha affidato all'Agenzia del Lavoro la gestione amministrativa e finanziaria delle azioni anticrisi 2009-2010 a cofinanziamento del FSE. Successivamente la Provincia, con D.G.P. n. 360 del 04/03/2011, ha attribuito all'Agenzia del Lavoro l'incarico di realizzare gli interventi formativi a cofinanziamento FSE previsti nel Programma Operativo Provinciale del FSE 2007-2013 comprese le attività di gestione amministrativo-finanziaria delle stesse azioni.
L'Agenzia del Lavoro ha il compito di programmare, finanziare e attuare le iniziative formative per l'acquisizione e l'aggiornamento delle competenze professionali, nonché per l'inserimento e il reinserimento delle persone disoccupate, in cassa integrazione guadagni straordinaria, ordinaria o in deroga nonché in mobilità (anche in deroga) anche mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie del Fondo sociale europeo. L'Agenzia attua o finanzia gli interventi formativi, compresi i percorsi individualizzati, rivolti ai disoccupati o alle persone in mobilità su proposta dei Servizi pubblici per l'impiego o delle parti sociali. L'Agenzia, inoltre, svolge un'attività di monitoraggio e valutazione degli interventi formativi attraverso la verifica trimestrale del placement dei partecipanti.

Con Delibera del 03/03/2010, l'Agenzia del Lavoro ha varato le linee operative sperimentali per la partecipazione ai percorsi di politica attiva per i lavoratori in mobilità, disoccupati beneficiari di sostegno al reddito e i lavoratori sospesi dichiarati in esubero. Il documento stabilisce i requisiti e i contenuti minimi dei percorsi di politica attiva obbligatori per i vari beneficiari di forme provinciali di sostegno al reddito.
La Provincia, con D.G.P. n. 1217 del 15/06/2012 modificata e integrata dalla D.G.P. n. 2868 del 27/12/2012, ha adottato il "Documento degli interventi di Politica del Lavoro per il triennio 2011/2013" che definisce "i principi attuativi e le linee guida" degli interventi di politica del lavoro per il triennio 2011-2013 finalizzati a favorire la ricollocazione della forza lavoro espulsa dal mercato del lavoro, promuovere i servizi e gli incentivi per l'inserimento lavorativo e rafforzare le misure dirette al sostegno al reddito e alla formazione dei lavoratori disoccupati, inoccupati, sospesi e a rischio disoccupazione.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

L'Agenzia del Lavoro inserisce i dati in proprio possesso relativi ai lavoratori potenzialmente interessati dalla CIG in deroga (allegati alla domanda di CIG in deroga presentata dal datore di lavoro all'Agenzia del Lavoro) in un apposito sistema informatico. I lavoratori interessati dai trattamenti di CIG in deroga vengono contattati dagli operatori dell'Agenzia del Lavoro, che li invitano a presentarsi presso il Centro per l'Impiego competente per l'attivazione delle politiche attive e la sottoscrizione del Patto di Servizio. Con il Patto di servizio i lavoratori si impegnano a partecipare ad interventi di politica attiva di durata pari al 40% delle ore di cassa integrazione in deroga, come

previsto dall'ultima Intesa Stato-Regione del 20 aprile 2011. Il Patto di servizio può comprendere i seguenti servizi: iniziative di orientamento professionale e attività di formazione e qualificazione professionale. Gli operatori del Centro per l'Impiego assicurano ai richiedenti un servizio di informazione, orientamento e accompagnamento alla scelta tenuto conto delle aspettative, conoscenze pregresse, capacità e bisogni degli utenti.
Per accedere ai corsi a cofinanziamento comunitario (FSE) i soggetti disoccupati o sospesi dal lavoro devono recarsi presso il Centro per l'Impiego di Trento o presso le sedi territoriali dello stesso per presentare la richiesta di partecipazione alle attività formative. L'accesso ai corsi è consentito a coloro che sono iscritti ai Centri per l'impiego e domiciliati nella Provincia di Trento o, nel caso di sospensione dal lavoro, a coloro che sono dipendenti da unità produttive operanti in provincia di Trento.
Ciascun richiedente riceve dal Centro per l'Impiego un "codice di adesione" da utilizzare per la formale iscrizione al percorso formativo. L'Ente gestore accreditato del percorso formativo visualizza nel sistema informativo i dati anagrafici dei soggetti che hanno selezionato e scelto il suo corso di formazione. È cura dell'Ente gestore contattare telefonicamente l'utente e chiederne la conferma alla partecipazione al corso selezionato e il "codice di adesione". Al raggiungimento della quindicesima conferma di adesione ad un percorso formativo l'Ente di formazione titolare del percorso formativo deve attivarsi inviando all'Agenzia del Lavoro, Ufficio Politiche del Lavoro a Finanziamento Europeo, la richiesta di attivazione del corso. Lo stesso Ente Gestore è tenuto a raccogliere la domanda di iscrizione e il modulo informativo compilati e firmati dall'utente. Entrambi i documenti devono essere consegnati entro 20 giorni dalla data di avvio dall'Ente alla Struttura Multifunzionale Territoriale Ad personam (Autorità di Gestione FSE) che provvederà ad inserire i dati nell'apposito sistema informativo.
I percorsi di formazione di più breve durata (inferiore alle 40 ore procapite) hanno invece delle modalità di accesso più rapide e meno formali (interventi denominati "pronti a ripartire"). In questo caso i lavoratori interessati, anche su invito del Centro per l'Impiego, possono beneficiare delle azioni formative (personalizzate su misura) con un dispositivo a cefferour (accesso e fruizione diretta).

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti previsti

La Provincia di Trento, con D.G.P. n. 1608 del 29/07/2011 modificata e integrata dalla D.G.P. n. 1217 del 15/06/2012 ha approvato il "Documento degli interventi di Politica del Lavoro per il triennio 2011/2013" che definisce le tipologie di servizi di politica attiva erogati dai Centri per l'Impiego. I Centri per l'Impiego, che costituiscono le strutture dell'Agenzia del Lavoro decentrate nel territorio provinciale, offrono a tutte le tipologie di utenza, domiciliata in Provincia di Trento, compresa la platea trattata dagli AA.SS. in deroga i seguenti servizi:

1) Azioni di orientamento professionale
2) Servizi per l'incontro domanda-offerta di lavoro

1) *Azioni di orientamento professionale*
Tali azioni sono finalizzate a supportare gli utenti, attraverso colloqui di orientamento e di consulenza professionale, nei momenti di scelta professionale, di transizione verso il lavoro o fra un lavoro ed un altro, nella predisposizione di un bilancio complessivo delle proprie competenze e nella programmazione di una strategia di riprogettazione della propria carriera professionale. Nell'ambito delle azioni di orientamento professionale i Centri per l'Impiego offrono a tutte le tipologie di utenza deroga due tipologie di servizi:
A. Accoglienza ed informazione orientativa
B. Orientamento e consulenza professionale
C. Patto di servizio

A. *Accoglienza ed informazione orientativa*
A.1 Informazione individualizzata ed accoglienza
Il servizio informativo e di accoglienza è erogato presso i Centri per l'Impiego dell'Agenzia del Lavoro e presso eventuali strutture accreditate.
Gli operatori svolgono attività di informazione nei seguenti ambiti:
- Tipologie di interventi di politica del lavoro: categorie di lavoratori interessati, servizi forniti ai lavoratori, requisiti, modalità di accesso ai medesimi;
- Percorsi formativi per acquisire, aumentare, adeguare la professionalità alle esigenze del mercato del lavoro: indicazione su scuole, università, corsi di formazione a vari livelli, borse di studio in italia e all'estero;
- Professioni, settori di attività e loro tendenze evolutive nell'immediato futuro soprattutto in relazione al mercato del lavoro locale;

B. *Orientamento e consulenza professionale*
B.1 Colloqui orientativi
I colloqui orientativi, erogati dai Centri per l'Impiego e da eventuali strutture accreditate, sono finalizzati a far emergere le caratteristiche e i bisogni del lavoratore sul piano professionale, presentare e illustrare i servizi pubblici disponibili, favorire una funzione valutativa/diagnostica da parte dell'operatore in rapporto alla possibile attivazione di supporti occupazionali, concordare un percorso di politica attiva, attraverso la predisposizione di accessi ad ulteriori servizi dell'Agenzia, fornire informazioni al lavoratore e dare accesso ai servizi preselettivi.

B.2 Consulenza ed orientamento professionale
La consulenza di orientamento professionale, erogata presso i Centri per l'Impiego da operatori qualificati, è un'attività tesa a sviluppare la capacità di auto-orientamento, di

ricerca attiva del lavoro e l'abilità a reperire informazioni e trattare informazioni a diversi livelli di complessità.
I servizi di consulenza orientativa vengono realizzati attraverso le seguenti modalità:

- *B.2.1 Colloqui individuali*
  I colloqui individuali si rivolgono a singole persone e sono finalizzati a sostenere un processo di autorientamento attraverso le fasi di autovalutazione, raccolta di informazioni e definizione di obiettivi, per giungere alla predisposizione di un progetto professionale.
- *B.2.2 Colloqui di gruppo*
  I colloqui di gruppo sono strutturati in diversi moduli al fine di favorire l'apprendimento delle tecniche di ricerca attiva del lavoro e sostenere il reinserimento lavorativo delle persone in fase di espulsione o licenziate.
- *B.2.3 Bilancio di competenza*
  Il bilancio di competenze, formalizzato in un documento che viene consegnato all'utente, è un servizio rivolto a soggetti che hanno maturato una esperienza professionale. Attraverso un percorso articolato in diverse fasi, l'attività di bilancio si conclude con la predisposizione di un profilo, che descrive competenze e risorse della persona, punti di forza e di debolezza del progetto professionale e del portafoglio di competenze, base per il riconoscimento di crediti professionali.

C. *Patto di servizio*
Il Patto di servizio è stipulato presso i Centri per l'Impiego tra il soggetto disoccupato o sospeso dal lavoro e l'Agenzia del Lavoro e prevede un progetto personalizzato per l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Il patto di servizio può comprendere i seguenti servizi: iniziative di orientamento professionale, attività di formazione e qualificazione professionale, sostegno all'avvio di nuove attività imprenditoriali ed altre attività previste dal Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013.

2) *Servizi per l'incontro domanda-offerta di lavoro*
I servizi per l'incontro domanda-offerta di lavoro (preselettivi) erogati dai Centri per l'Impiego dell'Agenzia del Lavoro, o da eventuali strutture accreditate sono finalizzati a fornire informazioni agli utenti sulle opportunità di lavoro, che si manifestano nel territorio provinciale, a ridurre i tempi di inserimento e a rendere il mercato del lavoro più trasparente.

Servizi per la formazione: soggetti e tipologia di servizio

Due sono le direttrici lungo le quali sono state attivate dalla Provincia le misure di politica attiva integrate ad interventi di sostegno al reddito a favore dei lavoratori cessati o sospesi dal lavoro:

- interventi formativi a finanziamento provinciale;
- interventi formativi a cofinanziamento comunitario (FSE).

Dal 1° aprile 2010 la gestione amministrativa e finanziaria di entrambe le linee è stata affidata all'Agenzia del Lavoro. Con D.G.P. n. 139 del 30/01/2009, modificata e integrata dalla D.G.P. n. 152 del 5/02/2010, la Provincia ha previsto l'attivazione di interventi formativi professionalizzanti a favore dei lavoratori cessati o sospesi dal lavoro per crisi aziendale. L'Agenzia del lavoro ha dato attuazione agli interventi a finanziamento provinciale emanando il 13/10/2009 il Bando per l'affidamento dei percorsi formativi professionalizzanti rivolti agli iscritti ai Centri per l'Impiego provinciali (disoccupati, inoccupati, in premobilità e/o mobilità) o a persone in cassa integrazione ordinaria, straordinaria e/o in cassa integrazione in deroga.
Successivamente la Provincia, con D.G.P. n. 1608 29/07/2011 modificata e integrata dalle D.G.P. n. 1217 del 15/06/2012 e n. 2868 del 27/12/2012, ha adottato il "Documento degli interventi di Politica del Lavoro per il triennio 2011/2013" che comprende gli interventi formativi per disoccupati, inoccupati, sospesi e lavoratori a rischio disoccupazione a finanziamento provinciale e comunitario (FSE).
L'Agenzia del Lavoro, con Determinazione della Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 1429 dd. 22/10/2012, ha emanato il Bando di Gara per l'affidamento dei "percorsi di qualificazione/riqualificazione dei soggetti iscritti ai Centri per l'impiego dell'Agenzia del Lavoro (disoccupati, inoccupati, in premobilità e/o in mobilità).
Le proposte progettuali avevano per oggetto iniziative formative rivolte ai lavoratori sospesi e iscritti ai Centri per l'impiego provinciali (disoccupati, inoccupati, in premobilità e/o mobilità) nell'ambito della linea di Intervento "Interventi formativi collettivi di qualificazione o riqualificazione attuati dall'Agenzia del Lavoro" del Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013, adottato con D.G.P. n. 1608 del 29/07/2011 e successive modificazioni e integrazioni.
Il Bando emanato dall'Agenzia del Lavoro, il 22 ottobre 2012 ha impegnato una somma complessiva pari ad euro 1.985.000,00 ripartita in quattro lotti di natura settoriale:
- Settore 1: Servizi generali aziendali: € 420.000;
- Settore 2: Turismo-Servizi alla persona: € 520.000,00;
- Settore 3: Manifattura: € 595.000
- Settore 4: Edilizia: € 450.000

Come seconda direttrice di intervento, nel quadro del Programma Operativo del FSE 2007-2013, la Provincia Autonoma di Trento ha approvato con la D.G.P. n. 454 del 06/03/2009 modificata e integrata dalle D.G.P. n. 1930 del 30/07/2009, n. 2612 del 30/10/2009, n. 3105 del 22/12/2009 il "piano di azioni straordinarie anticrisi a cofinanziamento del FSE" per un importo complessivo pari a 33,81 milioni di euro.
Con D.G.P. n. 1182 del 03/06/2011, la Provincia ha adottato il documento intitolato "Stralcio del programma annuale delle attività per la formazione professionale. Azioni di competenza dell'Agenzia del Lavoro. Annualità 2011".

Il programma è articolato su tre linee di intervento:

- 1ª linea: Iniziative di formazione finalizzate alla riqualificazione, aggiornamento e specializzazione;
- 2ª linea: Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata;
- 3ª linea: Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati.

La Provincia, con D.G.P. n. 951 del 18/05/2012 e n. 1604 del 27/07/2013, ha approvato la "Sezione 2012 delle azioni ordinarie a cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo" ad integrazione del Programma annuale delle attività per la formazione professionale 2011-2012 di competenza dell'Agenzia del Lavoro. L'offerta formativa è costituita da un catalogo generale di percorsi di formazione predefiniti dall'Agenzia del Lavoro, affidati in gestione ad Enti formativi accreditati FSE dalla Provincia di Trento. Al catalogo provinciale dell'offerta formativa possono accedere tutti i lavoratori compresi i percettori di CIG e di mobilità in deroga. Tale catalogo, essendo generale, non tiene conto dei fabbisogni di aggiornamento/riqualificazione dei lavoratori coinvolti dai trattamenti in deroga. Inoltre, non è prevista l'opportunità di voucher individuali per rispondere a particolari esigenze non coperte dall'offerta formativa.
Nell'ambito di tutti gli interventi formativi cofinanziati dal FSE la personalizzazione viene ricondotta alle azioni di "supporto all'apprendimento" che possono essere svolte durante il periodo formativo e/o al termine dello stesso e si concretizzano in interventi di sensibilizzazione, orientamento, transizione e supporto all'inserimento in processi di apprendimento. Il meccanismo procedurale seguito per l'individuazione dei soggetti attuatori degli interventi cofinanziati dal FSE presenta molti elementi comuni. Ad eccezione degli interventi di formazione continua aziendale, l'affidamento in gestione è subordinato all'accreditamento dei proponenti o di tutti i soggetti costituiti in raggruppamento sulla base di creazione di cataloghi di offerta formativa predefiniti dall'Agenzia del Lavoro. Tutti i bandi emanati individuano alcune aree di intervento rispetto alle quali è possibile presentare proposte progettuali.

1ª linea: Iniziative di formazione finalizzate alla riqualificazione, aggiornamento e specializzazione (Asse I Adattabilità-Ob. Spec.A)

Come prima linea di intervento, nell'ambito del POP FSE 2007/2013, Ob. Spec.A "Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori" la Provincia ha attivato una filiera di interventi formativi destinati alle imprese in crisi di mercato per i propri dipendenti al fine di promuovere la riqualificazione, l'aggiornamento e la specializzazione delle competenze, conoscenze ed abilità delle risorse umane delle imprese trentine.
Gli obiettivi principali alla base degli interventi formativi sono:

- favorire la ripresa di competitività e di capacità di sopravvivenza-sviluppo nel mercato delle imprese interessate, sia nel medio che nel lungo periodo;
- evitare i fenomeni di sospensione o espulsione dalle aziende in crisi di mercato;
- migliorare le competenze professionali delle lavoratrici e lavoratori maturi (over 50) primi a subire le conseguenze in termini di potenziale disoccupazione nel corso di periodi di crisi.

I destinatari dei percorsi formativi sono i lavoratori subordinati, anche sospesi (cassa integrazione ordinaria, straordinaria, in deroga) compresi i collaboratori a progetto, gli imprenditori, o i soci attivi nell'impresa. Sono esclusi dagli interventi i prestatori di lavoro temporaneo (interinali) e i lavoratori di altra impresa distaccati presso l'impresa beneficiaria del contributo.
La Provincia ha dato attuazione a tale linea di intervento con l'Avviso pubblico, che inerisce alla Determinazione del Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 648 del 28 maggio 2012 per la presentazione delle "iniziative formative finalizzate alla riqualificazione, aggiornamento e specializzazione", cofinanziate dal FSE-Annualità 2012, a valere sull'Asse I "Adattabilità" del Programma Operativo Provinciale del FSE-Obiettivo Specifico A.
L'Avviso pubblico, che prevedeva inizialmente una somma complessiva pari ad euro 2.146.000, è stato successivamente prorogato per l'annualità 2013 ed integrato, per un ammontare complessivo pari ad euro 6.450.000.Le proposte progettuali potevano essere presentate dalle imprese per i propri dipendenti, anche sospesi, assegnati ad unità operative collocate in Provincia di Trento, interessate alla riqualificazione o formazione dei propri lavoratori.
Per quanto riguarda le procedure di finanziamento, come stabilito dalla D.G.P. n. 951 del 18/05/2012, la precedenza veniva attribuita alle proposte progettuali presentate da imprese:
- in crisi e per lavoratori posti in cassaintegrazione;
- in crisi, con una perdita di fatturato evidenziata nell'ultimo bilancio approvato rispetto al precedente pari ad almeno il 15%; con lavoratori con rapporto di lavoro non sospeso;
- del settore edile;
- del settore manifatturiero.

Con riferimento alle aree di intervento ogni proposta progettuale doveva prevedere alcuni contenuti obbligatori che riguardavano i seguenti temi:
- diritto del lavoro, previdenza sociale e sicurezza del lavoro;
- competenze digitali, generali e applicate;

2ª linea: interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata (Asse I Adattabilità-Ob. Spec.A e Asse II Occupabilità)

Nell'ambito di questa seconda linea di intervento destinata a soggetti disoccupati, e/o in mobilità o sospesi dal rapporto di lavoro, beneficiari di Cassa integrazione straordinaria, ordinaria o in deroga, dipendenti da unità produttive operanti in Provincia di Trento, l'Agenzia del Lavoro ha inteso offrire due tipologie di azioni aventi contenuti, durate e finalità diverse:

- Corsi brevi per disoccupati e cassaintegrati, c.d. Pronti a Ripartire;
- Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata;

Corsi brevi per disoccupati e cassaintegrati-c.d. Pronti a Ripartire

Nell'ambito di questa linea di intervento l'Agenzia del Lavoro ha attivato nel 2010 confermato nel 2011-2012 e prorogato nel 2013 percorsi di sensibilizzazione e di formazione di breve durata, denominati "Pronti a Ripartire", rivolti ai soggetti disoccupati, in mobilità o sospesi in Cassa integrazione Ordinaria, Straordinaria e/o in Deroga, residenti e/o domiciliati in Provincia di Trento, al fine di favorirne l'occupabilità e la ricerca attiva del lavoro, in coerenza con le disposizioni previste dalla riforma del mercato del lavoro (art. 4 c. 33 L. 92/2012).

Attualmente sono previsti due percorsi (base e integrativo) della durata di 18 ore (articolati su 3 giornate formative) cui si aggiungono 3 percorsi aggiuntivi della durata di 14 ore (articolati su 2 giornate formative).

Le aree di intervento previste all'interno dei percorsi sono:

Percorso base:

- Seminario di informazione
- Potenzialità dell'uso del Personal Computer
- Potenzialità dell'uso di Internet

Percorso integrativo:

- Seminario di approfondimento
- Elementi di diritto del lavoro
- Elementi di diritto sindacale

Percorsi aggiuntivi:

- Scrivere e fare presentazioni con il computer
- Fare calcoli e grafici con il computer
- Usare internet e la posta elettronica

Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata

Tali azioni sono destinate all'acquisizione di competenze tecnico-professionali emergenti quali richieste dal mercato del lavoro e delle professioni e alla riqualificazione in ordine alle competenze specialistiche potenzialmente anche fruibili mediante dispositivi di voucher o di individual learning account.

Destinatari di questi interventi sono i lavoratori sospesi dal rapporto di lavoro beneficiari della Cassa Integrazione guadagni Ordinaria, straordinaria o in deroga dipendenti da unità produttive operanti in Provincia di Trento. Sono privilegiati i lavoratori in CIGS in deroga.

La durata dei percorsi formativi, previsti in questa linea di intervento, varia dalle 100 alle 200 ore suddivise per categorie (contabili ed assimilati, tecnici della vendita e della distribuzione, personale addetto alla gestione degli stock, personale di segreteria, commessi ed assimilati, professioni qualificate nei servizi assistenziali, idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas, meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati, conduttori di mezzi pesanti e camion, conduttori di macchinari per i l movimento terra).

Le aree di intervento prevedono oltre all'acquisizione di competenze professionalizzanti relative ai profili professionali suindicati i seguenti contenuti obbligatori:

- igiene e sicurezza sul posto di lavoro;
- metodologie e tecniche per una efficace ricerca attiva del lavoro;
- diritto del lavoro con particolare riferimento al diritto sindacale.

La Provincia ha dato attuazione a tale linea di intervento con l'Avviso pubblico (determinazione della Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 860 di data 19 settembre 2011) per la presentazione di proposte progettuali cofinanziate dal FSE di cui al Documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013, adottato con D.G.P. n. 1608 del 29/07/2011, per la realizzazione di interventi formativi destinati alla sensibilizzazione all'informazione ed alla formazione di breve durata a valere sull'Asse I Adattabilità Ob. Spec. A).

Il bando prevedeva la possibilità di presentare le proposte progettuali entro il 11/10/2011.

Le proposte progettuali potevano essere presentate da tutti i soggetti pubblici e privati aventi sede legale nell'Unione Europea e con finalità statutaria la formazione professionale. Analogamente potevano presentare proposte di intervento anche Raggruppamenti temporanei d'impresa e/o ATI, Consorzi di imprese e i GEIE.

Le proposte progettuali potevano essere presentate all'interno delle categorie di intervento indicate nell'Avviso pubblico e collegate ai profili che richiedono maggiore manutenzione delle competenze professionali, come riportato nella tabella seguente:

Tabella 8 Categorie d'intervento

Categorie di intervento	N. Interventi indicativo	N. Beneficiari indicativo
Contabili ed assimiliati	4	60
Tecnici della vendita e della distribuzione	4	60
Personale addetto alla gestione degli stock	4	60
Personale di segreteria	4	60
Commessi ed assimilati	4	60
Professioni qualificate nei servizi assistenziali	4	60
Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas	4	60
Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati	4	60
Conduttori di mezzi pesanti e camion	4	60
Conduttori di macchinari per il movimento a terra	4	60
Totale	**40**	**600**

Fonte: Provincia Autonoma di Trento- D.G.P. n. 1182 del 3 giugno 2011

L'affidamento in gestione degli interventi formativi era condizionato all'accreditamento dei soggetti proponenti. Gli interventi formativi programmati dalla Provincia sono stati 40 e i lavoratori da coinvolgere nelle misure 600. Le risorse totali stanziate dalla Provincia per l'attuazione delle misure risultavano pari ad euro 2.400.000 per il 2011 come riportato nella tabella seguente:

Tabella 9 Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione all'informazione ed alla formazione di breve durata per lavoratori sospesi e risorse programmate

	2011
n. interventi previsti	40
n. utenti previsto	600
risorse totali programmate (euro)	2.400.000

Fonte: P.A. Trento - D.G.P. n. 1182 del 3 giugno 2011

3ª linea: Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati (Asse II Occupabilità-Ob. Spec. E e Asse III Inclusione sociale Ob. Spec. G)

Con la terza linea di intervento la Provincia ha approvato una filiera di interventi formativi di riqualificazione intensiva e di lunga durata, che riguardano diverse professionalità ed ambiti di competenze destinata ad accrescere l'occupabilità dei soggetti disoccupati. Tali percorsi sono tesi a potenziare i processi di acquisizione, aggiornamento e manutenzione delle competenze professionali dei soggetti disoccupati al fine

di migliorare i profili qualitativi dei lavoratori ad occupabilità ridotta o in corso di affievolimento (disoccupati, beneficiari di mobilità in deroga).
Destinatari di questi interventi sono i soggetti disoccupati, in mobilità, disoccupati da più di 6 mesi e i disoccupati ultracinquantenni domiciliati in Provincia di Trento, iscritti ai Centri per l'Impiego dell'Agenzia del Lavoro. Sono esclusi gli inoccupati e i disoccupati provenienti dal settore agricolo.
Nell'ambito di questa terza linea di intervento l'Agenzia del Lavoro ha offerto due macrotipologie di azioni:

- Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati (Asse II-Occupabilità Ob. Spec. E);
- Interventi di riqualificazione delle competenze a favore di disoccupati da almeno 6 mesi o di età superiore a 50 anni (Asse III, Ob. Spec. G).

I percorsi formativi di lunga durata sono distinti in 3 macrotipologie di azione:

a) percorsi di 200 ore per categorie di competenze specifiche;
b) percorsi di 400 ore per settori di attività economica[3] (escluse le professioni nel comparto sanitario).
c) percorsi di 600 ore per grandi gruppi professionali[4].

La Provincia di Trento, con D.G.P. n. 1182 del 03/06/2011, ha individuato, per ogni tipologia di percorso, le aree di intervento, le attività che possono essere previste all'interno dei percorsi e le indennità di partecipazione erogate all'esito dei percorsi formativi.

Tabella 8 Percorsi lunghi della durata di 200-600 ore

Percorsi	Aree di intervento	Attività possibili	Indennità di partecipazione
a) Percorsi della durata di 200 ore (per categorie di competenze specifiche)	Capacità comunicative, di rapporto con i clienti, e di lavoro in autonomia; Capacità di comunicazione in lingua straniera, di problem solving e di ideazione; Capacità informatiche, amministrative ed operative;	Docenza d'aula; esercitazioni pratiche in laboratorio; Simulazioni; Brevi stage di carattere orientativo e socializzante (max 40 ore)	€ 700,00

›››

[3] I settori di attività economica considerati nel Sistema informativo Excelsior corrispondono a 29 raggruppamenti di attività economiche definiti sulla base di un campionamento teorico.
[4] I grandi gruppi professionali corrispondono all'aggregazione delle figure professionali secondo i 9 grandi gruppi professionali previsti dalla classificazione gerarchica delle professioni (ISTAT): Dirigenti, Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, professioni tecniche, impiegati, professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, operati specializzati, conduttori di impianti e operai semiqualificati addetti a macchinari fissi e mobili, professioni non qualificate.

segue Tabella 8

Percorsi	Aree di intervento	Attività possibili	Indennità di partecipazione
b) Percorsi della durata di 400 ore per settori di attività economica (escluse le professioni sanitarie)	Individuati 29 raggruppamenti di attività economiche considerati nel Sistema informativo Excelsior	Docenza d'aula; esercitazioni pratiche in laboratorio; Simulazioni; Visite di studio; brevi stage di carattere orientativo o socializzante (max 80h) Stage professionalizzante in contesto locale (max 120 ore)	€ 1.400,00
c) Percorsi della durata di 600 ore (per grandi gruppi professionali)	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; Professioni qualificate nel settore tecnico;	Docenza d'aula; esercitazioni pratiche in laboratorio; Simulazioni: Visite di studio; Brevi stage di carattere orientativo e socializzante (max 200 ore) Stage professionalizzanti in contesto locale (max 200 ore) periodi di stage all'estero, in contesti particolarmente professionalizzanti.	€ 2.100,00

Fonte: P.A. Trento - D.G.P. n. 1182 del 03/06/2011

Le indennità per la partecipazione ai percorsi formativi cofinanziati dal FSE vengono erogate dall'Agenzia del Lavoro solo ai partecipanti privi di qualsiasi tipologia di sostegno al reddito. L'importo dell'indennità di frequenza si differenza a seconda della durata del corso di formazione. La corresponsione dell'indennità di frequenza è vincolata ad una frequenza minima del 90% delle ore del corso.
Con l'Avviso pubblico (determinazione della Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 565 di data 9 giugno 2011) la Provincia ha dato attuazione alle tipologie di azioni indicate nel documento "Stralcio del programma annuale delle attività per la formazione professionale-Azioni di competenza dell'Agenzia del Lavoro-annualità 2011": Interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati (Asse II-Occupabilità Ob. Spec. E) Interventi di riqualificazione delle competenze a favore di disoccupati da almeno 6 mesi o di età superiore a 50 anni (Asse III, Ob. Spec. G). Gli interventi programmati per l'anno 2011 risultavano pari a 64, i lavoratori da coinvolgere 960 e le risorse stanziate pari a euro 5.700.000 di cui € 385.000 destinate all'erogazione diretta da parte dell'Agenzia delle indennità di frequenza ai disoccupati che ne avevano i requisiti. Tali interventi sono stati confermati anche per l'annualità 2012, con un numero di interventi previsti pari a 44, un numero di lavoratori da coinvolgere pari a 665 ed un ammontare di risorse stanziate pari ad euro 4.378.750, di cui € 435.000 destinate all'erogazione diretta da parte dell'Agenzia delle indennità di frequenza ai disoccupati che ne avevano i requisiti.

PA Bolzano: il modello provinciale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

Nella Provincia autonoma di Bolzano le iniziative di contrasto alla crisi attivate nel quadriennio 2009-2012 hanno seguito un modello concertativo. È stato costituito un "Tavolo anti-crisi" formato da Provincia (Ripartizioni Lavoro, Formazione e Ufficio FSE), Parti Sociali, Inps, Enti di formazione, Scuole professionali provinciali, Centri di mediazione al lavoro provinciali. Tale Tavolo ha proseguito l'attività di monitoraggio della crisi occupazionale e degli interventi di contrasto alla crisi. A partire dal 1° aprile 2011 (seconda proroga dell'accordo sugli ammortizzatori in deroga, che ha introdotto l'obbligo in capo alle aziende di offrire interventi formativi ai dipendenti cassintegrati) la Ripartizione Lavoro, al momento della concessione della cassa integrazione in deroga, ha informato l'ATI Innovalavoro, che gestisce un progetto di formazione finanziato dal FSE. L'ATI a sua volta contatta le aziende, al fine di verificare se vi è fabbisogno di un intervento formativo mirato. Anche se solo alcune aziende hanno affidato un progetto individuale a questo consorzio, comunque, si può dire che l'offerta di una formazione individualizzata è stata proposta a tutte le aziende.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

Le procedure di attivazione degli interventi in deroga sono rimaste sostanzialmente immutate nel corso degli anni. Data l'esiguità della platea trattata dagli AA.SS. in deroga, gli interventi proposti e la procedura di attivazione si rivolgono a tutti i lavoratori che si trovano in una situazione di disagio occupazionale, inclusi i percettori di trattamenti in deroga. Sono stati attivati percorsi di sostegno ed accompagnamento rivolti alla totalità dei cassintegrati, dei disoccupati e dei lavoratori in mobilità. La Provincia ha attivato, inoltre, interventi specifici per le imprese. Sono due pertanto le direttrici di intervento adottate dalla Provincia: ridurre la disoccupazione attraverso azioni di riqualificazione e ricollocamento dei lavoratori e aumentare la competitività delle aziende attraverso moduli formativi per i dipendenti e servizi di consulenza.
Per i motivi sopra esposti di esiguità dei numeri coinvolti, la seconda e la terza proroga dell'accordo sugli ammortizzatori in deroga ha coinvolto attivamente le imprese richiedenti la CIG in deroga nell'organizzazione dell'attività formativa. Infatti dal 1° aprile 2011 una nuova richiesta di cassa integrazione in deroga viene autorizzata soltanto se i lavoratori hanno frequentato un intervento formativo scelto dall'azienda in misura non inferiore ad un giorno per ogni 160 ore di cassa integrazione.

Azioni rivolte ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga (CIG e mobilità)

Il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno al reddito sottoscrive una dichiarazione attraverso la quale:

1) richiede l'integrazione salariale in deroga;
2) attesta di non beneficiare di altro trattamento previdenziale o assistenziale connesso alla sospensione/riduzione dell'attività lavorativa;
3) dichiara di essere immediatamente disponibile (DID–Dichiarazione di immediata disponibilità) ad accettare un lavoro congruo oppure a partecipare ad un'iniziativa di formazione professionale.

L'azienda conserva la dichiarazione di disponibilità ed inoltra la domanda di cassa integrazione in deroga alla Ripartizione Lavoro della Provincia. Nella domanda di cassa integrazione in deroga è presente la richiesta di esplicitare i fabbisogni professionali di aggiornamento/riqualificazione dei lavoratori coinvolti. La Ripartizione Lavoro ha il compito di esaminare le domande di CIGD e di trasmettere all'INPS, dopo aver fatto i controlli necessari, il decreto direttoriale di concessione del trattamento in deroga. Quest'ultimo decade nel momento in cui il lavoratore rifiuta un'offerta di lavoro congrua, o di partecipare ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, o ad un corso di formazione o riqualificazione. Una volta rilasciata la dichiarazione di disponibilità, il lavoratore destinatario degli ammortizzatori sociali può rivolgersi ad un Centro di mediazione al lavoro (la struttura provinciale che eroga servizi di consulenza e informazioni sulle opportunità lavorative nel settore privato, nel settore pubblico, sui corsi di aggiornamento, riqualificazione e formazione professionale e su tutte le altre possibilità nell'ambito della ricerca del lavoro) o avvalersi della linea diretta istituita dalla Formazione professionale provinciale per definire il Piano di Azione Individuale. In ogni caso vi è anche un coinvolgimento dell'azienda richiedente.

Gli interventi rivolti ai lavoratori in CIG e mobilità vengono attivati di norma dopo un'attività di counseling. L'attività di orientamento è focalizzata sull'empowerment individuale al fine di far acquisire al lavoratore in difficoltà la consapevolezza che può avere un'altra possibilità nel mondo del lavoro. Il colloquio di accoglienza è adattato alle esigenze individuali ed è finalizzato ai seguenti obiettivi:

1) fornire al lavoratore un bilancio delle sue competenze;
2) accompagnare il lavoratore alla ricerca di un nuovo lavoro;
3) erogare un percorso formativo con l'obiettivo di rafforzare le proprie competenze individuali. In quest'ultimo caso, e soprattutto per le competenze di base, si attinge al "catalogo corsi" provinciale.

Azioni rivolte alle imprese

Le aziende erogano corsi di riqualificazione e mantenimento delle competenze dei propri dipendenti, inclusa la platea trattata dagli ammortizzatori sociali. Tali corsi sono finanziati dalla Provincia. Per supportare le imprese nell'individuazione dei percorsi formativi rivolti ai lavoratori in disagio occupazionale, la Provincia ha attivato interventi di assistenza tecnica comprendenti l'orientamento e la consulenza formativa.
Le imprese (specie le piccole e micro imprese artigiane) possono rivolgersi alle Scuole professionali che, secondo il settore economico di riferimento e previa un'attenta analisi dei fabbisogni territoriali, predispongono piani formativi specifici che comprendono servizi di informazione, accoglienza e consulenza/orientamento per i lavoratori in disagio occupazionale.

I servizi offerti dai Centri di mediazione al lavoro e dagli altri soggetti previsti

Nella Provincia autonoma di Bolzano i servizi al lavoro sono offerti dai Centri di mediazione al lavoro provinciali che supportano gli utenti nella definizione del Piano di Azione Individuale (PAI). Tali Centri sono coadiuvati dagli Enti di formazione (Scuole professionali provinciali o strutture formative accreditate) che erogano anche servizi di orientamento professionale. I Centri di mediazione al lavoro, oltre al riconoscimento e verifica delle richieste di cassa integrazione e mobilità (sia ordinaria, sia straordinaria, sia in deroga) prendono visione dei fabbisogni formativi espressi dalle aziende al fine di definire, assieme ai beneficiari i percorsi di politica attiva. Essi hanno anche la responsabilità di verificare l'effettiva attuazione delle misure concordate in base alle informazioni che provengono dagli enti formativi coinvolti (Scuole professionali provinciali ed enti di formazione accreditati).
I servizi offerti da tali soggetti sono:

- azioni di consulenza individuale attraverso l'analisi delle competenze e dei fabbisogni (bilancio di competenze) tenendo conto delle aspettative dei singoli;
- servizi informativi e di accoglienza finalizzati a fornire informazioni agli utenti sulle opportunità di lavoro nel settore privato e/o nel settore pubblico, sui corsi di aggiornamento, riqualificazione e formazione professionale e su tutte le altre possibilità nell'ambito della ricerca del lavoro;
- servizio di tutoraggio per l'accompagnamento e l'inserimento al lavoro;
- predisposizione del Piano di Azione Individuale (PAI);
- accompagnamento del lavoratore nell'adesione alle proposte formative elaborate.
- corsi tecnici di aggiornamento professionale da parte di Scuole professionali provinciali e di enti di formazione accreditati;
- voucher individuali per la partecipazione ai corsi inseriti nel "catalogo provinciale" dei corsi di formazione continua sul lavoro (il contributo del voucher varia da un minimo di 400 euro fino ad un massimo di 1.500 euro);

- corsi di riqualificazione e aggiornamento delle competenze in azienda e rivolti ai propri dipendenti cassa integrati;
- piani formativi elaborati da Scuole professionali e rivolti alle microimprese.

Servizi per la formazione: soggetti e tipologia di servizio

I servizi formativi sono differenziati a seconda dei destinatari (lavoratori o imprese) e devono essere erogati da Enti di formazione pubblici o privati accreditati. La Provincia è titolare sia di interventi finanziati con il FSE, sia di interventi finanziati con fondi provinciali. La programmazione dell'offerta formativa viene effettuata dalla Provincia a seguito di un confronto continuo con aziende, associazioni professionali e di categoria, volto a rilevare i fabbisogni professionali.
Il catalogo provinciale dell'offerta formativa tiene conto dei fabbisogni di aggiornamento/riqualificazione dei lavoratori coinvolti dai trattamenti in deroga. Tale catalogo comprende corsi finalizzati al mantenimento del posto di lavoro o al reinserimento professionale dei lavoratori in disagio occupazionale e/o a rischio di disoccupazione. Inoltre è prevista l'opportunità di voucher individuali per rispondere a particolari esigenze non coperte dall'offerta formativa. Le azioni formative e/o di accompagnamento possono essere finalizzate anche alla riqualificazione e all'innalzamento delle competenze degli imprenditori che gestiscono aziende colpite dalla crisi economica. Tenuto conto della situazione di crisi economica e finanziaria in atto nel territorio provinciale vengono considerati prioritari gli interventi formativi rivolti a:
- persone over 50 (in particolare donne) e persone con basso titolo di studio finalizzati all'inserimento e alla permanenza nel mercato del lavoro;
- aziende destinatarie di finanziamenti di politiche attive del lavoro per i propri lavoratori e piccole e micro-imprese artigiane. Esse possono accedere ai finanziamenti messi a disposizione dalla Provincia per poter aggiornare e riqualificare i propri lavoratori, soprattutto tecnici ed operatori, grazie alla possibilità di poter ricorrere a servizi formativi (ad esempio progetti di sviluppo di competenze informatiche e manageriali nel commercio).

Nel corso del 2012 la Provincia autonoma di Bolzano ha emanato un Bando FSE per la realizzazione di azioni formative in ottica anticrisi del 19 giugno 2012. Il finanziamento complessivo del bando è pari a 25 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Provinciale (PO FSE CRO 2007-2013). Gli interventi formativi che si intendono finanziare hanno come contesto di riferimento la situazione di crisi economica e finanziaria di particolare gravità e complessità che vede coinvolto il territorio provinciale. Inoltre, anche per il biennio 2012-2013 le priorità di bando sono la realizzazione di interventi

formativi di contrasto alla crisi e di sostegno all'innovazione. Le azioni formative finanziabili sono così distribuite: Asse Adattabilità (9 milioni di Euro), Occupabilità (7 milioni di Euro), Asse Inclusione sociale (2 milioni di Euro) e Asse Capitale umano (7 milioni di Euro). Gli obiettivi del bando sono:

- sviluppare interventi rivolti alle persone più colpite dall'attuale crisi economica volti a favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro;
- promuovere l'adattabilità dei lavoratori e delle imprese per aumentarne la competitività;
- conseguire un elevato livello di occupazione per le categorie più deboli nel mercato del lavoro;
- migliorare l'inclusione sociale e lavorativa dei soggetti svantaggiati al fine di promuovere la coesione sociale;
- innalzare le conoscenze e le competenze del capitale umano al fine di realizzare un'economia basata sulla conoscenza.

Hanno presentato proposte progettuali le seguenti tipologie di soggetti in regola con le norme provinciali in materia di accreditamento:

- Enti pubblici e privati;
- Enti bilaterali costituiti dalle parti sociali;
- Imprese (anche del movimento cooperativo) e loro consorzi;
- Associazioni con finalità formative e sociali;
- Comuni e loro consorzi.

Priorità è stata data ai progetti rivolti a persone e imprese in crisi di mercato finalizzati all'inserimento e alla permanenza nel mercato del lavoro e ad innalzare le competenze dei giovani e di altre categorie a rischio di esclusione quali le donne, le persone over 50 anni e quelle con basso titolo di studio.

PA Trento: dati di attuazione

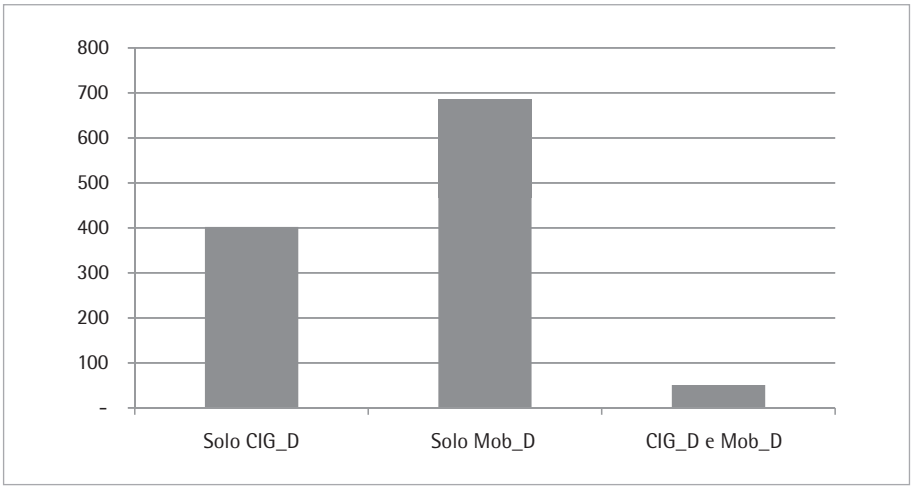
Grazie ai dati forniti dalla banca dati SIP-INPS[5] è possibile ricostruire la platea dei beneficiari potenziali delle misure di politica attiva, sia in termini di unità locali coinvolte (sedi operative delle aziende che hanno utilizzato ammortizzatori sociali in deroga), sia in termini di percettori, fino al 31 dicembre 2012.

[5] Tale banca dati registra tutti i trattamenti di sostegno al reddito a pagamento diretto nell'ambito delle misure in deroga.

Le unità locali coinvolte

Nella regione Trentino A.A[6], nel quadriennio 2009-2012, hanno beneficiato di trattamenti in deroga complessivamente 1.139 unità locali. Di queste più della metà (686 unità) hanno usufruito di mobilità in deroga, 402 hanno utilizzato la Cassa Integrazione in deroga, mentre 51 hanno beneficiato di entrambi i trattamenti (grafico 1).

Grafico 1 **Trentino A.A.: Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga per tipologia di trattamento utilizzato, valori assoluti (Quadriennio 2009-2012)**



Fonte: Elaborazione ISFOL e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I trattamenti

I dati relativi ai trattamenti in deroga erogati in Trentino Alto Adige sono sintetizzati nella tabella che segue (tabella 11):

[6] Nella Provincia Autonoma di Trento i dati sui trattamenti e percettori trattati da SIP sono aggregati a quelli della Provincia Autonoma di Bolzano.

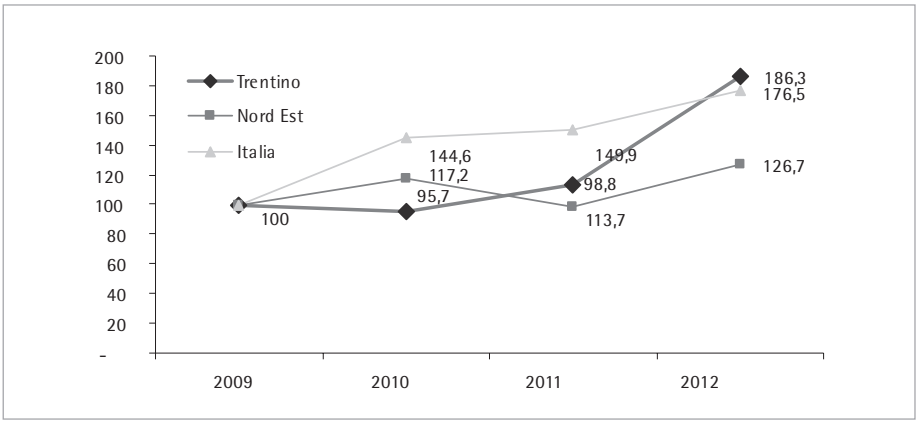
Tabella 11 **Numero di trattamenti CIG in deroga per durata in ore e anno di riferimento (Trentino AA, annualità 2009-2012)**

Annualità	CIGS pagamenti diretti in deroga						Totale Mobilità in deroga	Totale deroga
	Durata della sospensione					Totale CIG		
	fino al 24%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	al 100%			
2009	157	297	198	156	135	943	24	967
2010	150	149	94	108	97	598	327	925
2011	155	147	66	82	91	541	558	1.099
2012	305	298	142	116	143	1.004	798	1.802
Totale 2009-2012	**767**	**891**	**500**	**462**	**466**	**2.508**	**1.114**	**3.622**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

In Trentino Alto Adige sono stati erogati complessivamente, nel quadriennio 2009-2012, 3.622 trattamenti in deroga, la maggioranza dei quali (69,2%) è costituito da CIG, gli altri 1.114 trattamenti sono erogati in regime di mobilità.
Per quanto riguarda la durata dei trattamenti CIG, si riscontra una prevalenza delle sospensioni di durata breve o intermedia: dal 25% al 49% dell'orario lavorativo (891), o fino al 24% (767). Tali dati indicano una sostanziale tenuta del tessuto produttivo locale, in quanto le sospensioni al 100% risultano essere poco frequenti rispetto a quelle di durata ridotta.

Grafico 2 **Andamento dei trattamenti in deroga (Cassa integrazione e Mobilità) (Trentino A.A, quadriennio 2009-2012)**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

L'andamento del numero complessivo di trattamenti in deroga in Trentino risulta sostanzialmente costante nel triennio 2009-2011, mentre subisce un notevole incremento tra il 2011 e il 2012 (grafico 2) raggiungendo sostanzialmente i livelli del resto d'Italia. Vale la pena segnalare, a partire dal 2012, un significativo aumento del divario tra i valori registrati in Trentino e quelli rilevati nel Nord Est in termini di trattamenti in deroga erogati.

I percettori

Esaminando i dati relativi ai percettori dei trattamenti in deroga va evidenziato che in Trentino Alto Adige hanno beneficiato di ammortizzatori sociali complessivamente 3.131 lavoratori: di questi 2.137 hanno percepito CIG in deroga, mentre 1.042 hanno usufruito della mobilità in deroga (tabella 11). I CIG sono più del doppio dei percettori di mobilità: tale dato indica una netta prevalenza dei soggetti sospesi rispetto ai lavoratori cessati in attesa di ricollocazione professionale. Tuttavia i lavoratori in mobilità rappresentano comunque una percentuale significativa (32,8% dei percettori totali), specie se confrontati con il dato italiano (15,5%).

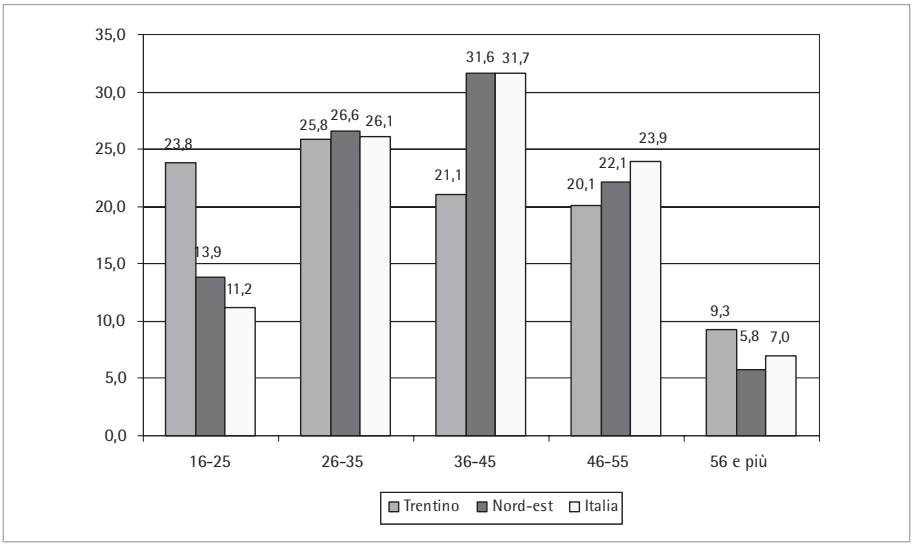
Tabella 12 Numero di percettori di AA.SS. in deroga, v.a. e %, tipologia di prestazione e tasso di coinvolgimento (Trentino A.A. quadriennio 2009-2012)

	CIG in deroga		Mobilità in deroga		Quota % per tipologia trattamento in deroga		Occupati, media 2012	Percettori AA.SS. in deroga	Tasso di coinvolgimento
	V.A.	%	V.A.	%	% CIG	% Mob	A	B	B/A
Trentino A.A.	2.137	0,3	1.042	0,8	67,2	32,8	256.738	3.131	1,22
Italia	711.318	100,0	130.754	100,0	84,5	15,5	12.942.499	825.379	6,4

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e ISTAT

Analizzando i dati contenuti nella tabella 12 si osserva come il *tasso di coinvolgimento* sia estremamente basso (1,22%): ciò indica una sostanziale tenuta del tessuto produttivo locale. Riguardo alla d*istribuzione di genere* si evidenzia una forte superiorità dei percettori di sesso maschile (67,2%) rispetto a quelli di sesso femminile (32,8%). Inoltre, in relazione all'età dei trattati, si segnala una netta prevalenza della fascia giovanile (16-25 e 26-35) di percettori in controtendenza rispetto all'andamento nazionale, segno che la crisi in trentino ha penalizzato maggiormente i giovani che insieme rappresentano quasi la metà dell'intera platea dei percettori) (cfr. grafico 3).

Grafico 3 **Distribuzione per età dei percettori dei trattamenti in deroga (Trentino A.A. Nord-Est, Italia, quadriennio 2009- 2012)**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e ISTAT

L'attuazione fisica delle politiche attive per il lavoro

I dati evidenziano che, nel quadriennio 2009/2012, oltre la metà dei percettori di trattamenti in deroga, residenti nella Provincia Autonoma di Trento, ha usufruito di politiche attive per il lavoro, per un totale di 1.060 lavoratori interessati (tabella 13). Nel 61,5% dei casi (pari a 677 individui) si tratta di lavoratori in mobilità in deroga, nel 34,8% si tratta di percettori di CIG in deroga. Una quota residuale (3,6%) è rappresentata dai titolari di trattamenti diversificati (CIG in deroga più Mobilità in deroga). Esaminando la distribuzione di genere, in tutti e tre i cluster si rileva una prevalenza di presenza maschile, nel complesso 63,6% rispetto a poco più di un terzo di presenza femminile (36,4%) (tabella 13).

Tabella 13 **Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere (2009-2012)**

Cluster	Uomo	Donna	Totale
CIG_D	271	112	383
Mob_D	403	274	677
Trattamenti diversificati	26	14	40
Totale	**674**	**386**	**1.060**

Fonte: Provincia Autonoma di Trento

I percettori di trattamenti in deroga sono collocati per lo più nella fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni, ma è notevole la presenza di percettori di mobilità in deroga nella fascia di età più giovane (15-24) (tabella 14).

Tabella 14 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Classi d'età (2009-2012)

	Classi di età						
Cluster	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e più	Totale
CIG_D	34	122	109	93	25		383
Mob_D	227	201	22	99	123	5	677
Trattamenti diversificati	18	10		10	2		40
Totale	**261**	**323**	**131**	**192**	**148**	**5**	**1060**

Fonte: Provincia Autonoma di Trento

Tabella 15 Numero di Servizi PAL distinti per CIG_D e Mob_D (quadriennio 2009-2012)

	Tipologia Servizi per il lavoro	CIG_D	MOB_D	CIG_D + MOB_D	Totale
Servizi per il lavoro	Accoglienza e informazione orientativa	107	919	89	1.115
	Colloqui orientativi	85	464	59	608
	Colloqui individuali	96	1.370	140	1.606
	Colloqui di gruppo	5	37	6	48
	Bilancio di competenze	4	8	2	14
	Patto di servizio	21	198	14	233
	Servizi per l'incontro domanda-offerta di lavoro	12	160	14	186
Formazione FSE	Corsi brevi (<40 ore)	192	323	37	552
	Corsi lunghi (100–200 ore)	111	38	11	160
	Corsi lunghi (200–600 ore)	27	7	2	36
Formazione non FSE	Corsi brevi (<40 ore)	0	0	0	0
	Corsi lunghi (100–200 ore)	5	10	1	16
	Corsi lunghi (200–600 ore)	0	1	0	1
	Totale	**665**	**3.535**	**375**	**4.575**

Fonte: Provincia Autonoma di Trento

Analizzando i servizi di politiche attive erogati, si osserva che il numero di tali servizi (tabella 15), in quasi tutte le tipologie, sia quasi pari ed in alcuni casi (servizi di accoglienza e informazione orientativa, colloqui individuali) sia addirittura superiore al numero di persone coinvolte: dunque ogni percettore ha potuto usufruire in genere di più di uno dei servizi elencati, con una larga prevalenza dei servizi per il lavoro iniziali. Con riferimento ai servizi al lavoro offerti, si osserva che il 42,2% ha riguardato i colloqui individuali, mentre il 29,3% è costituito da servizi di accoglienza e informazione orientativa (tabella 15).
Per quanto riguarda gli *interventi formativi a finanziamento FSE* rivolti ai percettori di trattamenti in deroga si evince che la maggiore frequenza è associata ai percorsi formativi di breve durata (<40 ore). Infatti, nel quadriennio 2009-2012, sono stati erogati 552 corsi brevi (<40 ore), pari al 73,8% del totale dei corsi offerti (tabella 15). Viceversa, i corsi di lunga durata (100-200 ore o 200-600 ore) registrano una minore frequenza in entrambi i cluster (percettori di CIG in deroga e lavoratori in mobilità). Il vantaggio di questi corsi è infatti legato alla brevità, flessibilità e modularità dei percorsi, oltre che alla modalità di fruizione più rapida, diretta e meno burocratica. Tale tendenza è confermata dai dati indicati nella tabella 16, dai quali si evince che, nel biennio 2011-2012, tramite i corsi di breve durata (<40 ore), sono stati intercettati 4.798 lavoratori. La preferenza accordata ai corsi brevi riguarda sia i soggetti disoccupati (4.046 lavoratori) che quelli sospesi (591 lavoratori)[7]. Viceversa, tramite i corsi di lunga durata (100-200 ore o 200-600 ore) sono stati coinvolti 946 lavoratori. Pertanto i lavoratori coinvolti in interventi formativi FSE nel biennio 2011-2012 ammontano a 5.744 unità.

Tabella 16 Dati di attuazione degli interventi formativi FSE rivolti ai lavoratori disoccupati o sospesi nel biennio 2011/2012

Biennio 2011/2012	Tipologia di percorsi	Tipologia di destinatari	n. lavoratori avviati
2011	Corsi lunghi (100-200 h)	Sospesi	0
	Corsi brevi (<40 h)	Sospesi	356
2012	Corsi lunghi (100-200 h)	Sospesi	30
	Corsi brevi (<40 h)	Sospesi	205
2011	Corsi lunghi (200-600 h)	Disoccupati	916
	Corsi brevi (<40 h)	Disoccupati	3130
2012	Corsi lunghi (200-600 h)	Disoccupati	Percorsi in fase di attuazione
	Corsi brevi (<40 h)	Disoccupati	1107
Totale			**5.744**

Fonte: Agenzia del Lavoro (dati al 25/05/2012)

[7] Tale dato si riferisce alla totalità dei lavoratori disoccupati e sospesi nel biennio 2011-2012 indipendentemente dalla tipologia di ammortizzatore ordinario o in deroga.

Analizzando, inoltre, gli ambiti di intervento formativo sulla totalità dei corsi, va segnalato che il 72,2% ha riguardato la formazione di base/trasversale, il 27,7% la formazione professionalizzate/specialistica/settoriale, e un residuale 1% la formazione all'autoimprenditorialità (tabella 17).

Tabella 17 Numero di moduli formativi per ambiti distinti per CIG_D e Mob_D (quadriennio 2009-2012)

Ambiti d'intervento formativo	CIG_D	MOB_D	CIG_D + MOB_D	Totale
Formazione di base/trasversale	192	323	37	552
Formazione professionalizzante/specialistica/settoriale	143	56	13	212
Formazione all'autoimprenditorialità			1	1
Totale	**335**	**379**	**51**	**765**

Fonte: Provincia Autonoma di Trento

La quota di percettori presi in carico, che hanno partecipato ad almeno un evento formativo FSE è pari a 665 su 1.060 trattati (62,7%). Il costo totale speso per attività formative a valere sul FSE, rivolte ai percettori di AA.SS. in deroga, erogate nel quadriennio 2009-2012, è pari ad €. 1.055.359,01.

Riferimenti normativi relativi al biennio 2011-2012

PA Trento

- *Protocollo d'intesa tra PA di Trento e Parti sociali dell'11/02/2011* avente ad oggetto azioni per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica;
- *Intesa Stato-Regioni e Province Autonome del 20/04/2011* in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per gli anni 2011/2012;
- *Protocollo d'intesa tra PA di Trento e Parti sociali del 30/12/2011* avente ad oggetto l'estensione all'anno 2012 delle azioni per affrontare l'emergenza occupazionale conseguente alla crisi economica e degli ammortizzatori sociali in deroga;
- *D.G.P. n. 360 del 04/03/2011* avente ad oggetto l'incarico all'Organismo intermedio Agenzia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento di svolgere le funzioni a cofinanziamento del FSE nonché le attività di gestione amministrativo-finanziarie delle stesse azioni;

- *D.G.P. n. 718 del 15/04/2011* avente ad oggetto il recepimento nei Criteri degli interventi di politica del lavoro per l'anno 2011 delle misure anticrisi previste dal Protocollo d'Intesa del 11/02/2011 tra Provincia di Trento e Parti sociali;
- *D.G.P. n. 1182 del 03/06/2011* recante l'approvazione del Documento denominato "Stralcio del programma annuale delle attività per la formazione professionale-Azioni di competenza dell'Agenzia del Lavoro, annualità 2011";
- *Avviso pubblico (D.G.P. n. 1182 del 03/06/2011)* per la presentazione di proposte progettuali aventi contenuto formativo cofinanziate dal FSE di cui al Documento degli interventi di Politica del Lavoro 2011-2013 adottato con D.G.P. n. 1608 del 29/07/2011 nell'ambito degli Interventi formativi destinati alla sensibilizzazione, all'informazione ed alla formazione di breve durata (a valere sull'Asse I Adattabilità ob. Spec. A);
- *Avviso pubblico (D.G.P. n. 1182 del 03/06/2011)* per la presentazione di proposte progettuali aventi contenuto formativo cofinanziate dal FSE di cui allo Stralcio del Programma annuale delle attività per la formazione professionale-Azioni di competenza dell'Agenzia del Lavoro-annualità 2011, adottato con D.G.P. n. n. 1182 del 03/06/2011 nell'ambito degli interventi di riqualificazione delle competenze per disoccupati (a valere sull'Asse II Occupabilità Ob. Spec. E) e degli interventi di riqualificazione delle competenze a favore di disoccupati da almeno sei mesi o di età superiore ai 50 anni (a valere sull'Asse III Inclusione sociale Ob. Spec. G);
- *D.G.P. n. 1608 del 29/07/2011* avente ad oggetto l'approvazione del Documento dei Criteri degli interventi di politica del Lavoro per il triennio 2011-2013;
- *Determinazione del Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 563 dell'8 giugno 2011* avente ad oggetto le modalità e i termini di presentazione e di valutazione dei progetti rientranti nell'Asse I Adattabilità del Programma Operativo provinciale del FSE 2007-2013-Obiettivo specifico A "Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori";
- *L.R. n. 5 del 14 luglio 2011 della Regione Autonoma Trentino Alto Adige* avente ad oggetto il sostegno durante il periodo della finestra di accesso alla pensione a favore di coloro che beneficiano della mobilità e proroga delle misure anticrisi;
- *D.G.P. n. 951 del 18/05/2012* avente ad oggetto il "Primo aggiornamento della Sezione 2012 delle azioni ordinarie a cofinanziamento del Fondo sociale europeo" approvata con deliberazione 16 marzo 2012, n. 488, ad integrazione del Programma annuale delle attività per la formazione professionale 2011-2012 adottato con deliberazione della Giunta Provinciale 26 agosto 2011, n. 1822 e s.m.";
- *Determinazione del Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 648 del 28 maggio 2012* avente ad oggetto "Modalità e termini di presentazione e di valutazione dei progetti rientranti nell'asse I "Adattabilità" del Programma operativo provinciale Fondo Sociale Europeo 2007-2013-Obiettivo specifico A "Sviluppare sistemi di formazione continua e sostenere l'adattabilità dei lavoratori" operazione denominata "Iniziative di formazione finalizzate alla riqualificazione, aggiornamento e specializzazione";

- *Avviso pubblico (Determinazione del Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 648 del 28 maggio 2012)* per la presentazione di iniziative di formazione finalizzate alla riqualificazione, aggiornamento e specializzazione cofinanziate dal Fondo sociale europeo-annualità 2012 a valere sull'Asse I "*Adattabilità*" del Programma operativo provinciale Fondo Sociale Europeo-Obiettivo specifico A;
- *D.G.P. n. 1217 del 15/06/2012* recante "Modifiche al Documento degli interventi di politica del lavoro";
- *Determinazione del Dirigente Generale dell'Agenzia del Lavoro n. 1429 del 22 ottobre 2012* avente ad oggetto il Bando di Gara per l'affidamento dei percorsi di qualificazione/riqualificazione dei soggetti iscritti ai Centri per l'Impiego dell'Agenzia del Lavoro-n. 4 lotti;
- *Intesa Stato-Regioni e Province Autonome del 22/11/2012* in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per l'anno 2013;
- *D.G.P. n. 2868 del 27/12/2012 avente ad oggetto* "Modifiche al documento degli interventi di politica del lavoro 2011-2013";
- *Protocollo d'intesa tra PA di Trento e Parti sociali del 1/02/2013* avente ad oggetto l'estensione all'anno 2013 delle azioni provinciali per affrontare l'emergenza occupazionale per attuare gli ammortizzatori sociali in deroga.

PA Bolzano

- Intesa Stato-Regioni e Province Autonome del 2 aprile 2011 in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per gli anni 2011/2012;
- Intesa Stato-Regioni e Province del 22 ottobre 2012 in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per il 2013;
- L.R. n. 5 del 14 luglio 2011 della Regione Autonoma Trentino Alto Adige avente ad oggetto il sostegno durante il periodo della finestra di accesso alla pensione a favore di coloro che beneficiano della mobilità e proroga delle misure anticrisi;
- Accordo Quadro tra la PA di Bolzano e le Parti sociali del 2 marzo 2011 di seconda proroga delle misure anticrisi sino al 31 marzo 2012;
- Accordo Quadro tra la PA di Bolzano e le Parti sociali del 2 aprile 2012 di terza proroga dell'accordo quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga del 19 maggio 2009;
- Bando FSE del 26 aprile 2011 per la presentazione di progetti di formazione da realizzare con il finanziamento del FSE per il periodo 2011-2012 a valere sul Programma Operativo Provinciale (PO FSE CRO 2007-2013) sull'Asse I Adattabilità, Asse II Occupabilità, accessibilità e invecchiamento attivo, Asse III inclusione sociale, Asse IV Capitale umano;
- Bando FSE del 19 giugno 2012 per la presentazione di progetti di formazione da realizzare con il finanziamento del FSE per il periodo 2012-2013 a valere sul Programma Operativo Provinciale (PO FSE CRO 2007-2013) Asse I Adattabilità, Asse II Occupabilità, accessibilità e invecchiamento attivo, Asse III inclusione sociale, Asse IV Capitale umano.

5 Veneto

Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

Con l'*Accordo Quadro Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.
La *D.G.R. 650 del 17/05/2011* assegna le doti lavoro ai lavoratori in cassa integrazione in deroga ed in mobilità in deroga, nell'ambito degli interventi di politica attiva per il reinserimento, la riqualificazione e il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito dalla crisi economica. L'impegno complessivo disposto è di 20.565.352,94 euro.
Con *D.D.R. 438 del 06/06/2011* è stato pubblicato il "*Manuale operatore per la costruzione e la gestione degli interventi*", che illustra nel dettaglio il modello di intervento adottato dalla Regione e che fa riferimento alla *D.G.R. 650*.
L'Accordo per l'approvazione delle Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga 2012 del 29/11/2011 conferma le linee guida già adottate per quanto riguarda gli ammortizzatori sociali in deroga, ma affianca ad esse misure di sostegno all'occupazione dei lavoratori licenziati e all'ingresso agevolato delle giovani generazioni nel mercato del lavoro.
Con D.D.R. n. 153 del 07/02/2012 sono stati prorogati i percorsi di politica attiva previsti per il 2011 (D.G.R. 650/2011 e D.D.R. 438/2011) per i lavoratori presenti nelle domande di mobilità in deroga 2011-2012 approvate con proprio decreto entro il 30/03/2012 ed i lavoratori presenti nelle domande di cassa integrazione in deroga 2012 inoltrate e protocollate telematicamente entro il 30/03/2012. I percorsi sono da realizzarsi e concludersi entro il 31/12/2012.
Con D.G.R. n. 1198 del 25/06/2012 si approva la Direttiva per la realizzazione di interventi di politica attiva per il reinserimento, la riqualificazione e il reimpego dei lavoratori in cassa integrazione in deroga e in mobilità in deroga a copertura di tutto l'anno

2012. Il nuovo provvedimento, oltre a stanziare 15.000.000,00 di euro provenienti dal Fondo Sociale Europeo[1], introduce alcuni importanti elementi di innovazione quali:

- la promozione di tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo per i lavoratori in Mobilità in deroga e in Cassa Integrazione Guadagni in deroga, questi ultimi destinatari di percorsi di ricollocamento in quanto interessati a piani aziendali di gestione degli esuberi e/o ricollocazione;
- la realizzazione dei percorsi di formazione e di servizi finalizzati a sostenere lo sviluppo delle competenze legate all'auto imprenditorialità;
- il riconoscimento di una premialità al soggetto accreditato per i servizi al lavoro ammesso alla gestione degli interventi previsti, che colloca il lavoratore in mobilità in deroga che abbia compiuto 45 anni nell'ambito dei percorsi di ricollocamento, ad integrazione delle risorse messe a disposizione mediante la Dote lavoro[2];
- il potenziamento delle attività di monitoraggio e controllo al fine di garantire la corretta esecuzione delle attività anche attraverso accordi con altre istituzioni.
- I percorsi sono prioritariamente volti alla riqualificazione delle competenze coerenti con i fabbisogni professionali manifestati dall'impresa e alla eventuale ricollocazione attraverso azioni di miglioramento ed adeguamento delle competenze.

Con il D.D.R. n. 740 del 05/07/2012 si approva il nuovo *"Manuale Operatore per la gestione degli interventi"* che illustra nel dettaglio il modello di intervento adottato dalla Regione e che fa riferimento alla *D.G.R. 1198*.
Con D.D.R. n. 927 del 31/07/2012 sono stati approvati i progetti[3] presentati dai nuovi enti accreditati ai servizi per il lavoro per la gestione delle politiche attive delle doti lavoro 2012 relativi alla D.G.R. 1198/2012.

Anno 2010

Accordo per Linee Guida 2011 per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga del 07/12/2010.
Accordo per l'erogazione della mobilità in deroga anno 2010 del 20/07/2010.
D.G.R. n. 808 del 15/03/2010 "Interventi di politica attiva per il reinserimento la qualificazione, il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito da crisi economica".
Accordo per interventi di politica attiva e misure a sostegno a favore di lavoratori in somministrazione del 08/03/2010.

---

1 Assi Adattabilità, Occupabilità e Inclusione sociale.
2 Tale elemento ha carattere sperimentale e sarà oggetto di una specifica azione di monitoraggio.
3 I 42 progetti si collocano 14 sull'asse Adattabilità, 14 sull'asse Occupabilità, 14 sull'asse Inclusione Sociale del POR FSE 2007-2013.

Anno 2009

Accordo quadro per le misure anticrisi 2009 del 05/02/2009
D.G.R. n. 1757 del 16/06/2009 "Interventi di politica attiva per il reinserimento, la riqualificazione, il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito dalla crisi economica".

Platea soggettiva

Sono destinatari degli interventi i lavoratori di aziende aventi unità produttive ubicate nel Veneto, interessati da provvedimenti di Cassa integrazione in deroga, ed i lavoratori domiciliati in Veneto interessati dal provvedimento di Mobilità in deroga, per i quali sia previsto il cofinanziamento FSE e l'attivazione di percorsi di politica attiva sulla base degli *Accordi Operativi Regionali* del 5 febbraio 2009, dell'*Accordo* per l'approvazione delle "linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2011" del 13 dicembre 2010, dell'"Accordo Stato-Regioni per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2011-2012" del 20 aprile 2011[4] *e dell'Accordo* regionale per l'approvazione delle *"Misure anticrisi anno 2012"* del 29 novembre 2011[5],
Nello specifico, rispetto ai *lavoratori* in *cassa integrazione in deroga* sono destinatari dell'integrazione salariale tutti i dipendenti di aziende o di unità produttive situate in Veneto con qualsiasi tipologia di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato, di somministrazione e i soci di cooperativa (esclusi i rapporti di collaborazione co.co.pro.), per i quali i datori di lavoro abbiano richiesto la cassa integrazione in deroga e sia stata autorizzata da parte della Regione del Veneto.

Per quanto la *mobilità in deroga* sono individuati quei lavoratori domiciliati in Veneto licenziati o cessati con un'anzianità di 12 mesi presso la stessa azienda di cui 6 effettivamente prestati con queste caratteristiche:

- licenziati o che hanno terminato il contratto nel 2011 esclusi dai trattamenti di mobilità e disoccupazione ordinaria (8 mesi);
- che hanno esaurito il trattamento di disoccupazione ordinaria nel corso del 2011 (4 mesi);
- che hanno esaurito il trattamento di mobilità ordinaria di max 12 mesi nel corso del 2011 (4 mesi);

---

4 Come si evince dal *D.D.R. 438 del 6/06/2011.*
5 Come esplicitato dal *D.D.R. n. 740 del 05/07/2012.*

- che hanno esaurito il trattamento di mobilità ordinaria e che maturino il diritto alla pensione entro 12 mesi dal termine della mobilità (12 mesi).

Il modello regionale di accompagnamento dei lavoratori coinvolti

Gli strumenti di gestione

Gli interventi previsti dalla *D.G.R. n. 650 del 17/05/2011* e dalla *D.G.R. n. 1198 del 25/06/2012* sono finalizzati all'inserimento o al reinserimento lavorativo attraverso un insieme integrato di misure di politica attiva messe a punto tenendo conto dei fabbisogni di ciascun destinatario, in modo da costruire un percorso individualizzato che preveda l'utilizzo dei seguenti strumenti:
- Patto di servizio (PdS);
- Piano d'Azione Individuale (PAI);
- Dote individuale.

Il Patto di Servizio (PdS) è il "contratto" che stabilisce i compiti e il ruolo del destinatario degli interventi di politica attiva e del servizio per il lavoro competente nello svolgimento del percorso personalizzato di orientamento, riqualificazione e accompagnamento al lavoro. Lo strumento prevede esplicitamente che l'individuazione delle specifiche azioni da realizzare per promuovere l'occupabilità e l'inserimento lavorativo del disoccupato, debba avvenire attraverso la successiva definizione di un Piano d'Azione Individuale (PAI);

Il Piano di Azione Individuale (PAI) è lo strumento attraverso il quale il soggetto, insieme ad un operatore del sistema dei servizi per il lavoro, individua le specifiche azioni di politica attiva da realizzare e definisce un programma di attività funzionale al raggiungimento dell'obiettivo occupazionale individuato[6];

La Dote Individuale è assegnata a ciascun destinatario dell'intervento, non trasferibile ad altri soggetti, necessaria per la realizzazione del PAI e l'acquisizione di tutti quei servizi, previsti nello stesso Piano, che risultino funzionali al raggiungimento degli obiettivi formativi/occupazionali individuati in precedenza.
La partecipazione alle attività di politica attiva proposte mediante lo strumento della Dote, prevede il riconoscimento al lavoratore di un'indennità di partecipazione propor-

---

[6] La fruizione dell'indennità che sarà somministrata dall'INPS è subordinata alla partecipazione del soggetto alle diverse azioni previste dal PAI.

zionale al costo dei servizi di politica attiva effettivamente fruita, e comunque non superiore a tale costo.
Per l'anno 2012, la Regione intende promuovere tre tipologie di doti:
Tipo A - doti d'accesso alle prestazioni di politica attiva del lavoro, pari ad *euro 76,00* ciascuna, destinata a tutti i lavoratori presenti nelle domande di CIG in deroga presentate dalle imprese o beneficiari di Mobilità in deroga;
Tipo B - doti per percorsi individualizzati, pari ad *euro 335,00* ciascuna in riferimento alla *D.G.R. n. 650 del 17/05/2011, e ad euro 405,00* in riferimento alla *D.G.R. n. 1198 del 25/06/2012* destinati a sostenere i costi per interventi di politica attiva, di cui *euro 25,00* di voucher di servizio dedicati a sostenere la partecipazione ai percorsi di politica attiva da parte dei lavoratori in CIG in deroga effettivamente sospesi dal lavoro e dei lavoratori cui è riconosciuta la misura della Mobilità in deroga;
Tipo C - doti per percorsi aziendali, ciascuna pari ad *euro 720,00*, in riferimento alla *D.G.R. n. 650 del 17/05/2011, e ad euro 816,00* in riferimento alla *D.G.R. n. 1198 del 25/06/2012* destinati a sostenere i costi per la fruizione di percorsi formativi. La dote per i percorsi aziendali non prevede il riconoscimento del voucher di servizio.

La politica di intervento adottata dalla Regione Veneto è caratterizzata, in termini operativi, dai ruoli dei seguenti attori coinvolti nel processo di erogazione dei servizi:

- *La Regione Veneto* che, sulla base delle priorità tecniche di assegnazione, abbina il lavoratore al Soggetto accreditato. La Regione Veneto, inoltre, comunica sulla sezione dedicata del Sistema di gestione Portale Servizi Lavoro, l'elenco di tale abbinamento che potrà essere aggiornato con cadenza giornaliera;
- *L'Organismo accreditato per i Servizi delle Regione Veneto*, che prende in carico la persona con cui sottoscrive il Patto di Servizio. Tale Soggetto cura ed è garante della realizzazione del PAI fino alla chiusura dell'intervento;
- *Il lavoratore*, che accede ai percorsi di politica attiva sulla base della prenotazione della dote da effettuarsi rispondendo, entro 5 giorni, alla convocazione ricevuta dal soggetto accreditato per i servizi al lavoro.

Descrizione del percorso seguito dal lavoratore

CIG in deroga

L'azienda interessata, esperita la procedura di consultazione sindacale, invia la domanda alla Regione Veneto, dopo aver inviato la stessa per via telematica, per il tramite di CO Veneto, sul portale di Veneto Lavoro, indicando il fabbisogno presunto in ore. La domanda, redatta su specifica modulistica che sarà prodotta dal sistema telematico

riportando anche il numero di protocollo assegnato, dovrà contenere la data dell'accordo sindacale o del mancato accordo o delle comunicazioni effettuate alle OO.SS., il periodo e la durata complessiva della sospensione, i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti. I lavoratori interessati, al fine di percepire il trattamento di CIG in deroga, dovranno preventivamente sottoscrivere in sede aziendale *Dichiarazione di Immediata Disponibilità* (DID) alla partecipazione a programmi di politiche attive del lavoro o ad un'eventuale offerta di lavoro, che sarà allegata alla richiesta di intervento.
L'ufficio regionale competente trasmette all'INPS l'elenco delle autorizzazioni concesse. Le aziende, non appena ricevuta l'autorizzazione del trattamento di CIG in deroga da parte della Regione, sono obbligate a trasmetterla all'INPS.
Tutti i lavoratori sospesi a zero ore o con riduzione di orario sono tenuti alla frequenza di interventi di politica attiva.
La Regione Veneto, oltre a riconoscere il ruolo delle Parti Sociali nell'identificazione dei fabbisogni formativi delle persone, delle imprese e dei sistemi produttivi, promuoverà lo sviluppo di interventi mirati che potranno prevedere anche la partecipazione dei Fondi Interprofessionali.

Il lavoratore beneficiario di cassa integrazione in deroga accede ai percorsi di politica attiva sulla base della *Dichiarazione di Immediata Disponibilità* (DID) sottoscritta in sede aziendale, e della successiva prenotazione della *Dote*.
La Direzione Regionale Lavoro provvede ad assegnare il lavoratore al soggetto accreditato che ha avanzato la propria candidatura per la gestione delle doti. Entro cinque giorni dal ricevimento della raccomandata A/R inviata dal soggetto accreditato per i servizi al lavoro, ogni lavoratore è obbligato ad effettuare la prenotazione della dote rispondendo alla convocazione ricevuta.
La *prenotazione* è condizione necessaria per l'accesso alla misura di sostegno al reddito, ed è quantificata in due ore di attività individuale (*dote di Tipo A*), in cui ogni lavoratore riceverà le informazioni relative alle politiche attive e avrà la possibilità di aggiornare le informazioni relative al proprio profilo professionale.

Mobilità in deroga

Il lavoratore presenta domanda di mobilità in deroga, entro e non oltre 68 giorni dalla data del licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro:
- al Centro per l'Impiego (CPI) del proprio domicilio, contestualmente alla *DID*, che effettua un primo accertamento dei requisiti d'accesso;
- all'INPS territoriale per via telematica, che verificata la correttezza della domanda, eroga l'indennità per la durata prevista.

L'ufficio regionale competente trasmette all'INPS l'elenco dei lavoratori interessati.

Il lavoratore interessato al provvedimento di Mobilità in deroga accede agli interventi di politica attiva previo rilascio o conferma della *DID* e la presentazione della domanda di iscrizione alla lista di mobilità in deroga al Centro per l'Impiego del proprio domicilio.
In seguito all'approvazione della domanda da parte del Dirigente della Direzione Lavoro Regionale, la stessa Direzione provvederà all'avviamento alle politiche attive attraverso l'assegnazione ad uno dei soggetti accreditati gestori degli interventi.

Modalità e tempi di convocazione dei lavoratori

All'atto della sottoscrizione in sede aziendale della *Dichiarazione di Immediata Disponibilità* (DID), al lavoratore viene consegnata un'informativa sulle modalità di contatto e svolgimento dei percorsi di politica attiva del lavoro necessari al fine di percepire il trattamento di integrazione salariale. Successivamente il lavoratore verrà convocato in maniera formale a presentarsi presso l'unità operativa del soggetto accreditato/progetto cui è stato abbinato.
La lettera di convocazione dovrà riportare i contenuti dell'offerta e informare che in caso di non accettazione sarà effettuata la comunicazione all'INPS per la dichiarazione di decadenza, con le possibili conseguenze successive.
I soggetti accreditati beneficiari devono garantire l'interconnessione ai Sistemi Informativi Regionali, ovvero al portale www.servizilavoro.venetolavoro.it e sono tenuti a confermare immediatamente l'accettazione dei nominativi associati al progetto. Se ciò non avviene entro 5 giorni lavorativi dalla data di avvenuta associazione da parte dei sistemi regionali, il nominativo sarà ri-associato ad un nuovo progetto.

Caratteristiche dell'offerta formativa

I percorsi proposti pongono il lavoratore al centro di un piano individualizzato orientato alla riqualificazione e all'inserimento/reinserimento lavorativo attraverso l'implementazione di interventi di politiche attive del lavoro miranti al raggiungimento di obiettivi specifici e personalizzati. In quest'ottica, in cui la persona è al centro del sistema del mercato del lavoro, sono i servizi finalizzati alla valorizzazione del capitale umano ad adattarsi alle esigenze del singolo, modulandosi ai suoi fabbisogni.
I lavoratori destinatari del trattamento di Cassa integrazione in deroga e di Mobilità in deroga possono assolvere l'obbligo di adesione ai percorsi di politiche attive attraverso la partecipazione ad una delle seguenti tipologie di percorsi[7]:

- Percorsi individualizzati per i lavoratori in Cassa integrazione in deroga e Mobilità in deroga;
- Percorsi aziendali.

---

[7] Cfr. All. A al D.D.R. 438 del 6/06/2011 e All. A. al D.D.R. n. 740 del 05/07/2012.

I *Percorsi individualizzati per i lavoratori in Cassa integrazione in deroga* e *Mobilità in deroga* mirano alla riqualificazione e al ricollocamento attraverso l'erogazione di un insieme integrato di servizi di politica attiva, che andranno a costituire il percorso formalizzato nel Piano di Azione Individuale (PAI). I percorsi individualizzati, azioni focalizzate sulla persona nominativamente individuata e indirizzata verso percorsi personalizzati di politica attiva, sono organizzati per moduli, ovvero su segmenti auto consistenti che includono servizi al lavoro e attività formative.

Tali percorsi possono essere di due tipi a seconda delle condizioni in cui si trova il lavoratore: *Percorso di riqualificazione*, finalizzato all'*aggiornamento* delle competenze coerentemente con i fabbisogni professionali e quindi particolarmente rivolto a lavoratori in costanza di rapporto di lavoro per i quali si prevede una piena re-immissione nel processo produttivo di provenienza; *Percorso di ricollocamento,* fortemente orientato al ricollocamento del lavoratore, e quindi primariamente rivolto a lavoratori in mobilità in deroga, attraverso azioni di *miglioramento/adeguamento* delle competenze, ed, ove possibile, servizi di scouting aziendale e tirocini. Entrambi i percorsi possono prevedere l'erogazione di servizi di politica attiva e per la formazione tra quelli contenuti nello schema seguente:

Cod.	Servizi	Contenuto (Affiancamento/Supporto al destinatario per)
		A1 - Elaborazione PAI
A1.1	Colloquio accoglienza I livello e Patto di Servizio -	Sostenere la chiarificazione della domanda orientativa individuale
A1.2	Colloquio II livello per analisi esperienze e attese	Fornire informazioni circa le opportunità di percorsi al reimpiego; sottoscrizione Patto di Servizio
A1.3	Colloquio di definizione del PAI	Rilevare il profilo professionale e formativo del lavoratore, i possibili fattori di criticità per l'inserimento lavorativo, gli ambiti di disponibilità e le preferenze relativamente sia ai percorsi formativi sia all'attività lavorativa; - formalizzazione e sottoscrizione del PAI
		A2 - Counselling
A2.1	Colloquio di counselling individuale (solo CIG in deroga)	Migliorare la conoscenza di sé e delle proprie risorse per potenziare la capacità di scelta e di progettualità personale; definire la progettualità individuale; recuperare l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità; preparazione per il colloquio in azienda
A2.2	Colloquio di counselling di gruppo (solo CIG in deroga)	Acquisire un metodo di ricerca attiva del lavoro attraverso la presentazione degli strumenti per la ricerca attiva del lavoro; acquisire conoscenze relative al mercato del lavoro e agli strumenti di autopromozione
A2.3	Bilancio di competenze	Acquisire maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro trasferibilità in vista della definizione di un progetto professionale individuale

›››

segue schema

Cod.	Servizi	Contenuto (Affiancamento/Supporto al destinatario per)
	A3 - Tutorship inserimento lavorativo	
A3.1	Scouting aziendale e ricerca attiva individuale	Definizione del piano di ricerca attiva del lavoro e assistenza nel contatto con l'azienda; raccolta e diffusione curriculum vitae; ricerca e segnalazione delle *vacancie*; preselezione, verifica disponibilità e gestione del contatto/visita in azienda
	B - Percorsi di formazione (continua e permanente)	
B1.1	Percorsi brevi collettivi	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali
B1.2	Percorsi brevi individuali	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali
B1.5	Tutorato di Stage (solo mobilità in deroga)	Favorire un adattamento nell'ambiente di apprendimento

Fonte: Manuale operatore per la costruzione e gestione degli interventi, Allegato A - Decreto n. 438 del 6 giugno 2011.

La *D.G.R. n. 1198 del 25/06/2012* prevede il servizio *Colloquio di counselling di gruppo* (Cod. A2.2) anche per i lavoratori in mobilità ed introduce per il *Percorso individualizzato di ricollocamento* un ulteriore servizio di politica attiva: il *Tutorato di Stage* (Cod. B1.5) volto a favorire un adattamento nell'ambiente di apprendimento[8].

Nell'ambito del servizio A2.3, si realizza l'analisi delle competenze (*Bilancio*), soprattutto di quelle spendibili nel mercato del lavoro e che si configurano come leva strategica per la crescita dell'occupabilità della persona. L'analisi e la raccolta delle competenze ha come esito un *Dossier delle evidenze* legate a esperienze professionali e/o personali che possono essere documentate con prodotti (progetti, report, pianificazioni, etc.) e documentazioni formali (contratti, dichiarazioni del datore di lavoro, etc.).
Il Percorso finalizzato al ricollocamento prevede obbligatoriamente nel PAI, oltre ai servizi per la presa in carico (A.1):

- La realizzazione delle analisi delle competenze;
- Un numero di ore di formazione collettiva non superiore a 20 o individuale non superiore a 8.

Per quanto concerne la formazione a carattere generale, il percorso si sviluppa esclusivamente in riferimento alle seguenti aree tematiche di contenuto trasversale:

- Alfabetizzazione linguistica (italiano per stranieri, inglese, tedesco, francese...)
- Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
- Qualità
- Comunicazione e relazione

[8] *Cfr. Allegato A– Decreto n. 740 del 5 luglio 2012.*

- Alfabetizzazione informatica
- Organizzazione e Amministrazione
- Contabilità

La *D.G.R. n. 1198 del 25/06/2012* aggiunge ulteriori aree tematiche quali:

- Informatica avanzata
- Risorse umane
- Servizi alla persona

Le attività formative hanno una durata minima di 8 ore e possono coinvolgere da 1 (formazione individuale) a 15 partecipanti per singolo corso.
Il percorso formativo deve essere svolto nella sede del soggetto accreditato, non è ammessa la formazione in azienda e deve prevedere il rilascio di un'attestazione con la descrizione dei risultati di apprendimento acquisiti.

L'attività formativa per i beneficiari di mobilità in deroga è strettamente collegata al percorso di ricollocamento definito nel PAI, che deve promuovere una continuità nella pratica lavorativa prevedendo servizi per l'inserimento lavorativo.
Per i percorsi formativi a carattere generale è possibile adottare modalità specifiche per l'innovazione didattica, metodologica e organizzativa per la loro erogazione. Fatte salve le condizioni di registrazione e verifica dell'avanzamento fisico degli interventi è possibile adottare metodologie blended che integrino modalità di formazione a distanza (sincrona e asincrona) e d'aula e prevedano l'uso di tecnologie ICT e modalità organizzative che consentano la comunicazione sincrona tra docente, o tutor, e allievi.

I percorsi aziendali, alternativa ai percorsi individualizzati, sono percorsi di formazione finalizzati al rilancio produttivo e occupazionale a cui possono partecipare i lavoratori di aziende interessate da CIG in deroga e/o a piani di ricollocamento attraverso il potenziamento delle competenze individuali. Il progetto può avere carattere aziendale o interaziendale e deve essere rivolto ai lavoratori presenti nella domanda di CIG in deroga effettivamente sospesi.
Si tratta di azioni focalizzate sulla persona nominativamente individuata e indirizzata verso percorsi personalizzati di politica attiva, organizzati per moduli, ovvero su segmenti auto consistenti che includono servizi al lavoro e attività formative. I percorsi aziendali possono prevedere l'erogazione di servizi di politica attiva tra quelli contenuti prospetto seguente:

Cod.	Servizi	Contenuto (Affiancamento/Supporto al destinatario per)
	A1 - Elaborazione PAI	
A1.1	Colloquio accoglienza I livello e Patto di Servizio -	Sostenere la chiarificazione della domanda orientativa individuale
A1.3	Colloquio di definizione del PAI	Rilevare il profilo professionale e formativo del lavoratore, i possibili fattori di criticità per l'inserimento lavorativo, gli ambiti di disponibilità e le preferenze relativamente sia ai percorsi formativi sia all'attività lavorativa; - formalizzazione e sottoscrizione del PAI
	A2 - Counselling	
A2.1	Colloquio di counselling individuale	Migliorare la conoscenza di sé e delle proprie risorse per potenziare la capacità di scelta e di progettualità personale; definire la progettualità individuale; recuperare l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità; preparazione per il colloquio in azienda
A2.3	Bilancio di competenze	Acquisire maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro trasferibilità in vista della definizione di un progetto professionale individuale
	A3 - Tutorship inserimento lavorativo	
A3.1	Scouting aziendale e ricerca attiva individuale	Definizione del piano di ricerca attiva del lavoro e assistenza nel contatto con l'azienda; raccolta e diffusione curriculum vitae; ricerca e segnalazione delle vacancies; preselezione, verifica disponibilità e gestione del contatto/visita in azienda
	B - Percorsi di formazione (continua e permanente)	
B1.1	Percorsi brevi collettivi	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali

Fonte: Manuale operatore per la costruzione e gestione degli interventi, Allegato A– Decreto n. 740 del 5 luglio 2012.

Attivazione di tirocini di reinserimento lavorativo

La *D.G.R. n. 1198 del 25/06/2012* introduce la possibilità, per i lavoratori in Mobilità in deroga e in CIG in deroga destinatari di percorsi di ricollocamento in quanto interessati a piani aziendali di gestione degli esuberi e/o ricollocazione, di essere avviati a percorsi di tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo. Il soggetto accreditato per i servizi al lavoro che prende in carico il lavoratore attraverso la sottoscrizione del *Patto di Servizio* può promuovere l'attivazione di percorsi di tirocinio della durata di massimo 6 mesi, comprese eventuali proroghe[9]. Per l'attivazione del tirocinio è richiesta la convenzione tra il soggetto promotore e quello ospitante e il progetto formativo.

[9] Ai sensi dell'art.41 della L.R. 3/2009 e della D.G.R.337 del06/03/2012 con cui la Regione ha disciplinato i tirocini.

Premialità per l'inserimento lavorativo

La *D.G.R. n. 1198 del 25/06/2012* prevede, nell'ambito dei percorsi di ricollocamento destinati a lavoratori in mobilità in deroga, il riconoscimento di una premialità a favore degli enti accreditati per i servizi al lavoro che occupano i lavoratori in mobilità in deroga di età superiore ai 45 anni con contratti a tempo determinato per almeno 12 mesi[10] o con contratti a tempo indeterminato[11]. L'assunzione del lavoratore deve avvenire nel periodo di Mobilità concesso e comunque entro il 31/12/2012. La premialità, introdotta a titolo sperimentale, è oggetto di una specifica azione di monitoraggio, condotta in itinere ed ex-post, che prevede anche il coinvolgimento dei soggetti accreditati, dei lavoratori e delle imprese anche attraverso la somministrazione di un questionario ad hoc.

Validazione dei percorsi

Le attività di formazione, sia individuali che aziendali, dovranno essere registrate sul portale dedicato della Regione Veneto. L'esito della registrazione è l'Attestazione di erogazione dei servizi.
Al termine dell'attività formativa dovrà essere rilasciato al destinatario l'*Attestazione dei risultati di apprendimento acquisiti* (RdA) espressi in termini di competenze, conoscenze e abilità, in coerenza con le indicazioni europee (EQF) e nazionali.
L'attestato prevede oltre ai dati anagrafici del lavoratore e ai riferimenti del progetto anche il titolo e la durata in ore ma soprattutto pone in evidenza i risultati di apprendimento acquisiti dal lavoratore previa verifica nell'ambito del precorso formativo.

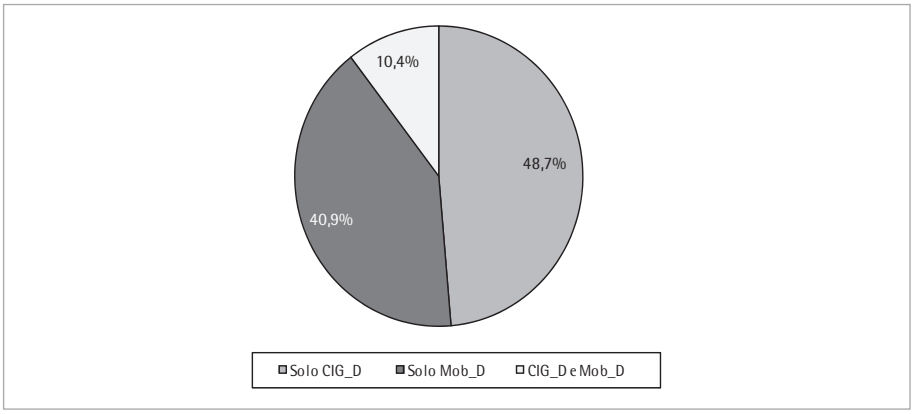
I dati di attuazione

Le unità locali che in Veneto sono ricorse ad ammortizzatori sociali in deroga nel quadriennio 2009-2012 ammontano a 24.537. La distribuzione, tra aziende che hanno usufruito di mobilità in deroga e aziende che hanno ricevuto cassa integrazione in deroga, risulta abbastanza equilibrata, con una leggera prevalenza di queste ultime. Soltanto una azienda su 10 ha usufruito di entrambe le tipologie di ammortizzatori sociali in deroga (grafico 1).

---

10 Valore della premialità per inserimento lavorativo 1.200 Euro.
11 Valore della premialità per inserimento lavorativo 2.000 Euro.

Grafico 1 Numero di Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, dati percentuali, (Veneto, quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Il numero complessivo dei trattamenti in deroga (CIG e Mobilità) ammonta a 130.882, con una netta preponderanza della Cassa Integrazione (oltre centomila trattati) sulla Mobilità (poco più di ventimila) (tabella 1). Il fatto che i lavoratori in Mobilità siano circa 1/5 di quelli in Cassa Integrazione potrebbe denotare una speranza di ripresa del tessuto produttivo veneto, in quanto la Cassa Integrazione è pur sempre una misura temporanea mentre la Mobilità prelude ad un ridimensionamento dell'azienda di appartenenza e quindi alla necessità di trovare una ricollocazione lavorativa.
Per quanto riguarda però il trend annuale dei due dispositivi si nota che mentre la Cassa Integrazione ha un andamento altalenante, con un calo nel 2011 e un ulteriore picco nel 2012, la mobilità segue un percorso di crescita costante: si parte da circa 2.000 trattamenti nel 2009, che triplicano nel 2010, fino a sforare quota 11.000 nel 2012. Questo potrebbe indicare una recrudescenza degli effetti della crisi nel corso del quadriennio di riferimento.

Tabella 1 Numero di trattamenti erogati, v.a. (Veneto, quadriennio 2009-2012)

	Annualità di riferimento				
Tipologia trattamento	2009	2010	2011	2012	**Totale**
CIG	39.959	35.529	31.251	39.053	**108.233**
Mobilità	2.334	6.411	10.068	11.692	**22.649**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Prendendo in considerazione la durata oraria dei trattamenti CIG, un dato positivo è costituito dalla prevalenza delle sospensioni dell'orario lavorativo di durata breve e intermedia; ciò stà ad indicare che la Cassa Integrazione ha avuto una funzione complementare rispetto alla normale attività lavorativa (vedi tabella 2).
Oltre la metà dei trattamenti CIG erogati ha avuto, infatti, in tutte le annualità, una durata oraria della sospensione inferiore al 50%, con una prevalenza del gruppo fino al 24%. Il trattamento utilizzato in misura minore è quello che prevede una sospensione oraria dal 75 al 99%.

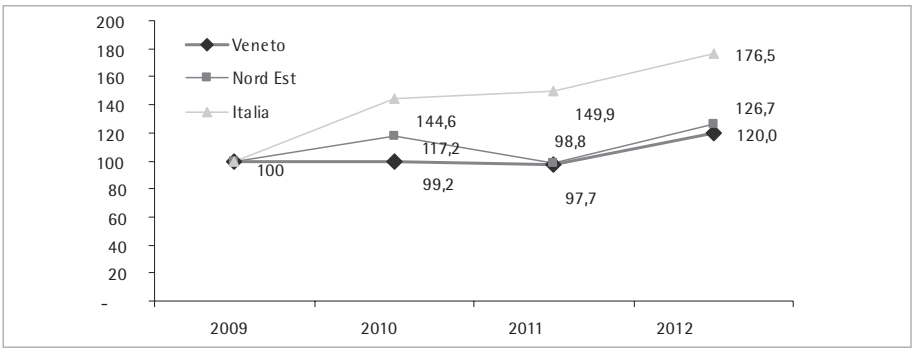
Tabella 2 Durata oraria dei trattamenti CIG erogati, v.a. (Veneto, quadriennio 2009-2012)

	Durata oraria CIG				
Annualità	fino al 24%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	al 100%
2009	10574	11562	7124	5258	5441
2010	14093	8930	4541	3401	4564
2011	13180	7738	3476	2652	4205
2012	15028	10444	5517	4001	4063
Totale	**52875**	**38674**	**20658**	**15312**	**18273**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Se confrontato col dato complessivo relativo all'utilizzo dei trattamenti in deroga nel territorio nazionale, e in particolare nell'area del Nord-Est, quello del Veneto sembra indicare che le aziende del territorio abbiano usufruito degli ammortizzatori sociali in deroga in misura percentuale inferiore (grafico 2).
Si segnala comunque un aumento nell'ultima annualità al ricorso alla Mobilità e alla CIG, in controtendenza rispetto all'andamento riscontrato nel precedente triennio, che aveva visto un calo dei trattamenti erogati.

Grafico 2 Andamento dei trattamenti in deroga (Cassa integrazione e in Mobilità) nel quadriennio 2009-2012; 2009=100



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

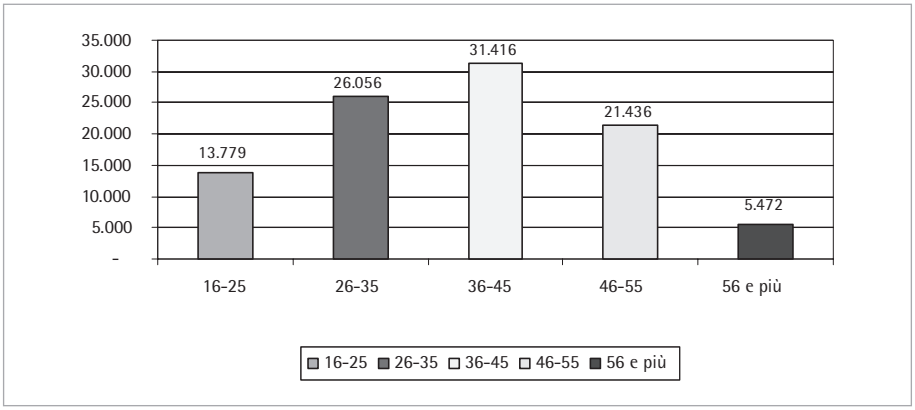
Complessivamente i percettori di Ammortizzatori sociali in deroga sono stati 98.260, con una netta prevalenza dei cassa integrati, che ammontano a circa 80.000. Il dato è coerente con quanto riscontrato a livello nazionale e nell'area del Nord Est.
Focalizzandoci sul totale dei percettori (98.260) la maggior parte 72.627 (74%), ha avuto un solo trattamento, mentre solo il 25.532 (26%) ha dovuto ricorrere a due trattamenti.
Va segnalato tuttavia come, in Veneto, oltre 7 occupati su 100 siano stati coinvolti in qualche tipologia di trattamento in deroga (tabella 3).
Tale tasso di coinvolgimento in Veneto è leggermente superiore a quello rilevato per il Nord Est e a quello relativo al territorio nazionale italiano probabilmente a causa del fatto che il Veneto rappresenta una delle regioni con più lavoratori in Italia.

Tabella 3 Numero di percettori di AA.SS. in deroga, v.a. e %, tipologia di prestazione e tasso di coinvolgimento (Veneto, quadriennio 2009-2012)

	CIG in deroga		Mobilità in deroga		Quota % per tipologia trattamento in deroga		Occupati, media 2012	Percettori AA.SS. in deroga	Tasso di coinvolgimento
	V.A.	%	V.A.	%	% CIG	% Mob	A	B	B/A
Veneto	79.247	11,1	21.815	16,7	78,4	21,6	1.315.139	98.260	7,47
Nord Est	172.588	24,3	28.267	21,6	81,4	18,6	3.054.561	196.066	6,42
Italia	711.318	100,0	130.754	100,0	84,5	15,5	12.942.499	825.379	6,4

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e Istat

Grafico 3 Distribuzione per età dei percettori dei trattamenti in deroga (Veneto, quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e Istat

Per quanto riguarda le *caratteristiche anagrafiche* dei percettori, esse non si discostano dal dato italiano complessivo, e meridionale in particolare: i percettori risultano in prevalenza maschi (57,5%) e concentrati nelle fasce di età intermedie (grafico 3): tali caratteristiche rispecchiano quelle della platea di lavoratori tradizionalmente più attiva (maschi trenta-quarantenni).
I percettori veneti di trattamenti in deroga che hanno usufruito anche di politiche attive per il lavoro dal 2009 al 31 dicembre 2012 sono stati 84.283. Di questi, la maggior parte ha usufruito della CIG in deroga (82,1%) di cui la quota maggiore è di componente maschile (57, 1%) (tabella 4). Riguardo il trattamento di Mobilità in deroga la componente femminile è superiore alla media.

Tabella 4 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e genere

	Maschi	Femmine	Totale
CIG_D	39.535	29.699	69.234
MOB_D	6.809	6.625	13.434
Diversi	726	889	1.615
Totale	47.070	37.213	84.283

Fonte: Regione Veneto

La maggioranza dei percettori- al momento del trattamento- risulta in un'età compresa tra i 35 e i 44 anni. A seguire, le quote più consistenti di lavoratori afferiscono alla classe di età successiva (il 26% in età compresa tre 45 e 54 anni) e a quella precedente (il 23,7% in età compresa tra 25 e 34 anni). Le classi estreme, invece, mostrano una quota di percettori molto più contenuta (tabella 5).

Tabella 5 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e classi d'età

Valori assoluti							
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e +	Totale
CIG_D	6.182	15.957	22.562	18.756	5.586	191	**69.234**
MOB_D	1.090	3.673	4.543	2.764	1.324	40	**13.434**
Diversi	138	359	547	414	153	4	**1.615**
Totale	**7.410**	**19.989**	**27.652**	**21.934**	**7.063**	**235**	**84.283**
Valori percentuali di riga							
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e +	Totale
CIG_D	8,9	23,0	32,6	27,1	8,1	0,3	**100,0**
MOB_D	8,1	27,3	33,8	20,6	9,9	0,3	**100,0**
Diversi	8,5	22,2	33,9	25,6	9,5	0,2	**100,0**
Totale	**8,8**	**23,7**	**32,8**	**26,0**	**8,4**	**0,3**	**100,0**

Fonte: Regione Veneto

Dall'analisi del biennio 2011/2012 si osserva che, sul totale dei trattati, più della metà (54,2%) hanno solamente assolto l'obbligo scolastico e circa il 30% possiede il Diploma di scuola superiore. Gli altri soggetti sono equamente distribuiti nei restanti sottogruppi (tabella 6).

Tabella 6 Numero di percettori* trattati dalle PAL per titolo di studio e cluster

		D.G.R. 650/2011	D.G.R. 1198/2012	D.G.R. 1198/2012	Totale	
		CIG-mob	CIG	mob		
ISCED 1 e 2	*Totale*	*20.898*	*19.306*	*3.759*	*43.963*	54,2%
	Maschi	12.077	10.982	2.115	25.174	57%
	Femmine	8.821	8.324	1.644	18.789	43%
ISCED 3	*Totale*	*11.403*	*10.292*	*2.947*	*24.642*	30,4%
	Maschi	5.851	5.313	1.120	12.284	50%
	Femmine	5.552	4.979	1.827	12.358	50%
ISCED 4	*Totale*	*41*	*42*	*17*	*100*	0,1%
	Maschi	18	10	9	37	37%
	Femmine	23	32	8	63	63%
ISCED 5 e 6	*Totale*	*1.364*	*1.188*	*563*	*3.115*	*3,8%*
	Maschi	599	519	178	1.296	42%
	Femmine	765	669	385	1.819	58%
Nessun grado di istruzione	*Totale*	*1.515*	*1.228*	*527*	*3.270*	4,0%
	Maschi	1.134	929	390	2.453	75%
	Femmine	381	299	137	817	25%
n. c.	*Totale*	*2.677*	*3.006*	*341*	*6.024*	*7,4%*
	Maschi	1.769	1.931	246	3.946	66%
	Femmine	908	1.075	95	2.078	34%
Totale		**37.898**	**35.062**	**8.154**	**81.114**	**100%**

Fonte: Regione Veneto
** possibili ripetizioni: uno stesso percettore può apparire in entrambe le annate nel caso abbia beneficiato di AA.SS. in deroga in entrambi gli anni*
Legenda:
ISCED 1: istruzione elementare (diploma elementare)
ISCED 2: istruzione secondaria inferiore (diploma licenzia media)
ISCED 3: istruzione secondaria superiore (diploma media superiore)
ISCED 4: istruzione post secondaria non terziaria
ISCED 5: istruzione terziaria (laurea)
ISCED 6: secondo stadio istruzione terziaria (dottorati di ricerca)

Tabella 7 Numero di Servizi PAL per tipologia

	Tipologia Servizi per il Lavoro	Numero di Servizi CIG_D	Ore erogate	Numero di Servizi MOB_D	Ore erogate	Totale Servizi PAL	Totale ore erogate
SERVIZI PER IL LAVORO	Colloquio accoglienza I livello e Patto di Servizio	99.333	178.930	14.684	28.075	114.017	207.005
	Colloquio II livello per analisi esperienze e delle attese	27.853	49.212	4.796	12.158	32.649	61.370
	Colloquio di definizione del PAI	54.868	71.727	10.425	12.727	65.293	84.454
	Colloquio di counselling individuale	10.387	61.750	780	5.174	11.167	66.924
	Colloquio di counselling di gruppo	6.277	69.505	289	6.958	6.566	76.463
	Bilancio di competenze (attività individuali)	9.322	71.972	5.608	48.076	14.930	120.048
	Bilancio di competenze (attività di gruppo)	781	12.621	511	8.701	1.292	21.322
	Scouting aziendale e ricerca attiva individuale	4.858	51.232	3.462	41.048	8.320	92.280
	Tutorato all'inserimento lavorativo e al tirocinio	48	491	69	457	117	948
	Consulenza individuale all'autoimprenditorialità	25	195	42	327	67	522
FORMAZIONE	Percorsi formativi brevi collettivi	28.164	1.055.948	3.974	153.599	32.138	1.209.547
	Percorsi formativi brevi individuali	14.503	303.559	3.682	68.352	18.185	371.911
	TOTALE	**256.419**	**1.927.142**	**48.322**	**385.652**	**304.741**	**2.312.794**

Fonte: Regione Veneto

Per quanto attiene ai servizi di politica attiva offerti ai percettori dei servizi competenti, dai servizi erogati si evince una distribuzione tarata sul fabbisogno del singolo individuo. La quota più consistente è ovviamente quella relativa al Colloquio di accoglienza I livello e al Patto di Servizio, attività rivolta anche a tutti quei lavoratori presenti in una domanda di CIG in deroga ma che non ne abbiano comunque beneficiato; a seguire il Colloquio di definizione del PAI e il Colloquio di II livello, che costituiscono attività necessarie alla definizione del Piano d'Azione Individualizzato (PAI) e propedeutiche al suo effettivo svolgimento (tabella 7).
Tra i servizi per il lavoro che hanno caratterizzato il PAI dei percettori di Cassa integrazione in deroga, rivolto maggiormente a riqualificare il lavoratore, le quote più consi-

stenti si riferiscono ai Colloqui di Counselling ed al Bilancio di Competenze, fondamentali per far emergere i bisogni che sono stati successivamente soddisfatti dalla consistente quantità di servizi di formazione erogati.
Per i percettori di Mobilità in deroga, il PAI è stato invece caratterizzato da servizi al lavoro maggiormente rivolti al ricollocamento, ovvero il Bilancio di Competenze e lo Scouting aziendale, mentre le attività di formazione hanno avuto un peso inferiore rispetto ai PAI rivolti ai cassintegrati.

Tabella 8 Numero di moduli formativi per ambiti

Ambiti d'intervento formativo	N. interventi	% sul totale parziale	% sul totale generale
1. Formazione di base/trasversale	42.298	100,0	61,9
di cui:			
Alfabetizzazione informatica	18.549	43,9	27,1
Alfabetizzazione linguistica	11.589	27,4	17,0
Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro	9.426	22,3	13,8
Qualità	2.734	6,5	4,0
2. Formazione professionalizzante/specialistica/settoriale	25.978	100,0	38,0
di cui:			
Informatica avanzata	843	3,2	1,2
Comunicazione e relazione	15.120	58,2	22,1
Contabilità	1.566	6,0	2,3
Organizzazione e Amministrazione	5.257	20,2	7,7
Risorse umane	409	1,6	0,6
Servizi alla persona	504	1,9	0,7
Percorso aziendale specialistico	2.279	8,8	3,3
3. Formazione all'autoimprenditorialità	67	100,0	0,1
Totale	**68.343**	**100,0**	**100,0**

Fonte: Regione Veneto

Le aree tematiche relative alle attività formative erogate, esposte nella tabella 8, sono fortemente correlate al livello d'istruzione dei percettori (tabella 8).
Sul totale del numero di moduli formativi, infatti, il 61,9% rientra nell'ambito della formazione di base.

In generale, l'alfabetizzazione informatica è presente in quota maggiore (27,1%), seguita dall'alfabetizzazione linguistica (17,0%, incluso l'italiano per stranieri) e la Sicurezza nei luoghi di lavoro (13,8%).
Ad una parte di percettori è stata comunque erogata una formazione di livello professionalizzante (38%), riuscendo a trattare anche ambiti molto specialistici e settoriali all'interno dei cosiddetti "percorsi aziendali".

Il costo totale speso delle politiche attive rivolte ai percettori di AA.SS. in deroga è di 58 milioni di Euro per attività svolte dal 2009 al 2012.

6 Friuli Venezia Giulia

Impianto normativo e regolamentare

Il 20 dicembre 2011 la Regione FVG ha stipulato con le parti sociali una intesa istituzionale regionale, successivamente modificata in data 15/12/2012, che estende anche al 2012 i criteri e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga adottati nel corso delle annualità precedenti ed in particolare del 2011. L'intesa individua i beneficiari dei trattamenti, le tipologie contrattuali ammissibili, i periodi di concessione e le procedure necessarie.
Con l'intesa del dicembre 2012 si conclude l'esperienza degli ammortizzatori sociali in deroga basati sull'accordo Stato-Regioni del 12/02/2009 in cui è stata concordata una partecipazione delle Regioni alla spesa per gli ammortizzatori in deroga a valere sui programmi regionali FSE per azioni combinate di politica attiva e di completamento del sostegno al reddito.
Il 21/12/2012 la regione FVG ha stipulato con le parti sociali una nuova intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2013, a seguito del nuovo accordo Stato-Regioni del 22 novembre 2012, riferito alla fase di gestione transitoria degli ammortizzatori in deroga 2013-2016 prevista dalla L. 92/2012.
I dati e le informazioni contenuti all'interno della presente monografia fanno riferimento a quanto realizzato a seguito dell'accordo Stato-Regioni del 12/02/2009, ossia all'attuazione del programma anticrisi regionale dal 2009 al dicembre 2012.

Schema riepilogativo dei principali atti regionali riguardanti la concessione degli ammortizzatori in deroga

Data	Atto
06/03/2009	Verbale di intesa istituzionale territoriale ai sensi degli articoli 2, comma 36, della legge 203/2008 (legge finanziaria 2008) e 19, comma 9, del decreto legge 185/2008, convertito con legge 2/2009
27/03/2009	Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2009

›››

segue schema

Data	Atto
24/04/2009	D.G.R. 920/2009 - Estratto del documento "pianificazione periodica delle operazioni - Ppo –annualità 2009"relativo alla partecipazione del Fse alle misure anticrisi di cui all'accordo governo/regioni-pp.aa del12 febbraio 2009
13/05/2009	Accordo Quadro di cui al punto 6 dell'accordo sottoscritto in data 29/04/09 tra il Ministero del lavoro e la Regione FVG relativo alla concessione degli ammortizzatori in deroga nel 2009, come modificato con gli accordi del 2 luglio e del 16 settembre
17/09/2009	D.G.R. n. 2073 del 17 settembre 2009 "Linee guida per la realizzazione e gestione di politiche attive del lavoro, finanziate dal FSE, a favore di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga in cassa integrazione e in mobilità. Linee di intervento n. 7, n. 8 e n. 17 del documento Pianificazione periodica delle operazioni - PPO - Annualità 2009"; Testo coordinato con le modifiche e integrazioni di cui al Decreto n. 3421/CULT.FP/2009 del 25 settembre 2009
11/12/2009	Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2010, modificata in data 18 agosto 2010
17/08/2010	Decreto n. 3077/CULT.FP del 17/08/2010 recante modifiche alle Linee Guida del settembre 2009. (successivamente modificate con Decreto n. 3421/CULT.FP/2009 del 25 settembre 2009 e con Decreto 4146 del 4/11/2009)
07/09/2011	Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011
20/12/2011	Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012
15/10/2012	Modifica all'Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012
21/12/2012	Intesa istituzionale regionale per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2013

Platea soggettiva

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

Lavoratori che tra 1/1/12 e 31/12/12 subiscono un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro ovvero si dimettano per giusta causa a condizione che:

- siano esclusi dal diritto di indennità di mobilità, di disoccupazione o altra tipologia di trattamento;
- abbiano maturato una anzianità aziendale di 12 mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato;
- non abbiano fatto richiesta di trattamento analogo in altra regione.

Casi particolari sono previsti nel settore delle spedizioni e dell'autotrasporto.
Sono ammesse tutte le tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, compresi apprendisti, lavoro somministrato, soci di lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato, lavoratori agricoli.

Il trattamento viene concesso per un massimo 6 mesi (esteso fino a 12 mesi per procedure promosse dal Ministero del lavoro a favore di lavoratori dipendenti da datori con unità locali site in varie regioni fra cui FVG. Casi particolari sono previsti nel settore delle spedizioni e dell'autotrasporto.)

Cassa integrazione in deroga - lavoratori beneficiari

Lavoratori sospesi tra 1/1/12 e 31/12/12 a 0 ore o in riduzione dell'orario di lavoro verticale o orizzontale che:
- non siano destinatari di trattamenti di integrazione salariale ovvero che
- siano destinatari della sola integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

In via eccezionale, lavoratori subordinati sospesi da imprese che, pur essendo destinatarie di integrazione salariale straordinaria, non possano ricorrervi in relazione alla singola causale di intervento.
La cassa integrazione in deroga può essere autorizzata dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
Sono beneficiari tutti i lavoratori subordinati (compresi apprendisti, lavoratori a domicilio, lavoratori somministrati, soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato, lavoratori agricoli) con anzianità di almeno 90 gg da data richiesta trattamento.
La durata massima è di 1.384 ore totali per ciascun lavoratore (932 ore totali in caso di lavoratori part-time fino a 20 ore lavorative settimanali).
Sono comunque previste alcune eccezioni.

Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

La competenza per la gestione degli interventi di politica attiva connessi agli ammortizzatori sociali in deroga è regionale. In particolare, sono coinvolte le due Direzioni Centrali *Istruzione, Formazione e Cultura* e *Lavoro, Università e Ricerca* (ora i servizi coinvolti nell'attuazione sono raggruppati nella Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Commercio e Pari Opportunità dalla fine del 2010).

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

La procedura per l'attivazione di interventi di politica attiva è differenziata in base al tipo di trattamento.

Nel caso della **cassa integrazione**, l'azienda definisce con le parti sociali un accordo da cui risulti la "programmazione" delle sospensioni. La programmazione definisce le ore di sospensione e le aree tematiche (nell'ambito dell'offerta formativa esistente) funzionali al fabbisogno del lavoratore, i dati del lavoratore vengono successivamente inseriti dal Servizio lavoro della regione in un database fornito dal settore formazione.
Il lavoratore sottoscrive la "disponibilità alla partecipazione ad attività di formazione/orientamento" vincolante per la fruizione del previsto contributo finanziario del FSE al sostegno al reddito, per un numero di ore pari almeno al 30% (ora 40%) dell'ammontare complessivo di ore di sospensione.
I lavoratori sospesi in CIG in deroga devono recarsi, entro 3 giorni dall'inizio della sospensione, presso uno degli enti di formazione accreditati e attuatori dell'offerta formativa, esibendo copia della dichiarazione di disponibilità ad accedere a percorsi di politica attiva e copia del verbale di accordo sindacale con allegata la programmazione delle sospensioni, per la partecipazione al modulo di orientamento e la scelta dei corsi di formazione coerenti con il programma formativo individuato e con i fabbisogni formativi esplicitati nel verbale di accordi sindacale.
In alcuni casi particolari di cassa integrazione in deroga, prevalentemente afferenti a grandi imprese plurilocalizzate (ad esempio Caffaro e Safilo), sono stati estesi ai lavoratori colpiti alcuni servizi che, nel sistema regionale delineato per l'attuazione dell'accordo Stato Regioni del 12/02/2009 e successive estensioni, venivano offerti dai CPI ai soli soggetti in mobilità in deroga. A questi lavoratori è stata offerta la possibilità di definire con il CPI un Percorso di Azione Individuale (PAI) e partecipare a laboratori individuali o collettivi di politica attiva (orientamento al lavoro, redazione di un curriculum vitae, ...).

Nel caso del **trattamento di mobilità in deroga**, il lavoratore, che in questo caso presenta esigenze di ricollocazione nel mercato del lavoro, viene preso in carico dal Centro per l'Impiego, presso il quale:

1. sottoscrive il Patto di Servizio e rilascia al Centro per l'impiego la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e/o a un percorso di politica attiva del lavoro;
2. definisce il Percorso di Azione Individuale (PAI), in cui sono riportate le misure di politica attiva a cui il lavoratore è chiamato a prendere parte;
3. usufruisce di servizi di orientamento ulteriori (per es. incontro domanda-offerta);
4. individua i corsi di formazione idonei al Piano definito, scegliendo gli enti accreditati presso i quali frequentarli.

Entro il terzo giorno dalla sottoscrizione del Patto di servizio e del PAI, ciascun il lavoratore in mobilità deve recarsi presso uno degli enti di formazione accreditati, al fine dell'avvio del percorso di politica attiva del lavoro.

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti previsti

I servizi erogati dai Centri per l'impiego sono rivolti ai lavoratori in mobilità e consistono in:

1. **Definizione del Piano di Azione Individuale** (PAI). Le fasi previste per la definizione del PAI prevedono la predisposizione dei seguenti prodotti finali:
   a. compilazione della scheda anagrafico - professionale a conclusione del primo colloquio;
   b. sottoscrizione del Patto di servizio;
   c. predisposizione del PAI e sua sottoscrizione;
   d. aggiornamento del PAI
2. **Laboratori ricerca attiva lavoro**, finalizzati a sostenere l'utente nella ricerca di lavoro. L'attività prevede il supporto al lavoratore nella formulazione della propria candidatura anche attraverso la compilazione di un curriculum professionale.
3. **Incontro domanda-offerta**, finalizzato a facilitare il lavoratore nell'incontro con i datori di lavoro che abbiano presentato richieste di personale coerenti con il proprio profilo professionale e con i vincoli dichiarati (selezione di candidature coerenti con le richieste di personale, verifica di disponibilità dei candidati, segnalazione della "rosa" di candidati ai datori di lavoro richiedenti).
4. **Verifiche periodiche sull'andamento del PAI**.

Le prestazioni sono dimostrate con prodotti finali la cui tracciabilità è comprovata da evidenze informatiche. I prodotti finali, oltre il Piano di Azione individuale, consistono in:

- compilazione del curriculum professionale in formato europeo per i laboratori di ricerca attiva di lavoro;
- vacancies registrate ed offerte al lavoratore con documentazione attestante la segnalazione del lavoratore al datore o ai datori di lavoro nel caso dell'incontro domanda-offerta;
- aggiornamento dei PAI nel caso delle verifiche periodiche.

Gli interventi formativi

I servizi di formazione, erogati da enti di formazione e rivolti ai lavoratori in cassa integrazione e in mobilità, consistono in:

1. **Un modulo orientativo** - Modulo introduttivo di informazione e accompagnamento - finalizzato a valutare le competenze possedute dai lavoratori e i potenziali fabbisogni formativi - della durata di 4 ore. Il modulo prevede una prima sessione della durata di 3 ore, di gruppo, di presentazione delle misure cui è possibile accedere e una seconda sessione, individuale, in cui sono individuati con il lavoratore i

percorsi di formazione da attivare. Il lavoratore e l'ente di formazione, nell'ambito del modulo orientativo definiscono il percorso formativo in rispetto della "programmazione" definita dall'azienda. I contenuti della formazione devono essere coerenti con le indicazioni contenute nell'accordo sindacale allegato alla domanda di ammissione al trattamento.

2. **Attività formative,** per un numero di ore pari ad **almeno 30% delle ore del periodo di sospensione** al netto del modulo orientativo.

Tali attività, che possono essere svolte anche presso enti di formazione diversi da quello presso cui è avvenuta l'erogazione del modulo orientativo, sono individuate nell'ambito dell'offerta derivante dal:

- catalogo regionale della formazione permanente (CATALOGO 3);
- catalogo regionale di formazione per l'apprendistato (CATALOGO 2).

Il **Catalogo 3** è strutturato in tre macro-aree tematiche, articolate in aree tematiche, secondo lo schema seguente:

Macro area tematica	Area tematica
Lingue	Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Sloveno, Croato, Italiano
Informatica	- ECDL e office automation - Grafica e multimedia - Sviluppo software - Networking
Professionalizzante	- Gestione aziendale - Tecnologie industriali - Agroalimentare - Altri settori

I soggetti erogatori dei corsi previsti nell'ambito del **Catalogo 3** sono enti di formazione accreditati.

Il **Catalogo 2** è composto da **corsi di formazione specialistica** della durata di 4 ore (seminari sulla sicurezza), tra 20 e 40 ore e tra 41 e 80 ore ed è composto da prototipi formativi che derivano dalla diversa combinazione di unità di competenze previste all'interno del Repertorio dei profili formativi per l'apprendistato professionalizzante.

Nel complesso si tratta di circa 130 titoli suddivisi in 21 aree tematiche: legno e similari, albergazione - turismo, edilizia, ristorazione, servizi alla persona, altri servizi - lavanderia, tessile - abbigliamento, fabbricazione articoli di gomma e plastiche, lavorazione carta, lavorazione metalli non metalliferi, lavori d'ufficio, credito e finanza, impiantistica, agricoltura - allevamento – vivai, p. alimentari, commercio, riparazione autoveicoli, stampa - editoria, trasporti e logistica, gestione magazzino.

I corsi del **Catalogo 2** sono realizzati da tre ATI composte da enti di formazione accreditati.
Nell'aggiornamento del 2010 l'offerta è stata adattata tenendo conto delle esigenze emerse negli accordi e non disponibili.

3. Azioni formative specifiche

Per i lavoratori trattati "in deroga" (sospesi o espulsi) sono previsti **corsi professionalizzanti** concepiti con l'obiettivo di supportare il lavoratore nel processo di rientro nel mercato del lavoro. In questo caso la durata va dalle 400 ore ai sei mesi.
Riguardano le seguenti tipologie:

Tipologia formativa	Durata
Qualificazione di base abbreviata	400 - 800 ore
Formazione permanente per gruppi omogenei	50 - 400 ore
Formazione imprenditoriale di base	50 - 200 ore
Formazione permanente con modalità individuali	40, 80, 120 ore
Work experience	da 240 ore (in max 2 mesi) a 720 ore (in max 6 mesi)

Le **Work Experiences (WE)**, quale modalità di formazione specifica, prevedono:

a. un modulo di orientamento al ruolo, della durata massima di due giornate, in cui sono forniti all'allievo, oltre l'informativa sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, elementi utili ad inquadrarne la collocazione e le attività da svolgere;
b. un tirocinio formativo;
c. una verifica finale dei risultati conseguiti, della durata di due ore, con il rilascio di un attestato di frequenza, realizzata dal coordinatore e/o dal tutor del soggetto attuatore e da un rappresentante della struttura ospitante.

Ogni WE prevede un impegno giornaliero massimo di 8 ore e non può realizzarsi presso l'impresa di appartenenza del lavoratore in cassa integrazione in deroga.

Per l'**offerta formativa specifica** sono state individuate, a seguito di avviso pubblico[1], quattro raggruppamenti di impresa, uno per ciascuna provincia.

---

[1] Le ATI sono state individuate con Decreto n. 2595/CULT.FP del 10/07/2009 (1.Provincia di Gorizia: A.T.I. tra Comitato regionale dell'ENFAP Friuli Venezia Giulia e EN. A.I.P. Friuli Venezia Giulia; 2) Provincia di Pordenone: A.T.I. tra I.A.L. Friuli Venezia Giulia e Opera Sacra Famiglia;3) Provincia di Trieste: A.T.I. tra IRES Friuli Venezia Giulia e Comitato regionale dell'ENFAP Friuli Venezia Giulia e Opera Villaggio del Fanciullo; 4) Provincia di Udine: A.T.I. tra EN. A.I.P. Friuli Venezia Giulia e I.A.L. Friuli Venezia Giulia, IRES Friuli Venezia Giulia e Civiform)

Nel caso del lavoratore in mobilità, i corsi sono definiti in stretto raccordo tra ATI individuata a livello provinciale e il Centro per l'impiego al quale il lavoratore si è rivolto.
Nel caso di attività formative ad hoc per lavoratori in cassa integrazione, possono presentare progetti soggetti pubblici o privati senza scopo di lucro e aventi tra i propri fini la formazione professionale.

Validazione dei percorsi

Con riferimento al **Catalogo 3**, i prototipi formativi corrispondono a tre indicatori (Entry, Work, Professional), funzionali al livello di competenze in uscita acquisibili.
Tutti i percorsi formativi realizzati nell'ambito del Catalogo 3 si concludono con una prova finale e con il rilascio di un attestato di frequenza.
I percorsi del Catalogo mirano anche a favorire processi di certificazione e riconoscimento delle competenze acquisite. In particolare:

- la partecipazione a percorsi formativi della macroarea "Lingue" - con esclusione della lingua "Croato" -, conformi ai livelli del Common European Framework of Reference for language Learning and Teaching, determina la possibilità di accesso alla certificazione riconosciuta dall'ALTE - Association of Language Testers in Europe;
- la partecipazione ai percorsi della macroarea "Informatica" permette l'accesso a esami di certificazione delle competenze, ove previsti.

Tuttavia, la partecipazione agli esami di certificazione delle competenze esula dall'azione sostenuta dal Catalogo e non corrisponde alla partecipazione alla prova finale prevista al termine di ogni iniziativa formativa realizzata all'interno del Catalogo.

Tutti i corsi del **Catalogo 2** si concludono con una prova finale.

Nell'ambito delle operazioni di **offerta formativa ad hoc**, la **Qualificazione di base abbreviata** è finalizzata al conseguimento di una qualifica di formazione professionale di livello 3, di cui alla Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008. La figura professionale costituisce il titolo dell'operazione.

---

e successivamente con Decreto n. 1083/LAVFOR.FP/2012 del 12/03/2012 (1. Ambito territoriale provinciale di Gorizia: A.T. con capofila Ad Formandum Impresa Sociale; 2. Ambito territoriale provinciale di Pordenone: A.T. con capofila J&S Job & School - Ente di formazione, studi e ricerche; 3. Ambito territoriale provinciale di Trieste: A.T. con capofila IRES Istituto di Ricerche Economiche e Sociali del Friuli Venezia Giulia Impresa Sociale; 4. Ambito territoriale provinciale di Udine: A.T. con capofila En. A.I.P. Friuli Venezia Giulia)

I dati di attuazione

Come precedentemente indicato a dicembre 2012 si è conclusa l'attuazione del programma anticrisi regionale realizzato a seguito dell'accordo Stato-Regioni del 12/02/2009. Di seguito si riportano alcuni dati di attuazione relativi al quadriennio 2009-2012.
Per facilitare la lettura delle elaborazioni si è ritenuto opportuno suddividere la popolazione trattata dalle politiche attive (PAL) in 3 gruppi (denominati cluster) caratterizzati da trattamenti di politica passiva differenti:

1. CIG_D	Lavoratori sospesi che, nel periodo 2009-2012, hanno beneficiato di almeno un giorno di CIG in deroga (solo CIG_D)
2. Mob_D	lavoratori licenziati che, nel periodo 2009-2012, hanno beneficiato di almeno un giorno della Mobilità in deroga (solo Mob_D)
3. Trattamenti diversificati	Lavoratori che nel periodo 2009-2012 hanno beneficiato di almeno un giorno di CIG in deroga e di almeno un giorno di Mobilità in deroga (nelle sue diverse combinazioni)

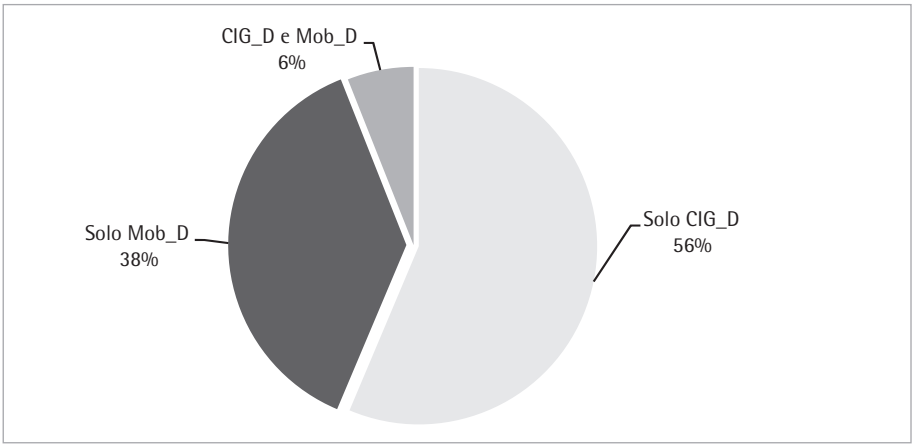
I dati riportati in questo paragrafo riguardano percettori di trattamento di sussidio al reddito (fonte Inps) e i beneficiari delle politiche attive del lavoro (di fonte regionale). Come già evidenziato nella nota introduttiva, lo scarto è dovuto al ritardo con cui le regioni hanno dato avvio ai servizi competenti, rispetto all'avvio dei trattamenti.

I percettori di ammortizzatori sociali in deroga

Una prima serie di informazioni provengono dai dati forniti dalla banca dati SIP-INPS, analizzando i quali è possibile ricostruire la platea dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga, sia in termini di unità locali coinvolte (sedi operative delle aziende che hanno utilizzato ammortizzatori sociali in deroga), sia in termini di lavoratori, fino al 31 dicembre 2012

Le unità locali coinvolte
Nel complesso, nel corso del quadriennio 2009-2012, hanno beneficiato di trattamenti in deroga 3.263 unità locali. Di queste, il 56% (1.839 unità) hanno usufruito esclusivamente di cassa integrazione in deroga, mentre il 38% (pari a 1.228 unità) ha utilizzato la mobilità in deroga e il residuo 6% (pari a 196 unità) ha beneficiato di entrambi i trattamenti.

Grafico 1 **Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, per tipologia di trattamento utilizzato, dati percentuali (quadriennio 2009-2012)**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

In linea con i dati del Nord-Est (in particolare, Veneto, Trentino Alto Adige e Emilia-Romagna) e dell'Italia nel suo complesso, in Friuli Venezia Giulia la cassa integrazione in deroga risulta essere lo strumento maggiormente utilizzato, anche se in percentuale lievemente inferiore alla media delle regioni del nord-est e a quella nazionale. Di contro, appare lievemente superiore l'utilizzo della mobilità in deroga (38%, contro 29% del Nord-Est e 34% dell'Italia).

Tabella 1 **Numero di Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, v.a., (Friuli Venezia Giulia, Nord-Est, Italia, quadriennio 2009-2012)**

	Tipo trattamenti			
Regione	Solo CIG_D	Solo Mob_D	CIG_D e Mob_D	Totale
Nord-Est	27.641	12.600	3.496	43.737
Friuli V.G.	1.839	1.228	196	3.263
Italia	94.092	52.646	9.789	156.527

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I dati relativi ai trattamenti

In Friuli Venezia Giulia, nel periodo 2009-2012, sono stati erogati 19.824 trattamenti in deroga, di questi l'83% hanno riguardato trattamenti in cassa integrazione, mentre il restante 17% la mobilità.

Con riferimento alla cassa integrazione in deroga, la percentuale maggiore ha riguardato le sospensioni dal 25% al 49% (32%) dell'orario lavorativo e quelle al 100% (30% del totale).

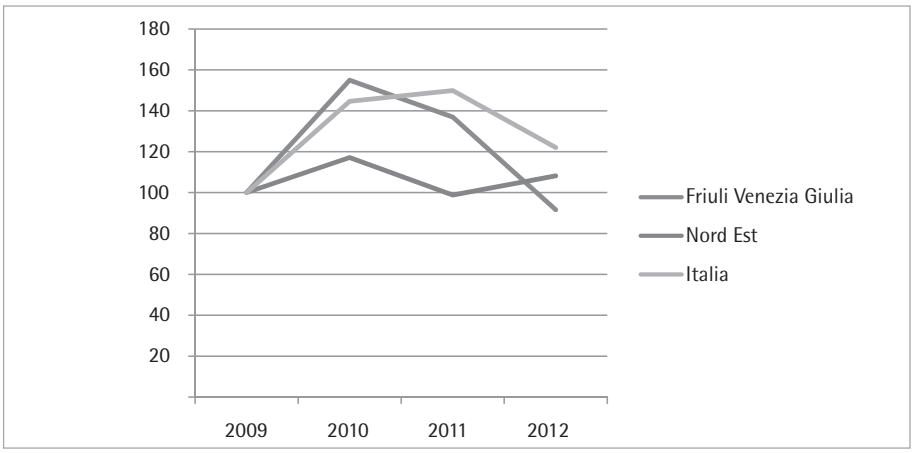
Tabella 2 Numero di trattamenti in deroga per durata in ore, anno e tipologia di prestazione, v.a., (Friuli Venezia Giulia, annualità 2009-2012)

Annualità	CIGS pagamenti diretti in deroga						Totale Mobilità in deroga	Totale deroga
	Durata della sospensione					Totale CIG		
	al 100%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	fino al 24%			
2009	513	1234	732	643	759	3122	548	3670
2010	1573	1433	922	869	1189	4797	877	5674
2011	1818	1131	767	728	756	4444	865	5309
2012	1041	1455	835	782	1113	4113	1058	5171
Totale 2009-2012	4945	5253	3256	3022	3817	16476	3348	19824

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

L'andamento annuale dei trattamenti in deroga, considerando l'insieme delle due tipologie di cassa integrazione e mobilità, consente di osservare meglio come il fenomeno abbia raggiunto l'apice nel corso del 2010, anno a partire dal quale si registra una diminuzione dei trattamenti.

Grafico 2 Andamento dei trattamenti i deroga 2009/2012 (anno 2009=100)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I dati relativi ai percettori

In Friuli Venezia Giulia hanno beneficiato di ammortizzatori sociali 13.276 lavoratori, di cui l'84% in CIG e il restante 16% in mobilità.

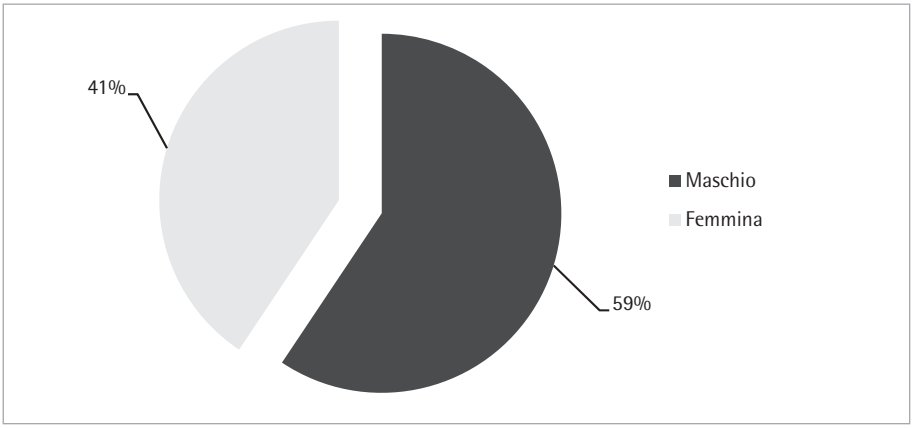
Tabella 3 Numero di percettori di AA.SS. in deroga, v.a. e %, tipologia di prestazione (Friuli Venezia Giulia, 2009-2012)

Regione di residenza	Cassa Integrazione pagamenti diretti in deroga		Indennità di mobilità in deroga		Totale al netto della compres.za nei due aggregati	Totale al lordo della compres.za nei due aggregati	Differenza lordo-netto	Quota % per tipologia trattamento in deroga	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	V.A.	V.A.	% CIG_D	% Mob_D
Friuli V.G.	11.410	1,6	2.172	1,7	13.276	13.582	306	84,0	16,0
Nord Est	170.451	24	27.225	21	192.762	197.676	4.914	86,2%	13,8%
Italia	711.318	100,0	130.754	100,0	824.179	842.072	17.893	84,5	15,5

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Analizzando le caratteristiche demografiche dei percettori, si nota una prevalenza di maschi (sono il 59% dei trattati, pari a 7882) sulle donne (5.394, corrispondente al 41%).

Grafico 3 Genere dei percettori coinvolti (va % - 2009/2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Altro dato demografico riguarda la ripartizione per classi d'età.
La crisi ha colpito particolarmente le fasce centrali, con particolare riguardo per i 36-45enni che rappresentano per la regione quasi 1/3 dei trattati. Significativa è anche la fascia dei lavoratori 26-35 anni, che rappresenta il 26%. Mentre i dati della regione risultano allineati con quelli del nord est, nel confronto con il dato nazionale, il Friuli Venezia Giulia registra la differenza più significativa tra i giovanissimi della fascia 16-25, con valori più elevati di 3 punti percentuali.

Tabella 4 Ripartizione per età del valore assoluto e percentuale dei trattati

	Classi di età										
	16-25		26-35		36-45		46-55		56 e più		Totale
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	
Friuli V.G.	1.793	14%	3.491	26%	4.160	31%	2.977	22%	855	6%	13.276
Nord Est	27.146	14%	52.145	27%	61.875	32%	43.374	22%	11.343	6%	195.883
Italia	92.585	11%	215.461	26%	260.899	32%	197.318	24%	57.913	7%	824.176

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Infine, dai dati forniti è possibile determinare l'indice di coinvolgimento nelle misure di ammortizzatori in deroga rispetto al complesso dei lavoratori dipendenti, che per il Friuli Venezia Giulia risulta pari al 4,62%, una quota inferiore al dato italiano (6,38%) e all'area delle regioni del Nord Est (6,42%).

Tabella 5 Tasso di coinvolgimento

	Occupati dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno, settore privato, media 2012	Percettori AA.SS. in deroga 2009-2012	Tasso di coinvolgimento dei lavoratori negli AA.SS. in deroga v.%
	A	C	C/A
Friuli Venezia Giulia	287.575	13.296	4,62%
Nord Est	3.054.561	196.066	6,42%
Italia	12.942.499	825.379	6,38%

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I dati sui beneficiari delle politiche attive per il lavoro

Ulteriori informazioni provengono dai dati di fonte regionale riguardanti i beneficiari delle politiche attive per il lavoro. Si rammenta che i dati riportati in questo paragrafo che riguardano i beneficiari delle politiche attive del lavoro (di fonte regionale), presentano uno scarto rispetto a quelli dei percettori di trattamento di sussidio al reddito (fonte Inps) dovuto al ritardo con cui le regioni hanno dato avvio ai servizi competenti, rispetto all'avvio dei trattamenti.
I dati evidenziano che nel periodo 2009/2012 i lavoratori coinvolti negli interventi di cassa integrazione e di mobilità in deroga, percettori di politiche attive sono stati nel complesso 10.614.
Nel 91% dei casi (pari a 9.630 individui) si tratta di percettori di trattamenti per sospensione (cassa integrazione in deroga), nell'8% si tratta di trattamenti in deroga per espulsione (mobilità in deroga). Analizzando la distribuzione di genere, la quota percentuale di donne risulta pari al 41% contro il 59% degli uomini.

Tabella 6 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere (2009/2012)

Cluster	Uomo	Donna	Totale
CIG_D	5.744	3.886	9.630
Mob_D	405	431	836
Trattamenti diversificati	105	43	148
Totale	**6.254**	**4.360**	**10.614**

Fonte: Regione Friuli Venezia Giulia

Sul totale dei percettori, il 71% dei soggetti afferisce alla classe dei 25-49 anni, seguita dalla classe 50-54, con l'11% dei soggetti. Una quota pari al 9% infine ha un'età compresa tra i 20 e i 24 anni.

Tabella 7 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Classi d'età (2009/2012)

	Classi di età					
Cluster	15-19	20-24	25-49	50-54	>=55	Totale
CIG_D	117	738	6.983	1.100	692	9.630
Mob_D	11	214	511	51	49	836
Trattamenti diversificati	3	25	89	17	14	148
Totale	**131**	**977**	**7.583**	**1.168**	**755**	**10.614**

Fonte: Regione Friuli Venezia Giulia

A completamento dell'analisi delle caratteristiche dei lavoratori, considerando la composizione dei percettori per titolo di studio, la licenza media risulta essere il titolo maggiormente rappresentato (40% dei beneficiari totali), mentre al secondo posto troviamo i lavoratori in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore (34% dei beneficiari).

Tabella 8 Numero di percettori trattati dalle PAL per Titolo di studio e Cluster (2009/2012)

Titolo di studio (da classificazione ISTAT)*	CIG_D	Mob_D	Trattamenti diversificati	Totale
Nessun titolo	108	5	-	113
Licenza elementare	318	21	3	342
Licenza media	3.874	286	v61	4.221
Diploma di scuola superiore di 3 anni che non consente l'iscrizione all'università	1.414	119	22	1.555
Diploma di scuola secondaria superiore di 5 anni che consente iscrizione all'università	3.271	334	51	3.656
Accademia di belle arti, istituto sup. industrie artistiche, accademia di arte drammatica	30	7	2	39
Diploma universitario o di scuola diretta fini speciali (vecchio ordinamento)	74	5	-	79
Laurea triennale (nuovo ordinamento)	106	22	4	132
Master post laurea triennale (o master i livello)	11	7	-	18
Laurea specialistica (vecchio ord./ ciclo cont.)	356	27	4	387
Master post laurea specialistica o post laurea vecchio ordinamento	34	3	1	38
Specializzazione post laurea (spec., ciclo unico, vecchio ordinamento), compresi corsi perfez.	18	-	-	18
Dottorato di ricerca	16	-	-	16
Totale	**9.630**	**836**	**148**	**10.614**

Fonte: Regione Friuli Venezia Giulia

Analizzando i servizi di politiche attive erogati, con riferimento ai servizi al lavoro, il 41% hanno riguardato servizi di incontro domanda offerta di lavoro, seguiti da servizi finalizzati alla definizione del PAI (24%).
Relativamente all'offerta formativa, sono quasi 70.000 gli iscritti ad attività di formazione (il dato si riferisce ai lavoratori iscritti anche più di una volta).
Considerando gli individui, degli oltre 10.000 percettori totali "presi in carico" dalle politiche attive, oltre il 98% ha partecipato ad almeno un evento formativo.

Tabella 9 Numero di Servizi* PAL per Tipologia e Cluster (2009/2012)

	Tipologia Servizi per il lavoro	CIG_D	Mob_D	Totale
Servizi per il lavoro	Definizione del Piano di Azione Individuale (PAI)	200	1.792	*1.992*
	Laboratori ricerca attiva lavoro	86	890	*976*
	Incontro domanda - offerta	97	3.373	*3.470*
	Verifiche periodiche sull'andamento del PAI	79	1.896	*1.975*
	Totale servizi al lavoro	462	7.951	8.413
Formazione	Politica attiva formativa - aula	64.462	4.941	*69.403*
	Politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	1	4	*5*
	Politica attiva formativa - adattamento competenze (Esclusivamente FORMAZIONE ON THE JOB)	3	4	*7*
	Totale formazione	64.466	4.949	*69.415*
	Totale generale	**64.928**	**12.900**	**77.828**

Fonte: Regione Friuli Venezia Giulia
* In questo caso si conteggiano i singoli servizi anche se rivolti alla stessa persona (volume di servizi)

Analizzando gli ambiti di intervento formativo, sulla totalità dei corsi, il 71% hanno riguardato la formazione di base/trasversale, il 29% la formazione professionalizzate/specialistica/settori, e un residuale 1% formazione all'autoimprenditorialità.
Nell'ambito della formazione di base/trasversale, il 41% dei corsi hanno riguardato *l'area psico-attitudinale*, seguiti da *informatica di base*, con il 24%. Nell'ambito della formazione specialistica, invece, la maggioranza dei moduli hanno riguardato i lavori di ufficio (36%), seguiti dall'informatica avanzata (12%).

Tabella 10 Numero di corsi di formazione per ambiti (2009/2012)

	Ambiti d'intervento formativo*	CIG_D	Mob_D	Totale
1. Formazione di base/trasversale		45.846	3.267	49.113
di cui	Informatica di base	10.778	902	11.680
	Lingue straniere	6.279	879	7.158
	Salute e sicurezza	8.926	439	9.365
	Area Psico attitudinale	19.242	1.028	20.270
	Italiano per stranieri	621	19	640
*2. Formazione professionalizzante/specialistica/settori**		18.556	1.656	20.212
di cui	Informatica avanzata	2.258	250	2.508
	Acconciatura estetica	5	-	5

›››

segue
Tabella 10

Ambiti d'intervento formativo*	CIG_D	Mob_D	Totale
Agricoltura	370	15	385
Artigianato artistico	40	1	41
Attività promozionali e pubblicità	60	16	76
Beni culturali	1	-	1
Distribuzione commerciale	1.793	113	1.906
Ecologia e ambiente	505	91	596
Edilizia	355	14	369
Elettricità elettronica	519	61	580
Grafica, fotografia, cartotecnica	279	12	291
Industria alimentare	1.307	136	1.443
Industria tessile	2	-	2
Industrie alberghiera e ristorazione	561	37	598
Lavori di ufficio	6.664	618	7.282
Legno mobili arredamento	1	-	1
Meccanica metallurgica	1.747	135	1.882
Servizi socio educativi	1.196	71	1.267
Spettacolo sport e mass media	223	25	248
Trasporti	665	60	725
Turismo	5	1	6
3. *Formazione all'autoimprenditorialità*	60	18	78
Totale	**64.462**	**4.941**	**69.403**

Fonte: Regione Friuli Venezia Giulia
*Per la formazione professionalizzante sono stati censiti i corsi inerenti ai settori formativi (classificazione ORFEO) avviati con allievi in cassa o in mobilità in deroga. 1 modulo formativo si intende 1 allievo che ha frequentato 1 corso in quel settore formativo a prescindere che si tratti di un corso da 4 o da 60 ore. Per quanto riguarda la formazione all'autoimprenditorialità sono stati dedotti dalla loro classificazione (tipologia di progetto) a prescindere dal settore formativo, per la formazione di base/trasversale si è tenuto conto della classificazione per area tematica (sono tutti corsi a catalogo classificati in tal modo)

Infine, considerando i costi, risultano pari a 27.349.328,03 € quelli rendicontati alla CE, mentre i pagamenti ammessi più i pagamenti richiesti quando il rendiconto non è stato ancora controllato risultano pari a 32.844.648,50 € (con i soli pagamenti ammessi: pari a 32.656.970,06 €)

7 Liguria

Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

La durata della validità delle Disposizioni per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga previste nel bienno 2009-2010 viene prorogata al primo semestre 2011, ai sensi della D.G.R. 1694 del 29/12/2010.
Con la D.G.R. 208 del 25 febbraio 2011 la Regione Liguria ha approvato lo schema di Accordo quadro con le Parti Sociali e i Soggetti istituzionali interessati, siglato con le stesse il successivo 3 marzo. L'Accordo ribadisce la platea dei beneficiari e introduce alcune variazioni sulle procedure in tema di politiche attive del lavoro. In particolare vengono istituiti appositi "Sportelli Deroga" presso i Centri per l'Impiego per garantire ai beneficiari una protezione personalizzata, modulare e differenziata; sono maggiormente definite le procedure di presa in carico e di fruizione di percorsi di politica attiva; viene ampliato da 6 a 12 mesi il periodo massimo di integrazione salariale concedibile; viene maggiormente coinvolto il datore di lavoro nel processo; viene affidata a Italia Lavoro S.p.A. l'attività di monitoraggio fisico e finanziario.
A seguito della riconferma per gli anni 2011 e 2012, tramite Intesa tra Governo e Regioni del 20 aprile 2011, della strategia e delle modalità di finanziamento adottate per l'intervento a sostegno del reddito degli ammortizzatori in deroga, l'8 agosto del medesimo anno la Regione Liguria ha siglato un ulteriore Accordo con le Parti Economiche e Sociali e i Soggetti Istituzionali interessati approvato con D.G.R. 1021 del 5 agosto 2011.
L'Accordo proroga gli interventi a tutto il 2012 e prevede ulteriori modifiche procedurali migliorative, la più importante delle quali riguarda i tempi entro i quali i lavoratori in cassa in deroga devono prendere contatto con gli Sportelli Deroga delle Province. Tali tempi sono definiti. per tutti i lavoratori, in tre giorni lavorativi dal momento in cui inizia la sospensione, superando le diverse definizioni (relative alle zero ore piuttosto che alla rotazione / riduzione) e le parziali esclusioni precedentemente in vigore.

Annualità 2013

Per quanto riguarda la normativa e i regolamenti con effetti nel 2013, si evidenzia l'Accordo Quadro del 27 dicembre 2012, approvato dall'Amministrazione regionale con D.G.R. n. 1736 del 28 dicembre 2012. Le principali novità introdotte consistono nel fatto che dal 1 gennaio 2013:

- il trattamento di CIG in deroga può essere concesso inizialmente per un periodo non superiore a sei mesi, con eventuale possibilità di proroga che non può comunque superare il 31 dicembre 2013;
- l'indennità di mobilità in deroga, per i licenziamenti effettuati nel corso del 2013, viene autorizzata per un periodo massimo di dodici mesi non prorogabili e può essere usufruita anche dopo l'esaurimento del periodo di disoccupazione ordinaria o speciale o di ASpI o di mini ASpI spettante al lavoratore.

In data 2 e 8 aprile 2013 sono stati approvati due nuovi Accordi Quadro che, in esito alle verifiche trimestrali di monitoraggio previste dall'Accordo del 27 dicembre 2013 e in relazione alla contrazione delle risorse messe a disposizione da parte dello Stato, hanno introdotto, a far data dal 13 aprile 2013, alcune modifiche procedurali per la presentazione delle domande e le seguenti ulteriori limitazioni:

- il trattamento iniziale di CIG in deroga può essere concesso inizialmente per un periodo non superiore a tre mesi;
- l'indennità di mobilità in deroga può essere concessa per un periodo massimo di 6 mesi e non oltre il 31 dicembre 2013 solo alle persone che siano escluse dal diritto all'indennità di mobilità e, ai sensi della normativa vigente, dal trattamento di disoccupazione ordinaria o speciale o di ASpI o di mini ASpI. Il trattamento può essere autorizzato inoltre fino al 31 dicembre 2013 qualora il lavoratore abbia esaurito nel corso dell'anno i trattamenti di ASpI, mini-ASpI o disoccupazione e abbia contemporaneamente maturato il diritto effettivo alla pensione entro il 31 dicembre 2013.

Platea soggettiva (fino al 2012)

Sono beneficiari degli interventi tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato, compresi gli apprendisti e i somministrati ai sensi dell'articolo 19, comma 8 del decreto legge 185/2009, ammessi ai trattamenti di CIG o di mobilità, in deroga a quelli previsti dalla vigente normativa nazionale e aventi residenza o domicilio sul territorio regionale. Le imprese che, per caratteristiche e numero di licenziamenti rientrano nell'ambito di applicazione della legge 223/1991 (più di 15 dipendenti e almeno 5 licenziamenti), possono accedere al trattamento previo avviamento delle procedure previste dalla medesima legge.

Tabella 1 Trattamenti di cassa integrazione in deroga

Tipologie di destinatari	Aziende aventi sedi lavorative ubicate sul territorio regionale e in possesso dei seguenti requisiti: • imprese di tutti i settori in condizioni di crisi aziendale o occupazionale; • imprese in condizioni di non poter usufruire degli ammortizzatori sociali secondo quanto disposto dalla normativa vigente (L. 223/1991); • imprese che hanno esaurito gli strumenti ordinari o la cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale anche in deroga alla normativa vigente (L. 223/1991). • imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali.
Lavoratori beneficiari	Tutti i lavoratori subordinati aventi residenza o domicilio sul territorio regionale, in possesso di un'anzianità aziendale pari ad almeno 90 giorni, che sono invitati a prendere contatto con lo Sportello Deroga del Centro per l'Impiego territorialmente competente entro tre giorni lavorativi dall'inizio della prima sospensione per ciascun decreto attuativo di CIG in deroga.
Durata	La durata massima dei trattamenti di CIG in deroga è fissata dall'Accordo Quadro fino ad un massimo di dodici mesi per lavoratore, proseguibili a seguito di verifica dell'effettiva disponibilità finanziaria, comunque entro il 31/12/2012.

Fonte: Accordo Quadro Regionale sugli Ammortizzatori Sociali in Deroga per gli anni 2011-2012 del 01/08/2011

Tabella 2 Indennità di mobilità in deroga

Tipologia di destinatari	L'Indennità di mobilità in deroga è destinata ai lavoratori che abbiano subito un licenziamento collettivo oppure individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività, a condizione che siano esclusi dal diritto di indennità di mobilità o siano in condizione di esaurimento delle tutele previste dalle norme vigenti, e che il rapporto di lavoro sia cessato da non più di 68 giorni.
Tipologie contrattuali	Tutte le tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, compresi gli apprendisti, i somministrati e i soci lavoratori di cooperative.
Requisiti richiesti	L'indennità di mobilità in deroga è riconosciuto ai lavoratori in possesso di almeno 12 mesi di anzianità aziendale, di cui 6 mesi di lavoro effettivamente prestato, che abbiano subito un licenziamento collettivo, plurimo ovvero individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, che non abbiano diritto all'indennità di mobilità ai sensi della legge n. 223/1991. Il trattamento è concesso a condizione che i lavoratori abbiano preso contatto con lo Sportello Deroga del Centro per l'Impiego territorialmente competente entro tre giorni lavorativi dal momento in cui inizia la corresponsione dell'indennità.
Durata	L'indennità è erogata per 12 mesi, proseguibili - a seguito di verifica dell'effettiva disponibilità finanziaria - per un solo ulteriore periodo della durata massima di dodici mesi. I lavoratori apprendisti possono beneficiare dei trattamenti di mobilità in deroga subordinatamente all'esaurimento del periodo di tutela di cui alla disposizione di legge 185/2008, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento degli enti bilaterali, il predetto periodo di tutela si considera esaurito e i lavoratori possono accedere direttamente al trattamento in deroga. Per i lavoratori a tempo determinato il trattamento può essere concesso fino alla data di scadenza contrattuale.

Fonte: Accordo Quadro Regionale sugli Ammortizzatori Sociali in Deroga per gli anni 2011-2012 del 01/08/2011

Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

La politica di intervento messa in atto dalla Regione Liguria prevede la messa a disposizione, in favore dei lavoratori destinatari, di una pluralità di misure formative, di orientamento e di accompagnamento, in base ad una articolazione a livello di singole Province. In particolare, la Regione ha promosso, al fine di garantire una strategia organica che tenga conto delle specificità territoriali e delle esigenze dei lavoratori di una protezione personalizzata, la creazione di un apposito servizio, denominato"Sportello Deroga", presso ogni Centro per l'Impiego pubblico. Come confermato dall'Accordo tra Regione, Soggetti istituzionali interessate e Parti Sociali del 1 agosto 2011, l'architettura del sistema così stabilisce i ruoli dei tre attori istituzionali coinvolti nell'erogazione dei servizi per i lavoratori in cassa integrazione in deroga e in mobilità:

- la Regione presidia, attraverso accordi con INPS e Parti Sociali, le regole di erogazione delle politiche passive, e stabilisce gli standard minimi degli interventi di politica attiva previsti (durata, frequenza minima e articolazione temporale degli ammortizzatori in deroga); inoltre, di concerto con le Province e le Parti Sociali promuove la realizzazione di specifici progetti e percorsi di reinserimento lavorativo in relazione a particolari situazioni di crisi aziendale o per territori definiti. Dal 15 marzo 2011 la Regione ha predisposto sul proprio Sistema Informatico il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie On Line, presso il quale i datori di lavoro devono obbligatoriamente inviare le comunicazioni sulle sospensioni dei lavoratori in CIG in deroga;
- le Province organizzano presso ogni Centro per l'Impiego pubblico[1] un apposito servizio dedicato, denominato "Sportello Deroga", al fine di offrire ai lavoratori in modo modulare e differenziato rispetto alle specifiche situazioni personali il più ampio ventaglio possibile degli strumenti disponibili, costituendosi come punto di riferimento costante lungo tutto il periodo di svolgimento degli interventi di politica attiva. Hanno inoltre la competenza territoriale per la strutturazione dell'offerta formativa per i destinatari di politiche attive coinvolti nella crisi; nel caso della Provincia di Genova, ad esempio, ciò avviene anche attraverso la messa a disposizione del "Catalogo di moduli formativi a voucher", su cui l'Amministrazione vanta una pluriennale esperienza. Alle Province spettano infine gli adempimenti e le comunicazioni riguardanti la decadenza del trattamento di sostegno al reddito e la relativa comunicazione all'INPS ed informazione alla Regione;

---

[1] In totale, la Regione Liguria dispone di 15 Centri per l'Impiego: 7 nella Provincia di Genova, 3 nella Provincia di Savona, 3 nella Provincia di Imperia, 2 nella Provincia di La Spezia. Le Province di Genova e Imperia dispongono inoltre di uno sportello specificamente dedicato al collocamento disabili.

- i Centri per l'impiego, titolari della gestione degli interventi di politica attiva, attraverso gli "Sportelli Deroga" aprono e chiudono il rapporto con il beneficiario, definiscono il patto di servizio e identificano il bisogno del beneficiario individuandone i percorsi più idonei al caso. I Centri possono avvalersi di soggetti erogatori esterni per i diversi interventi previsti.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

I lavoratori percettori degli ammortizzatori sociali in deroga vengono contattati dai rispettivi Sportelli Deroga dei Centri per l'Impiego territorialmente competenti ai fini dell'avvio degli interventi di politica attiva. Nel caso in cui non siano stati ancora convocati o qualora non abbiano diritto all'inserimento nella lista di mobilità, i lavoratori hanno l'obbligo di prendere contatto con lo Sportello Deroga territorialmente competente secondo le modalità definite da ciascuna Provincia e comunque entro tre giorni lavorativi dal momento in cui inizia la corresponsione dell'indennità di mobilità. Il medesimo obbligo è previsto per i beneficiari di cassa integrazione in deroga. Il lavoratore, in attuazione dell'Accordo approvato con D.G.R. 1021 del 5 agosto 2011, sottoscrive un'informativa nella quale dichiara di essere a conoscenza che il datore di lavoro è tenuto a collaborare con le Province ai fini dell'individuazione degli eventuali fabbisogni formativi del lavoratore per il quale è richiesta la sospensione. Tale procedura ha evidenziato comunque alcune difficoltà in sede attuativa[2].
L'accesso al percorso si configura come il momento fondamentale che prelude alla costruzione del percorso modulare di ricostruzione/potenziamento delle competenze.
Si prevede la sottoscrizione di un patto di servizio attraverso cui si definiscono gli impegni reciproci delle parti e il Piano di Azione Individuale, contenente le specifiche del percorso concordato dal lavoratore con l'operatore dello Sportello Deroga. Presso gli Sportelli Deroga la presa in carico avviene con il primo incontro di accoglienza, nel corso del quale viene analizzata la condizione del lavoratore, viene fatta una prima valutazione dei fabbisogni, viene successivamente sottoscritto il Piano Individuale di Azione e il patto di servizio, determinando l'ingresso del lavoratore in un percorso integrato di ricostruzione/potenziamento delle competenze oppure il suo ingresso in un percorso strutturato di orientamento presso il CPI. I lavoratori disabili possono scegliere e concordare se proseguire il percorso integrato con il supporto dei CPI o tramite il supporto dei Servizi specialistici di Orientamento e Mediazione al lavoro dell'Ufficio Inclusione Pubblici o privati.
In generale, i lavoratori sono avviati ad azioni personalizzate di: a) aggiornamento delle

---

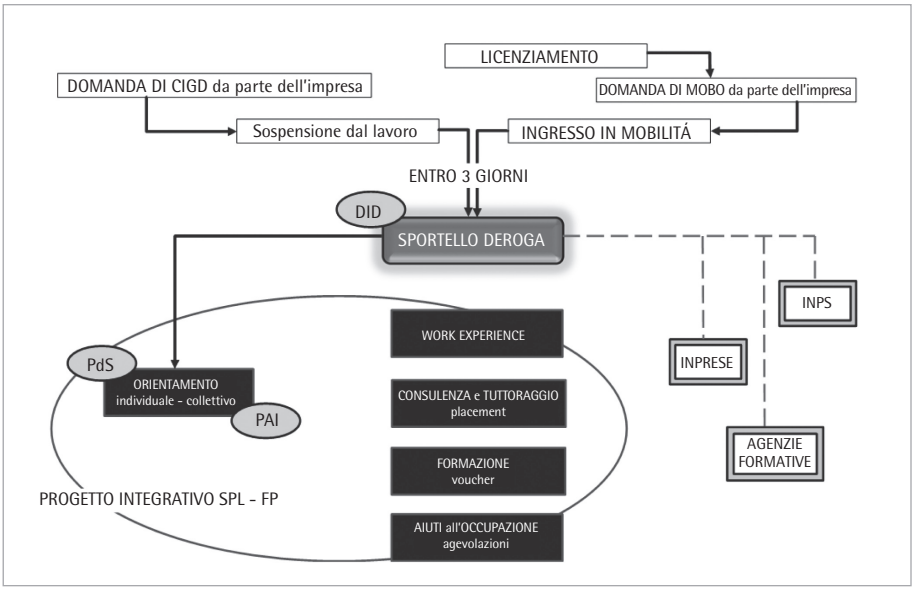
[2] "In considerazione del vincolo dell'equilibrio di spesa tra politica passiva e politica attiva, gli operatori hanno avuto difficoltà nel definire piani di azione individuale effettivamente rispondenti ai fabbisogni professionali dei lavoratori anche in ragione della situazione 'lavorativa' di molte persone in CIGD soggetti a sospensioni brevi (alcuni giorni) o riduzioni di orario. Rispetto alla definizione dei percorsi formativi dei lavoratori, la maggiore difficoltà è stata coinvolgere le imprese nella definizione dei propri fabbisogni formativi tranne alcune esperienze positive in singoli territori" (Gruppo di Lavoro regionale, *I processi di attuazione dell'Accordo Stato-Regione. Estratto Linea 2 e Linea 3*, documento non pubblicato, Genova, 2013, p. 12).

competenze, in relazione alle esigenze professionali attuali o potenziali dei settori produttivi, per i lavoratori sospesi con possibilità di rientro in azienda; b) riqualificazione e ricollocazione, anche attraverso azioni di miglioramento e adeguamento delle competenze possedute, per i lavoratori licenziati o sospesi senza possibilità di rientro in azienda.
La fruizione dei servizi è comunque legata all'appartenenza a specifiche tipologie cui sono ricondotti i destinatari degli interventi, ovvero:

- Tipologia I): lavoratori in CIG in deroga per periodi di brevissima durata fino a 5 giorni lavorativi;
- Tipologia II): lavoratori in CIG in deroga per periodi di breve durata fino a 15 giorni lavorativi;
- Tipologia III): lavoratori in CIG in deroga per periodi superiori a 15 giorni lavorativi per i quali è previsto il rientro nell'azienda di appartenenza;
- Tipologia IV): lavoratori posti in mobilità o in CIG in deroga per periodi superiori a 15 giorni lavorativi per cessazione dell'attività o per procedure concorsuali con cessazione dell'esercizio dell'impresa per i quali non è quindi previsto il rientro nell'azienda di appartenenza.

L'importo di cui beneficia il lavoratore per l'intervento di politica del lavoro deve avere un valore complessivo pari o superiore al 40% dell'importo complessivo ricevuto a titolo di indennità di partecipazione.

Grafico 1 Percorso del lavoratore in MOBD e CIGD > 15 gg.



Fonte: Gruppo di Lavoro regionale, I processi di attuazione dell'Accordo Stato-Regione. Estratto Linea 2 e Linea 3, documento non pubblicato, Genova, 2013

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti previsti

Il percorso a favore dei lavoratori percettori di cassa integrazione o in mobilità in deroga si articola in un iniziale incontro orientativo di accoglienza (individuale o collettivo) e un successivo Progetto integrato. Il primo prevede una serie di azioni quali l'accoglienza dei lavoratori, l'illustrazione dei diritti e doveri del beneficiario, l'articolazione e la modalità di fruizione dei percorsi offerti, la strutturazione e le modalità di funzionamento dell'offerta formativa. Il Progetto integrato è finalizzato alla realizzazione delle misure necessarie al rientro al lavoro o alla ricollocazione e può essere articolato nelle seguenti fasi:

1. predisposizione del portafoglio professionale e analisi delle competenze;
2. supporto e attivazione nella ricerca del lavoro;
3. erogazione di servizi specialistici di politica del lavoro se rilevate esigenze che necessitano di ulteriore approfondimento (work-experiences, voucher formativi, avvio di impresa, orientamento e mediazione al lavoro per disabili, ecc.);
4. promozione dei curricula presso le aziende e incrocio domanda/offerta di lavoro;
5. azioni di collocamento mirato nel caso di lavoratori disabili appartenenti alla tipologia IV;
6. accompagnamento, monitoraggio e verifica degli esiti.

Relativamente al punto 3 è necessario specificare che le attività formative sono erogate da Enti accreditati operanti sul territorio. Nel caso della Provincia di Genova l'accesso alle attività di formazione è stato facilitato dalla messa a disposizione del *Catalogo di Moduli Formativi a Voucher* annualmente predisposto dall'Amministrazione. Si tratta di una proposta strutturata di formazione, realizzata con il cofinanziamento del FSE (P.O. Obiettivo CRO, 2007-2013, Assi I e II) e con altri fondi nazionali (L. 236/93, L. 53/00, Fondi Provinciali), che si integra con le Disposizioni per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga. Il catalogo è suddiviso in aree tematiche, articolate in brevi moduli formativi, di durata variabile da un minimo di 4 ore ad un massimo di 100 ore, finalizzati sia a fornire competenze di base sia a favorire il completamento e l'aggiornamento delle competenze professionali dei lavoratori, programmati secondo differenti livelli di approfondimento (livello base, intermedio e avanzato).
Una ulteriore azione predisposta dalla Provincia di Genova è consistita nel finanziamento[3] di interventi di apprendimento permanente dei lavoratori percettori di CIG in deroga attraverso lo strumento del voucher aziendale. Il bando, rivolto alle imprese, ha

[3] Tramite FSE Regione Liguria 2007-2013, Ob. CRO Asse I "Adattabilità", per un ammontare complessivo di 150.000 euro.

consentito la realizzazione di iniziative di aggiornamento delle competenze che, in ragione di particolari necessità di personalizzazione, non potevano essere affrontate attraverso i tradizionali canali della formazione aziendale e "a catalogo", e che quindi potevano essere acquisite nel mercato - pubblico o privato - della formazione a pagamento.
È comunque possibile accedere anche a *corsi individuati su libero mercato*, così come a *percorsi individuali di autoformazione*, su differenti tematiche, costituiti da moduli delle durata di 10 o di 20 ore erogati dai Centri per l'Impiego e da svolgersi presso enti di formazione appositamente convenzionati con l'Amministrazione provinciale.
Le Work Experience prevedono la stipula di un contratto formativo fra l'azienda ospitante, il lavoratore inserito e la Provincia promotrice e rappresentano momenti di formazione in azienda durante i quali è possibile acquisire nuove competenze certificabili e spendibili nella ricerca di un'occupazione. Non rappresentano un rapporto di lavoro e, di conseguenza, non vincolano le aziende ospitanti all'assunzione al termine dell'esperienza formativa. Il tutor aziendale e il tutor formativo svolgono l'attività di monitoraggio dell'esperienza formativa e devono intervenire in tutte le situazioni che richiedano una mediazione. Le Work Experience possono avere durata variabile da uno a sei mesi e possono essere attivate sia con orario part time sia full time.
Relativamente all'avvio di Impresa, si prevede l'erogazione di servizi di tutoraggio per la fase di accesso, accompagnamento e monitoraggio ai servizi per l'avvio di attività imprenditoriali. La Provincia di Genova prevede inoltre la disponibilità di servizi (contenuti in un apposito "Catalogo di servizi pre e post avvio di impresa"), accessibili individualmente a mezzo voucher, che consistono in consulenze individualizzate e di gruppo, seminari tematici ed elaborazione di business plan.
Al termine dei percorsi i partecipanti acquisiscono un certificato di partecipazione alle attività formative previste nel proprio percorso.

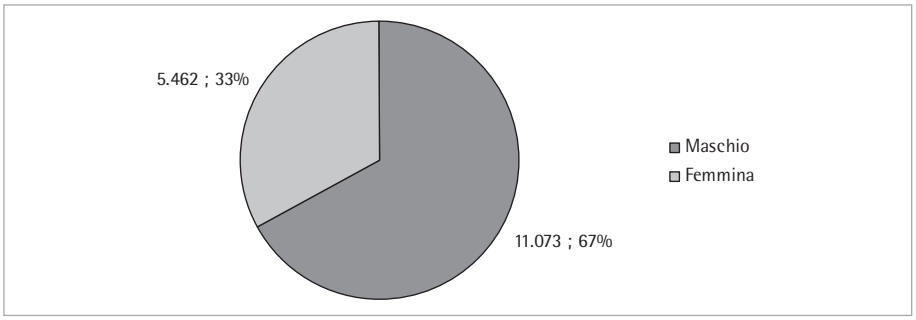
I dati di attuazione

L'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga ha coinvolto, nel periodo 2009-2012, 16.577 lavoratori che rappresentano il 5% dei dipendenti a tempo indeterminato a tempo pieno del settore privato[4]. Si tratta di una quota di percettori inferiore alla media nazionale (6,4%), ma anche a quella dello stesso Nord Italia (6,1%) o del Nord Ovest (5,9%).
Le unità produttive locali interessate sono state complessivamente 2.474, di cui 1.590 richiedenti CIG in deroga, 716 la mobilità in deroga e 168 entrambe le tipologie di trattamento.

[4] I dati si riferiscono al Sistema Informativo Percettori dell'INPS.

Relativamente alle caratteristiche demografiche dei percettori, si evidenzia una prevalenza di genere, laddove i maschi risultano essere i 2/3 dei trattati (ossia 11.073), dato che è parzialmente coerente con le caratteristiche dei settori colpiti dalla crisi (in particolare il manifatturiero), e con la generale maggiore consistenza della forza lavoro maschile su quella femminile (cfr. grafico 2).

Grafico 2 Appartenenza di genere dei percettori di CIGD e MOBD



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Per quanto concerne la distribuzione in classi d'età, si evidenzia come la crisi abbia colpito particolarmente le fasce centrali, in particolare quella dei 36-45enni che rappresenta 1/3 dei trattati nella Regione (cfr. tabella 3).
La comparazione tra i dati della Liguria e, soprattutto, quelli aggregati del Centro Nord mostrano una minore incidenza della crisi sulla classe di età più giovane (16-25 anni), a discapito dei lavoratori più anziani, evidenziando una probabile propensione delle imprese ad investire maggiormente su risorse umane più flessibili e dinamiche, pur meno esperte.

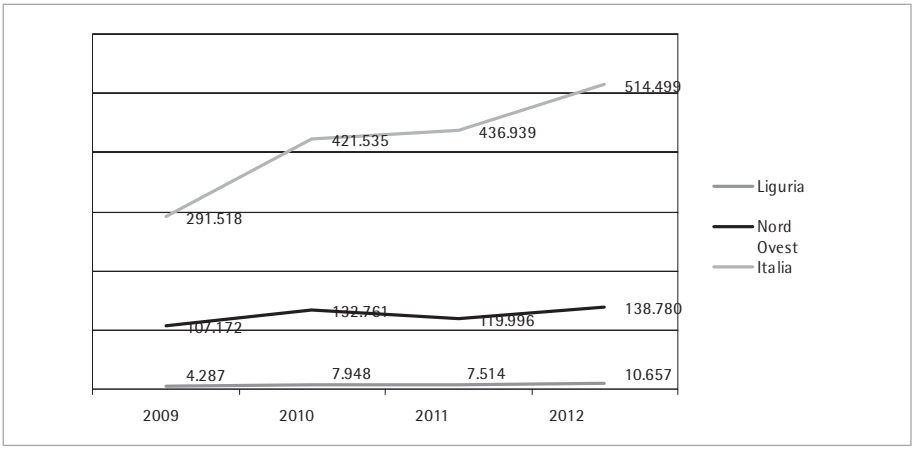
Tabella 3 Ripartizione dei trattati in classi di età (v.a. e %)

		Classi di età					Totale
		16-25	26-35	36-45	46-55	56 e più	
Liguria	v.a.	1.248	4.193	5.528	4.212	1.354	**16.535**
	v. %	7,5	25,4	33,4	25,5	8,2	**100,0**
Nord Ovest	v.a.	30.384	63.063	77.611	59.347	14.651	**245.056**
	v. %	12,4	25,7	31,7	24,2	6,0	**100,0**
Italia	v.a.	92.585	215.461	260.899	197.318	57.913	**824.176**
	v. %	11,2	26,1	31,7	23,9	7,0	**100,00**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

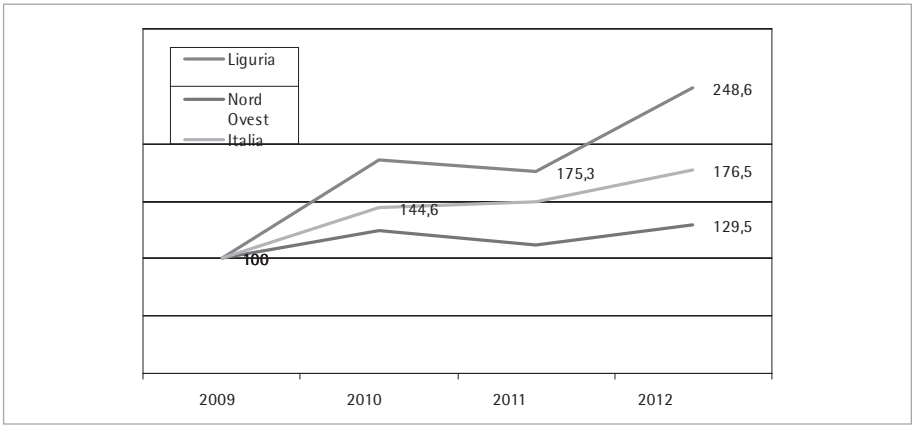
Per quanto concerne l'andamento annuale dei trattamenti in deroga (Cassa integrazione e Mobilità), si evidenzia come il fenomeno abbia assunto una consistenza crescente, con un particolare incremento nell'ultimo periodo di osservazione, tra il 2011 e il 2012. Tale processo, che coinvolge tutte le regioni italiane, si accentua particolarmente nella Regione Liguria, anche nel raffronto con i dati relativi alle Regioni del Nord-Ovest (grafico 3).

Grafico 3 Andamento del numero di trattamenti in deroga (Cassa integrazione e in Mobilità) nel periodo 2009-2012



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Grafico 4 Andamento dei trattamenti in deroga (Cassa integrazione e in Mobilità) nel periodo 2009-2012; 2009=100



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Il fenomeno risulta più evidente nel grafico (grafico 4) in cui, a partire dal 2009 (2009=100), si osserva come in Liguria, rispetto al dato nazionale, si sia avuto un notevole incremento, con un valore che nel 2012 è 2,5 volte quello registrato nel 2009, e pressoché raddoppiato il valore riscontrato nel solo 2011. Di particolare significatività è il raffronto con i dati aggregati del Nord Ovest, che evidenziano un incremento nel periodo 2009-2012 del "solo" 30%.
Tali dati mostrano come in Liguria la crisi abbia avuto un'accelerazione più elevata che in altre Regioni, soprattutto nel 2012.
Tale accelerazione si è riflessa in una complessiva difficoltà del sistema dei Servizi per l'Impiego a far fronte alla domanda e a garantire una efficace governance. Come è stato già sottolineato dal Gruppo di lavoro regionale, "*se da un lato emerge chiaramente che la presenza dello Sportello Deroga con operatori dedicati a questi target ha permesso alle Province di governare, coordinare e verificare il percorso dei lavoratori e il processo di attuazione delle misure di PAL, dall'altro le Province sono in 'sofferenza' rispetto agli organici dei servizi per l'impiego. Quindi nel momento in cui verrà effettivamente attivato il 'raccordo' tra la politica passiva (si pensa prioritariamente agli ASPI) e la politica attiva, una tale modalità potrebbe non essere sempre sostenibile come servizio ordinario in assenza di interventi a valere sul FSE*"[5].

Tabella 4 Percettori di ammortizzatori sociali in deroga dal 2009 al 31 dicembre 2012 che hanno avuto accesso ad iniziative di Politica Attiva per tipologia di politica e di istituto (v.a.)

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totale AA.SS in deroga
Percettori informati dai servizi competenti	10.043	1.171	11.214
Percettori presi in carico dai servizi competenti	10.016	1.162	11.178
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti	10.016	1.162	11.178
Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	6.101	908	7.009
Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti	6.101	908	7.009
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	7.884	986	8.870
Percettori cui è stato offerto il servizio di preselezione dai servizi competenti	1.967	314	2.281
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	7.129	905	8.034
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	98	10	108
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze	374	45	419

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego 2012-2014 di Italia Lavoro presso le Regioni

[5] Gruppo di Lavoro regionale, 2013, op. cit.

Per quanto riguarda i *percettori effettivamente presi in carico dai servizi competenti*, sono stati coinvolti nel medesimo triennio 11.178 lavoratori di cui 10.016 in Cassa integrazione in deroga e 1.162 in mobilità (Cfr. tabella 4).
I 3/4 di essi (8.561 beneficiari) sono stati oggetto di interventi di politica attiva formativa, tra iniziative di aula, tirocini e borse lavoro, interventi di adattamento delle competenze.

8 Emilia-Romagna

Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

Il biennio 2011/2012 costituisce una fase di passaggio per la Regione Emilia-Romagna in quanto viene ridisegnata la strategia complessiva all'interno della quale si inseriscono gli interventi; si apportano modifiche al percorso di attuazione degli interventi; ma soprattutto il sisma di maggio 2012 impone interventi emergenziali per i danni ingenti determinati al tessuto produttivo in alcuni territori delle province di Modena, Bologna e Ferrara.
Il *23 dicembre 2010*, è stato siglato *l'Accordo della Regione Emilia-Romagna con le parti sociali* per dare continuità agli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011. L'accordo regionale attua quello del *Governo con le Regioni del 16 dicembre 2010* nel quale sono state stabilite le risorse statali da assegnare alle regioni, prorogando gli interventi fino al 30 giugno 2011. Il 21 febbraio 2011, acquisito il parere favorevole da parte del "Tavolo tecnico di monitoraggio", è stata emanata contestualmente la D.G.R. n. 223/2011 che fa decorrere il *Patto regionale per attraversare la crisi* e quindi i trattamenti in deroga utilizzati nel biennio precedente anche per il 2011.
Dopo *l'Intesa nazionale tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano del 20 aprile 2011,* in materia di ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive per gli anni 2011/2012, la Regione Emilia-Romagna attiva nuovamente il *Piano delle politiche attive del lavoro per attraversare la crisi* formulato nel 2009 (D.G.R. n. 1124/2009) per l'anno 2011 (D.G.R. n. 567 del 27/04/2011). Attraverso quest'ultima delibera l'Amministrazione regionale dispone che, con un successivo atto, avrebbe recepito il finanziamento nazionale e riattivato le politiche attive sospese (dal gennaio 2011) di cui ai dispositivi approvati con le deliberazioni nn. 12/2011 e 302/2011[1] e contestualmente si avviano le procedure di evidenza pubblica sugli obiettivi di cui alle azioni C) e D)[2].

---

[1] Nel 2011 attraverso le procedure di valutazione e con le deliberazioni n. 12/2011 e n. 302/2011 la Regione ha rispettivamente approvato il Catalogo regionale di percorsi di aggiornamento/specializzazione e ha inoltre aggiornato e integrato il Catalogo regionale dell'offerta formativa a qualifica.

[2] Le azioni come da piano delle politiche attive del 2009 fanno riferimento soprattutto a piani formativi azien-

Il *Comitato di Sorveglianza del FSE del 16 giugno 2011* propone la riprogrammazione delle risorse (POR 2007/13) e approva la modifica al riparto finanziario al fine di innalzare la dotazione dell'Asse I[3] - Adattabilità e dell'Asse II[4] - Occupabilità per far fronte a quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009 e per tutte le misure anticrisi.
Sul finire del 2011 la Regione ha inteso superare il "*Il patto per attraversare la crisi*", cioè l'accordo generale con le parti sociali che ha guidato le misure anticrisi dal 2009, attraverso la sottoscrizione di un nuovo accordo con le Parti sociali "*Il Patto per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*" fra la Regione Emilia-Romagna, l'UPI, l'ANCI, l'UNCEM e la Lega Autonomie regionali, Unioncamere, le Associazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali regionali, ABI e il Forum del Terzo Settore del 1 dicembre 2011. La sottoscrizione del nuovo Accordo regionale non costituisce un atto simbolico ma un cambiamento sostanziale per superare le misure difensive nei confronti della crisi economica e inserire gli AA.SS. in deroga all'interno di un piano di rilancio dell'economia regionale in collegamento con la strategia di Europa 2020. Quindi il 20 dicembre 2011 viene firmato *l'Accordo Regionale* per prorogare gli ammortizzatori sociali in deroga nel 2012, poi approvato con le disposizioni regionali di attuazione per l'anno 2012 (D.G.R. n. 64 del 23 gennaio 2012). Questa delibera ha aggiornato i criteri per l'autorizzazione al ricorso della CIG in deroga e fissato i limiti di utilizzo dei trattamenti in deroga nel quadriennio 2009/2012.
Nel febbraio 2012 viene approvata la modifica alle risorse per il sistema formativo e per il lavoro attraverso l'"*Integrazione Accordo tra Regione Emilia-Romagna e Province di cui alla delibera di giunta regionale n. 532/2011*" (D.G.R. n. 105 del 6 febbraio del 2012). In questo modo viene recepita la rimodulazione finanziaria del POR proposta dal Comitato di Sorveglianza del giugno 2011, approvata dalla Commissione Europea e quindi deliberata l'integrazione finanziaria nella programmazione triennale (2011/2013)[5]. Nel marzo e nel luglio 2012 vengono emanate due delibere (D.G.R. nn. 294/2012 e 898/2012) attraverso le quali la Regione cerca di mettere ordine nella stratificazione dei provvedimenti regionali emanati per l'attuazione degli ammortizzatori sociali in deroga. Attraverso queste deliberazioni vengono revocate quelle emanate dal 2009 (D.G.R. nn.

---

dali e in particolare: C) formazione e accompagnamento per le imprese e i sistemi di imprese (avvisi pubblici e *just in time*); D - formazione e accompagnamento dei lavoratori al ruolo imprenditoriale (avvisi pubblici). Per una descrizione sintetica del Piano delle politiche attive si rimanda al paragrafo successivo.

3 L'Asse adattabilità per tutta la programmazione 2007/13 prevedeva € 165.330.474 e così viene aumentato a € 192.330.474.

4 Sull'Asse occupabilità dai € 377.437.373 si è passati a € 402.837.373.

5 L'Amministrazione in base a due leggi regionali in materia di lavoro (L.R. 17/2005) e di formazione (L.R. 12/2003) è chiamata a programmare le risorse in accordo con le Province e nel 2011 ha deliberato l'*Accordo fra Regione e Province dell'Emilia-Romagna per il coordinamento della programmazione 2011/2013 per il sistema formativo e per il lavoro* attraverso la D.G.R. n. 532 del 18 aprile 2011. La Commissione UE con la decisione C(2011)7957 del 10/11/2011 ha approvato la proposta del Comitato di Sorveglianza di riprogrammazione delle risorse del POR per il Fse.

692/09, 1159/09, 223/11 e 64/12) salvo che non siano richiamate nelle deliberazioni stesse.
Il cambio di strategia è evidente con l'emanazione del Piano Giovani[6] che immette risorse finanziarie per il 2012 (46 mln di euro) rivolte soprattutto ad incentivare l'assunzione di giovani fino ai 34 anni mediante il nuovo contratto di apprendistato e con contratto a tempo indeterminato o attraverso la trasformazione del contratto di apprendistato o di forme non standard. Queste risorse sono disponibili per le imprese solo a determinate condizioni e tra queste non aver fatto ricorso agli AA.SS. anche in deroga per cessazione di attività e che non abbiano dato luogo ad esuberi di organico attraverso le procedure di mobilità; e che non abbiano proceduto a licenziamenti collettivi o individuali alla data del 31/12/2011 secondo una modulazione dell'incentivo in base a determinati periodi temporali: per le aziende che non hanno licenziato nei 12 e 24 mesi antecedenti alla data di riferimento (50% dell'incentivo); oltre 24 e fino a 36 mesi (100% dell'incentivo); oltre i 36 mesi (150% dell'incentivo); e infine che non abbiano in atto sospensioni di rapporti o riduzioni dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale (CIGO e CIGS e Deroga). Tale scelta è stata concertata con le parti sociali e adottata per rilanciare il sistema economico produttivo.
Subito dopo il sisma del 20 maggio 2012 alla Regione si apre un ambito di intervento prioritario sia dal punto di vista organizzativo, sia per quanto concerne le risorse finanziarie da indirizzare per la ricostruzione. L'intervento è tempestivo e orienta le nuove risorse nazionali, comunitarie, della solidarietà istituzionale e del privato verso i territori colpiti dal sisma. Per le materie di nostro interesse il 25 maggio 2012 viene firmato il Protocollo d'intesa tra Regione, Province di Modena, Bologna e Ferrara[7] e le parti sociali: "*interventi straordinari per ammortizzatori sociali causa evento sismico che ha interessato i territori delle Province di Bologna Modena e Ferrara il giorno 20 maggio*". Quest'accordo si propone di intervenire tempestivamente sui territori colpiti dal sisma estendendo gli ammortizzatori sociali alle aziende e ai lavoratori coinvolti e individuando una procedura semplificata per autorizzare le richieste pervenute mediante un accordo unico territoriale, per singola tipologia di ammortizzatore sociale anche in deroga alle norme nazionali.
L'obbligatorietà delle politiche attive per i percettori di ammortizzatori sociali in deroga rimane per alcuni servizi erogati da Centri per l'Impiego e non per la formazione. Quest'ultima quindi diventa una libera scelta, organizzata come da Piano delle politiche attive originario, per tutto il 2011, mentre nel 2012 rimane l'offerta predisposta dai Centri per l'Impiego e le attività dedicate ai territori colpiti dal sisma.

---

6 In particolare si fa riferimento alle D.G.R. nn. 413/2012, 510/2012 e 1149/2012.
7 Nei primi di giugno 2012 con D.G.R. 744/2012 viene estesa alla Provincia di Reggio Emilia l'applicazione del Protocollo d'intesa per interventi straordinari per ammortizzatori sociali causa evento sismico.

Platea soggettiva

Di seguito si presentano i soggetti ammissibili per accedere ai trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) o Straordinaria (CIGS) e di Mobilità in deroga:

1. i lavoratori e le lavoratrici dipendenti che non accedono agli ammortizzatori sociali stabiliti dalla legislazione nazionale e rientranti in queste tipologie:
   - Assunti con contratto subordinato a tempo determinato o indeterminato, anche lavoratori/rici a domicilio;
   - apprendisti;
   - Contratti di lavoro in somministrazione in missione presso imprese che attivano procedure per AA.SS.;
   - Contratti di lavoro subordinato soci di cooperative o assunti da datori di lavoro privati non imprenditori;

2. i lavoratori e le lavoratrici che hanno già usufruito degli ammortizzatori ordinari.
   Per accedere ai trattamenti in deroga i lavoratori/rici devono avere i seguenti requisiti soggettivi:
   - in caso di richiesta di CIG almeno 90 giorni di lavoro presso il datore di lavoro che ha avviato la sospensione;
   - in caso di richiesta di Mobilità, i lavoratori/rici devono avere almeno 12 mesi di anzianità presso l'impresa che ha provveduto al licenziamento, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato;
   - per quanto concerne lavoratori in somministrazione o che hanno cambiato azienda in seguito a prestazioni in base alla successione di appalti l'anzianità viene calcolata anche cumulando il rapporto con più aziende.

Questi lavoratori devono svolgere attività lavorativa in Emilia-Romagna o presso una unità produttiva dislocata sul territorio regionale.
Non possono accedere ai trattamenti in deroga i lavoratori e le lavoratrici sospesi prima del 1° gennaio 2009 o, per la Mobilità, iscritti alle liste prima di tale data.
I datori di lavoro che aderiscono ad Enti bilaterali, che abbiano sottoscritto convenzione con l'INPS, potranno fare domanda di accesso alla CIG in deroga solamente al termine del trattamento integrativo da parte dell'Ente bilaterale. Vengono comunque esaminate le richieste prima dell'attivazione del trattamento integrativo a carico degli stessi Enti bilaterali.

Le prestazioni di sostegno del reddito in deroga sono state garantite per l'intero anno 2012 anche in integrazione con gli Enti bilaterali[8].
Il trattamento di **CIGO in deroga** viene concesso in caso di cadute degli ordinativi, di committenza, di mercato o di ricavi. Deve essere provata dall'impresa l'esigenza di ridurre il programma o l'attività produttiva. Vengono privilegiate soluzioni di riduzione dei programmi e delle attività produttive e non sospensioni prolungate, e inoltre soluzioni di rotazione tra i dipendenti interessati sempre in funzione delle esigenze produttive.
Il trattamento di **CIGS in deroga** viene concesso per ristrutturazione, crisi, procedure concorsuali, cessazione di attività. Ne beneficiano i dipendenti delle aziende che già hanno beneficiato della cassa integrazione guadagni straordinaria, in base alla regolamentazione nazionale.
Ai lavoratori e le lavoratrici che non hanno diritto, in base alla ordinaria legislazione, all'indennità di disoccupazione ordinaria, vengono attribuiti immediatamente i trattamenti di **mobilità in deroga** e comunque viene riconosciuta in seguito alla CIGS in deroga.

Limiti di fruizione della CIGO e CIGS in deroga

I limiti di fruizione dei trattamenti di CIG in deroga decorrono dal 1° gennaio 2012, a prescindere dalla concessione di trattamenti nel corso del triennio 2009/2011. Dal 1° marzo 2012 non saranno concessi trattamenti (CIGO e CIGS) in deroga ai datori di lavoro che, nell'arco dell'intero quadriennio 2009-2012, abbiano avuto accesso ai medesimi per un periodo superiore a trentasei mesi, sospendendo continuativamente dal lavoro tutti i dipendenti a zero ore. In questo caso la Regione terrà a riferimento le misure effettivamente fruite e non quelle autorizzate.
La **CIGO** non può avere una durata superiore a sei mesi, coprendo massimo 90 giornate lavorative (720 ore), anche non continuative. Non vi può essere una sospensione dell'attività totale e continuativa per più di 30 giornate e il trattamento non può essere autorizzato per un periodo superiore a dodici mesi nel corso della stessa annualità.
La **CIGS** ha durata non superiore a sei mesi e non può essere autorizzata per un periodo superiore a dodici mesi nel corso della stessa annualità.

---

[8] L'intervento della bilateralità su queste materie è legata alla diffusione di essa in alcuni comparti produttivi, alla rispettiva configurazione territoriale e allo sviluppo del servizio di sostegno al reddito tra le prestazioni in favore delle imprese e dei lavoratori. Per questo motivo ogni ente bilaterale ha operato in maniera differente e soprattutto in relazione alla sostenibilità finanziaria nei confronti dei propri associati. A livello generale la bilateralità che in questi anni è intervenuta con maggiore frequenza nel contesto regionale è quella dell'artigianato (Eber) e del terziario (Ebiter).

Limiti di fruizione della mobilità in deroga

I lavoratori che, al termine della CIGS in deroga oppure per la cessazione dell'attività dell'azienda, nel 2012 dovessero risultare in esubero, possono beneficiare dei trattamenti di mobilità in deroga per le mensilità rimanenti del 2012.
I lavoratori in esubero nel corso del 2011, già beneficiari di trattamenti di mobilità in deroga, che al termine del periodo si trovano in stato di disoccupazione, sono autorizzati a beneficiare nuovamente della mobilità in deroga fino al 31 dicembre 2012.
I trattamenti di mobilità sono attribuiti anche ai lavoratori dimissionari per giusta causa, alle medesime condizioni. In caso di assunzione di lavoratori che godono di tali trattamenti, spetta al datore di lavoro un incentivo pari al trattamento in deroga non goduto dai medesimi.
I datori di lavoro dovranno comunicare, a conclusione del primo periodo di utilizzo dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, nel corso del 2012, il reale utilizzo in termini di ore complessive. L'obbligo di comunicazione dovrà essere adempiuto dal 1° marzo 2012[9], per via telematica attraverso il sistema SARE[10]: solo il suo rispetto consentirà la concessione della proroga dei trattamenti in deroga, per ulteriori periodi del 2012 e anche nel 2013.
La mobilità in deroga viene concessa per una durata massima di 6 mesi rinnovabile per altri 6 e deve essere sempre in connessione a programmi di reinserimento.

Annualità 2009/2011

- Accordo per l'utilizzo degli ammortizzatori in deroga 2012 del 20/12/2011
- Patto per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva del 01/12/2011
- Deliberazione n. 1079 del 27/07/2011 - Disposizioni regionali per accesso alla CIGS in deroga da parte di imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali in attuazione dell'intesa del 20/4/2011.
- Delibera di GR n. 567 del 27/04/2011 - Rinnovo del piano delle politiche attive del lavoro per attraversare la crisi per l'Anno 2011.
- Delibera di GR n. 223 del 21/02/2011 - Disposizioni regionali per attuazione ammortizzatori sociali in deroga nel 2011- Modifiche e integrazioni alla delibera di Giunta regionale n. 692/09 e s. m.
- Delibera di GR n. 302 del 07/03/2011 - Approvazione dell'aggiornamento e dell'in-

---

9 I presente obbligo sussiste anche per i datori che hanno presentato domanda di concessione nei mesi di gennaio e febbraio 2012.

10 È il sistema informatico che tutti i datori di lavoro pubblici e privati, le agenzie di somministrazione ed i soggetti abilitati, devono utilizzare per l'invio on line dei dati relativi alle assunzioni, trasformazioni, cessazioni e variazioni di rapporti di lavoro ai Centri per l'Impiego, assolvendo in tal modo gli obblighi di comunicazione. Il Sistema SARE provvede a smistare le comunicazioni sia al polo del Servizio provinciale competente in ambito regionale, sia al Sistema informatico nazionale che cura l'invio delle informazioni agli altri Enti coinvolti (INAIL, INPS, Direzioni Regionali e Provinciali del lavoro, Prefettura-UTG).

tegrazione del catalogo regionale dell'offerta formativa a qualifica, di cui alla D.G.R. n. 1685/2009, in attuazione della D.G.R. n. 1162/2010, allegato 1).

- Accordo del Governo con le Regioni del 16 dicembre 2010.
- Accordo della Regione Emilia-Romagna con le parti sociali del 23 dicembre 2010.
- Accordo della Regione Emilia-Romagna con le parti sociali del 16 luglio 2010.
- Intesa della Regione Emilia-Romagna con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 maggio 2010.
- Intesa della Regione Emilia-Romagna con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 febbraio 2010.
- Delibera di GR n. 2230 del 27/12/2010 Approvazione e finanziamento operazione presentata a valere sull'Azione 2 dell'invito approvato all'allegato 4) della D.G.R. n. 1124/2009.
- Delibera di GR n. 1859 del 29/11/2010 - Approvazione e finanziamento operazione presentata a valere sull'Azione 2 dell'invito approvato all'allegato 4) della D.G.R. n. 1124/2009.
- Delibera di GR n. 1686 del 08/11/2010 Assunzione impegno di spesa per l'erogazione degli assegni formativi (voucher) e per il rimborso delle spese legate ai partecipanti per le attività inerenti al catalogo approvato con Dg 1685/09, in attuazione del Piano politiche attive per attraversare la crisi di cui alla D.G.R. 1124/09 e 1162/2010 - Variazione di bilancio.
- Delibera di GR n. 1161 del 26/07/2010 Approvazione e finanziamento operazioni presentate a valere sulle Azioni 2 e 3 dell'invito approvato all'allegato 4) della D.G.R. n. 1124/2009.
- Delibera di GR del 26 luglio 2010, n. 1159/2010, modifiche alla D.G.R. n. 692 del 18 maggio 2009.
- Delibera di GR n. 879 del 28/06/2010 Approvazione e finanziamento di operazioni presentate a valere sulle Azioni 2 e 3 dell'invito approvato all'allegato 4) della propria deliberazione n. 1124/09.
- Delibera di GR n. 708 del 31/05/2010 Approvazione e finanziamento di operazioni presentate a valere sull'Azione 2 dell'invito approvato all'allegato 4) della propria Del. n. 1124/09.
- Delibera di GR n. 552 del 31/03/2010 Approvazione e finanziamento di un'operazione presentata a valere sull'Azione 2 dell'invito approvato all'allegato 4) della propria del n. 1124/09.
- Delibera di GR n. 90 del 25/01/2010 Approvazione e finanziamento di operazioni presentate a valere sulle azioni 2 e 3 dell'invito approvato all'allegato 4) della propria del n. 1124/09.
- Delibera di GR n. 1783 del 11/11/2009 Approvazione di un accordo fra Regione e Province dell'Emilia-Romagna per il coordinamento della programmazione 2010 per il sistema formativo e per il lavoro (L.R.12/2003 - L.R. 17/2005).

- Delibera di GR n. 1769 del 09/11/2009 Integrazione tra politiche attive e passive per i lavoratori interessati da trattamenti di ammortizzatori in deroga di cui alla DG n. 692/2009.
- Delibera di GR n. 1972 del 30/11/2009 Approvazione e finanziamento delle operazioni a valere sulle Azioni 4 e 5 in attuazione della propria delibera n. 1124/09 - allegato 4).
- Delibera di GR n. 1904 del 23/11/2009 Approvazione e finanziamento di un'operazione presentata a valere sull'Azione 3 dell'invito approvato all'allegato 4) della propria D.G.R. n. 1124/09.
- Delibera di GR n. 1899 del 23/11/2009 Approvazione e finanziamento di un'operazione presentata a valere sull'Azione 2 dell'invito approvato all'allegato 4) della propria D.G.R. n. 1124/09.
- Delibera di GR n. 1685 del 2/11/2009 Approvazione di un catalogo regionale in attuazione del "Piano di politiche attive per attraversare la crisi" per l'erogazione di assegni formativi (voucher) cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo Obiettivo 2 - Asse adattabilità - di cui alla D.G.R. n. 1124/2009 allegato 5).
- Delibera di GR n. 1694 del 2/11/2009 Approvazione e finanziamento delle operazioni a valere sull'Azione 1 in attuazione della Delibera di Giunta Regionale n. 1124/09 allegato 4).
- Determinazione n. 11243 del 02/11/2009 Approvazione graduatorie di ammissibilità delle domande per l'assegno formativo di cui alla delibera di G.R. n. 742/2009.
- Delibera di GR n. 1639 del 23/10/2009 Approvazione e finanziamento di un'operazione presentata a valere sull'Azione 2 dell'invito approvato all'allegato 4) della propria deliberazione n. 1124/2009.

Il modello regionale adottato

Il modello regionale

La Regione ha, attraverso suoi atti, definito le strategie generali e gli aspetti operativi. Ha indicato le procedure da seguire, ha definito le tipologie di intervento e controlla gli stati di avanzamento. **La governance degli interventi è in capo alla Regione** che procede mediante accordi allargati, non sulla base di rapporti gerarchici, ma individuando collaborazioni e forme di integrazione attraverso la sussidiarietà orizzontale e verticale.
Un Gruppo tecnico di emanazione della Commissione Regionale Tripartita e del Comitato di Coordinamento Interistituzionale (così come previsto dal Piano delle politiche attive) formula le proposte per l'adozione degli atti deliberativi curando il monitoraggio costante dell'attuazione.

Le delibere regionali assegnano all'Assessore alle attività produttive competente per crisi e ristrutturazione e all'Assessore al lavoro competente per le politiche attive del lavoro lo svolgimento coordinato delle azioni. Inoltre individuano il Servizio Lavoro della Direzione Generale "Cultura Formazione Lavoro" per la gestione tecnica degli adempimenti, compresa la concessione, nei limiti delle risorse finanziarie assegnate alle Regione, dei trattamenti in deroga richiesti.
In coerenza con i Patti sottoscritti con le parti sociali la Regione si è impegnata nel primo periodo (2009-2011) con "*Il Patto per superare la crisi*" ad evitare l'espulsione dei lavoratori dalle aziende attraverso una pluralità di misure di sostegno alle imprese, ai lavoratori e alle famiglie: attraverso un supporto finanziario (accesso al credito, contributi all'assunzione, anticipazione del sostegno al reddito, ammortizzatori in deroga, ecc.); dal punto di vista fiscale (esenzione dal ticket sanitario); con il sostegno alla conciliazione (voucher per asili nido; incentivi per famiglie monogenitoriali); obbligatorietà a fruire di misure di politica attiva anche per il lavoro autonomo (formazione e orientamento). Con il patto del dicembre 2011 "*Il Patto per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva"* la strategia regionale cambia: prosegue nelle misure che stanno consentendo di superare e contrastare la crisi, ma allo stesso tempo vuole dare impulso ad una nuova stagione di crescita e sviluppo della società emiliano romagnola secondo una serie di direttrici dettagliate nell'accordo e in coerenza con Europa 2020 e di seguito esplicitate nelle linee principali. Allo stesso tempo, come abbiamo sopra riportato, si apre un altro versante prioritario per l'Amministrazione regionale determinato dalla ricostruzione del dopo sisma del 20 maggio 2012.
Le linee direttrici dell'accordo siglato alla fine 2011 sono:
Legalità - norme regionali più stringenti anche sugli appalti e in diversi settori produttivi.
Relazioni industriali - Valorizzazione anche della contrattazione collettiva di secondo livello dando seguito all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 siglato a settembre.
Giovani e lavoro - L'attivazione per l'anno 2012 di una misura di agevolazione finanziaria alle imprese che assumeranno con contratto a tempo indeterminato i giovani, compresi gli apprendisti, nel limite dei fondi previsti per il lavoro giovanile. Ma anche per la trasformazione del contratto o per l'assunzione di coloro che esauriscono l'indennità di mobilità.
Donne e mercato del lavoro - La politica per l'occupazione femminile attraverso l'integrazione di azioni di formazione con quelle di inserimento nel mercato del lavoro e inoltre sostegno finanziario e formativo anche per l'avvio di attività autonome e di nuove imprese.
Nello specifico dal 1 gennaio 2011 fino al 1° settembre 2011 sono rimaste sospese le attività di presa in carico dei lavoratori destinatari di ammortizzatori in deroga e di avvio alle misure di politica attiva presso i Centri per l'Impiego e i lavoratori destinatari di ammortizzatori in deroga non avevano l'obbligo di presentarsi ai Centri per l'Im-

piego. In sostanza in quel periodo non vigeva più la condizionalità della fruizione di una politica attiva a fronte del sostegno al reddito, né tantomeno dei servizi erogati da parte dei Servizi pubblici per l'impiego. Dopo il 1 settembre 2011 è stata ripristinata l'obbligatorietà, ma della sola "presa in carico" da parte del Servizio per l'Impiego, sulla base di quelle prestazioni che le Province hanno stabilito come obbligatorie, mentre le misure formative sono diventate una libera scelta del singolo in relazione all'offerta disponibile sui cataloghi formativi regionali e provinciali. La decisione di sospendere l'obbligatorietà della politica attiva era stata determinata dalla mancata erogazione della quota di finanziamento nazionale (60%) come da Intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 20 aprile del 2011. Queste scelte sono state perseguite per tutto il 2011 e per quanto concerne l'impianto complessivo delle politiche attive è stato rinnovato quello originario strutturato come di seguito dettagliato nelle quattro direttrici di attività. Nel 2012 l'obbligatorietà delle politiche attive è rimasta solo per quanto concerne la presa in carico e per i servizi orientativi erogati dai Centri per l'Impiego mentre costituisce una libera scelta del singolo lavoratore frequentare un percorso formativo e l'impianto dell'offerta formativa viene sostanzialmente modificato.

I soggetti istituzionali coinvolti

Al centro delle attività ci sono i **Servizi per l'Impiego** (di competenza provinciale), soggetti competenti nei rapporti con l'utenza e nella raccolta dei dati elementari fondamentali per il controllo e il monitoraggio regionale.

Le Province emiliane e romagnole svolgono da molti anni un ruolo importante, ed anche in quest'occasione la Regione, all'interno del Piano delle politiche attive, assegna loro un ruolo significativo, affidando la programmazione degli interventi di *formazione e accompagnamento rivolta ai lavoratori e alle imprese per rispondere tempestivamente a situazioni di crisi aziendali/settoriali locali*. Interventi rimasti attivi anche per l'anno 2012 e definiti in accordo con le parti sociali e finanziati mediante procedure di evidenza pubblica con avvisi sempre aperti ad esaurimento delle risorse e rifinanziabili (*just in time*).

Inoltre, le amministrazioni provinciali hanno stipulato intese ed accordi a livello territoriale con l'intento di potenziare ed indirizzare gli strumenti di sostegno dei lavoratori e delle imprese colpite dalla crisi, emanando avvisi pubblici incentrati su interventi di politica attiva non strettamente collegati all'Accordo Stato-Regioni ma in integrazione e in suo sostegno. Talvolta sono organizzate già da tempo con dei cataloghi provinciali di offerta formativa.

Come già esplicitato dal 1 gennaio 2011 fino al 1 settembre 2011 sono rimaste sospese le attività di presa in carico e le misure formative rivolte ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga. In quel periodo non vigeva più la condizionalità della fruizione di

una politica attiva a fronte del sostegno al reddito. Con una comunicazione ai Servizi per l'Impiego la Regione informa che i lavoratori beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (CIGO, CIGS e mobilità), a seguito di accordi sottoscritti in sede aziendale, a decorrere dal 1 settembre 2011, si devono recare presso i Centri per l'Impiego per la relativa "presa in carico" finalizzata all'erogazione dei servizi presso i CiP e per seguire il processo evidenziato dalle modalità di integrazione tra politica attiva e passiva come da precedente deliberazione n. 1769/2009.

I servizi offerti dai CPI e dai soggetti accreditati

Dopo il periodo in cui la Regione ha sospeso l'erogazione delle misure di politica attiva, dal 1 settembre 2011 e per tutto il 2012, per i lavoratori beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (CIGO, CIGS e mobilità), è stata ripristinata l'obbligatorietà per i lavoratori sospesi di contattare entro sette giorni dalla data di inizio della sospensione del rapporto di lavoro, i Centri per l'Impiego competenti per la "presa in carico", finalizzata all'erogazione dei seguenti servizi:

- erogazione di informazioni,
- accesso ai servizi,
- colloqui orientativi individuali o di gruppo,
- consulenza orientativa,
- seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro,
- attivazione di tirocini formativi di orientamento professionale di inserimento lavorativo,
- percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro/ricollocazione,
- accesso all'intermediazione,
- incontro domanda-offerta,
- iscrizione alle liste di mobilità (solo in caso di licenziamento),
- colloquio di verifica.

La D.G.R. n. 1124 del 27/07/2009 dettaglia le tipologie di servizio che i CiP sono chiamati a fornire su tutto il territorio regionale per queste tipologie di destinatari[11].

[11] Sul finire dello stesso anno la Regione ha varato la D.G.R. n. 1988 del 14 dicembre 2009 "Definizione delle prestazioni, standard e indicatori dei servizi per l'impiego ai sensi dell'art. 34 della L.R. del 1° agosto 2005, n. 17" appunto quali prestazioni, standard in termini anche di durata e costi a cui si dovranno attenere per ogni prestazione tutti i Servizi per l'Impiego pubblici e accreditati dalla Regione a partire dal 1 gennaio 2010.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

Tutti i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga devono contattare, anche telefonicamente, i Centri per l'impiego provinciali di riferimento rispetto alla loro domiciliazione entro sette giorni di calendario dalla data d'inizio della sospensione di cui all'accordo aziendale. I lavoratori coinvolti vengono informati dalle aziende di appartenenza e dalle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro. È il datore di lavoro a far firmare i lavoratori, per presa visione, il materiale informativo standardizzato della Regione. Dopo il primo contatto con i CiP, questi ultimi comunicheranno ai lavoratori la data fissata per la convocazione. Ai lavoratori che non contattano i Centri per l'impiego, viene inviata una comunicazione (sms) con indicazione della data di convocazione. Per ciò che concerne le misure di politica attiva allo stato attuale (2011 e 2012) vi è una configurazione delle prestazioni obbligatorie fornite dai CiP, stabilita a livello provinciale e talvolta in relazione alle tipologie di destinatari o di ammortizzatore sociale fruito.
I servizi vengono erogati dai Centri per l'Impiego pubblici, in diversi casi in collaborazione con soggetti privati convenzionati con il Centro stesso (sulla base di appositi capitolati d'oneri) per la fornitura di tipologie di servizio specifiche. I soggetti privati sono iscritti ad un apposito Albo e autorizzati e accreditati dal Ministero del Lavoro o dalla Regione. A riguardo è importante precisare che la collaborazione pubblico-privato mediante la fornitura di servizi presso la struttura pubblica del CIP è una modalità utilizzata da diverse province emiliano-romagnole, ma non da tutte. Alcune di loro hanno avviato le procedure di stabilizzazione degli operatori, in questo modo internalizzando diversi dei servizi erogati.
Allo stato attuale la fruizione di un servizio ulteriore a quelli obbligatori forniti dal CiP e/o un percorso formativo tra quelli eleggibili dal Piano delle politiche attive costituiscono una libera scelta del singolo lavoratore/rice.
Come abbiamo anticipato per quanto concerne l'organizzazione dell'offerta delle politiche attive viene mantenuta l'impostazione originaria definita dal Piano di politiche attive del lavoro del 2009 (Allegato 1 alla Deliberazione n. 1124/2009), rinnovato per tutto il 2011 mediante D.G.R. 567/2011 del 27 aprile 2011 e vengono definite le quattro direttrici di intervento:
A. formazione e accompagnamento, rivolta a lavoratori interessati da ammortizzatori sociali e ai collaboratori a progetto.
B. formazione e accompagnamento, rivolta ai lavoratori e alle imprese per rispondere tempestivamente a situazioni di crisi aziendali/settoriali locali.
C. formazione e accompagnamento per le imprese e i sistemi di imprese.
D. formazione e accompagnamento dei lavoratori al ruolo imprenditoriale.
Le attività di cui ai punti A, C e D sono di competenza della Regione, quelle di cui al punto B sono gestite dalle Amministrazioni Provinciali.

Per quanto riguarda le iniziative formative offerte sul territorio regionale per cui è previsto un accesso individuale con il supporto dei Centri per l'Impiego hanno le seguenti caratteristiche (cataloghi dell'offerta formativa):

- il finanziamento di opportunità di aggiornamento e specializzazione (percorsi di breve durata - circa 40 ore);
- il finanziamento per l'accesso a percorsi individuali per la qualificazione, riqualificazione e riconversione professionale, collegati al Sistema delle Qualifiche Regionali, di durata compresa tra le 50 e le 300 ore.

Tra gli ultimi provvedimenti del 2012 adottati dalla Regione vi è l'approvazione dell'aggiornamento dell'offerta formativa a qualifica sul catalogo regionale (Determinazione n. 3360 del 15 marzo 2012 e D.G.R. n. 302/2011, in attuazione della D.G.R. n. 1134/2011, allegato 1) - 4° provvedimento).

Nel 2012, rispetto all'originario piano anticrisi delle politiche attive (D.G.R. 1124/2009), si trovano attività formative in fase di ultimazione e relative ai cataloghi regionali e ai voucher assegnati ai lavoratori percettori di AA.SS. in deroga e vengono rifinanziati solo gli inviti relativi ai piani formativi aziendali con procedura just in time (azioni 2 e 3 dell'allegato 4)[12].

Le attività di monitoraggio

Per quanto concerne le attività di monitoraggio, la Regione Emilia-Romagna, subito dopo l'accordo nazionale del febbraio 2009, ha costituito dei tavoli tecnici dedicati e avviato un sistema di monitoraggio sugli accordi aziendali esaminati e approvati (lavoratori e unità produttive) in riferimento agli AA.SS. in deroga[13]. Le domande delle aziende vengono inoltrate alla Regione tramite il sistema telematico SARE[14] e gestite tramite il SIL-ER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna). Per cui le attività di monitoraggio si basano sulle informazioni contenute nel SIL-ER, dal quale vengono estratti i dati sulle concessioni in deroga della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, Straordinaria e della mobilità[15].

---

12 Nel 2012 sono state approvate delle operazioni presentate a valere sull'Azione 2 e 3 dell'Invito approvato all'Allegato 4) della D.G.R. n. 1124/2009 attraverso la D.G.R. n. 929 del 02/07/2012.

13 Per la raccolta di tutti i rapporti pubblicati si rimanda alla sezione del portale dedicata (http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/analisi-sul-mercato-del-lavoro/temi/flash-sul-mercato-del-lavoro-e-ammortizzatori-sociali#I flash del 2012).

14 Il sistema SARE della Regione Emilia-Romagna viene meglio definito nella sezione successiva "la rendicontazione della spesa".

15 Si rimanda alla sezione deidicata del portale della Regione (http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/analisi-sul-mercato-del-lavoro/temi/approfondimenti/monitoraggio).

Dal marzo 2009 ogni mese la Regione pubblica il "Flash sul mercato del lavoro e ammortizzatori sociali", realizzato dal Servizio Lavoro della Regione Emilia-Romagna, e un rapporto mensile dedicato agli ammortizzatori sociali in deroga. Nel primo troviamo anche i dati relativi alle forze di lavoro, alla Cassa Integrazione, alle iscrizioni alle liste di mobilità, alle domande di disoccupazione e alle nuove assunzioni. Dopo gli eventi sismici del 20 e del 29 maggio 2012 le attività di monitoraggio hanno avuto un focus specifico per i territori colpiti.

La rendicontazione della spesa

I sistemi informativi prima citati per la lavorazione delle informazioni utili ai tavoli di monitoraggio regionali sono stati costituiti con la funzione principale della rendicontazione della spesa. In particolare di seguito si presentano i diversi sistemi informativi che costruiscono il flusso dei dati relativi ai lavoratori interessati da ammortizzatori sociali, dalla autorizzazione degli accordi aziendali fino alla registrazione della frequenza alle politiche attive e relative indennità di partecipazione:

- SARE: sistema informatico per la registrazione delle comunicazioni obbligatorie sulle assunzioni, trasformazioni, cessazioni, proroghe e variazioni di rapporti di lavoro. Tali informazioni vengono inviate online da tutti i datori di lavoro pubblici e privati, dalle agenzie di somministrazione e da altri soggetti abilitati ai Centri per l'Impiego e in questo modo vengono assolti gli obblighi di legge.
- SIL Regionale: Sistema Informativo Lavoro regionale e in esso vengono veicolate le domande di Cassa integrazione inviate tramite SARE.
- SIL provinciale: Sistema Informativo Lavoro provinciale utilizzato dai Centri per l'Impiego delle Province in cui confluiscono i dati relativi ai lavoratori, dal SIL Regionale. Questo sistema contiene inoltre le informazioni sui servizi di politica attiva erogati direttamente dai Centri per l'Impiego.
- SIQUAL: Sistema Informativo contenente l'offerta formativa a Qualifica disponibile, le iscrizioni ai percorsi formativi individuali ricevute dai SIL Provinciali, nonché la relativa gestione.
- ORIENTER2: sistema di gestione delle iscrizioni dei lavoratori ai percorsi di aggiornamento/specializzazione, utilizzato soprattutto dagli operatori dei Centri per l'Impiego delle Province.
- SIFER PA: sistema informativo contenente la gestione dei percorsi di aggiornamento/specializzazione erogati ai lavoratori iscritti attraverso ORIENTER 2. Inoltre, il sistema raccoglie tutti i dati per il monitoraggio delle politiche attive e passive.

Il flusso delle informazioni

Le domande di cassa integrazione presentate dalle aziende tramite SARE, una volta approvate, vengono trasferite nel SIL regionale; i nominativi dei lavoratori per i quali è stata autorizzata la cassa integrazione vengono trasferiti dal SIL regionale al SIL Provinciale. In fase di "presa in carico" del lavoratore da parte del Centro per l'Impiego vengono registrate nel SIL provinciale le misure di politica attiva individuate dal centro per l'impiego. I servizi erogati direttamente dal centro per l'impiego (allegato 3 della D.G.R. 1124/2009) vengono gestiti nel SIL provinciale e, successivamente, le informazioni vengono trasferite nel SIFER.
Le iscrizioni alle attività formative vengono trasferite da SIL al SIQUAL (nel caso di percorsi di qualificazione e/o riqualificazione) e a Orienter 2 e a SIFER (nel caso di percorso di aggiornamento e/o specializzazione). Contestualmente, mediante i sistemi informativi, vengono informati i soggetti attuatori delle politiche formative scelte. La gestione delle attività formative si realizza rispettivamente attraverso i sistemi SIQUAL e SIFER.
Infine, mediante una determina dirigenziale (D.D. 3933/2012), la Regione ha collegato le informazioni contenute nei diversi sistemi informativi al fine di permettere la gestione, il monitoraggio e il controllo anche ai fini della certificazione della relativa spesa. In questa determina è stato definito e schematizzato il processo di controllo attraverso due allegati:
Allegato 1 che rappresenta la struttura delle tabelle contenenti le informazioni collegate all'iscrizione dei lavoratori a tutte le proposte di politica attiva.
Allegato 2: invece rappresenta la struttura delle tabelle relative all'incrocio dei dati scambiati con l'INPS con quelli relativi alla frequenza effettiva e raccolti nei sistemi informativi, al fine di valorizzare la quota di indennità di partecipazione sulla base del costo standard individuato nella D.G.R. 1646/2009 (€ 8,15 orarie per frequenza politica attiva e le relative spese di spostamento e pasto). L'indennità oraria viene erogata dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) in forma standardizzata, quale costo imputato ai fini del cofinanziamento FSE per ciascuna ora di partecipazione alle iniziative di politica attiva previste. Inoltre ai lavoratori è riconosciuto un buono pasto giornaliero di € 5,29 a fronte dell'effettiva frequenza alle attivita formative e sulla base di determinate condizioni definite nella delibera citata. Infine vengono rimborsati i costi per il trasporto dei partecipanti per il raggiungimento della sede di attività fino ad un massimo di € 7,00 al giorno.

Il sistema di certificazione dei percorsi formativi

I percorsi formativi come da Piano delle politiche attive (D.G.R. 1124/2009) vengono progettati e realizzati in coerenza con le caratteristiche metodologiche per cui sono costruite le qualifiche del Sistema Regionale delle Qualifiche (SRQ) e in rispondenza del Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC). In particolare i percorsi formativi per l'accesso individuale al fine di una qualificazione, riqualificazione e riconversione professionale, come abbiamo già esplicitato, sono congeniati in collegamento con il Sistema delle Qualifiche Regionali ma in generale per tutte le attività a catalogo le Agenzie formative possono avviare le procedure previste nel Sistema Regionale di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze (SRFC). Tale sistema è stato adottato di recente (aprile 2006) con Delibera di G.R. n. 530/06 che definisce il processo di formalizzazione e/o certificazione per persone provenienti da un percorso formativo o da esperienza lavorativa. Tale sistema consente l'accertamento di ciò che le persone hanno acquisito mediante evidenze e un accertamento tramite esame. Vengono certificate le competenze acquisite dalle persone sulla base degli standard professionali e formativi definiti e aggiornati nel Sistema regionale delle Qualifiche. Tale sistema è gestito attraverso tre ruoli professionali previsti per l'erogazione del servizio:

- il Responsabile della formalizzazione e certificazione delle competenze;
- l'Esperto di processi valutativi;
- l'Esperto di area professionale/qualifica.

I primi due ruoli sono interni alle Agenzie formative autorizzate all'erogazione del servizio di formalizzazione e certificazione. Il Responsabile della formalizzazione e certificazione delle competenze è il riferimento procedurale e organizzativo per l'erogazione dell'intero processo mentre l'Esperto di processi valutativi il riferimento tecnico-metodologico. L'Esperto di area professionale/qualifica è invece lo specialista proveniente dal mondo del lavoro che partecipa all'accertamento tramite evidenze e all'accertamento tramite esame. I due Esperti d'Area Professionale/Qualifica e l'Esperto di processi valutativi sono coloro che vanno a costituire le commissioni d'esame che certificheranno le competenze non solo in esito a percorsi di formazione (formal), ma anche quelle acquisite attraverso l'esperienza lavorativa (no formal) e personale (informal) secondo la nuova formulazione di apprendimento prevista dalla riforma del lavoro (L. 92/2012).
In particolare gli output del processo di formalizzazione e certificazione sono:
La qualifica è il documento attraverso il quale si certificano, dopo aver superato un esame, capacità e conoscenze corrispondenti ad una qualifica.

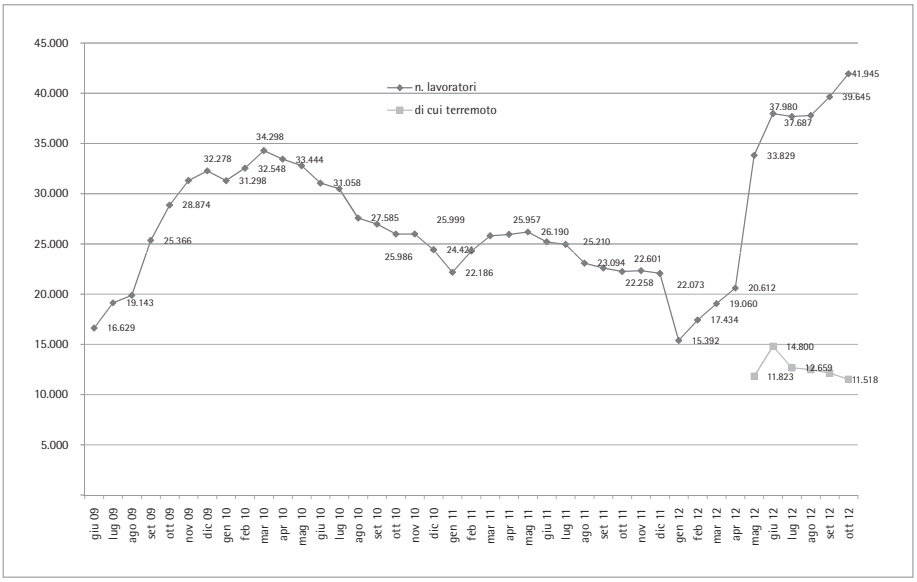
Il certificato di competenze, anche questo documento certifica, in seguito al superamento di un esame, capacità e conoscenze corrispondenti ad una o più Unità di Competenze.
Scheda conoscenze e capacità - è il documento mediante il quale si formalizzano le conoscenze e le capacità della persona nel caso in cui queste (conoscenze e competenze) non riescano a soddisfare complessivamente quelle presenti in una o più Unità di competenza.

I dati di attuazione

In questo paragrafo si espongo sinteticamente i dati tratti dal Sistema Informativo Percettori dell'Inps (SIP-Inps) e dall'attività di monitoraggio che il Settore Lavoro della Regione Emilia-Romagna realizza mensilmente per i tavoli tecnici territoriali composti dalle parti sociali. Il grafico 1 presenta il numero di lavoratori sulla base dell'accordo di cassa integrazione concesso per mese dalla Regione Emilia-Romagna. I valori non corrispondono al numero di coloro che effettivamente fruiscono dell'AA.SS. in quanto vi è lo sfasamento temporale con l'approvazione dell'accordo e inoltre perché non vengono effettivamente utilizzate tutte le ore concesse. Tuttavia il grafico consegna una visione dell'andamento temporale del fenomeno della cassa integrazione nel caso in cui venga completamente utilizzata. Naturalmente lo stesso lavoratore è conteggiato per ogni mese in cui la procedura di cassa integrazione che lo riguarda risulti aperta: se lo stesso lavoratore ha più di una procedura aperta nello stesso mese, questo viene contato una volta sola (si è riscontrato infatti che alcune procedure di cassa integrazione prevedono periodi molto brevi, anche di un giorno, per lo stesso lavoratore e che si ripetono più volte nello stesso mese).
I dati mostrano un incremento costante nel ricorso alla cassa integrazione in deroga fino ai primi mesi del 2010, successivamente segue una riduzione fino alla fine dello stesso anno. Nei primi mesi del 2011 i valori sono tornati ad aumentare, rimanendo sostanzialmente costanti fino al termine del primo semestre 2011, tornando a diminuire costantemente fino ai primi mesi del 2012. Tali andamenti nel 2012 sono in parte determinati dai cambiamenti intervenuti nei criteri di accesso agli ammortizzatori in deroga definiti dalla Regione Emilia-Romagna. Infatti, da gennaio 2012 le aziende associate agli enti bilaterali sono chiamate a ricorrere per i loro lavoratori sospesi alla fruizione dell'indennità di disoccupazione della durata di novanta giorni, prima di avere la corresponsione del trattamento della cassa integrazione in deroga. A partire dalla primavera del 2012 si osserva invece un netto aumento a cui contribuiscono (anche) gli accordi di cassa integrazione nei territori coinvolti dal sisma di maggio 2012 di cui viene dato un dettaglio attraverso la linea spezzata. Questi accordi che hanno contribuito ad innalzare il numero dei potenziali beneficiari sono andati a conclusione sul finire dell'anno. Comunque, anche al netto dell'evento sisma, nel primo semestre 2013

i valori assoluti sono maggiori del periodo ante-sisma. Complessivamente negli anni considerati e fino al primo semestre 2013 vi sono state 18.437[16] unità locali interessate da accordi sindacali e riguardano soprattutto l'industria meccanica (22,8% del totale), il commercio (16,8%), le costruzioni (10,7%) e il settore creditizio e dei servizi alle Imprese (10,1%).

Grafico 1 Lavoratori che potenzialmente usufruiscono di cassa integrazione in deroga per mese



Attraverso i dati forniti dal Sistema Informativo Percettori dell'Inps si consegna la dimensione complessiva degli AA.SS. in deroga in Emilia-Romagna nel periodo considerato tra gennaio 2009 e dicembre 2012. In questi quattro anni i percettori delle deroghe sono stati 79.799 CIG e 3.363 mobilità per un complessivo di 81.379 persone coinvolte. Di questi 51.310 persone (63,1%) hanno fruito di un solo trattamento, 30.017 persone (36,9%) due o più trattamenti e tra questi 1.783 persone hanno fruito di entrambe le due tipologie di AA.SS. (CIG e mobilità). Considerando i valori assoluti di entrambe le due tipologie di ammortizzatore sociale: l'Emilia-Romagna è la seconda regione, dopo la capofila Lombardia, per numero di cassaintegrati in deroga (11,2% del totale nazionale) e la tredicesima, subito dopo Toscana e Campania, per numero di mobilità in deroga (2,5% dell'aggregato nazionale).

16 Tale valore di unità locali corrisponde, secondo un confronto con la banca dati ASIA 2009, a poco più di 16.000 aziende.

Prendendo in esame le unità locali che hanno fatto uso degli AA.SS. in deroga fino a dicembre 2012 risultano 14.798 unità e di queste 13.461 (91%) hanno utilizzato solo la CIGD, 643 (4,3%) solo la mobilità e 694 (4,7%) entrambi gli strumenti. Questi ultimi dati, rispetto alle altre Regioni e Province Autonome, mettono in evidenza la strategia regionale nell'utilizzare soprattutto la CIG a fronte di un uso decisamente limitato della mobilità.
Le tabelle (1, 2, 3 e 4) esposte nelle pagine seguenti danno conto invece delle prestazioni erogate dai Centri per l'Impiego e dalle Agenzie formative nei 4 anni presi in esame (gennaio 2009 - dicembre 2012). Si ricorda che nel periodo gennaio-agosto 2011 vi è stata la sospensione dell'obbligatorietà a fruire di politiche attive da parte dei percettori di AA.SS. e tale obbligo è ripartito dal 1 settembre 2011 solo per le prestazioni erogate dai servizi per l'impiego. I CiP hanno continuato l'attività di erogazione dei servizi per tutto il 2012, mentre, per quanto concerne la formazione, dell'originario Piano anticrisi (D.G.R. 1124/2009) sono rimaste attive le richieste di piani formativi in favore di aziende sulla base di inviti regionali e provinciali con modalità aperta, cioè ad esaurimento risorse (*just in time*). Quindi la gran parte delle attività formative che hanno coinvolto tali destinatari fanno riferimento al periodo che comprende la fine del 2009 fino agli inizi del 2011.
Le grandezze riportate mediante Inps-SIP risultano coerenti con i dati regionali esposti nelle tabelle successive. Infatti dall'Inps risultano 56.111 percettori di AA.SS. in deroga trattati dalle politiche attive fornite dal sistema regionale cioè il 69% dei percettori regionali e tale cifra trova coerenza con la somma tra i presi in carico dai servizi e i formati "indipendentemente dai servizi", per i quali è stata erogata attività formativa senza il coinvolgimento dei Centri per l'Impiego[17].
Nella prima colonna a sinistra delle tabelle vengono elencate le politiche attive del lavoro così come vengono descritte in due delibere regionali: la prima (D.G.R. 1124/2009) descrive le diverse prestazioni in favore dei percettori degli ammortizzatori sociali in deroga; la seconda delibera (D.G.R. 1988/2009) elenca e dettaglia gli standard delle prestazioni per tutto il territorio regionale. Questi standard si riferiscono alle risorse umane e strumentali, alle metodologie e modalità d'erogazione delle prestazioni, nonché ai risultati da conseguire in termini d'efficienza ed efficacia.
Come si può notare le prestazioni maggiormente erogate in favore dei CIG in deroga sono costituite da (tabella 1):

1. "Accesso ai servizi" (86,2% dei presi in carico) - in questo caso si tratta del riconoscimento dello status occupazionale funzionale ad accedere a quelle prestazioni obbligatorie e facoltative. Per cui dopo la presa in carico viene sottoscritto il patto di servizio (PdS) e registrata la "dichiarazione di immediata disponibilità" (DID).

---

[17] La somma dei valori dei presi in carico e dei formati senza coinvolgimento dei CiP (tabella 1) è maggiore del dato Inps-SIP in quanto alcuni lavoratori possono essere presenti in entrambi gli aggregati.

2. "Erogazione di informazioni" (80,2% dei presi in carico) - L'utenza viene informata sui servizi disponibili e indirizzata all'utilizzo dei servizi erogati (funzioni, accesso, fruibilità) oppure rinviata ad altri servizi territoriali. Vengono date informazioni sulle opportunità formative, lavorative e di inserimento professionale.
3. "Colloquio orientativo individuale" (69,2% dei presi in carico) - Si tratta di un colloquio per sostenere l'utenza nella costruzione e definizione di un percorso personalizzato. Si parte dall'acquisizione/erogazione di informazioni, passando dalla valutazione del "caso" individuale, fino alla formalizzazione del patto di servizio se non già realizzato.

L'altro gruppo di prestazioni è costituito dal "colloquio orientativo di gruppo" e dalla formazione e ciascuna di esse coinvolge circa 1 cassaintegrato su quattro di quelli presi in carico dai CiP. Le altre prestazioni risultano decisamente residuali.
Considerando le mobilità in deroga le prestazioni principali rimangono l'accesso ai servizi e l'erogazione di informazioni. La formazione coinvolge la gran parte di questi anche in esito ai servizi dei CiP. Il colloquio orientativo individuale riguarda un terzo delle mobilità in carico ai servizi. Inoltre non sono trascurabili le frequenze per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (13,1%) e del colloquio orientativo di gruppo (8,1%).
Considerando le variabili quali il genere e l'età, si nota tra i CIGD una maggiore presenza di uomini in tutte le tipologie di prestazioni considerate, e della classe di età intermedia (26-49 anni) senza trascurare gli over 50, mentre i giovani (fino ai 25 anni) si aggirano intorno all'8-10%.
Nelle mobilità in deroga la rappresentanza dei due sessi risulta equamente distribuita nella presa in carico da parte dei CiP, mentre le donne sono lievemente più presenti in determinate prestazioni quali l'accesso ai servizi e all'intermediazione, e soprattutto nelle attività formative. La variabile età segue la distribuzione della CIGD[18].

[18] Nel primo semestre 2013 i presi in carico dai CiP del territorio regionale sono complessivamente 13.397 (13.307 CIGD e 90 mobilità in deroga) di cui il 59,8% è costituito da maschi, mentre il 40,2% sono donne. Anche in questo periodo rimangono confermate le tipologie principali di servizi erogate dai CiP: l'accesso ai servizi (87,3% dei presi in carico), l'erogazione di informazioni (74,1%) e il colloquio orientativo individuale (51,5%).

Tabella 1 **Lavoratori autorizzati alla CIG in deroga che hanno fruito di politiche attive del lavoro erogate dai CiP e dalle Agenzie formative distinti per prestazione, genere (valori assoluti e %)**

Regione Emilia-Romagna - Periodo gennaio 2009 - dicembre 2012					
CIG in deroga					
Prestazioni PAL	Totale	Uomini	Donne		Prestazioni/presi in carico
	v.a.	v.a.	v.a.	%	%
Erogazione di informazioni	**38.410**	22.386	16.024	41,7	80,2
Accesso ai servizi	**41.311**	23.846	17.465	42,3	86,2
Colloquio orientativo individuale	**33.135**	18.870	14.265	43,1	69,2
Colloquio orientativo di gruppo	**11.517**	6.822	4.695	40,8	24,0
Consulenza orientativa	**928**	507	421	45,4	1,9
Seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro	**2.699**	1.643	1.056	39,1	5,6
Attivazione di tirocini formativi/di orientamento professionale/di inserimento lavorativo	**6**	3	3	50,0	0,0
Percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro/ricollocazione	**885**	533	352	39,8	1,8
Accesso all'intermediazione	**1.250**	738	512	41,0	2,6
Incontro domanda-offerta	**191**	112	79	41,4	0,4
Iscrizione alle liste di mobilità	**8**	6	2	25,0	0,0
Colloquio di verifica	**2.213**	1.301	912	41,2	4,6
Aula	**10.122**	5.750	4.372	43,2	21,1
Aula indipendente da servizi	**11.263**	6.539	4.724	41,9	23,5
Presi in carico	**47.915**	27.866	20.049	41,8	100

Fonte: Elaborazioni Isfol su Regione Emilia-Romagna - Sistema Informativo Lavoro

Tabella 2 **Lavoratori autorizzati alla mobilità in deroga che hanno fruito di politiche attive del lavoro erogate dai CiP e dalle Agenzie formative distinti per prestazione, genere (valori assoluti e %)**

Regione Emilia-Romagna - Periodo gennaio 2009 - dicembre 2012					
Mobilità in deroga					
Prestazioni PAL	Totale	Uomini	Donne		Prestazioni/presi in carico
	v.a.	v.a.	v.a.	%	%
Erogazione di informazioni	**1.014**	522	492	48,5	81,2
Accesso ai servizi	**1.021**	497	524	51,3	81,7
Colloquio orientativo individuale	**415**	225	190	45,8	33,2
Colloquio orientativo di gruppo	**101**	60	41	40,6	8,1
Consulenza orientativa	**19**	13	6	31,6	1,5
Seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro	**49**	25	24	49,0	3,9
Attivazione di tirocini formativi/di orientamento professionale/di inserimento lavorativo	-	-	-	-	-
Percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro/ricollocazione	-	-	-	-	-
Accesso all'intermediazione	**36**	16	20	55,6	2,9
Incontro domanda-offerta	**163**	87	76	46,6	13,1
Iscrizione alle liste di mobilità	**86**	48	38	44,2	6,9
Colloquio di verifica	**5**	2	3	60,0	0,4
Aula	**214**	101	113	52,8	17,1
Aula indipendente da servizi	**692**	338	354	51,2	55,4
Presi in carico	**1.249**	633	616	49,3	100

Fonte: Elaborazioni Isfol su Regione Emilia-Romagna - Sistema Informativo Lavoro

Tabella 3 **Lavoratori autorizzati alla CIG e alla mobilità in deroga che hanno fruito di politiche attive del lavoro erogate dai CiP e dalle Agenzie formative distinti per prestazione e coorte di età (valori assoluti)**

Regione Emilia-Romagna - Periodo gennaio 2009 - dicembre 2012								
Prestazioni PAL	CIG Valori assoluti				Mobilità Valori assoluti			
	fino a 25 anni	26-49 anni	50 anni e oltre	Totale	fino a 25 anni	26-49 anni	50 anni e oltre	Totale
Erogazione di informazioni	3.574	26.275	8.561	**38.410**	81	702	231	**1.014**
Accesso ai servizi	3.898	28.115	9.298	**41.311**	73	696	252	**1.021**
Colloquio orientativo individuale	3.024	22.728	7.383	**33.135**	31	285	99	**415**
Colloquio orientativo di gruppo	966	7.801	2.750	**11.517**	10	70	21	**101**
Consulenza orientativa	65	641	222	**928**	1	15	3	**19**
Seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro	263	1.825	611	**2.699**	4	29	16	**49**
Attivazione di tirocini formativi/di orientamento professionale/di inserimento lavorativo	1	2	3	**6**	-	-	-	**-**
Percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro/ricollocazione	77	648	160	**885**	-	-	-	**-**
Accesso all'intermediazione	123	862	265	**1.250**	4	25	7	**36**
Incontro domanda-offerta	26	125	40	**191**	17	109	37	**163**
Iscrizione alle liste di mobilità	-	7	1	**8**	12	58	16	**86**
Colloquio di verifica	175	1.487	551	**2.213**	1	4	-	**5**
Aula	915	7.099	2.108	**10.122**	13	140	61	**214**
Aula indipendente da servizi	1.006	7.985	2.272	**11.263**	37	472	183	**692**
4 in carico	4.574	32.685	10.656	**47.915**	104	857	288	**1.249**

Fonte: Regione Emilia-Romagna - Sistema Informativo Lavoro

Tabella 4 **Lavoratori autorizzati alla CIG e alla mobilità in deroga che hanno fruito di politiche attive del lavoro erogate dai CiP e dalle Agenzie formative distinti per prestazione e coorte di età (percentuali)**

Regione Emilia-Romagna - Periodo gennaio 2009 - dicembre 2012								
Prestazioni PAL	CIG %				Mobilità %			
	fino a 25 anni	26-49 anni	50 anni e oltre	Totale	fino a 25 anni	26-49 anni	50 anni e oltre	Totale
Erogazione di informazioni	9,3	68,4	22,3	**100**	8,0	69,2	22,8	**100**
Accesso ai servizi	9,4	68,1	22,5	**100**	7,1	68,2	24,7	**100**
Colloquio orientativo individuale	9,1	68,6	22,3	**100**	7,5	68,7	23,9	**100**
Colloquio orientativo di gruppo	8,4	67,7	23,9	**100**	9,9	69,3	20,8	**100**
Consulenza orientativa	7,0	69,1	23,9	**100**	5,3	78,9	15,8	**100**
Seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro	9,7	67,6	22,6	**100**	8,2	59,2	32,7	**100**
Attivazione di tirocini formativi/di orientamento professionale/di inserimento lavorativo	16,7	33,3	50,0	**100**				
Percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro/ricollocazione	8,7	73,2	18,1	**100**				
Accesso all'intermediazione	9,8	69,0	21,2	**100**	11,1	69,4	19,4	**100**
Incontro domanda-offerta	13,6	65,4	20,9	**100**	10,4	66,9	22,7	**100**
Iscrizione alle liste di mobilità	-	87,5	12,5	**100**	14,0	67,4	18,6	**100**
Colloquio di verifica	7,9	67,2	24,9	**100**	20,0	80,0	-	**100**
Aula	9,0	70,1	20,8	**100**	6,1	65,4	28,5	**100**
Aula indipendente da servizi	8,9	70,9	20,2	**100**	5,3	68,2	26,4	**100**
Presi in carico	9,5	68,2	22,2	**100**	8,3	68,6	23,1	**100**

Fonte: Elaborazioni Isfol su Regione Emilia-Romagna - Sistema Informativo Lavoro

9 Toscana

Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

Con l'*Accordo Quadro Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente, ad eccezione dell'incremento del cofinanziamento regionale F.S.E. dal 30% al 40% e del rafforzamento della sinergia fra i diversi organismi e fondi, pubblici e privati, comunitari, nazionali e regionali attivabili, valorizzando il ruolo degli organismi bilaterali e dei fondi interprofessionali.
La Regione ha recepito l'accordo Stato-Regioni del 20 aprile 2011 con l'Accordo Quadro Regione Toscana e Parti Sociali del 22 aprile 2011 ed ha emanato la D.G.R. n. 303 del 26/04/2011 (modificata dalla D.G.R. 357/2011) relativamente all'"Approvazione delle Linee Guida per l'erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga per la Toscana - Biennio 2011-2012". Nelle suddette Linee Guida si individuano i beneficiari, la durata del trattamento e le procedure da seguire per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga.
In data 16 settembre 2011 la Regione ha sottoscritto un nuovo accordo con le Parti Sociali che prevede la possibilità, per le imprese in fallimento non rientranti nel regime di CIGS, di richiedere in un'unica soluzione 12 mesi di CIG in deroga. A tale accordo ha fatto seguito la D.G.R. 801/2011.
Le D.G.R. 825/2011 e 831/2011 hanno recepito le indicazioni del Ministero del Lavoro circa la necessità di erogare gli ammortizzatori sociali in deroga con la sola modalità del pagamento diretto, e pertanto si è proceduto con la prima delibera a modificare la Convenzione INPS-Regione Toscana, e con la seconda a modificare le Linee Guida già approvate con la D.G.R. 303/2011.
La D.G.R. 319/2011, a seguito dell'incremento del cofinanziamento regionale F.S.E. dal 30% al 40%, ha modificato la struttura delle azioni di formazione per i lavoratori per-

cettori di ammortizzatori sociali in deroga introducendo l'obbligo, per tutti i lavoratori, di effettuare, oltre alla "prima informazione" anche quanto necessario per il rilascio del "libretto formativo".

- Delibera G. R. n. 112 del 8/02/2010 - D.G.R. 663/2009, D.G.R. 959/2009 e D.G.R. 1094/2009: Linee Guida ammortizzatori sociali –modifiche.
- Accordo quadro Regione Toscana - Parti Sociali del 28 gennaio 2010 per l'erogazione della CIG in deroga.
- Delibera G. R. n. 1094 del 30/11/2009 - D.G.R. 663/2009 e 959/2009: Linee Guida relative agli ammortizzatori sociali in deroga. Ulteriori modifiche.
- Accordo quadro Regione Toscana - Parti Sociali del 23 novembre 2009 per l'erogazione della CIG in deroga.
- Delibera G. R. n. 959 del 26/10/2009 - D.G.R. 663/2009 Ammortizzatori sociali in deroga: approvazione Linee Guida - modifica Linee Guida.
- Delibera G. R. n. 663 del 27/07/2009 - Ammortizzatori Sociali in deroga: approvazione Linee Guida.
- Delibera G. R. n. 614 del 13/07/2009 - Gestione domande ammortizzatori sociali in deroga - procedura online.
- Accordo quadro Regione Toscana - Parti Sociali del 30 aprile 2009 per l'erogazione della CIG in deroga.

2013

Per quanto riguarda **la normativa e i regolamenti che avranno effetto nel 2013**, si considera:

- la *Delibera G.R. n. 1122 del 11/12/2012* che recepisce l'accordo INPS e Regione Toscana del 1 dicembre 2012 relativo alla cassa integrazione in deroga che regola l'erogazione degli ammortizzatori sociali per tutto il 2013. L'intesa prevede che la cassa integrazione in deroga spetta ai lavoratori di aziende per le quali non sono previsti (o sono esauriti) gli ammortizzatori sociali indicati dalla normativa a regime. Il periodo non può essere inferiore e 15 giorni e non superiore ai 3 mesi, mentre per gli apprendisti che subiscono il licenziamento e per i lavoratori in mobilità o disoccupati che hanno esaurito il trattamento ordinario, e maturano il diritto al trattamento pensionistico nei 12 mesi successivi è prevista la mobilità in deroga Biennio 2009-2010. La mobilità in deroga è prevista inoltre anche per i lavoratori che abbiano già esaurito tutti gli ammortizzatori sociali, compresa l'indennità di mobilità in deroga, dipendenti da imprese cessate e per le quali sono in corso progetti di reindustrializzazione, e per ilavoratori subordinati ivi compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione, licenziati o cessati nel corso del 2013, che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono esclusi dal trattamento di mobilità *ex lege* 223/91, dal trattamento di disoccupazione ordinaria o dal trattamento di ASPI/mini-ASPI:

- la *Delibera G.R. n. 207* del 25/03/2013, che modifica le Linee Guida per l`erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l`anno 2013 approvate con Delibera di Giunta 1122 del 11 dicembre 2012. Le principali novità introdotte dalla D.G.R. 207/2013, che troveranno applicazione per tutte le richieste inviate on line a partire dal 15 aprile 2013 sono le seguenti:
  - è stato eliminato il meccanismo di certificazione dell'utilizzo di almeno il 50% delle ore richieste nelle precedenti domande;
  - le aziende devono inviare a mezzo raccomandata unicamente la prima pagina della domanda (completa di marca da bollo e firma del legale rappresentante), con allegato il verbale di accordo (o in mancanza la richiesta di consultazione sindacale);
  - le aziende devono presentare le domande in formato cartaceo (con le modalità di cui sopra), a mezzo di raccomandata, entro 20 giorni dall'inizio del periodo richiesto (anziche'entro la fine del periodo di CIGD come era nelle precedenti linee guida); in caso di mancato rispetto del termine le stesse saranno respinte.

Sono stati inoltre definiti gli interventi di politica attiva per i beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga dell'anno 2013:

- il lavoratore dovrà recarsi al Centro per l'impiego competente entro 5 giorni dall'effettiva sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, anziché entro 48 ore come era previsto in precedenza;
- i lavoratori, per i quali è previsto il rientro in azienda al termine del periodo di sospensione dal lavoro, sono tenuti ad effettuare solamente la prima informazione ed il rilascio o aggiornamento del libretto formativo;
- per i lavoratori, per i quali invece non si preveda il rientro in azienda al termine del periodo di sospensione, restano in vigore le politiche attive previste dalle linee guida approvate con D.G.R. 319/2011. Coloro che rientrano in questa tipologia ma che, a partire dal 01/07/2009, abbiano già effettuato almeno tre interventi di politica attiva oltre alle due azioni obbligatorie, dovranno svolgere solo le due azioni obbligatorie (prima informazione ed il rilascio o aggiornamento del libretto formativo);
- per i lavoratori della tipologia B1, prossimi alla pensione, beneficiari del trattamento di mobilità in deroga nell'anno 2013, gli obblighi relativi al percorso di politica attiva si intenderanno assolti con il colloquio di prima informazione;
- tutti i lavoratori potranno comunque, su base volontaristica, aderire ad iniziative di politiche attive che gli verranno proposte dalle Amministrazioni Provinciali.

Platea soggettiva

Per quanto la CIG in deroga, le aziende e i lavoratori beneficiari sono:

Aziende tipologia A

Aziende di qualsiasi settore operanti in Toscana per cui non è prevista la corresponsione di ammortizzatori sociali dalla normativa ordinaria (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori) - tipologia A di cui all'*Accordo Quadro del 16/09/2011*.

Aziende tipologia B

Aziende di qualsiasi settore operanti in Toscana per cui sono previsti ammortizzatori sociali dalla normativa a regime (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori) e che non possono più usufruire di tali ammortizzatori o non possono più accedervi - tipologia B di cui all'*Accordo Quadro del 16/09/2011*.

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

I lavoratori subordinati con anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso l'azienda richiedente, aventi la qualifica di:

a) operai (equiparati - intermedi)
b) impiegati
c) quadri

Con riferimento ai lavoratori con contratto di apprendista, l'integrazione salariale in deroga è utilizzabile anche in parallelo agli strumenti ordinari (CIGO e CIGS), come precisato dalla risposta ad interpello n. 52/2009 del Ministero del Lavoro.

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

a) Lavoratori apprendisti licenziati che sono esclusi dal trattamento di cui all'art. 19, commi 1, lettera c), 1-bis, 1-ter della Legge 2/2009.
b) Lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità *ex lege* 223/91, o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2011/2012 e che maturino il requisito pensionistico nei dodici mesi successivi, ovvero i lavoratori che abbiano già esaurito tutti gli ammortizzatori sociali nel biennio

2011-2012, dipendenti da imprese cessate e per le quali sono in corso progetti di reindustrializzazione.

c) I lavoratori subordinati ivi compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione, licenziati o cessati nel corso del 2011/2012, che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, siano esclusi dal trattamento di mobilità *ex lege* 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria.

I requisiti prevedono che:

1. i lavoratori devono essere iscritti allo stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente e domiciliati in Toscana;
2. i lavoratori di cui ai punti A) e C) devono essere stati interessati nel periodo dal 1.1.2011 al 31/12/2012 da licenziamento (ad eccezione dei licenziamenti per giusta causa) o da cessazione del rapporto di lavoro ivi incluse le dimissioni giusta causa con esclusione delle dimissioni volontarie;
3. i lavoratori di cui ai punti A) e C) non devono beneficiare dei trattamenti di cui all'art. 7 della Legge 223/91 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria; oppure nel caso di lavoratori di cui al punto B), l'esaurimento del trattamento di mobilità L. 223/91 e/o di disoccupazione ordinaria non deve essere antecedente al 01/01/2011;
4. i lavoratori di cui ai punti A), B), e C) devono aver maturato presso l'impresa che ha effettuato il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità, con un rapporto di carattere continuativo, fatta eccezione per i lavoratori somministrati che possono aver maturato una anzianità aziendale di almeno 12 mesi anche come somma di più missioni con più aziende utilizzatrici all'interno di uno stesso contratto di somministrazione;
5. i lavoratori di cui al punto C) devono aver maturato inoltre un'anzianità lavorativa complessiva con qualunque tipologia di contratto subordinato o parasubordinato non inferiore ai 36 mesi (inclusi i 12 mesi del precedente requisito);
6. nel caso di lavoratori di cui al punto B) prossimi alla pensione, gli stessi devono maturare il requisito pensionistico come di seguito specificato:
   a. lavoratori per i quali, al termine della mobilità ordinaria o della disoccupazione ordinaria, pur avendo maturato i requisiti, anagrafico e contributivo, la decorrenza effettiva della pensione è prevista dopo 12 o 18 mesi dal raggiungimento di tali requisiti per effetto della finestra mobile prevista dalla legge.
   b. lavoratori che maturano i requisiti, anagrafico e contributivo, per il diritto alla pensione nei 12 mesi successivi al termine della mobilità ordinaria o della disoccupazione ordinaria.

7. i lavoratori di cui ai punti A), B) e C) non devono aver richiesto e ottenuto la concessione di analogo trattamento di mobilità in deroga da una Regione diversa dalla Toscana.

Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti

La politica di intervento adottata dalla Regione Toscana a contrasto della crisi è, nel complesso, caratterizzata dall'integrazione di molteplici strumenti, resi operativi attraverso la condivisione, a livello micro-territoriale, tra le parti coinvolte (in particolare, Province, PPSS, Fondi Paritetici Interprofessionali).
Tale modello è reso possibile in virtù del decentramento delle competenze alle Province. Tale delega viene pienamente attuata per la gestione e l'attivazione di politiche attive o in alcuni casi integrate.
In termini operativi il decentramento comporta una suddivisione delle competenze. In particolare le prime "Linee guida per l'attuazione del programma di interventi anticrisi POR FSE 2007-2013 Regione Toscana"[1] definiscono, l'architettura del sistema, ove vengono stabiliti i ruoli degli attori istituzionali coinvolti per l'erogazione dei servizi rivolti sia ai lavoratori in cassa integrazione in deroga, sia in mobilità in deroga:

- la **Regione**, oltre al ruolo di presiedere attraverso gli accordi con INPS e con le Parti Sociali le regole di erogazione delle politiche passive, stabilisce gli standard minimi degli interventi di politica attiva previsti[2];
- le **Province** che realizzano gli interventi sulla base dello standard minimo regionale e di fatto li progettano e pianificano in relazione alle condizioni di crisi dei territori. Tra le altre funzioni è, quindi, di competenza provinciale la strutturazione dell'offerta formativa per i destinatari di politiche attive coinvolti nella crisi. Alcune province, inoltre, hanno attivato organismi di coordinamento per la gestione delle misure anticrisi. Le Province, attraverso i **Centri per l'Impiego** (CPI), gestiscono gli interventi previsti. Nello specifico questi sono titolari della gestione degli interventi di politica attiva, secondo un modello di accompagnamento personalizzato. In particolare definiscono il Piano di Azione Individuale (PAI) e ne seguono l'effettuazione fino alla chiusura delle azioni previste, In questo ambito identificano il bisogno del

---

[1] L'architettura organizzativa riportata fa riferimento alla D.G.R. 569 del 29 giugno 2009 e alla successiva D.G.R. 319/2011.
[2] Gli standard minimi identificano quali percorsi formativi e di politica attiva possano essere realizzati in relazione alla durata degli ammortizzatori sociali in deroga.

beneficiario, individuandone i percorsi più idonei al caso. I Centri possono avvalersi di soggetti erogatori esterni per i diversi interventi previsti.

A partire dalla fine del 2010, il modello ha visto una modifica, seppure in via sperimentale, per quanto concerne l'erogazione di servizi per il lavoro (propriamente informativi e di orientamento). La Regione, infatti, ha conferito la possibilità di estendere i servizi informativi erogati dalla rete Prometeo, nata a servizio dei lavoratori con contratti "atipici", anche ai lavoratori in cassa integrazione in deroga e in mobilità in deroga. La rete, finanziata da risorse pubbliche FSE, si avvale di circa 56 sportelli dislocati in tutto i territori provinciali ed è gestita dalle tre rappresentanze sindacali, CGIL, CISL, UIL, con il supporto delle rispettive agenzie di riferimento (Enfap, IAL, Smile). Nell'accordo tra Regione e Sindacati viene previsto che la rete Prometeo sia attivata attraverso accordi territoriali tra singole Province e Sindacati. In tali accordi sono stati stabiliti aspetti legati alla durata della sperimentazione, la data di avvio (in prevalenza avvenuto tra la fine del 2010 e i primi mesi del 2011) e la tipologia di servizi informativi di primo livello che gli sportelli possono erogare. La rete Prometeo non è da considerarsi sostitutiva ai CPI, a questi, infatti, spetta comunque il compito del primo incontro con i lavoratori e la definizione e sottoscrizione del PAI. La rete Prometeo ha assunto dunque una funzione integrativa solo per alcuni servizi al lavoro e per alcune iniziative brevi di formazione. A titolo di esempio la rete Prometeo della Provincia di Massa ha previsto servizi di informazione strutturata, informazione orientativa di gruppo, attività seminariali sulle politiche del lavoro e percorsi di formazione su competenze di base.
L'esperienza, attiva in tutte le province toscane, è stata prorogata anche nel 2012. Nel periodo 2010-2011 gli sportelli Prometeo hanno erogato i servizi a 11.387 percettori di ammortizzatori sociali in deroga (CIG e Mobilità): nel solo 2011 sono sati ben 10291 sui 15.733 gestiti complessivamente dagli sportelli Prometeo.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

Nel complesso, i *lavoratori in* CIG in deroga sono tenuti a presentarsi presso i CPI di competenza territoriale entro 48 ore dall'inizio dell'effettiva sospensione/riduzione dell'orario di lavoro, (che diventano 5 giorni con l'entrata in vigore della D.G.R. 207/2013) e viene definito una Piano di azione individuale sulla base della durata della sospensione: al di sotto dei 15 giorni non è prevista alcuna attività formativa, ma solo interventi di supporto di primo livello e di secondo livello. I Centri per l'impiego definiscono ~~il~~ *PAI* e identificano il bisogno del beneficiario individuando i percorsi più idonei al caso secondo un modello di accompagnamento personalizzato che prevede anche l'erogazione di servizi a catalogo, quindi precedentemente accreditati mediante avviso pubblico a livello generalmente provinciale. Gli interventi, dunque, hanno natura modulare, ossia vengono definiti di volta in volta a livello individuale in funzione della durata del periodo di CIG in deroga e al profilo socio-professionale del lavoratore.

La Regione, in relazione all'ultima Intesa Stato-Regione dell'aprile 2011 e della conseguente incremento del cofinanziamento a carico delle Regioni dal 30% al 40%, prevede come intervento di politica attiva, obbligatorio a partire dal 1 maggio 2011, il rilascio del *libretto formativo* oltre agli altri servizi di politica attiva erogati in funzione della durata del periodo di sospensione dal lavoro. Per quanto riguarda i *lavoratori in mobilità in deroga*, vale il percorso di presa in carico per le politiche attive previsto per i lavoratori in CIG in deroga, con la sottoscrizione del PAI. Ciò che cambiano sono i tempi e le procedure di presentazione della domanda. In particolare i lavoratori devono recarsi presso i Centri per l'Impiego per la compilazione delle domande di richiesta del sostegno al reddito entro 30 giorni dal licenziamento/cessazione, o, nel caso dei lavoratori di cui al punto B dei soggetti destinatari, entro 30 giorni dalla fine dell'ammortizzatore sociale precedente.

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti previsti

Per quanto riguarda la *tipologia di interventi*, definite nelle Linee guida, vengono identificate quattro macrotipologie caratterizzate da differenti finalità, durata e costo:

- *interventi formativi*, come percorsi in FAD, percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza), percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, problem solving, time management, ecc.), percorsi di occupabilità e tecniche di ricerca del lavoro, percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali - brevissimi -, percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali - brevi-, percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali - medio lunghi.
- *interventi di accompagnamento*, come sevizi di prima informazione, consulenza orientativa (di primo e secondo livello), informazione strutturata e formazione orientativa di gruppo, azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale, preselezione e selezione;
- *work based* come, ad esempio, tirocini;
- *interventi* concertati come formazione aziendale mirata attraverso voucher aziendali.

Tutti gli interventi previsti nei Piani di azione individuale sono erogati da **soggetti accreditati**.

Le forme gestionali che possono a tal fine essere impiegate sono le seguenti:

- la gestione diretta degli interventi di accompagnamento da parte dei CPI, soprattutto per gli interventi di servizio legati alla prima informazione, ai colloqui di orientamento di diverso livello e alle consulenze legate all'inserimento nel mercato del lavoro;

- il voucher-carte ILA3 per finanziare interventi formativi ed eventualmente servizi di accompagnamento e supporto. I voucher possono essere spesi all'interno di cataloghi per l'offerta formativa già disponibili;
- gli appalti finalizzati ad acquisire servizi aggiuntivi nei CPI per l'erogazione degli interventi di accompagnamento, secondo un modello di integrazione tra pubblico e privato decentrato sul territorio;
- le chiamate di progetti o avvisi a sportello per la concessione di contributi in relazione a esigenze formative concordate nell'ambito di accordi locali e che non è possibile soddisfare con le offerte formative a catalogo, e per interventi work-based.

Inoltre, al fine di rendere rapida ed efficiente la fruizione di politiche attive, la Regione si avvale di dispositivi dell'offerta formativa già attivati e consolidati attraverso finanziamenti ordinari di formazione (FSE, Legge 236/53, Legge 53/00), come ad esempio, è il caso del portale TRIO che consente l'accesso a moduli di formazione a distanza (FAD). Tale dispositivo viene previsto soprattutto per i destinatari di durata breve o media della CIG in deroga (per lavoratori in CIG in deroga da 16 a 60 giorni), ma moduli di FAD vengono presi in considerazione anche per lavoratori in CIG in deroga prevista per oltre 120 giorni. In quest'ultimo caso oltre alla prima informazione, alla consulenza orientativa e alla FAD, si prevede la partecipazione a diversi moduli formativi corsuali, finalizzati anche all'acquisizione di attestati di qualifica, e l'attivazione di dispositivi work-based, come, ad esempio, tirocini e stage.
Tra gli strumenti utilizzati vi è, anche, il Catalogo Regionale dell'Offerta Formativa Personalizzata[4] che contiene percorsi rivolti all'acquisizioni di qualifiche e di specializzazione per adulti. I percorsi sono resi accessibili attraverso il sistema dei voucher. Alcune province orientano i beneficiari di ammortizzatori in deroga a utilizzare il Catalogo, anche se non appositamente strutturato o aggiornato per la situazione contingente di crisi. Al suo interno, infatti, sono previste le seguenti macrotipologie di percorso: di prima qualificazione, percorsi di sviluppo tecnico professionale, percorsi di prima alfabetizzazione per adulti, percorsi di approfondimento tecnico professionale, percorsi aggiornamento tecnici-professionale.
Il dettaglio delle caratteristiche degli interventi di politica attiva (per la formazione e il lavoro) appositamente previsti per i beneficiari di CIGS in deroga è riportato nella tabella seguente. I CPI erogano i servizi tenendo, dunque, presente la tipologia di destinatari in relazione alla durata del periodo Ammortizzatori Sociali in deroga.

---

[3] Si rammenta che la Regione Toscana è stata la prima in Italia a sperimentare su base provinciale il modello ILA: il dispositivo ha consentito la costruzione di un percorso qualificante e/o professionalizzante basata sull'erogazione di corsi/iniziative di formazione a disoccupati (90% del target coinvolto).
[4] Il catalogo è previsto dalla D.G.R. n. 930 del 10/12/2007 e dalla D.G.R. n. 1044 del 09/12/2008.

Interventi standard di politiche attive previsti

Tipologia di destinatari	Tipologia di intervento prevista
Lavoratori beneficiari AA.SS. in deroga fino a 15 giorni	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello)
Lavoratori beneficiari AA.SS. in deroga da 16 a 30 giorni	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello) • Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo • Percorsi in FAD • Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza)
Lavoratori beneficiari AA.SS. in deroga da 31 a 60 giorni	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello) • Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo • Azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale • Percorsi in FAD • Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza) • Percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, problem solving, time management, ecc.) • Percorsi di Occupabilità e tecniche di ricerca del lavoro • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVISSIMI (Dichiarazione degli apprendimenti)
Lavoratori beneficiari AA.SS. in deroga da 61 a 120 giorni	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello) • Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo • Azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale • Pre-selezione e selezione • Percorsi in FAD • Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza) • Percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, problem solving, time management, ecc.) • Percorsi di occupabilità e tecniche di ricerca del lavoro • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVISSIMI (Dichiarazione degli apprendimenti) • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVI (Certificato di competenze) • Tirocinio • Altra forma di intervento work based

›››

Tipologia di destinatari	Tipologia di intervento prevista
Lavoratori beneficiari AA.SS. in deroga oltre 120 giorni	• Prima informazione • Rilascio libretto formativo • Consulenza orientativa (di primo livello) • Consulenza orientativa (di secondo livello) • Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo • Azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale • Pre-selezione e selezione • Percorsi in FAD • Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza) • Percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, problem solving, time management, ecc.) • Percorsi di occupabilità e tecniche di ricerca del lavoro • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVISSIMI (Dichiarazione degli apprendimenti) • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVI (Certificato di competenze) • Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali MEDIO-LUNGHI (Attestato di qualifica) • Tirocinio • Altra forma di intervento work based

Fonte: Linee guida Delibera 319/2011

Validazione dei percorsi

In questo ambito La D.G.R. 319/2011 stabilisce che *"i percorsi formativi a carattere professionalizzante possono fare riferimento esplicito agli standard professionali previsti nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali a livello di figure professionali (riferimento per il conseguimento del certificato di qualifica), unità di competenza (riferimento per il conseguimento del certificato di competenze) o singole conoscenze o capacità (riferimento per il conseguimento della dichiarazione di apprendimenti). Laddove il Repertorio Regionale delle Figure Professionali non contenga alcun riferimento alla competenza professionale che si intende formare, è fatta salva la possibilità di proporre l'intervento formativo purché progettato in modo da esplicitare gli obiettivi di apprendimento in termini di competenze professionali secondo il formato in uso nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali".*

La specificità del livello provinciale

Come già accennato, le Province dispongono di una serie di modelli operativi e strumenti di attivazione di servizi per le politiche attive. Alcuni di essi sono anche

attivabili attraverso appalti specifici in relazione alle contingenze della crisi economica sui territori. In particolare, in caso di mancata disponibilità di una offerta adeguata a catalogo, le Province suppliscono soprattutto per la formazione più tecnico-specialistica, attraverso l'attivazione di iniziative di formazione a sportello attivate attraverso bando a cui possono partecipare anche le imprese per i lavoratori in cassa integrazione in deroga. Di seguito, a titolo esemplificativo, si riportano le iniziative attivate da 2 Province e che hanno caratteristiche comuni con altre realtà regionali:

- la Provincia di **Arezzo** per la formazione specialistica ha operato richiedendo su mercato percorsi di formazione specialistica. Nel febbraio 2010 ha emanato un Avviso con procedura a sportello per l'assegnazione di voucher individuali esclusivamente per lavoratori in cassa integrazione guadagni in deroga. Si tratta di uno strumento creato ad hoc[5] per assicurare la presenza costante nel territorio provinciale di una offerta formativa strutturata per il target specifico voucher sono finalizzati all'acquisizione e all'aggiornamento delle competenze base e trasversali. Le risorse sono a valere sull'FSE (290.000 euro a valere sull'asse 2 del POR Ob CRO 2007/2013);
- la Provincia di **Firenze** ha avviato incentivi per la formazione[6], oltre che dei disoccupati, rivolti a lavoratori in mobilità, in cassa Integrazione in deroga, in CIGS o che hanno sottoscritto un contratto di solidarietà. Il sistema funziona sulla base di erogazione delle "Carte di Credito formativo ILA" che coprono tutti i costi sostenuti (formazione, il materiale didattico, i viaggi e le spese accessorie). L'importo massimo individuale è di 2.500 euro.

I dati di attuazione

Dal 4 maggio 2009 all'11 febbraio 2013 la Toscana ha ricevuto 48.813 richieste di autorizzazione alla CIG in deroga che hanno riguardato 12.285 aziende, 71.416 lavoratori e circa 81 milioni di ore richieste di CIG in deroga. Di tali richieste, che hanno avuto un andamento crescente nel corso del 2012, sono state autorizzate 43.173 domande (l'88%), corrispondenti a 65.788 lavoratori per 73.763.891,4 di ore autorizzate e un costo ore di 722.886.135,7 euro.
Rispetto alla mobilità in deroga, nello stesso periodo, sono pervenute 5.019 richieste, delle quali 4.540 autorizzate. Si nota come la maggior parte di esse siano rappresenta-

---

[5] Si veda il precedente provvedimento (Deter. Diret 888/FL del 19/11/2009), con il quale si invitava il mercato a presentare offerta per il catalogo formativo rivolto a lavoratori in cassa integrazione guadagni in deroga.
[6] Ci si riferisce all'AD n. 131 del 14/01/2013 integrato con AD n. 237 del 18/01/2013.

te da lavoratori apprendisti (circa l'80%) che perlopiù hanno beneficiato, nelle passate annualità, già di misure di cassa integrazione in deroga[7].
Tra le province in cui si è registrato il numero più elevato di autorizzati, insieme a Firenze (circa il 25% del totale), spiccano Arezzo e Prato, anche in relazione alle caratteristiche del tessuto produttivo, centrato su piccole e medie imprese di settori fortemente colpiti della crisi come il manifatturiero (con particolare riguardo per il tessile), le costruzioni, il commercio e i servizi alle imprese.
In termini di caratteristiche socio-demografiche dei soggetti coinvolti, si nota una maggiore presenza di uomini (anche in relazione ai settori coinvolti) e un coinvolgimento di alcune fasce d'età specifiche: giovani tra i 26 e i 34 anni da un lato e lavoratori over 54 dall'altra.

Tabella 1 Numero di percettori trattati dalle PAL per Genere e classi d'età (CIG in Deroga e Mobilità in Deroga)

	Donna	Uomo	Totale
15-18 anni	13	83	96
19-25 anni	2.063	4.524	6.587
26-34 anni	8.641	7.621	16.262
35-44 anni	6.771	9.553	16.324
45-54 anni	7.281	8.266	15.547
55 anni e oltre	2.896	4.078	6.974
Totale	**27.665**	**34.125**	**61.790**

Fonte: Regione Toscana- Sistema Informativo Lavoro

Ai 61.790 lavoratori e lavoratrici presi in carico dai servizi competenti sono stati offerti complessivamente circa 383 mila servizi di politiche attiva, di seguito dettagliate.

Tabella 2 Numero di Servizi PAL per Tipologia (CIG in deroga e mobilità in Deroga)

Descrizione azione	Numero azioni
Prima informazione/Consulenza orientativa di primo livello	118.403
Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo	50.830
Consulenza orientativa di secondo livello	22.304
Azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale	9.818

›››

[7] In termini di stima è possibile ipotizzare che una quota tra i 2.600 e i 2.800 lavoratori, perlopiù apprendisti, dei 65.788 autorizzati abbiano avuto il doppio percorso CIG in deroga e mobilità in deroga.

segue
Tabella 2

Descrizione azione	Numero azioni
Percorsi in FAD	49.044
Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza)	6.249
Percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, *problem solving*, *time management*, ecc.)	13.957
Percorsi di occupabilità	27.935
Tecniche di ricerca del lavoro	31.949
Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVISSIMI (Dichiarazione degli apprendimenti)	5.394
Pre-selezione e selezione	11.376
Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVI (certificato di competenze)	1.151
Tirocinio	94
Altra forma di intervento *work-based*	4.114
Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali MEDIO-LUNGHI (Attestato di qualifica)	278
Libretto Formativo del Cittadino	30.312
Totale azioni	**383.208**

Fonte: Regione Toscana- Sistema Informativo Lavoro

Una parte di questi (l'8,4% del totale delle azioni, ossia 32.293 erogate a 16.635 lavoratori) sono state fornite dalla rete di sportelli Prometeo, sopra citata, che presenta alcune specifiche nella tipologia di servizi forniti rispetto alla rete complessiva.

Tabella 3 Numero di Servizi PAL per Tipologia (CIG in deroga e mobilità in Deroga) erogati dalla rete sportello Prometeo

Descrizione azione	Numero azioni
Prima informazione/Consulenza orientativa di primo livello	57
Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo	10.901
Consulenza orientativa di secondo livello	4
Azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale	11
Percorsi in FAD	19
Percorsi di formazione su competenze di base (sicurezza, informatica, lingue, cittadinanza)	3.493
Percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione, *problem solving*, *time management*, ecc.)	263
Percorsi di occupabilità	7.507

›››

segue
Tabella 3

Descrizione azione	Numero azioni
Tecniche di ricerca del lavoro	5.855
Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVISSIMI (Dichiarazione degli apprendimenti)	271
Pre-selezione e selezione	-
Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali BREVI (certificato di competenze)	-
Tirocinio	-
Altra forma di intervento *work-based*	-
Percorsi di formazione continua rivolti all'acquisizione di competenze professionali MEDIO-LUNGHE (Attestato di qualifica)	-
Libretto Formativo del Cittadino	3.912
Totale azioni	**32.293**

Fonte: Regione Toscana- Sistema Informativo Lavoro

Ulteriori dati sono forniti dalla banca dati SIP-INPS, che registra tutti i trattamenti di sostegno al reddito (a pagamento diretto) nell'ambito delle misure in deroga e consente di concentrare l'attenzione fino al periodo 31 dicembre 2012[8]. Un primo dato riguarda le unità produttive locali coinvolte che in tutta la regione sono state 12.278, ossia una quota pari al 7,8% di quelle totali nazionali: di queste 8.816 hanno ottenuto trattamenti esclusivamente di cassa integrazione in deroga per i propri lavoratori, a fronte di 2.911 riguardanti trattamenti esclusivi di mobilità in deroga e 551 che hanno richiesto entrambe le tipologie. Il dato toscano risulta in linea con quanto registrato in altre aree del Centro Nord (in particolare, Piemonte, Lombardia e Umbria) laddove si registra una minore quota di imprese richiedenti entrambi gli strumenti e un maggior ricorso in via esclusiva della cassa integrazione in deroga.
Rispetto ai lavoratori coinvolti questi, fino al 2012, assommano a 55.068[9], di cui il 92% beneficiari di trattamenti di cassa integrazione in deroga, una quota che si conferma ancora una volta più elevata rispetto a quella nazionale, che si attesta al 84,5%. Considerando i trattamenti nel quadriennio 2009-2012 è possibile calcolare l'indice di coinvolgimento nelle misure di ammortizzatori in deroga rispetto al complesso dei lavoratori dipendenti[10]: per la Toscana raggiunge il 6,51%, una quota lievemente superiore al dato italiano (6,38%) e inferiore, seppur di poco, all'area centrale (6,61%).

---

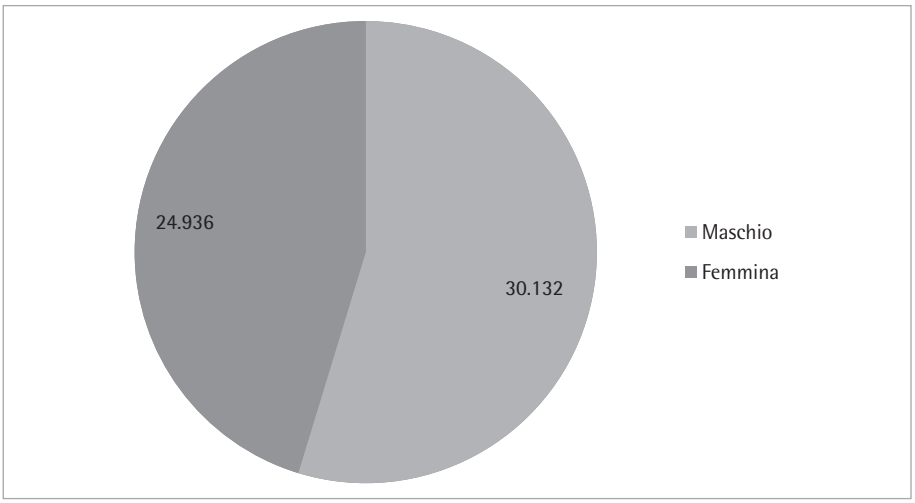
8 Rimangono pertanto esclusi dalla banca dati SIP-INPS i trattamenti a conguaglio, ossia i pagamenti anticipati dall'azienda e successivamente rimborsata dall'INPS. Anche per tale motivo il dato non è direttamente raffrontabile con quello fornito dalla Regione Toscana.

9 Dato al netto della compresenza delle due tipologie di trattamento, considerando invece i singoli trattamenti il numero sale a 55.586.

10 Tale indice, in forma percentuale, viene calcolato come il rapporto tra la somma dei trattamenti del periodo 2009-2012 e il numero di lavoratori del settore privato tratto dalla media 2012 di Forze Lavoro di Istat.

Allargando lo sguardo alle caratteristiche demografiche dei percettori, si nota una differenza di genere, laddove i maschi prevalgono (sono il 54,8% dei trattati, ossia 30.132) sulle donne (24.936, corrispondente al 45,2%), in parte in coerenza con le caratteristiche dei settori, specie manifatturieri, investiti dai processi di crisi, e soprattutto con la generale e nota maggiore consistenza della forza lavoro maschile su quella femminile (Grafico 1).
Rispetto ad altre realtà territoriali va rimarcata una maggiore presenza da parte delle donne (il valore nazionale si attesta al 40%), dato quest'ultimo fortemente influenzato dalla struttura dei trattati nelle regioni meridionali, in cui la forte componente di forza lavoro maschile finisce per avere un riflesso anche sulle caratteristiche dei lavoratori in cassa integrazione in deroga e mobilità in deroga.

Grafico 1 Genere dei percettori coinvolti



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Altro dato demografico riguarda la ripartizione per classi d'età. La crisi ha colpito particolarmente le fasce centrali, con particolare riguardo per i 36-45enni che rappresentano per la regione quasi 1/3 dei trattati: su questo influisce non solo l'oggettiva maggiore presenza di lavoratori in quel segmento d'età, ma anche le caratteristiche delle imprese colpite laddove, perlopiù medio-piccole, centrano la propria "tecnostruttura" proprio su lavoratori che, anche in rapporto all'età, presentano il mix quasi ideale di esperienza, dinamismo e flessibilità.
Non meno significativa è la fascia dei lavoratori più giovani 16-25 anni, oltre il 12%. Si tratta di una quota indubbiamente elevata, se si considera anche il minor tasso di impiego che si ha tra questo target. In relazione al dato macro-regionale (Centro) e a

quello nazionale, proprio tra i giovani, la Toscana registra la differenza più significativa con valori più elevati sia rispetto al dato nazionale (+1,2%) che all'area Centro, +0,6% (Tabella 2).

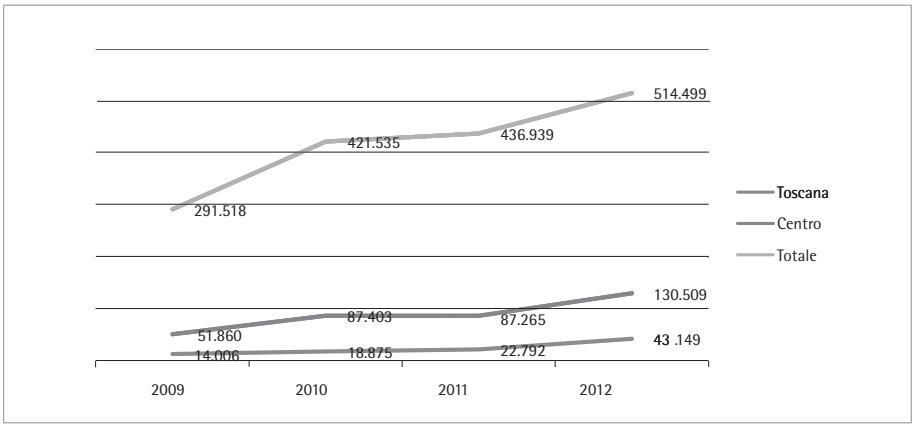
Tabella 4 Ripartizione per età del valore assoluto e percentuale dei trattati (Toscana, Centro Italia, Italia)

		16-25	26-35	36-45	46-55	56 e più	Totale
Toscana	Valore assoluto	6.808	13.654	16.797	13.625	4.184	**55.068**
	Valore %	12,4	24,8	30,5	24,7	7,6	**100,0**
Centro	Valore assoluto	20.819	45.141	53.953	43.012	13.955	**176.880**
	Valore %	11,8	25,5	30,5	24,3	7,9	**100,0**
Italia	Valore assoluto	92.585	215.461	260.899	197.318	57.913	**824.176**
	Valore %	11,2	26,1	31,7	23,9	7,0	**100,0**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

L'andamento annuale dei trattamenti in deroga, considerando l'insieme delle due tipologie di cassa integrazione e mobilità, consente di osservare meglio come il fenomeno abbia assunto una consistenza crescente, con una particolare accelerazione proprio nell'ultimo periodo di osservazione, tra il 2011 e il 2012. Tale processo coinvolge tutte le regioni italiane, come del resto testimonia il dato nazionale, ma si accentua particolarmente per le regioni centrali e per la Toscana soprattutto (Grafico 2).

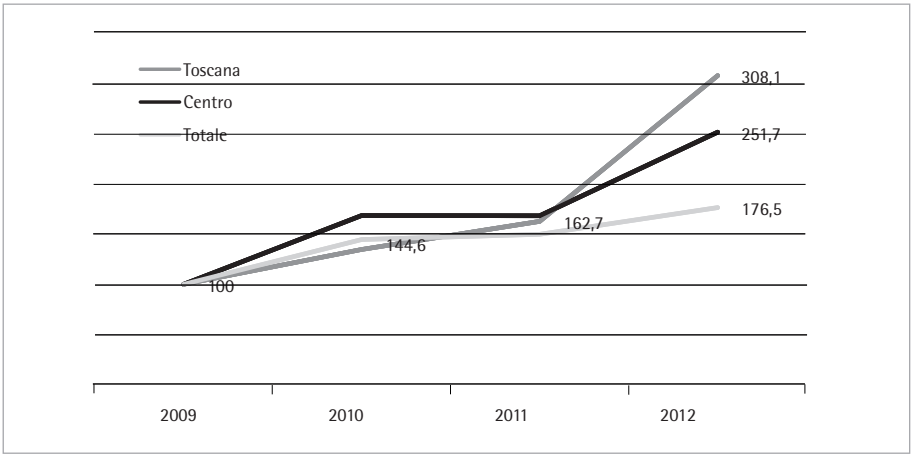
Grafico 2 Andamento del numero di trattamenti in deroga (Cassa integrazione e in Mobilità) nel quadriennio 2009-2012



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Quanto sopra evidenziato si apprezza in modo più nitido nel grafico seguente in cui, a partire dal 2009 (2009=100), si osserva come la Regione, soprattutto rispetto al dato nazionale, abbia riscontrato un incremento considerevole, con un valore che nel 2012 ha di fatto più che triplicato quello fatto registrare nel 2009, e quasi raddoppiato il valore riscontrato nel solo 2011. Alla luce di tali evidenze non vi è dubbio che il 2012, soprattutto in Toscana, abbia rappresentato l'apice della crisi economica, mettendo a dura prova lo stesso sistema di ammortizzatori a sostegno, non soltanto da un mero punto di vista finanziario (Grafico 3).

Grafico 3 Andamento dei trattamenti in deroga (Cassa integrazione e in Mobilità) nel quadriennio 2009-2012; 2009=100



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Un ultimo dato derivante dalla banca dati SIP-INPS, riguarda il numero di trattamenti erogati per singolo lavoratore. Come si è osservato più volte il prolungamento dello stato di crisi costringe un numero consistente di imprese a richiedere in fasi diverse e consecutive l'erogazione di ammortizzatori sociali per gli stessi lavoratori, facendo in molti casi seguire la richiesta di mobilità in deroga a quella di cassa integrazione in deroga. Tale dato indica, per molti aspetti, l'intensità della crisi, ossia la sua persistenza su determinate imprese che spesso appartengono a settori e territori specifici. In Toscana i trattamenti singoli, 34.319, rappresentano il 62,3 di quelli totali, ossia un dato perfettamente in linea con quello nazionale (62,4%) e superiore a quello del Centro Italia. È evidente che una quota significativamente elevata di casi di lavoratori che hanno usufruito di due o più trattamenti (in Toscana 20.749, ossia il 37,6% del totale) può essere indicativo di una maggiore difficoltà da parte delle imprese e dei lavoratori coinvolti a uscire dalla fase di crisi. In generale, non a caso, l'incidenza più elevata di trattamenti "multipli" si manifesta nelle regioni meridionali e in alcune del Centro-

Nord (come Piemonte e Lazio) in cui vi sono settori che hanno subito una forte crisi (dai servizi alla PA, all'automotive).
È da rilevare, infine, come la Toscana sia tra i pochi territori in cui vi è stata una prima, seppure limitata, collaborazione integrata tra regione e i fondi paritetici interprofessionali nell'erogazione delle misure attive. In particolare tra il 2010 e il 2012, il fondo Fondartigianato ha realizzato, con risorse del fondo, attività di formazione per cassa integrati in deroga di imprese ad esso aderenti nel territorio. Tali azioni, precedute per ciascun lavoratore dal servizio di prima informazione erogato dalle province, hanno coinvolto 747 lavoratori in CIG in deroga (77 nel 2010, 365 nel 2011 e 305 nel 2012).

10 Umbria

Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011-2012

Con gli Accordi tra Regione Umbria e parti sociali siglati il 15 dicembre 2010, il 15 dicembre 2011, integrati dal successivo accordo del 15 giugno 2012, vengono concordati gli aspetti generali per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga e per l'erogazione delle relative politiche attive per gli anni 2011 e 2012.
Nell'accordo di dicembre 2011 le parti, prendendo atto del perdurare della crisi, concordano sulla necessità di garantire anche per il 2012 un periodo di protezione attraverso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga per limitare quanto più possibile la perdita di posti di lavoro. Nella medesima giornata viene sottoscritto uno specifico accordo regionale relativo alla concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga a favore di lavoratori, dipendenti da datori di lavoro agricoli e da cooperative agricole, interessati da processi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione, non rientranti, secondo la previsione dell'accordo tra Ministero del Lavoro e parti sociali del 3 giugno 2008, nel campo di applicazione degli articoli 1 e 21 della L. n. 223/1991.
Al fine di dare piena attuazione a tali accordi e garantire la piena operatività del programma regionale anticrisi, la Giunta regionale ha adottato l'"Accordo sugli ammortizzatori sociali in deroga anno 2012 e gli indirizzi per l'intensificazione delle politiche attive destinate ai lavoratori beneficiari" (D.G.R. 1717/2011), riguardante tra l'altro gli adempimenti posti in capo alle Province in merito all'erogazione delle politiche attive del lavoro.
Inoltre, tra la fine del 2011 e il primo semestre del 2012 la Giunta regionale, al fine di ampliare i soggetti in grado di offrire supporto nell'erogazione degli interventi di politica attiva ed intercettare così il maggior numero possibile di lavoratori, anche quelli con sospensioni di brevissima durata, ha integrato l'impostazione del sistema prevedendo:

- con la deliberazione[1] n. 1327/2011, l'affiancamento di Sviluppumbria S.p.A.[2] ai centri per l'impiego nell'intercettazione dei lavoratori e nell'erogazione di una prima politica attiva del lavoro di natura non formativa;
- con l'Accordo fra Regione e parti sociali e istituzionali del 15 giugno 2012, il ricorso all'utilizzo di voucher formativi, in concomitanza con l'entrata a regime del Catalogo Unico Regionale dell'offerta formativa individuale.

La "Guida all'utilizzo degli ammortizzatori in deroga - Anno 2012", predisposta dal Servizio politiche attive del lavoro della Regione Umbria e disponibile on line sintetizza ed attualizza gli elementi principali del processo di gestione degli ammortizzatori in deroga per l'annualità 2012.

Platea soggettiva

a. CIG in deroga

Sono beneficiari del trattamento di CIG in deroga i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti in tutti i settori produttivi, esclusi quello domestico e della pubblica amministrazione, non aventi accesso ad alcun ammortizzatore ordinario o che abbiano esaurito il trattamento previsto dagli strumenti ordinari. In particolare, possono beneficiare della CIG in deroga tutti i lavoratori subordinati, a tempo indeterminato o determinato, gli apprendisti, inclusi quelli in forza ad imprese che usufruiscono degli ammortizzatori ordinari, i lavoratori somministrati, i lavoratori a domicilio, i soci lavoratori subordinati di cooperative, in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa vigente alla data di richiesta del trattamento, che abbiano cioè conseguito un'anzianità lavorativa presso lo stesso datore di lavoro di almeno novanta giorni, anche non continuativi, negli ultimi 24 mesi.
Il trattamento viene concesso per sei mesi (pari a 1040 ore pro capite), anche non continuativi, nell'arco dell'anno 2012. È stato possibile richiedere un'estensione del trattamento per un massimo di ulteriori 6 mesi (pari a 1040 ore), fino al raggiungimento di 12 mesi al 31 dicembre 2012, da parte delle imprese che hanno dichiarato di aver superato per almeno uno dei lavoratori interessati il monte ore relativo alla prima concessione.

---

1 D.G.R. 1327/2011 "Prime misure di accelerazione dell'attuazione del Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e P.A. del 12/02/2009, adottato con D.G.R. n. 1560/2009 e parziale modifica della stessa - Affidamento a Sviluppumbria SpA di servizio di supporto".

2 Sviluppumbria SpA è la "Società Regionale per lo Sviluppo Economico dell'Umbria, trasformata con L.R. 27/01/2009, n. 1 in Società a capitale interamente pubblico a prevalente partecipazione regionale, operante ai sensi della vigente normativa, "*in house providing*" della Regione e degli altri Soci pubblici.

b. Mobilità in deroga

La mobilità in deroga può essere concessa a lavoratori ex dipendenti di datori di lavoro - con esclusione del lavoro domestico e della pubblica amministrazione - di ogni settore produttivo, che si trovino in stato di disoccupazione a seguito di licenziamento o di cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, apprendistato, contratto di somministrazione, come socio lavoratore subordinato di cooperativa, lavoro a domicilio e che non possano beneficiare degli ammortizzatori ordinari connessi allo stato di disoccupazione. Il lavoratore deve avere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione derivanti da ferie, festività ed infortuni.
Il trattamento viene concesso per sei mesi, con scadenza anche oltre il 31/12/2012.

Riferimenti relativi al biennio 2010-2011

- Accordi bilaterali in materia di Fondo Sociale Europeo sottoscritti tra Ministero del Lavoro, della Salute e Politiche Sociali e Regione Umbria in data 16 aprile 2009, 11 marzo 2010, 10 novembre 2010;
- Accordi sottoscritti in sede locale con le parti sociali in data 23 marzo 2009, 14 maggio 2009, 24 luglio 2009, 2 novembre 2009, 28 dicembre 2009, 29 giugno 2010, 15 dicembre 2010, 15 dicembre 2011;
- Convenzione sottoscritta tra INPS e Regione Umbria in data 10 luglio 2009 per regolare l'erogazione della parte di sostegno al reddito posta a carico della regione;
- Decreti interministeriali di attribuzione di risorse a favore della Regione Umbria per gli ammortizzatori sociali in deroga n. 46449/2009 (€ 10 ml), n. 52401/2010 (€ 20 ml) e n. 56223/2010 (€ 50 ml);
- D.G.R. n. 1560/2009 di approvazione del "Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e Province autonome del 12/02/2009";
- D.G.R. n. 186/2010 avente ad oggetto "D.G.R. n. 1946 del 23/12/2009. Approvazione definitiva del Documento denominato Programma operativo regionale Fondo Sociale Europeo 2007-2013, Obiettivo 2 Competitività regionale ed occupazione (Decisione Commissione Europea C(2007)5498 del 8-IX-2007). Indirizzi per l'attuazione degli interventi, biennio 2010-2011. Precisazioni e rettifica tabelle finanziarie";
- D.G.R. n. 479/2011 "POR Umbria FSE 2007-2013. Disposizioni modificative ed integrative alla D.G.R. n. 186/2010";
- D.G.R. n. 645/2011 "POR Umbria FSE 2007-2013. Estensione all'anno 2012 degli indirizzi per l'attuazione degli interventi biennio 2010-2011 di cui alla D.G.R. n. 1946/2009 e s.m.i.";

- D.G.R. 1327/2011 "Prime misure di accelerazione dell'attuazione del Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e P.A. del 12/02/2009, adottato con D.G.R. n. 1560/2009 e parziale modifica della stessa - Affidamento a Sviluppumbria S.p.A. di servizio di supporto";
- D.G.R. n. 1717/2011 "Accordo sugli ammortizzatori sociali in deroga anno 2012 e indirizzi per l'intensificazione delle politiche attive destinate ai lavoratori beneficiari";
- Deliberazione del Consiglio Regionale n. 72/2011 "Piano triennale 2011/2013 per le politiche del lavoro - art. 3 della legge regionale 25/11/1998, n. 41 e successive modificazioni ed integrazioni";
- D.G.R. n. 837/2011 "Piano operativo delle politiche per la crescita e l'occupazione - Sezione 2: Programma annuale regionale per gli interventi a sostegno del lavoro".

Il modello regionale adottato

Elementi sintetici che connotano il modello

I tratti del modello di intervento regionale sono stati definiti nel "Programma degli interventi per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga e la gestione delle politiche attive del lavoro in attuazione dell'Accordo Stato, Regioni e Province autonome del 12/02/2009", concertato con le parti sociali ed istituzionali e adottato con D.G.R. 9 novembre 2009 n. 1560.
La gestione delle politiche attive del lavoro a favore dei soggetti beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga, come previsto nel Programma regionale, fa capo alle Province, alle quali la Regione trasferisce le risorse finanziarie necessarie.
L'impianto del modello di intervento, delineato dalla Regione Umbria con D.G.R. n. 1560/2009, è stato poi parzialmente modificato per:

1) dare seguito all'Intesa del 20 aprile 2011 tra Stato, Regioni e Province autonome in materia di ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro per gli anni 2011 e 2012, con cui è stato previsto l'incremento dal 30 al 40% del cofinanziamento regionale destinato all'indennità di partecipazione a partire dal 1° maggio 2011;
2) ampliare i soggetti in grado di offrire supporto nell'erogazione degli interventi di politica attiva ed intercettare così anche i lavoratori con sospensioni di brevissima durata, prevedendo il supporto di Sviluppumbria spa ai centri per l'impiego. A tale scopo è stata siglata apposita convenzione tra Sviluppumbria e Regione Umbria e tra Sviluppumbria e le Province di Perugia e Terni.

Nel 2012, pertanto, tutti i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga hanno dovuto presentarsi presso uno degli appositi sportelli, organizzati e gestiti dai CPI e da Sviluppumbria, dislocati in almeno dieci sedi operative nel territorio regionale. La mancata presentazione del lavoratore presso gli sportelli, senza giustificato motivo, comporta la perdita del trattamento relativo agli ammortizzatori in deroga in quanto, nell'associazione tra politiche passive (ammortizzatori sociali in deroga) ed attive per il lavoro, il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento di sostegno al reddito se sottoscrive la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) a partecipare ad un percorso di riqualificazione professionale o ad accettare un'offerta di lavoro congruo.
Al fine di facilitare l'accesso dei percettori della CIG in deroga alle diverse misure di politica attiva del lavoro è stato preso a riferimento l'inquadramento concordato nell'accordo tra Regione e parti sociali del dicembre 2011, che distingue tali lavoratori in:

- **sopra soglia**: i lavoratori e le lavoratrici che risultano sospesi/e per almeno 4 giorni anche non consecutivi nell'arco della stessa settimana, esclusi il sabato e la domenica;
- **sotto soglia** i lavoratori e le lavoratrici in CIG a orario ridotto o sospesi a 0 ore, ma non rientranti nella definizione di sopra soglia.
- I lavoratori in mobilità in deroga sono tenuti agli stessi obblighi previsti per i lavoratori in cassa integrazione in deroga sopra soglia.

Descrizione del percorso previsto per il lavoratore beneficiario di ammortizzatori sociali in deroga

La procedura gestionale degli interventi prende avvio con la richiesta di esame congiunto presentata, entro 20 giorni dall'inizio delle sospensioni, dall'impresa alla Regione Umbria - Servizio Politiche attive del Lavoro, anche per il tramite delle organizzazioni datoriali o sindacali. La presentazione deve avvenire esclusivamente per via telematica attraverso l'apposita procedura all'interno del sistema S.A.Re. La Regione provvede quindi all'istruttoria delle richieste, anche attraverso verifiche con l'INPS, alla convocazione delle parti, alla successiva redazione del verbale di esame congiunto e all'emanazione del provvedimento di autorizzazione.
Il provvedimento autorizzatorio regionale, identificando azienda e lavoratori beneficiari, attribuisce a tutti i lavoratori un Credito di Politica Attiva (CPA).
Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare ai lavoratori/alle lavoratrici interessati dalla sospensione, almeno il giorno prima del suo verificarsi, l'obbligo di presentarsi presso uno degli sportelli attivi nel territorio regionale.

I servizi offerti dai CPI e dagli altri soggetti coinvolti nella presa in carico dei lavoratori

Presso gli sportelli avviene la presa in carico del lavoratore mediante colloquio, prevalentemente individuale, e la sottoscrizione del Patto di Servizio.
Nel corso di questo primo colloquio l'operatore di sportello indirizza il lavoratore a seconda della durata della sospensione dal lavoro (sotto o sopra soglia):

- verso attività individuali o di gruppo erogate dai centri per l'impiego, supportati da Sviluppumbria, se sotto soglia;
- verso attività formative erogate dai soggetti attuatori individuati da apposito avviso pubblico regionale, se sopra soglia;[3]
- verso attività formative, di durata normalmente pari o inferiore a 50 ore, scelte dal lavoratore nel Catalogo Unico Regionale dell'offerta formativa individuale e finanziate da voucher formativi.

I servizi di politica attiva, a contenuto **non formativo**, erogati a favore di lavoratori con sospensioni sotto soglia dai centri per l'impiego, supportati da Sviluppumbria spa, possono prevedere:

- colloqui di orientamento individuale o collettivo;
- counselling;
- attività di messa in trasparenza degli apprendimenti e di bilancio delle competenze;
- seminari di breve durata su tematiche quali la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, i contratti collettivi di lavoro, l'orientamento all'autoimprenditorialità.

I servizi di politica attiva, a contenuto **formativo**, erogati a favore di lavoratori con sospensioni sopra soglia da raggruppamenti di agenzie formative selezionati tramite avviso pubblico regionale, possono prevedere:

- formazione di base (alfabetizzazione informatica e linguistica, educazione civica, sicurezza nei luoghi di lavoro, alfabetizzazione linguistica per i lavoratori stranieri);
- formazione specialistica finalizzata alla crescita professionale con contenuti riferiti alle figure professionali del comparto produttivo di riferimento.

Sono ritenute attività finanziabili anche le azioni di comunicazione e di animazione, realizzate dai soggetti attuatori degli interventi di politica attiva del lavoro, volte a stimolare e a promuovere la partecipazione dei soggetti percettori di ammortizzatori sociali in deroga.

---

[3] Con il "Bando finalizzato al rafforzamento delle competenze delle risorse umane di imprese che hanno attivato gli ammortizzatori sociali in deroga" (approvato con D.D. n. 1698/2010) sono state individuate le tipologie di attività da attivare e i soggetti erogatori delle politiche attive, formative e non, destinate ai lavoratori percettori di CIG in deroga sopra soglia e in mobilità in deroga.

I percorsi formativi sono articolati in attività settimanali della durata complessiva di 25 ore (5 giornate per 5 ore al giorno) e sono obbligatoriamente progettati secondo una logica modulare, basata su unità formative capitalizzabili (UFC) "di durata pari a 25 ore o loro multiplo"; la loro durata minima, al netto delle attività di accoglienza e di orientamento, è pari a 150 ore. Nel corso della prima settimana di attività, il soggetto intercettato sottoscrive con il soggetto attuatore degli interventi il "Patto di Riqualificazione".
È prevista la possibilità di ricorso all'istituto del riconoscimento dei crediti formativi di frequenza su richiesta del beneficiario e nell'ipotesi in cui questo sia funzionale al conseguimento di qualifica e non comporti la riduzione dell'estensione temporale della misura di politica attiva del lavoro.
Per i lavoratori con sospensioni sopra-soglia l'obbligo di beneficiare della politica attiva nei periodi di sospensione dal lavoro permane, nell'arco dell'anno, fino alla scadenza dell'autorizzazione regionale. Tale obbligo si considera assolto al raggiungimento di una o più qualifiche o comunque di un'attestazione di partecipazione al percorso di politica attiva per la durata di almeno di 450 ore nell'arco dello stesso anno, nel rispetto del patto di riqualificazione sottoscritto; tale limite è fissato in 250 ore nel caso di lavoratore con contratto part-time inferiore o uguale al 50%, o altra limitazione oraria di pari entità prevista per legge; è invece elevato a 600 ore nel caso di lavoratore full-time per il quale l'azienda ha richiesto l'estensione dell'ammortizzatore oltre i sei mesi di prima concessione dello stesso. Il lavoratore può completare l'ultimo percorso di qualifica avviato anche oltre il termine massimo di validità della autorizzazione regionale. Inoltre, fermo restando che la politica attiva deve essere prioritariamente erogata nei periodi di sospensione o di riduzione di orario, al fine di assicurare comunque il rispetto dei principi di correlazione ed equilibrio richiesti dall'Unione europea e il completamento di un percorso formativo già intrapreso, è possibile in via residuale la sua erogazione anche durante una ripresa dell'attività lavorativa se non è stata possibile l'intercettazione dei lavoratori nei precedenti periodi di sospensione.
I lavoratori con sospensioni sotto soglia che hanno sottoscritto il Patto di servizio nel 2011, che beneficiano della CIG in deroga anche nel 2012 e continuano ad essere classificati tali sulla base della definizione sopra fornita, sono tenuti a recarsi presso gli "sportelli" per il rinnovo del patto di servizio al fine di completare la fruizione degli interventi di politica attiva del lavoro a carattere non formativo, già avviati nel 2011, e/o beneficiare di attività seminariali.
A partire da luglio 2012, sulla base dell'Accordo fra Regione Umbria e parti sociali e istituzionali del 15 giugno 2012, in concomitanza con l'entrata a regime del Catalogo Unico Regionale dell'offerta formativa individuale, è stato previsto il ricorso all'utilizzo di voucher formativi assegnati dagli operatori degli sportelli appositamente istituiti presso Centri per l'Impiego a favore di:

- lavoratori con brevi o discontinue sospensioni dal lavoro (sotto-soglia);
- lavoratori con sospensioni dal lavoro più lunghe (sopra soglia), che non abbiano potuto accedere all'offerta formativa attivata nell'ambito dello specifico avviso regionale per esaurimento delle risorse stanziate o perché ricompresi in ambiti territoriali e settoriali non coperti;
- lavoratori in mobilità in deroga che si trovino nella medesima condizione dei lavoratori in cassa integrazione in deroga sopra soglia.

Il lavoratore, con la sottoscrizione del patto di servizio, assume l'impegno di presentare il voucher presso il soggetto attuatore del corso prescelto entro 30 giorni dalla avvenuta assegnazione, pena la perdita dell'ammortizzatore.
I contenuti dell'accordo sono stati recepiti nella Delibera della Giunta regionale n. 1717 del 29 dicembre 2011.
Con deliberazione n. 1736 del 27 dicembre 2012 la Giunta regionale ha stabilito che i lavoratori che avessero sottoscritto, entro il 31 dicembre 2012, un patto di servizio che prevedesse la fruizione di un voucher potessero ottenerne l'assegnazione entro il 31 gennaio 2013 con l'attivazione del percorso formativo entro i successivi 30 giorni.

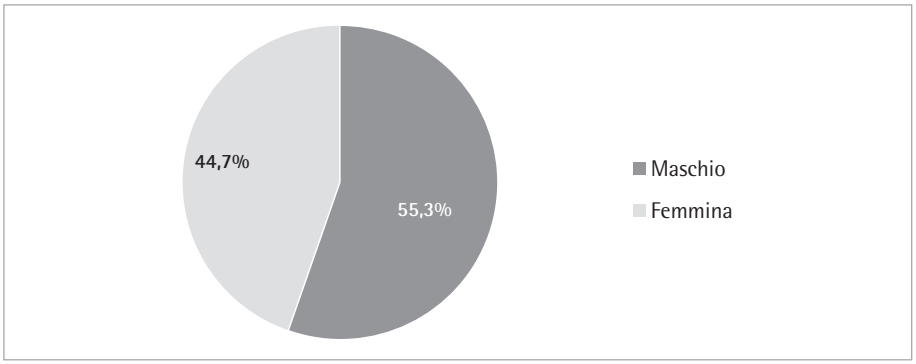
I dati di attuazione relativi ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga

I dati tratti dalla banca dati del Sistema Informativo dei Percettori (SIP) di trattamento di sostegno al reddito dell'INPS consentono di avere informazioni, aggiornate al 31 dicembre 2012, di livello regionale relative: al numero di lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga, alla ripartizione per genere e classi di età, al tasso di coinvolgimento sul complesso dei lavoratori dipendenti nel settore privato, alle unità produttive locali coinvolte e alla loro classe dimensionale, alla durata della cassa integrazione in deroga.
I percettori totali nel quadriennio 2009-2012 sono in Umbria 21.317 unità, di cui 11.795 uomini e 9.522 donne (Grafico 1).

Il 93,5% dei lavoratori interessati è coperto da CIG in deroga, il 6,5% da mobilità.
In merito alla ripartizione per età, l'Umbria fa registrare una maggiore concentrazione dei beneficiari nelle classi di età inferiori con un trend discordante rispetto a quello nazionale e dell'Italia centrale: infatti nella classe di età compresa tra 16 e 25 anni in Umbria si concentra il 15,4% dei percettori totali, rispetto all'11,8% del Centro Italia e all'11,2% del dato nazionale. Anche per la classe successiva, 26-35 anni, il dato registrato in Umbria è superiore agli altri con il 28,7%, a fronte del 25,5% del Centro e del

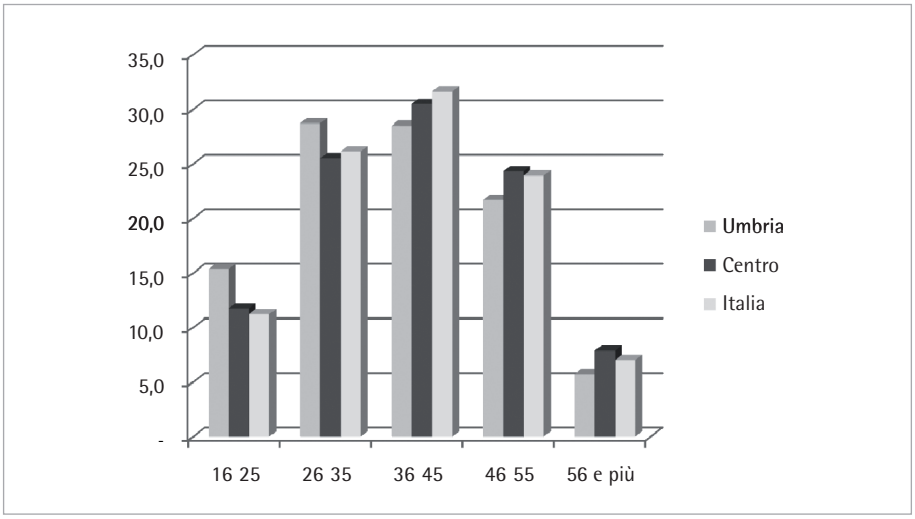
26,1% del dato nazionale. Per la classe di età 36-45 anni e per le successive 46-55 e oltre 56 il dato rilevato in Umbria risulta inferiore a quello del Centro Italia e a quello nazionale come presentato nella tabella 1 e illustrato nel grafico 2. La concentrazione dei percettori di età superiore ai 46 anni è del 27% per l'Umbria, del 32% per le regioni centrali e del 31% per l'Italia nel suo complesso.

Grafico 1 Distribuzione per genere dei percettori dei trattamenti in deroga (Umbria, quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Grafico 2 Distribuzione per età dei percettori dei trattamenti in deroga (Umbria, Centro, Italia quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Tabella 1 Distribuzione per età dei percettori dei trattamenti in deroga, valore assoluto e percentuale (Umbria, Centro, Italia quadriennio 2009-2012)

		16-25	26-35	36-45	46-55	56 e più
		Conteggio	Conteggio	Conteggio	Conteggio	Conteggio
Umbria	v.a.	3.273	6.121	6.079	4.623	1.221
	%	15,4	28,7	28,5	21,7	5,7
Centro	v.a.	20.819	45.141	53.953	43.012	13.955
	%	11,8	25,5	30,5	24,3	7,9
Italia	v.a.	92.585	215.461	260.899	197.318	57.913
	%	11,2	26,1	31,7	23,9	7,0

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

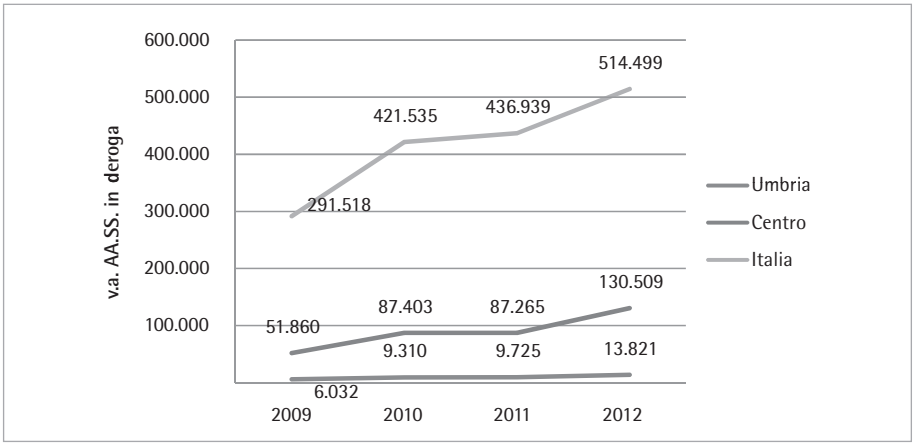
Il tasso di coinvolgimento di lavoratori beneficiari di AA.SS. in deroga sul totale di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato a tempo pieno del settore privato (208.368 unità) nel quadriennio 2009-2012 risulta in Umbria pari al 10%. Il dato è superiore alla media registrata nel Centro Italia (6%), dove soltanto per la Regione Marche si rileva un tasso superiore a quello umbro (12%) e alla media nazionale (6%).
La tabella 2 e il grafico 3 indicano l'andamento dei trattamenti in deroga (CIG e mobilità in deroga) per anno nel quadriennio di riferimento 2009-2012 in Umbria, Italia centrale ed intero territorio nazionale.

Tabella 2 Numero di trattamenti in deroga per tipologia di prestazione, anno (Umbria, Centro, Italia)

Regione		Umbria	Centro	Italia
CIG in deroga (A)	2009	5.886	48.306	269.662
	2010	8.880	79.665	366.470
	2011	9.111	76.620	366.246
	2012	13.013	116.516	430.355
Indennità di mobilità in deroga (B)	2009	146	3.554	21.856
	2010	430	7.738	55.065
	2011	614	10.645	70.693
	2012	808	13.993	84.144
A+B	2009	6.032	51.860	291.518
	2010	9.310	87.403	421.535
	2011	9.725	87.265	436.939
	2012	13.821	130.509	514.499

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

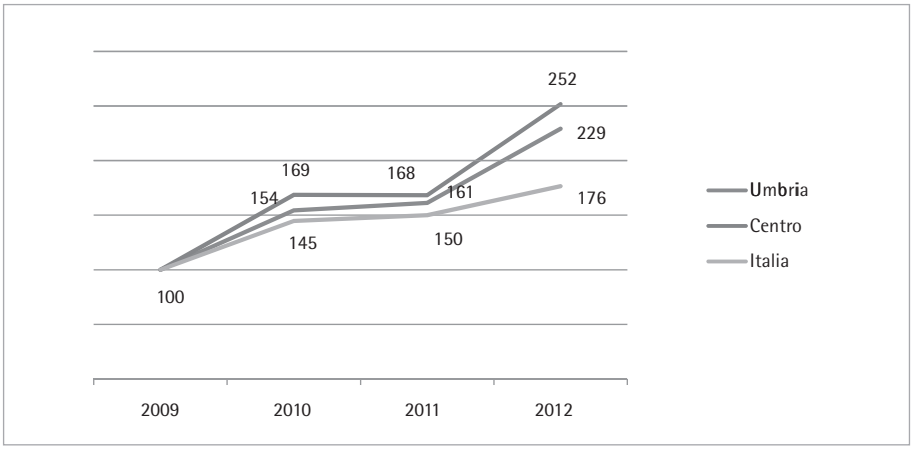
Grafico 3 Andamento dei trattamenti in deroga (CIG e Mobilità) nel quadriennio 2009-2012



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Il grafico 4 mette a confronto l'andamento dei trattamenti in deroga nel territorio regionale nel Centro Italia e in Italia nel quadriennio 2009-2012, considerato l'anno 2009 a base 100; è evidente un incremento più significativo in Umbria rispetto agli altri contesti nei due anni 2010 e 2011, segno dell'assenza di un allentamento della crisi produttiva ed occupazionale. Il trend registrato in Umbria è più in linea con l'andamento del Centro Italia rispetto a quello nazionale, che a partire dal 2011 fa registrare un incremento più contenuto nel ricorso ai trattamenti in deroga.

Grafico 4 Andamento del numero di trattamenti in deroga (cassa integrazione e mobilità) nel quadriennio 2009-2012; 2009=100



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Le unità locali presenti in Umbria che hanno fatto ricorso ad ammortizzatori sociali in deroga nell'anno 2012 sono state 4.674, di cui 3.758 per la CIG in deroga, 588 per la mobilità in deroga e 328 per entrambi gli istituti.
La durata prevalente della sospensione, in caso di CIG in deroga, è stata quella compresa tra il 25-49% dell'orario di lavoro, che prevale sulla durata della sospensione fino al 25% dell'orario di lavoro in tutti gli anni del quadriennio considerato 2009-2012 ad eccezione del 2011.
Il dato risulta essere in linea con l'andamento registrato nelle regioni del Centro Nord. In Umbria è comunque evidente rispetto alle altre regioni e al dato nazionale un ricorso più limitato alle sospensioni di lunga durata, 100%, e dal 75 al 99%. I dati della regione Umbria sono molto simili a quelli relativi alla regione Marche.

Tabella 3 Numero percentuale di trattamenti in deroga per durata in ore, anno (Umbria, annualità 2009-2012)

CIG in deroga				
Durata della sospensione (%)	Annualità			
	2009	2010	2011	2012
fino al 24%	20,7	26,3	30,6	29,7
dal 25% al 49%	28,7	30,4	29,5	32,5
dal 50% al 74%	20,8	16,3	13,7	15,7
dal 75% al 99%	15,8	13,9	12,1	10,3
al 100%	14,0	13,1	14,1	11,8
Totale CIG (v.a.)	**5.886**	**8.880**	**9.111**	**13.013**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Dati di attuazione delle politiche attive del lavoro (PAL) a favore di percettori di ammortizzatori sociali in deroga

Di seguito vengono presentati i principali dati di attuazione delle politiche attive del lavoro a favore dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga; va specificato che i dati, alla data di estrazione, potevano non essere esaustivi.
Dal 2009 al 31 dicembre 2012 i lavoratori percettori di cassa integrazione e di mobilità in deroga che hanno partecipato ad interventi di politica attiva del lavoro (PAL) sono stati complessivamente 16.093 di cui 14.854 (92,3%) percettori di CIG in deroga e 1.239 (7,7%) percettori di mobilità in deroga; in entrambi i casi è prevalente la componente maschile con 7.974 unità (53,7%) per la CIG in deroga e 740 unità (59,7%) per la mobilità in deroga (Tabella 4).

Tabella 4 **Numero di percettori trattati dalle PAL per cluster e genere**

	Femmine	Maschi	Totale
CIG_D	6.880	7.974	**14.854**
Mob_D	499	740	**1.239**
Totale	**7.379**	**8.714**	**16.093**

Fonte: Regione Umbria

Il costo delle politiche attive rivolte ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga che risulta rendicontato e certificato al 31 dicembre 2012 è pari a 9,086 milioni di Euro.
Nella tabella 5 si evidenzia la composizione dei percettori di ammortizzatori sociali per classi di età con la rilevazione di alcuni aspetti di interesse riguardo alla loro declinazione per genere. Considerando tutti i percettori, la classe di età più rappresentata è quella 25-29 anni (14,5%), seguita da quella 40-44 (14,4%), complessivamente quasi il 70% dei percettori si concentra nelle classi di età comprese tra 25 e 49 anni. Considerando la sola CIG in deroga, la classe di età prevalente è 40-44 anni (15,5%), per la mobilità in deroga 25-29 anni (39,2%), seguita di misura da quella antecedente 20-24 (36%). Per la componente femminile la classe di età più interessata dalla CIG in deroga è quella 40-44, seguita da 35-39 e 45-49, con la concentrazione in queste classi del 49% delle beneficiarie. Per gli uomini è quella 25-29 seguita da quella 30-34; oltre il 68% dei percettori uomini si concentrano nelle classi di età incluse tra i 25 e i 44 anni. Per la mobilità in deroga questa differenziazione di genere si appiattisce con una presenza più significativa delle classi di età più basse (20-24 e 25-29) sia per le donne sia per gli uomini.

Tabella 5 **Numero di percettori di ammortizzatori sociali in deroga trattati dalle PAL per cluster, classi di età e genere**

		Classi di età											
	Genere	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65	Totale
CIG_D	F	11	270	685	904	1.116	1.196	1.076	925	581	99	17	**6.880**
	M	81	991	1.166	1.131	1.080	1.106	965	799	500	132	23	**7.974**
	Totale	**92**	**1.261**	**1.851**	**2.035**	**2.196**	**2.302**	**2.041**	**1.724**	**1.081**	**231**	**40**	**14.854**
Mobilità	F	2	153	212	105	8	7	7	3	1	1	0	**499**
	M	17	193	274	112	12	12	8	8	3	1	0	**740**
	Totale	**19**	**446**	**486**	**217**	**20**	**19**	**15**	**11**	**4**	**2**	**0**	**1.239**
AA.SS.D	**Totale**	**111**	**1.707**	**2.337**	**2.252**	**2.216**	**2.321**	**2.056**	**1.735**	**1.085**	**233**	**40**	**16.093**

Fonte:Regione Umbria

La tabella 6 illustra la distribuzione rispetto al titolo di studio posseduto dai percettori di ammortizzatori sociali in deroga, distinti in CIG e mobilità. È preponderante la presenza di lavoratori/lavoratrici in possesso di licenza media inferiore (pari al 45% tra i beneficiari di CIG e al 32% tra i beneficiari di mobilità) o di diploma di scuola secondaria superiore (37% nel caso di percettori di CIG e 41% in caso di mobilità). In 821 casi per la CIG (5,5%) e in 191 per la mobilità in deroga (15,4%) non è stato rilevato il titolo di studio o non è stata possibile la classificazione dello stesso.

Tabella 6 Numero di percettori trattati dalle PAL per titolo di studio e Cluster

Cluster	CIG	Mobilità	AA.SS.D Totale
Nessun titolo/Titolo non riconosciuto	821	191	1.012
Licenza elementare	330	21	351
Licenza media inferiore	6.675	402	7.077
Diploma di qualifica 2-3 anni	743	58	801
Diploma di scuola secondaria superiore di 4-5 anni	5.530	504	6.034
Diploma universitario triennale - AFAM -Master I livello	261	30	291
Laurea spec./ Magistrale/ v.o. /a ciclo unico - Master II livello - Specializ. Dottorato di ricerca	494	33	527
Totale	**14.854**	**1.239**	**16.093**

Fonte: Regione Umbria

Le tabelle 7 e 8 illustrano rispettivamente i servizi alla formazione erogati in termini rispettivamente di formati e moduli, distinti per formazione di base/trasversale e formazione specialistica/settoriale. In entrambi i casi è prevalente la componente formazione specialistica/settoriale (92% per i formati e 85% per i moduli). Nell'ambito della formazione specialistica risultano prevalenti sia in termini di formati sia in termini di moduli erogati gli ambiti relativi a "Trasformazione degli alimenti", "Commercio all'ingrosso e al dettaglio", "Meccanica e lavorazione dei metalli" e "Prodotti tessili, abbigliamento, calzature, cuoio e pelle". Nella formazione di base/trasversale, nel caso dei formati, prevale l'ambito relativo alla "Salute e sicurezza sul luogo di lavoro" mentre per i moduli erogati l'ambito informatico.

Tabella 7 Numero di formati per ambito formativo

Ambiti di intervento formativo	Totale
1. Formazione di base/trasversale	**3.154**
Informatica	812
Mondo del lavoro	18
Lingue e culture straniere	638
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	1.686
2. Formazione specialistica/settoriale	**38.236**
Artigianato	15
Scienze sociali e del comportamento	6
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	8.392
Marketing e pubblicità	5
Contabilità e fisco	41
Gestione e amministrazione aziendale	59
Meccanica e lavorazione dei metalli	7.504
Elettricità ed energia	55
Trasformazione degli alimenti	12.280
Prodotti tessili, abbigliamento, calzature, cuoio e pelle	3.062
Edilizia e ingegneria civile	5
Assistenza all'infanzia e servizi per i giovani	10
Assistenza sociale, consulenza e orientamento	6
Servizi alberghieri e della ristorazione	372
Acconciatura ed estetica	30
Trasporti	1
Sconosciuto/non specificato	6.393
Totale	**41.390**

Fonte: Regione Umbria

Tabella 8 Numero di moduli formativi erogati a favore di percettori di ammortizzatori in deroga

Ambiti di intervento formativo	Totale
1. Formazione di base/trasversale	**1.442**
Informatica	521
Mondo del lavoro	11
Lingue e culture straniere	482
Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	428
2. Formazione specialistica/settoriale	**8.177**
Artigianato	11

›››

segue
Tabella 8

Ambiti di intervento formativo	Totale
Scienze sociali e del comportamento	6
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	1.684
Marketing e pubblicità	3
Contabilità e fisco	36
Gestione e amministrazione aziendale	44
Meccanica e lavorazione dei metalli	1.287
Elettricità ed energia	49
Trasformazione degli alimenti	2.699
Prodotti tessili, abbigliamento, calzature, cuoio e pelle	761
Edilizia e ingegneria civile	4
Assistenza all'infanzia e servizi per i giovani	10
Assistenza sociale, consulenza e orientamento	4
Servizi alberghieri e della ristorazione	262
Acconciatura ed estetica	23
Trasporti	1
Sconosciuto/non specificato	1.293
Totale	**9.619**

Fonte: Regione Umbria

La tabella 9 illustra il numero di servizi per il lavoro erogati a favore di percettori di ammortizzatori sociali in deroga, distinti tra cassa integrazione e mobilità in deroga.

Tabella 9 Numero di partecipanti ai servizi di orientamento per tipologia di servizio

		CIG_D	Mob_D	Totale
Servizi per il lavoro	Orientamento/servizi collettivi	26.281	230	26.511
	Orientamento/servizi individuali	10.998	1.329	12.327
Totale		**37.279**	**1.559**	**38.838**

Fonte: Regione Umbria

La tabella 10 distingue tra i beneficiari di formazione erogata nell'ambito degli interventi finanziati dall'avviso regionale del 2010 e coloro che a partire da giugno 2012 hanno ottenuto voucher formativi e scelto dal Catalogo unico regionale dell'offerta formativa il percorso formativo da seguire. Dei 16.093 percettori di ammortizzatori sociali in deroga presi in carico, 6.640, pari al 41,2%, hanno partecipato ad almeno un evento formativo, la maggior parte di questi ricade tra i percettori di CIG in deroga (95,7%).

Tabella 10 Numero di percettori presi in carico per tipologia che hanno partecipato ad almeno un evento formativo

		CIG_D	Mob_D	Totale
Formazione	Beneficiari di formazione nell'ambito dell'avviso regionale	5.495	243	5.738
	Beneficiari di voucher formativo	863	39	902
Totale		**6.358**	**282**	**6.640**

Fonte: Regione Umbria

11 Marche

Impianto normativo e regolamentare

Nel quadro della strategia definita dall'Accordo Stato-Regioni del 12/02/2009, reiterata con quello del 20 aprile 2011, la Regione Marche ha ottemperato, ad oggi, all'esigenza di garantire continuità all'operazione di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori attraverso la sottoscrizione con le Parti Sociali di due accordi: l'Intesa istituzionale-territoriale del 13/01/2011 e l'Intesa istituzionale-territoriale del 25/01/2012, integrata da quella siglata il 26/03/2012. Le predette Intese costituiscono la guida procedurale per l'implementazione nel territorio delle misure di politica attiva in favore dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga, rispettivamente per l'annualità 2011 e 2012. In esse trovano definizione le principali categorie descrittive dei trattamenti di CIGD e indennità di mobilità in deroga, ovvero tipologie di destinatari, requisiti oggettivi e soggettivi per l'accesso ai trattamenti, durata massima degli stessi e *iter* procedurale per la loro richiesta.
Questi documenti si innestano nell'ambito del *framework* delineato dalle Linee Guida regionali per l'attuazione dell'operazione di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori, approvate con D.G.R. n. 1450/2009. In altri termini, le disposizioni di seguito illustrate in riferimento ai contenuti dell'Intesa istituzionale-territoriale sugli ammortizzatori sociali in deroga, per l'anno 2012, trovano applicazione in combinato disposto ai criteri e alle modalità di attivazione, gestione e fruizione dei servizi per l'impiego e dei servizi formativi, deliberati dalla Giunta Regionale il 21 settembre 2009. Tali criteri e modalità di attuazione rispecchiano, in generale, l'architettura organizzativa dei ruoli/competenze della Regione e delle Province, prevista dalla legge regionale n. 2/2005 in materia di occupazione, tutela e qualità del lavoro: i processi di attivazione e gestione delle politiche del lavoro, nonché di erogazione dei relativi servizi, sono affidati, al pari di quanto avviene per la formazione professionale, alle Province (art. 7), nel rispetto delle funzioni di programmazione e di indirizzo in materia, esercitate dalla Regione (art. 2). Coerentemente a questa architettura organizzativa, il Programma Operativo Regionale Marche FSE 2007-2013 qualifica le Province come Organismi

intermedi preposti alla gestione di quota parte delle risorse del POR, ferma restando la possibilità, da parte dell'Autorità di Gestione, di individuare ulteriori Organismi Intermedi fra soggetti pubblici e privati, nel rispetto delle procedure di evidenza pubblica di matrice comunitaria. All'interno di questa cornice di riferimento, trova sostanzialmente corpo un'azione di *governance* tesa a valorizzare in modo significativo il ruolo degli attori pubblici nella realizzazione delle misure di politica attiva.
Sebbene le *Linee guida regionali* prefigurino un sistema dei servizi al lavoro potenzialmente articolato in un *mix* di attori pubblici e privati[1], ad oggi fulcri operativi del modello di implementazione delle politiche attive sperimentato nel territorio sono le 13 strutture operative delle Province - i Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione (CIOF) - deputate a svolgere un ruolo fondamentale e preponderante nella gestione ed erogazione dei servizi per l'impiego e dei servizi formativi[2].
Il modello marchigiano riflette sostanzialmente un percorso di "presa in carico" dei percettori dei trattamenti in deroga da parte dei CIOF, principali - sebbene non esclusivi - gestori ed erogatori di un'offerta di servizi al lavoro e di azioni formative, che risulta flessibile in relazione a contenuti, modalità organizzative e tempi di erogazione, in considerazione del *target* di lavoratori, nonché della durata della sospensione per quanto attiene i beneficiari di CIGD.
Sul piano finanziario, l'Intesa siglata il 25 gennaio 2012 esplicita che la Regione Marche è tenuta ad utilizzare prioritariamente le risorse residue alle concessioni degli anni precedenti e accertate dall'INPS Regionale. Subordinatamente all'esaurimento delle risorse residue, l'Amministrazione regionale può avvalersi dei 20 milioni di euro assegnati con Decreto Interministeriale n. 62516 del 24/10/2011, a seguito dell'accordo fra MLPS e Regione Marche del 09/08/2011.

---

[1] Secondo le Linee Guida regionali, i servizi al lavoro possono essere erogati dai seguenti soggetti:
- Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione (CIOF), in modo diretto o attraverso personale esterno, selezionato mediante procedura di evidenza pubblica (o lavoro interinale);
- agenzie (private) per il lavoro autorizzate, selezionate mediante una gara d'appalto;
- società specializzate, attraverso affidamento esterno di singole attività.

Ai sensi della Delibera Regionale n. 992/2010 di integrazione alle Linee Guida (D.G.R. 1450/2009), gli enti di formazione accreditati nel territorio possono essere abilitati ad erogare direttamente alcuni servizi all'impiego propedeutici alla definizione del Piano di azione individuale (bilancio di competenze e individuazione dei fabbisogni formativi), attraverso operatori in possesso di credenziali certificate dalla stessa Regione. Il ricorso a tale modalità di erogazione resta ad oggi residuale e disomogeneo sul territorio. Sono difatti due province su cinque - Ancona e Pesaro Urbino - ad avvalersi di avvisi pubblici per selezionare gli enti accreditati, ai fini dell'erogazione dei predetti servizi per l'impiego e di attività formative.

[2] In virtù della Legge regionale n. 2/2005, ai CIOF è affidato non solo l'esercizio delle funzioni per l'impiego, ma anche quello delle funzioni in materia di formazione professionale, per l'espletamento delle quali si avvalgono anche di apposite strutture (centri locali per la formazione). I CIOF marchigiani operano attraverso 13 sedi principali e 21 sedi decentrate. Il personale in servizio presso i 13 CIOF risulta complessivamente costituito da circa 400 operatori, gran parte dei quali (90%) con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il numero medio di risorse umane per singolo CIOF è pari a 31 (Fonte: Monitoraggio 2010 Servizi per l'impiego nelle Marche).

Ulteriori 20 milioni di euro per i trattamenti in deroga sono stati inoltre previsti dall'accordo Ministero e Regione, sottoscritto il 30 maggio 2012[3].
La tabella seguente dà conto della definitiva imputazione finanziaria alla Regione Marche e alle Province delle risorse del POR FSE 2007-2013 destinate all'attuazione dell'Accordo Stato-Regioni sugli ammortizzatori sociali in deroga, nella loro articolazione per Assi.

Tabella 1 Riparto definitivo fra Regione e Province delle risorse POR FSE 2007-2013 destinate all'attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12/02/2009

	Province		Regione	Totale
	Politiche attive	Politiche passive	Politiche passive	
Asse I	19.145.260,66	7.658.104,27	11.487.156.39	**38.290.521,32**
Asse II	9.054.739,34	3.741.895,73	5.312.843,61	**18.109.478,67**
Totale	**28.200.000,00**	**11.400.000,00**	**16.800.000,00**	**56.400.000,00**

Fonte dati: delibera regionale n. 1555/2012

Gli 84,4 milioni di euro finalizzati all'operazione di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori previsti dall'Intesa 2009 a carico del POR FSE sono stati ridotti, nel 2012, sulla base delle previsioni di spesa complessiva per gli ammortizzatori in deroga, imputando una quota parte delle risorse a carico della Regione ai fondi della L. 236. Dei 39.60 milioni di euro di competenza provinciale, 28.20 milioni sono destinati al cofinanziamento delle politiche attive da erogare ai percettori e 11.40 milioni concorrono al cofinanziamento della politica passiva, garantito anche con le risore a titolarità regionale.
Dal 2009 al 2012, il costo totale speso dalla Regione Marche per le politiche attive rivolte ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga è pari a euro 18.690.700.
Per quanto riguarda l'operatività degli enti bilaterali, sono due gli atti normativi più rilevanti: a) la delibera regionale n. 986 del 3 luglio 2012 avente ad oggetto l'approvazione dello schema di accordo fra Regione Marche e FON. TER (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua del Terziario); b) la delibera regionale n. 1024 del 9 luglio 2012 avente ad oggetto l'assegnazione all'EBAM (Ente bilaterale Artigianato Marche) di risorse regionali per il finanziamento di prestazione di sostegno al reddito di lavoratori di aziende artigiane in crisi.

[3] Dal 2009 ad oggi, le risorse complessivamente stanziate dallo Stato per il confinanziamento regionale degli ammortizzatori sociali in deroga risultano pari a 140 milioni di euro, di cui 40 ml ex Accordo MLPS - Regione Marche del 23/04/2009, 60 ml di euro ex Accordo MLPS - Regione Marche del 15/07/2010, 20 ml di euro ex Accordo MLPS - Regione Marche del 09/08/2011 e ulteriori 20 ml di euro ex Accordo MLPS-Regione Marche del 30 maggio 2012.

Se nel primo caso trattasi del tentativo di dare attuazione a logiche di integrazione fra formazione e lavoro in uno specifico settore (il terziario), facendo leva sulla sinergia di differenti fonti di finanziamento, il secondo è poco predittivo per un'analisi del modello regionale di intervento della bilateralità, soprattutto alla luce delle ulteriori finalità, rispetto all'integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro, individuate dal comma 11 dell'art. 3 della riforma del mercato del lavoro operata dalla legge n. 32/2012 (tutela integrativa rispetto all'ASPI in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, assegni straordinari per il sostegno al reddito nel quadro dei processi di agevolazione o riqualificazione professionale). L'EBAM[4] è l'unico ente bilaterale che nel triennio 2009-2011 è intervenuto nella Regione Marche in applicazione dell'art. 19 della legge n. 2/2009, a copertura di circa 17.000 *trattamenti per disoccupazione sospesi*. L'assegnazione all'EBAM di risorse regionali pari a 500.000,00 euro per l'integrazione del 20% dell'indennità di disoccupazione prevista dalla legge n. 2/2009, come si legge nella motivazione della delibera in oggetto, si configura come un contributo finalizzato ad estendere la platea dei beneficiari alla sospensione, in funzione del contenimento del ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga, il cui cofinanziamento regionale è pari al 40%.

La platea soggettiva

Le tabelle 2 e 3 sintetizzano le platee soggettive (aziende e lavoratori) dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga e di indennità di mobilità in deroga, per l'anno 2012. Esse mettono chiaramente in luce, nell'attuazione del programma di contrasto alla crisi occupazionale, l'accentuazione della propensione della Regione Marche, rispetto al triennio 2009-2011, alla progressiva universalizzazione della platea dei beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga.
Come accennato, le disposizioni contemplate dall'Accordo fra Regione Marche e Parti Sociali del 25 gennaio 2012 ripropongono, per l'anno in corso, la guida procedurale per gli ammortizzatori sociali in deroga varata l'anno precedente, con alcune eccezioni - opportunamente segnalate in nota - riguardo l'estensione della platea dei beneficiari (tipologia di aziende per la CIGD e lavoratori beneficiari per l'indennità di mobilità).

---

[4] L'EBAM oggi associa circa 10.500 imprese artigiane del territorio con 48.000 lavoratori.

Tabella 2 Platea dei soggetti coinvolti nel trattamento di CIGD

Aziende beneficiarie	- aziende di qualsiasi settore produttivo, con una o più sedi operative nei Comuni del territorio della Regione Marche, che ai sensi della normativa vigente sono escluse dall'utilizzo degli strumenti ordinari di sostegno al reddito dei lavoratori (aziende artigiane; aziende industriali al di sotto dei 15 dipendenti subordinatamente all'esaurimento degli strumenti ordinari; imprese cooperative; aziende e associazioni del terziario, dei servizi e dello spettacolo[5]; aziende del commercio e del turismo con meno di 50 dipendenti; studi professionali); - aziende che hanno esaurito i periodi di CIGS o CIGO, incluse quelle industriali con un numero complessivo di lavoratori ricompreso fra 16 e 100 (nel computo dei lavoratori vanno ricompresi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti e i lavoratori part-time)[6].
Lavoratori beneficiari	Tutti i lavoratori subordinati con qualifica di operaio, impiegato e quadro (lavoratori a tempo indeterminato; lavoratori a tempo determinato; apprendisti, lavoratori somministrati; lavoratori a domicilio in regime di monocommessa; soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato; lavoratori con contratto di inserimento; lavoratori delle imprese artigiane interessati da una riduzione dell'orario di lavoro), in possesso di un'anzianità minima aziendale, pari a 90 giorni lavorativi presso l'azienda che presenta l'istanza di CIG in deroga[7].

Tabella 3 Platea dei soggetti coinvolti nel trattamento di indennità di mobilità in deroga

Tipologia di destinatari	Possono fruire del trattamento di indennità di mobilità in deroga: - i lavoratori dipendenti di aziende aventi sedi operative nel territorio della Regione Marche, che hanno subito un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato motivo oggettivo, connesso a riduzione, trasformazione, o cessazione di attività di lavoro nel corso dell'anno 2012 (i lavoratori subordinati, anche a tempo determinato, compresi gli apprendisti; i lavoratori somministrati, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con l'agenzia somministratrice; i soci lavoratori di cooperative, esclusi dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa, e che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato); - i lavoratori che si siano dimessi per giusta causa in riferimento alle fattispecie previste dal CCNL; - i lavoratori a tempo determinato, cessati per scadenza di contratto, a condizione che siano in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al trattamento; - i lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex Legge 223/91, o di disoccupazione ordinaria che hanno esaurito i predetti trattamenti nel corso del 2012 e che maturino il diritto effettivo alla pensione nei 12 mesi successivi[8].

›››

[5] L'inclusione delle aziende operanti nello spettacolo entro la categoria delle aziende beneficiarie costituisce una novità dell'Intesa istituzionale-territoriale del 2012, rispetto a quella del 2011.

[6] Vale inoltre la pena di segnalare che nel mese di febbraio 2012 è stata prevista l'estensione del trattamento di CIGD per arginare le difficoltà in cui si sono venute a trovare le imprese, a seguito degli eventi atmosferici avversi (copiose nevicate), che hanno interessato il territorio marchigiano. La Regione Marche, sentite le Parti Sociali, ha ritenuto ammissibile la richiesta di CIGD, da parte delle aziende prive di strumenti ordinari di sostegno al reddito, per il periodo massimo di una settimana/lavoratore (pari a 40 ore), con specifica causale di crisi aziendale legata all'eccezionalità degli eventi metereologici avvenuti nel mese di febbraio 2012. In questo caso, lo stato di crisi aziendale, debitamente esplicitato nel verbale di accordo sindacale, deve essere riconducibile ai danni strutturali provocati dagli eventi atmosferici avversi, tali da impedire la prosecuzione delle attività produttive. La sospensione deve ricadere nel mese di febbraio 2012 e le 40 ore sono conteggiate all'interno del massimale orario previsto dall'intesa istituzionale-territoriale del 25 gennaio 2012 (1038 ore/lavoratore).

[7] Al fine di tale computo, si tiene conto: per i lavoratori somministrati anche dei periodi non continuativi maturati presso la società somministratrice, così come, in caso di successione negli appalti, anche dei periodi lavorativi presso le varie ditte appaltatrici; per i lavoratori provenienti da rapporto di apprendistato anche dei periodi di apprendistato.

[8] È questa l'unica categoria di beneficiari prevista ex novo dall'Intesa istituzionale-territoriale del 2012.

segue
Tabella 3

Requisiti del lavoratore	I requisiti soggettivi per accedere al trattamento sono: - non avere diritto a percepire altri ammortizzatori sociali; - avere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di attività lavorativa effettivamente prestata (inclusi i periodi di sospensione del lavoro per ferie, festività e infortuni)[9].

Frutto dello specifico accordo fra Regione Marche e Parti Sociali, intervenuto il 26/03/2012 ad integrazione delle disposizioni varate attraverso l'intesa istituzionale-territoriale del 25/01/2012, è l'estensione della CIGD alle aziende industriali in possesso dei seguenti requisiti e condizioni:

1. hanno un numero complessivo di lavoratori ricompreso fra 16 e 100;
2. hanno esaurito il periodo massimo di CIG ordinaria;
3. non possono accedere alla CIGS per le motivazioni di seguito illustrate: a) hanno già usufruito di 12 mesi di CIGS per crisi aziendale con l'impossibilità tecnica di presentare una nuova istanza con diversa causale; b) la crisi che investe l'azienda non permette di rispettare l'intervallo previsto dalla legge fra le due istanze di CIGS con causale di crisi aziendale; c) hanno necessità di superare, attraverso CIG in deroga, il quinquennio di legge che rappresenta il limite massimo e complessivo di 36 mesi di ammortizzatore sociale concedibile; d) hanno una parte di personale escluso da contratti di solidarietà difensivi eventualmente applicabili dall'azienda al fine di evitare licenziamenti.

Per questa tipologia di aziende vengono stanziate, per l'anno 2012, risorse per un importo massimo di 8 milioni di euro, a valere sugli stanziamenti 2010/2011 e non ancora utilizzate. Inoltre, in favore delle imprese rientranti nella predetta categoria, con sede operativa ubicata nella provincia di Ascoli Piceno, vengono stanziati ulteriori 2 milioni di euro, in aggiunta agli 8 menzionati, in ragione della specificità e persistenza della crisi di cui è investito il territorio. Questi 2 milioni di euro, a seguito di un accordo fra Regione Marche e Parti sociali raggiunto nel tavolo degli ammortizzatori in deroga il 27 giugno 2012, sono stati destinati per la proroga dell'indennità di mobilità secondo specifici criteri ai percettori del Piceno, in luogo della CIGD di cui all'Intesa del 25 gennaio 2012.
Sul piano procedurale, l'accordo aziendale raggiunto ai fini della sospensione, la richiesta di autorizzazione alla stessa e la dichiarazione da parte dei lavoratori di immediata disponibilità alla partecipazione a un percorso di riqualificazione professionale (DID)

[9] L'anzianità aziendale può essere maturata anche nel corso di più rapporti di lavoro di carattere non continuativo con lo stesso datore di lavoro, non antecedenti la data del 11/04/2009 (data di entrata in vigore della legge n. 33/2009). Nel computo vanno incluse anche le mensilità accreditate dallo stesso datore di lavoro alla gestione separata INPS al lavoratore che abbia percepito con contratti di collaborazione a progetto in monocommittenza un reddito superiore a € 5.000,00.

sono oggetto di istruttoria da parte della Regione Marche, la quale comunica l'esito della stessa al datore di lavoro, all'INPS e al CIOF competente per territorio. Gli accordi aziendali finalizzati alle sospensioni in deroga comunque non prevedono l'esplicitazione dei fabbisogni individuali di riqualificazione dei beneficiari del trattamento.
Le imprese, dal canto loro, sono tenute a comunicare con cadenza mensile all'INPS Regionale e alla Regione Marche a consuntivo, entro il 20° giorno del mese successivo alla sospensione, l'utilizzo effettivo dell'ammortizzatore sociale concesso. Tale comunicazione nei confronti dell'INPS Regionale avviene per via telematica tramite i modelli SR 41, mentre nei confronti della Regione Marche attraverso il sistema informativo JOBAGENCY, a cui hanno diretto accesso anche i CIOF, faciliti così nella convocazione dei soggetti effettivamente sospesi, ai fini della presa in carico[10].
L'effettiva "presa in carico" è definita dalla sottoscrizione di un piano di azione individuale (PAI), in cui sono definite le attività di politica attiva. Sottoscritto il PAI, le Province/CIOF comunicano a loro volta tanto all'INPS quanto alla Regione Marche all'indirizzo "anticrisifse@regione.marche.it" l'elenco dei nominativi dei soggetti presi in carico. Degna di nota, su questo piano, è l'approvazione con delibera n. 489 del 10/04/2012 dello schema di Convenzione fra la Regione Marche e l'INPS - sede regionale Marche - per regolamentare l'accesso diretto al Sistema Informativo Regione Marche Lavoro (SIRMAL) da parte degli operatori INPS, ai fini della verifica dello status occupazionale dei cittadini del territorio trattati dagli ammortizzatori sociali.
Per quanto riguarda l'indennità di mobilità in deroga, invece, vale la pena di rimarcare che nel 2012 ha trovato soluzione la criticità della tardiva decretazione della Regione sulla mobilità in deroga, grazie al tempestivo inserimento dei percettori nel SIP, dal quale la Regione attinge, a seguito dell'avvio dell'istruttoria compiuta dall'INPS.

Il modello regionale di accompagnamento dei lavoratori

Si è già detto che dell'attivazione del percorso di politica attiva sono responsabili le Province. Ai fini della "presa in carico" e dell'avvio al percorso di politica attiva, tutti i beneficiari dei trattamenti in deroga, senza distinzione fra percettori di cassa integrazione guadagni in deroga e percettori di indennità di mobilità in deroga, sono tenuti a presentarsi presso i CIOF.
Preliminare ad ogni altro servizio è il colloquio di accoglienza, finalizzato a verificare i requisiti del destinatario, illustrargli l'operazione di sostegno al reddito e alle compe-

[10] In questo modo la Regione Marche ha sopperito alla criticità rappresentata dallo scostamento fra importo della spesa autorizzata con decreto regionale e importo della spesa erogata dall'INPS a fronte del reale utilizzo dell'ammortizzatore sociale, connessa alla prassi largamente diffusa nelle aziende di avanzare istanze di CIGD per un monte ore superiore alle effettive esigenze.

tenze dei lavoratori e acquisire la dichiarazione di disponibilità alla partecipazione a un percorso di orientamento e formazione per il sostegno alle competenze. L'esito del colloquio di accoglienza è la stipula di un patto di servizio, in cui l'operatore del CIOF annota, attraverso apposito format, l'anagrafica del beneficiario con la raccolta delle seguenti informazioni: età, cittadinanza, titolo di studio, tipologia del contratto e numero di ore di politica attiva necessarie ai fini dell'equilibrio fra politiche attive e indennità di partecipazione.

Una volta effettuato questo fondamentale e propedeutico *step,* che rappresenta la presa in carico "formale" del destinatario delle misure di politica attiva, il beneficiario viene indirizzato verso un percorso individualizzato e comunque diversificato in base alla condizione di sospeso o disoccupato. Nel caso le Province si siano avvalse dell'opzione di selezionare, tramite avvisi pubblici, enti di formazione accreditati per l'erogazione di alcuni servizi per l'impiego, è lo stesso CIOF che "assegna" attraverso il Job Agency il lavoratore all'ente di formazione[11].

La presa in carico "effettiva" è invece definita dalla sottoscrizione di un piano di azione individuale (PAI), in cui trova definizione quel mix di servizi al lavoro e di (eventuali) servizi formativi, di cui si compone il percorso di politica attiva. L'insieme delle attività di politica attiva definite nel PAI si configurano come l'esito di un processo di condivisione fra lavoratore e operatore del CIOF, conseguente all'erogazione/ fruizione dei servizi individualizzati di orientamento, bilancio delle competenze e individuazione dei fabbisogni, che hanno carattere di obbligatorietà e propedeuticità rispetto alla sottoscrizione del PAI.

L'accompagnamento al percorso di politica attiva, oltre che personalizzato, risulta differenziato in base alla tipologia di utenza, alla durata della sospensione (per i percettori di CIGD) e alle competenze possedute. In generale, una volta valutati i bisogni formativi dei singoli, gli operatori dei CIOF, sulla base delle disposizioni contenute nelle Linee guida regionali, segmentano l'utenza nelle tre categorie sotto indicate:

1. lavoratori sospesi per periodi di durata breve (fino a un mese nel 2009 e fino a due mesi, ovvero 346 ore, dal 2010 ad oggi), per i quali non si rendono necessari percorsi strutturati di qualificazione successivi all'attività svolta dai Servizi per l'Impiego. In questo caso, il percorso di politica attiva si espleta attraverso l'esclusiva fruizione del colloquio di accoglienza iniziale, anche di gruppo, senza l'accesso a percorsi di qualificazione e aggiornamento delle competenze;
2. lavoratori sospesi per periodi di durata superiore a due mesi (ovvero superiore a 346

[11] Si rammenta che, nell'ambito della cornice di riferimento tracciata dalle Linee Guida regionali per l'attuazione dell'operazione di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori (D.G.R. 1450/2009), il sistema marchigiano dei servizi per il lavoro presenta una configurazione mista "pubblico-privata", chiamando in causa per l'erogazione dei predetti servizi tanto i CIOF quanto le strutture formative accreditate nel territorio, sebbene con riferimento - per quanto attiene a queste ultime - ai soli servizi propedeutici alla definizione del PAI (attività di accoglienza, bilancio di competenze e individuazione dei fabbisogni formativi), secondo quanto disposto dalla Delibera Regionale n. 992/2010 di integrazione alle Linee Guida.

ore), aventi delle competenze adeguate e spendibili nel mercato del lavoro, per i quali non si rendono necessari percorsi strutturati di riqualificazione. In questo caso il percorso di politica attiva contempla un mix di servizi al lavoro e servizi formativi, questi ultimi finalizzati soprattutto all'aggiornamento delle competenze;

3. lavoratori in mobilità, già espulsi dal mercato del lavoro, per i quali il percorso di politica attiva prevede la fruizione di vari servizi per l'impiego, nonché l'accesso, in relazione alle competenze possedute, a percorsi di aggiornamento professionale o percorsi di riqualificazione. In questo caso il percorso di politica attiva varia molto in funzione delle esigenze espresse dal destinatario del trattamento e dalle competenze in suo possesso.

Al fine di accelerare l'attuazione delle misure di politica attiva, la Regione Marche ha richiesto alle Province di rispettare nell'erogazione dei servizi, con riferimento alla visualizzazione della richiesta di CIGD nel sistema informativo JOB AGENCY, la seguente tempistica:

- servizio di accoglienza: avvio entro 1 mese;
- servizio di bilancio delle competenze: avvio entro 2 mesi (incluso il PAI);
- servizi formativi: avvio entro 4 mesi.

Sebbene individualizzato e condiviso, il percorso di accompagnamento del beneficiario dei trattamenti in deroga non risulta orientato verso i fabbisogni professionali del mercato locale del lavoro. Diversamente da quanto accade in altri contesti territoriali, gli accordi aziendali finalizzati alle sospensioni in deroga nella Regione Marche, per esempio, non prevedono l'esplicitazione dei fabbisogni individuali di aggiornamento/riqualificazione dei beneficiari del trattamento; informazione senza dubbio preziosa per gli operatori dei CIOF ai fini di un'offerta di servizi formativi coerenti con i fabbisogni dei singoli.

La tipologia di servizi offerti

La gamma dei servizi per l'impiego a cui possono accedere i percettori di ammortizzatori sociali in deroga include un'articolata tipologia di azioni/strumenti di politica attiva del lavoro, come la consulenza orientativa specifica, la consulenza a un'idea imprenditoriale o ricerca di lavoro, tirocini formativi, borse lavoro e/o di ricerca. Tutti i beneficiari dei trattamenti in deroga, inoltre, possono avvalersi dei finanziamenti per il sostegno all'imprenditorialità.
Dopo aver segmentato l'utenza secondo i criteri di cui al paragrafo precedente (target di utenza, durata della sospensione e competenze possedute), i CIOF possono indirizzare le due categorie di lavoratori per cui è previsto l'accesso ai servizi formativi (i lavora-

tori sospesi per periodi di durata superiore a due mesi e i lavoratori in mobilità) verso quattro tipologie di offerta formativa:

1. attribuzione di voucher formativo per attività di formazione personalizzata a catalogo (consultabile sul sito www.istruzioneformazionelavoro.it), attualmente disciplinata dalla delibera n. 1644/2011, che ha istituito il nuovo Catalogo regionale per lo sviluppo della formazione individuale (FORM.I.CA.);
2. attività formative direttamente erogate dai CIOF;
3. attività formative attuate da strutture accreditate, selezionate con avviso pubblico per "chiamata a progetti" o con gara d'appalto, in coerenza con i criteri approvati nel documento di revisione/attuazione del POR, di cui alla D.G.R. n. 1029/2011;
4. attribuzione di voucher formativo per attività di formazione personalizzata, utilizzando l'elenco provinciale dei corsi autorizzati ai sensi dell'art. 10 della L.R. n. 16/1990, approvato da ciascuna Provincia relativamente al territorio di propria competenza.

L'attività di formazione personalizzata a catalogo prevede il ricorso, da parte di ciascuna Amministrazione Provinciale, ad avvisi pubblici per la concessione di incentivi finalizzati alla frequenza di corsi di formazione sulla base di domande individuali, che possono essere presentate senza alcun vincolo temporale (bando aperto o procedura "a sportello"), a partire dalla data di sottoscrizione del PAI, in esito alla definizione del percorso formativo[12]. Si tratta della modalità di erogazione di servizi formativi a cui le Province marchigiane hanno fatto finora maggiormente ricorso. Il nuovo Catalogo regionale per lo sviluppo della formazione individuale, pur implicando una maggiore articolazione dell'offerta formativa presente nel territorio, non contempla percorsi formativi destinati a specifici *target,* come i beneficiari dei trattamenti in deroga, bensì interventi formativi riferibili ad aree tematiche per livelli di competenza (di base, intermedio e avanzato). Più dettagliatamente, la sua costruzione e il suo periodico aggiornamento (entro la fine del mese di marzo di ogni anno) chiamano in causa la selezione, tramite avvisi pubblici, di progetti formativi presentati da enti accreditati, i cui contenuti devono essere riconducibili a specifiche macro-aree tematiche individuate in sede di bando. L'offerta formativa inserita a Catalogo viene a configurarsi come attività formativa autorizzata. È questa la ragione per cui, a partire dal 2011, è stata introdotta la possibilità - originariamente non prevista dalle Linee Guida - di ricorrere anche all'elenco dei corsi autorizzati, approvato da ciascuna Provincia in riferimento al territorio di propria competenza.

---

[12] Sotto il profilo procedurale, le domande di accesso alla formazione individualizzata a Catalogo vengono esaminate secondo l'ordine cronologico di arrivo presso i CIOF, mentre quelle ammissibili a finanziamento sono oggetto di valutazione sulla base dei criteri approvati dal Comitato di Sorveglianza e dettagliati dalla D.G.R. n. 1552/2009.

Le attività formative direttamente erogate dai CIOF consistono in interventi formativi di breve durata, per l'erogazione dei quali ciascun CIOF dispone di una quota annuale pari a 250.000,00 euro.
Le attività formative attuate da strutture accreditate costituiscono un'opzione di cui si sono progressivamente avvalse tutte le Province. I bandi atti a selezionare gli enti accreditati per l'erogazione degli interventi formativi disciplinano le modalità di gestione dei relativi progetti, contemplando, a volte, anche la delega agli stessi dell'erogazione di alcuni servizi per l'impiego (l'attività di bilancio delle competenze e di individuazione dei fabbisogni). Per esempio, nel caso dei cosiddetti progetti-quadro per area di competenza territoriale dei CIOF, i bandi fissano un numero minimo di destinatari e sovente definiscono le caratteristiche dell'offerta formativa in termini di articolazione e contenuto dei moduli.
Caratteristica fondamentale di ogni azione formativa definita in favore del beneficiario del trattamento in deroga è la sua "durata minima", che deve risultare correlata al numero di ore di sospensione dal lavoro.
La fruizione dell'offerta formativa da parte del lavoratore prevede il rilascio delle relative attestazioni/certificazioni previste a livello europeo, nonché la dichiarazione relativa alle competenze acquisite.
La tabella seguente illustra le unità di costo standard per le attività formative definite in termini di costo/ora/allievo nel documento di attuazione al POR di cui alla D.G.R. 313/2009, così come previste dall'AdG in funzione di alcune tipologie di interventi.

Azioni formative	Costo/ora/allievo
Formazione di base o di I livello	9,00 euro (con stage fino ad un massimo del 30% delle ore totali)
Formazione di II livello (qualifiche o riqualificazioni) e/o Specializzazioni	9,50 euro (con stage fino ad un massimo del 30% delle ore totali)
Formazione per occupati	11,00 euro per corsi con più di 8 allievi 18,00 euro per corsi con meno di 8 allievi
Formazione per la creazione di impresa	11,00 euro (in affidamento ai CIOF)

Fonte: Delibera Regione Marche n. 1555/2012

Qualora le azioni formative siano gestite direttamente dai CIOF, è previsto che le unità di costo *standard* risultino inferiori di almeno il 10% rispetto ai costi sopra indicati per la tipologia di attività corrispondente, potendo peraltro le Province, previa autorizzazione da parte dell'AdG, emanare Avvisi Pubblici relativi a interventi formativi con unità di costo standard inferiori a quelle previste.

I dati di attuazione

I dati di attuazione illustrati nel presente paragrafo sono il frutto di un complesso lavoro di integrazione e interoperabilità delle banche dati sulle politiche del lavoro, realizzato dall'Isfol, da Italia Lavoro e dalla Regione Marche nell'ambito di una specifica attività finalizzata a tracciare un percorso di valutazione delle politiche passive e attive del lavoro, promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e condivisa con l'Assessorato Lavoro e Formazione professionale della Regione Marche, in virtù dell'Accordo tra MLPS E Amministrazione Regionale del 30 maggio 2012 (punto 10).
Le informazioni di seguito riportate si riferiscono a banche dati con informazioni individuali concernenti i trattamenti di politica passiva (Sistema Informativo Percettori dell'Inps, d'ora in poi SIP) e dataset regionali sugli interventi di politica attiva. A partire dalle due banche dati amministrative fornite dalla Regione Marche (quella sui servizi per l'impiego erogati dai CIOF denominata Job Agency e quella sui servizi formativi erogati a un sottoinsieme della stessa platea di beneficiari denominata SIFORM), Isfol e Italia Lavoro hanno costruto un unico dataset, utilizzabile a fini statistici, sulle misure di sostegno e di ri-attivazione effettivamente realizzate per i percettori di trattamenti in deroga.
Tutti i dati sono relativi al quadriennio 2009-2012, senza una distinzione per singole annualità, e riguardano una popolazione di circa 41mila e 159 soggetti, pari a circa il 92% del totale dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga nelle Marche (44.651 lavoratori e lavoratrici)[13]. Si tratta, per dare un'informazione di contesto che aiuta a collocare l'ambito di intervento di politica del lavoro oggetto di analisi, di un volume d'utenza complessivo dei servizi competenti pari all'11,84% dell'ammontare regionale degli occupati nel settore privato con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e con orario di lavoro pieno (Tabella 1).

La popolazione complessiva dei percettori presi in carico dai servizi competenti (41.159 individui) è composta per il 77,6% (29.788 percettori) da lavoratori e lavoratrici trattati dalla Cassa in deroga per sospensione dall'attività aziendale a pagamento diretto INPS, ai quali vanno sommati i percettori di Cassa in deroga a pagamento indiretto (2.782, pari al 7,2%)[14].

---

[13] Le informazioni sulle politiche passive e attive utilizzate di seguito, riferite al periodo 2009-2012, sono aggiornate a luglio 2013. Si tenga in debita considerazione che, per quel che concerne il SIP, i percettori registrati sul sistema e utilizzati nella presente analisi si riferiscono ai trattamenti avviati fino al 31 dicembre 2012, mentre il dataset sulle misure attive registra i servizi offerti fino alla data dello "scarico" (24 marzo 2013). Data la prosecuzione, per tutto il 2013, delle misure di ri-attivazione offerte alla popolazione sussidiata fino al dicembre 2012, l'informazione completa sulle misure di ri-attivazione è prevista per dicembre dell'anno in corso.

[14] Il sussidio al reddito concesso per CIG in deroga può essere erogato dall'Inps (come nella maggior parte dei casi effettivi) oppure può essere anticipato dall'azienda che, solo successivamente, viene rimborsata dall'In-

Tabella 1 **Stock occupati settore privato alle dipendenze a TI per ripartizione geografica, Regione Marche e Italia, percettori AA.SS. in deroga e stime del tasso di coinvolgimento nel quadriennio 2009-2012**

Ripartizione geografica	Occupati dipendenti a tempo indeterminato, settore privato e orario pieno; media Istat 2012	Percettori AA.SS. in deroga nel quadriennio 2009-2012	Tasso di coinvolgimento dei lavoratori negli AA.SS. in deroga v. %
	A	B	B/A*100
Nord Ovest	4.155.002	245.273	5,90
Nord Est	3.054.561	196.066	6,42
Centro	2.680.534	177.146	6,61
Sud	2.123.494	156.078	7,35
Isole	928.908	50.816	5,47
Marche	**377.126**	**44.651**	**11,84**
Italia	**12.942.499**	**825.379**	**6,38**

Fonte: elaborazioni Isfol e Italia Lavoro su dati SIP_Inps, Regione Marche e RCFL-Istat

Sono il 12,6% (4.827 individui) i disoccupati e le disoccupate iscritte alle liste di Mobilità in deroga sussidiate da tale istituto e, come vedremo in seguito, mostrano alcuni caratteri anagrafici e di istruzione differenti.
Nel rimanente 2,6% dei casi si tratta di lavoratori e lavoratrici che, nel corso del quadriennio di riferimento, hanno avuto accesso sia alla Cassa in deroga, sia alla Mobilità in deroga.

Tabella 2 **Numero di percettori per tipo di AA.SS. in deroga (2009-2012)**

	Numero di percettori	%
Solo CIGD	29.788	77,6
Solo MOBD	4.827	12,6
CIGD+MOBD	980	2,6
CIGD - pag. indirettis	2.782	7,2
Totale	**41.159**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Isfol e Italia Lavoro su dati SIP_Inps e Regione Marche

Nei paragrafi successivi verrà analizzata dettagliatamente la popolazione dei Cassintegrati in deroga negli aspetti anagrafici e di istruzione, in termini di settore economico

ps. In quest'ultimo caso, poco diffuso, si fa riferimento al termine "pagamenti indiretti" oppure "a conguaglio". Le informazioni individuali e sui trattamenti di quest'ultimo tipo non sono inseriti nel SIP dell'Inps.

di appartenenza e di percorsi di ri-attivazione fruiti. Per l'analisi della popolazione dei trattati attraverso la Mobilità in deroga e per l'illustrazione dei primi risultati delle analisi valutative si rimanda al Capitolo 4 del Volume 1 delle presente pubblicazione.

Le caratteristiche socio-anagrafiche dei percettori di Cassa Integrazione in deroga

La popolazione coinvolta nella Cassa integrazione in deroga (a pagamenti diretti e indiretti), di cui si dispone di informazioni anche in riferimento alle politiche attive offerte, è composta complessivamente da 33.550 individui. In questo aggregato sono ricompresi anche gli individui percettori (nel quadriennio) sia di Cassa integrazione che di Mobilità in deroga.

Le lavoratrici, che rappresentano il 46% del totale, rispetto ai lavoratori maschi hanno mediamente un'età maggiore (43,5 anni) e un livello di istruzione più elevato (6,48% alto). Al contrario i lavoratori maschi sono relativamente più giovani (40 anni), ma meno istruiti (61,6% fino alla licenza media).

Tabella 3 **Numero di percettori di CIG_D (2009-2012) per genere, classi d'età e livello d'istruzione**

	Livello Istruzione Eurostat_3					
Genere e Cleta	1-2 basso	3-4 medio	5-6 alto	(vuoto)	Totale	v.a.
F	**43,71**	**47,82**	**64,37**	**30,30**	**46,06**	**15.452**
% riga	***56,09***	***37,04***	***6,48***	***0,39***	***100,00***	
15-24	3,28	5,57	1,50	3,33	4,01	**620**
25-34	14,75	28,37	47,55	13,33	21,91	**3.386**
35-44	26,49	35,60	38,06	33,33	30,64	**4.735**
45-54	35,47	23,32	10,39	38,33	29,36	**4.536**
55-64	19,35	6,95	2,50	11,67	13,64	**2.107**
65-74	0,67	0,17	-	-	0,44	**68**
M	**56,29**	**52,18**	**35,63**	**69,70**	**53,94**	**18.098**
% riga	***61,66***	***34,51***	***3,06***	***0,76***	***100,00***	
15-24	9,68	13,80	1,99	3,62	10,82	**1.958**
25-34	24,35	33,78	37,55	13,77	27,93	**5.055**
35-44	27,47	27,81	38,81	26,09	27,93	**5.054**
45-54	25,15	17,03	13,72	40,58	22,12	**4.003**
55-64	11,96	7,32	7,76	15,94	10,26	**1.857**
65-74	1,38	0,26	0,18	-	0,94	**171**
Totale % riga	***59,1***	***35,7***	***4,6***	***0,6***	***100,0***	
Totale v.a.	**19.827**	**11.970**	**1.555**	**198**		**33.550**

Fonte: elaborazioni Isfol e Italia Lavoro su dati SIP_Inps e Regione Marche

L'informazione sui titoli di studio (raramente disponibile quando si utilizzano banche dati di natura amministrativa), appare particolarmente preziosa per la conoscenza dei profili dei lavoratori e lavoratrici coinvolte nelle politiche del lavoro. Sul totale dei 33.550 Cassaintegrati in deroga coinvolti, il 6,31% non possiede alcun titolo di studio. Su questo dato incide fortemente la presenza, nella popolazione esaminata, di cittadini stranieri (il 13,6% del totale dei trattati dalla CIG_D), nella maggior parte dei casi extracomunitari, rispetto ai quali l'operatore del Centro per l'impiego non ha potuto (o saputo) attribuire e archiviare l'informazione circa il titolo posseduto dal lavoratore preso in carico.

Tabella 4 Numero di percettori di CIG_D (2009-2012) per genere e titolo di studio

	Genere		Totale			
Titolo studio	**F**		**M**		**v.a**	**v%**
Nessun titolo di studio	568	3,68	1.548	8,55	2.116	6,31
Licenza elementare	1.272	8,23	969	5,35	2.241	6,68
Licenza media	6.827	44,18	8.643	47,76	15.470	46,11
Secondaria (qualifica o diploma)[15]	5.724	37,04	6.246	34,51	11.970	35,68
Terziario o sup (Laurea breve e Laurea)[16]	1.001	6,48	554	3,06	1.555	4,63
ND	60	0,39	138	0,76	198	0,59
Totale	**15.452**	**100,00**	**18.098**	**100,00**	**33.550**	**100,00**

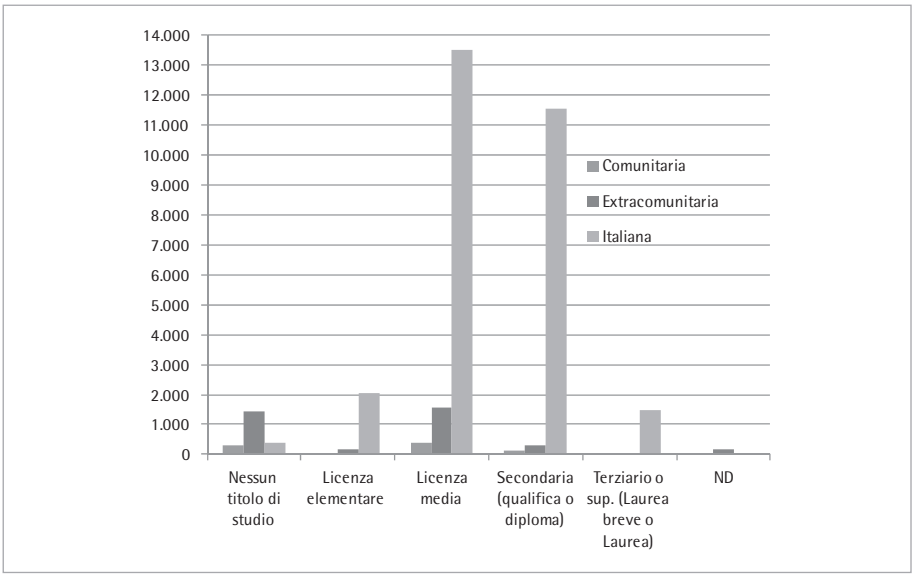
Fonte: elaborazioni Isfol e Italia Lavoro su dati SIP_Inps e Regione Marche

La presenza di lavoratori e lavoratrici con un basso livello di istruzione, dunque, supera il 60% dei trattati dalla CIG_D e questo, insieme ad altre motivazioni, spiega l'erogazione massiccia di interventi formativi di carattere trasversale e di base (informatica di base, inglese di base, lingua italiana per stranieri, etc.).
Un terzo dei percettori di CIG_D risulta in possesso di una qualifica o di un diploma di scuola secondaria superiore: complessivamente il 35,68% del totale, con una quota di diplomati del 26,6% del totale, nettamente prevalente rispetto a quella dei soggetti che hanno conseguito una qualifiche professionale, pari circa all'8%.
Si attesta, invece, su una media del 4,63% la quota di percettori con un titolo di studio elevato (titoli universitari ed extra-universitari), percentuale decisamente superiore per le donne (6,48%) rispetto agli uomini (3,06%).

---

15 Ricomprende anche i titoli di studio che non permettono l'accesso al livello di istruzione successivo (terziario), come le qualifiche triennali di IeFP.
16 Ricomprende tutti i titoli universitari e post-universtiari (come il dottorato di ricerca) e i titoli extra-universitari (il diploma delle belle arti, quello di diplomatico, interprete, etc.).

Grafico 1 Percettori di CIG_D (2009-2012) per titolo di studio e cittadinanza



Fonte: elaborazioni Isfol e Italia Lavoro su dati SIP_Inps e Regione Marche

Infine, vale la pena di ricordare che i percettori di Cassa in deroga provengono in larga parte da aziende marchigiane operanti nel settore *manifatturiero* (58,1%) e in particolare nel comparto "fabbricazione di calzature" (quasi il 20% di tutte le sospensioni in deroga riguarda unità produttive appartenenti a tale gruppo), seguite a distanza da quelle impegnate nel *commercio all'ingrosso e al dettaglio* (10,7%), nelle *attività immobiliari, noleggio, informatica, ecc.* (6,2%), nelle *costruzion*i (5,5%%) e con percentuali ancora inferiori (meno del 3,4%) nei *Trasporti e comunicazioni* e negli *Altri servizi pubblici o privati.*

Al contrario, le condizioni reali della sospensione e - a cascata - del sussidio e degli interventi di ri-attivazione connessi, sono state molto eterogenee (sebbene la sospensione totale dall'attività aziendale anche detta "a 0 ore" abbia riguardato il 14,7% del totale dei Cassaintegrati in deroga, sospensioni comunque lunghe, ovvero fino al 74% dell'orario di lavoro previsto dal CCNL, hanno riguardato oltre la metà dell'intera popolazione)[17].

[17] Le sospensioni orarie più lunghe si registrano per le lavoratrici e i lavoratori appartenenti al settore delle costruzioni e del manifatturiero, mentre le sospensioni dal carattere breve e spesso a rotazione riguardano maggiormente le aziende afferenti ai servizi, in particolare al *Trasporto e comunicazioni*, ai *Servizi* e al *Commercio.*

I percorsi di politica attiva per i percettori di CIG in deroga

Il dataset predisposto nell'ambito della sperimentazione sulla interoperabilità delle banche dati sulle politiche del lavoro, oltre ai trattamenti in deroga di sussidio al reddito, contiene informazioni dettagliate sui percorsi di politica attiva seguite da ciascun lavoratore o lavoratrice.
Di seguito si intende analizzare quale tipologie d'intervento e quali percorsi di ri-attivazione sono stati effettivamente offerti ai percettori di CIG_D.
Se il colloquio di accoglienza, in qualità di servizio che rappresenta la presa in carico "formale" del soggetto indennizzato, ha riguardato pressoché tutti i percettori di sussidio al reddito, l'analisi delle informazioni presenti nel dataset_Politiche del lavoro Regione Marche, mette in luce come, una volta effettuato il "colloquio di accoglienza", ai soggetti in CIG in deroga sono stati principalmente erogati: il servizio di "bilancio di competenze", (soprattutto nella veste semplificata), il servizio di "definizione del percorso/orientamento" e, in misura minore, la "consulenza orientativa".

Tabella 5 Percettori di CIG_D (2009-2012) per tipologia di servizio per il lavoro fruito

Tipologia di servizi	N. percettori CIG_D
a - Colloquio accoglienza	**33.550**
b - Bilancio di competenze semplificato	18.940
c - Bilancio di competenze standard	7.192
d - Definizione percorso/Orientamento	22.483
e - Orientamento semplificato	0
f - Orientamento standard	0
g - Consulenza orientativa	1.651
h - Consulenza autoimprenditorialità	51
i - Ricerca attiva di lavoro	953
Totale servizi per il lavoro (esclusa accoglienza)	**51.270**
l - lavoratori in CIG_D destinati alla formazione	19.968
CIG_D in formazione effettiva*	15.236

* dato provvisorio (aggiornato a giugno 2013, incremento previsto fino al 31/12/2013)
Fonte: elaborazioni Isfol e Italia Lavoro su dati SIP_Inps e Regione Marche

Mettendo a fuoco i percorsi di ri-attivazione offerti dai CIOF ai lavoratori sospesi sussidiati attraverso la CIG in deroga, i dati mostrano una coerenza sostanziale tra le linee di programmazione regionale e la loro effettiva attuazione.

Appare evidente come l'utenza (i lavoratori e lavoratrici sospese in deroga) sia stata trattata diversamente in base alla durata e alle caratteristiche della sospensione dall'attività lavorativa.
Per il 40,2% del totale dei casi il percorso offerto si è articolato in tre interventi (accoglienza, bilancio competenze semplificato e definizione percorso/orientamento) e ha avuto come esito l'assegnazione dei destinatari ad attività formative. Al 22,9% dei lavoratori e lavoratrici sospese, invece, in virtù della durata breve della sospensione, è stato offerto solamente il colloquio di accoglienza (della durata massima di 2 ore).
Ad un altro significativo sottogruppo di lavoratori e lavoratrici sospese (7,3% complessivo), caratterizzato da sospensioni più lunghe, sono stati offerti percorsi più articolati e di durata maggiore, all'interno dei quali il bilancio di competenze standard ha rappresentato la misura d'intervento centrale. Il carattere della sospensione lavorativa, dunque, (forse più dei reali bisogni individuali) ha determinato percorsi di ri-attivazione diversificati.
Gli *Altri percorsi/combinazioni di servizi* (19,5%) raccolgono tutta la possibile casistica di combinazioni che ricomprende i casi di effettiva partecipazione dello stesso individuo (trattato dalla CIG_D in periodi differenti interni al quadriennio 2009-2012 considerato) ad analoghi servizi (più colloqui di accoglienza, più bilanci di competenza, ecc.).

Tabella 6 Percettori di CIG_D (2009-2012) per tipologia di percorso di ri-attivazione effettivamente seguito

Percorsi seguiti dai CIG in deroga	Frequenza	Percentuale	Percentuale cumulata
- Colloquio accoglienza - Bilancio di competenze semplificato - Definizione percorso/Orientamento - destinati alla formazione	13.480	40,2	40,2
- Colloquio accoglienza	7.677	22,9	63,1
- Colloquio accoglienza - Bilancio di competenze standard - Definizione percorso/Orientamento - destinati alla formazione	2.461	7,3	70,4
- Colloquio accoglienza - Bilancio di competenze standard	1.584	4,7	75,1
- Colloquio accoglienza - Bilancio di competenze semplificato - Definizione percorso/Orientamento	1.518	4,5	79,6
- Colloquio accoglienza - Bilancio di competenze semplificato	603	1,8	81,4
- Altri percorsi/combinazioni di servizi	6.552	19,5	100,0
Totale	**33.550**	**100,0**	

Fonte: elaborazioni Isfol e Italia Lavoro su dati SIP_Inps e Regione Marche

Sul totale dei Cassaintegrati in deroga presi in carico dai CIOF, alla fine del percorso di riattivazione offerto nell'ambito dei servizi per il lavoro, più della metà (59,5%) è stata indirizzata ad un intervento di riqualificazione o aggiornamento professionale.
Dell'insieme dei lavoratori che hanno avuto l'indicazione di prendere parte ad un'azione formativa, una quota maggioritaria, alla data di aggiornamento delle informazioni analizzate[18], risulta avere effettivamente fruito di servizi formativi (15.236 soggetti, pari al 76,3% di coloro che sono stati destinati alla formazione). Si tratta di un dato parziale con dinamica crescente perché, alla data di chiusura del presente contributo, risultano ancora in corso interventi formativi che coinvolgono percettori di ammortizzatori sociali in deroga, specie per quanto concerne la sottopopolazione dei Cassaintegrati in deroga sospesi per il 100% delle ore mensili di lavoro. L'esatto numero di lavoratori e lavoratrici formate potrà essere quantificato non prima della fine di dicembre del 2013.

% soggetti destinati dai CIOF alla FP sul totale di quelli presi in carico	% soggetti effettivamente formati sul totale di quelli presi in carico	% soggetti effettivamente formati sul totale destinati dai CIOF alla FP
59,5	45,4	76,3

Il nuovo assetto regionale per il 2013

Alla luce del nuovo assetto degli ammortizzatori sociali, determinato dall'entrata in vigore - il 18 luglio 2012 - della legge 92 del 28 giugno 2012 di riforma del mercato del lavoro, diventa fondamentale, a conclusione di questo *excursus*, focalizzare l'attenzione sugli orientamenti che sembrano caratterizzare, nel 2013, le scelte strategiche della Regione Marche in materia di politiche attive del lavoro collegate ai trattamenti in deroga. Si tratta essenzialmente di capire se i cambiamenti indotti dall'attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 2009 e sperimentati nell'ultimo quadriennio (2009-2012) si sono effettivamente tradotti in nuovi modelli organizzativi, a cui i soggetti attuatori delle politiche del lavoro, ispirandosi a criteri differenti di gestione della *performance*, faranno riferimento anche nel futuro.
Per abbozzare una prima - e non certo esaustiva - risposta a tale quesito, non possiamo che partire da una rigorosa analisi della regolamentazione varata dalla Regione Marche nel 2013, ai sensi dell'articolo 2 (commi 64, 65 e 66) della legge n. 92/2012 e dell'intesa

[18] I microdati sugli interventi di politica attiva resi accessibili dalla Regione Marche sono aggiornati alla data del 24 giugno 2013, ma gli interventi rivolti ai percettori di trattamenti in deroga avviati fino a dicembre 2012 si protrarranno fino al dicembre 2013.

Stato-Regioni del 22 novembre 2012, che ha previsto per le amministrazione regionali la possibilità di continuare ad avvalersi, per il periodo 2013-2016, dei trattamenti in deroga come strumenti di gestione delle situazioni derivanti dal perdurare della crisi occupazionale, al fine di garantire una graduale transizione verso il nuovo regime degli ammortizzatori sociali delineato dalla riforma del mercato del lavoro.
La predetta intesa Stato-Regioni in materia di ammortizzatori sociali in deroga e di politiche attive del lavoro per l'anno 2013 - vale la pena ricordarlo - ha sottolineato l'apporto positivo del principio di condizionalità nella costruzione di un approccio integrato fra politiche attive e passive, nonché riaffermato l'impegno delle amministrazione regionali "a programmare ed attuare a favore dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga politiche attive del lavoro che siano - nel metodo, nel merito e nelle finalità - adeguate alle competenze professionali del lavoratore e alla domanda di lavoro dell'area territoriale di domicilio (...)".
Nel nuovo impianto regolamentare del 2013, la strategia della Regione Marche in materia di ammortizzatori sociali in deroga resta formalmente ancorata all'approccio integrato che è stato sperimentato in seguito all'Accordo Stato-Regioni del 2009, ma la questione delle politiche attive viene espressamente ricondotta alla concreta disponibilità di risorse economiche. L'intesa istituzionale-territoriale sugli ammortizzatori sociali in deroga per il 2013, siglata il 10 gennaio, ribadisce difatti l'obbligo a carico dei beneficiari dei trattamenti deroga di partecipare agli interventi di politiche attive attraverso il richiamo a "iniziative di politica attiva che la Regione Marche, ai sensi dell'Intesa Governo Regioni e Province autonome del 22 novembre 2012, potrà avviare compatibilmente con la disponibilità finanziaria accertata nel 2013".
Ad eccezione di una parziale rivisitazione dell'indennità di mobilità in deroga attraverso l'inevitabile riferimento all'ASPI e alla mini ASPI, l'Accordo istituzionale-territoriale del 2013 è quasi sovrapponibile, a livello di contenuti, all'Intesa Regione-Parti Sociali del 2012, rispecchiandone in particolare le platee di beneficiari (tipologie di aziende e categorie di soggetti), nonché l'iter procedurale per la richiesta dei trattamenti. Tuttavia, nel disegno dell'attuale assetto regionale degli ammortizzatori in deroga viene eluso ogni riferimento al principio di condizionalità, chiaramente evocato nelle precedenti intese.
Dal flusso delle comunicazioni circa l'esito delle istruttorie per la CIG in deroga da parte della Regione, ad esempio, scompare del tutto qualsiasi richiamo ai Centri per l'Impiego competenti per territorio, come a sottendere che i CIOF - assurti a fulcri nevralgici dell'attivazione degli interventi di politica attiva con l'operazione di sostegno al reddito e alle competenze dei lavoratori - non sono più tenuti a convocare i percettori dei trattamenti in deroga, ai fini della definizione di un percorso personalizzato di erogazione di servizi per l'impiego e di servizi formativi[19].

---

[19] Più dettagliatamente, il modello di richiesta per la CIG in deroga adottato dalla Regione prevede tuttora la sottoscrizione da parte del lavoratore della cosiddetta "Dichiarazione di Immediata Disponibilità" (DID) ad

Il caso della Regione Marche è, sotto vari profili, emblematico dei vincoli e delle opportunità che si sono intrecciati nell'implementare un modello di politiche attive del lavoro in risposta alle emergenze dettate dalla crisi economica e occupazionale. Basti pensare, a titolo meramente esemplificativo, alle oggettive difficoltà operative dei CIOF, connesse in primo luogo al limitato numero di personale preposto all'accompagnamento degli individui nel percorso di politica attiva, così come al tentativo, da parte dell'Amministrazione Regionale, di configurare un sistema misto dei servizi per l'impiego ("pubblico-privato"), attraverso il coinvolgimento degli enti di formazione accreditati nell'erogazione di alcuni servizi al lavoro.
Nel nostro Paese, la partita "decisiva" circa il definitivo passaggio dal tradizionale *welfare* a un differente assetto di *workfare* si gioca proprio in questa delicata fase di transizione verso il nuovo regime degli ammortizzatori sociali.
È compito di ciascuna Regione raccogliere i frutti migliori delle preziose esperienze maturate nell'ambito delle singole realtà territoriali, in attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 2009, valorizzando l'immane lavoro compiuto in direzione della creazione di una moderna rete di servizi per l'impiego, capace di mobilitare tutte le risorse - materiali e *non* - presenti a livello locale.

---

un percorso di riqualificazione professionale e all'adesione di una proposta di lavoro congruo. Tale sottoscrizione, dal 2009 al 2012, implicava per il lavoratore soggetto a sospensione l'obbligo di presentarsi presso il CIOF competente per territorio, ai fini della presa in carico e della definizione del percorso di politica attiva, pena la perdita del diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale anche a carico del datore di lavoro. È evidente però che, se venisse meno l'obbligo della presa in carico da parte dei CIOF, l'attivazione del percorso individualizzato di accompagnamento dei lavoratori rimarrebbe subordinata all'iniziativa dei singoli beneficiari dei trattamenti in deroga di presentarsi presso i CIOF.

12 Lazio

Impianto normativo e regolamentare

Le indicazioni strategiche ed operative delineate dalla Regione Lazio partono dal documento programmatorio del 2009 "Oltre la crisi: un piano straordinario contro la crisi" (a cura del Dipartimento sociale - Direzione regionale lavoro, pari opportunità e politiche giovanili del marzo 2009). Le tre categorie di azioni definite dal documento sono:

1) misure dirette a mantenere i livelli occupazionali ed a ridurre l'impatto dei processi di espulsione;
2) misure dirette all'incremento dell'occupazione, allo sviluppo di aree e filiere produttive, alla creazione di nuovi posti di lavoro ed alla loro qualificazione e stabilizzazione;
3) misure dirette a strutturare e qualificare il governo del mercato del lavoro e la *governance* degli strumenti.

La Regione ha stimato di supportare circa 32.500 richieste nel biennio 2009-2011.
In data 22 gennaio 2010 viene apportata la modifica all'Accordo Quadro per l'utilizzo degli ammortizzatori in deroga fra Regione e Parti sociali. Tale modifica riguarda alcune puntualizzazioni che le parti mettono in evidenza e che possono essere cosi sintetizzate:

1. la definizione della spesa complessiva per il 2009;
2. l'avvio di procedure di proroga al 2010;
3. la necessità, conseguente agli aspetti sopra elencati, di corrispondere agli impegni ed alle erogazioni finanziarie previsti dall'Accordo assunto in Conferenza Stato-Regioni il 12 febbraio 2009 (pari, per la Regione Lazio, ad € 440 milioni derivanti dal Fondo nazionale per l'occupazione), all'interno del quadro finanziario richiamato all'articolo 140 della legge 191 del 2009.

I seguenti accordi specificano le azioni e le procedure della Regione nelle politiche anticrisi dal 20010 ad oggi. In ordine temporale decrescente vengono di seguito riportati:

Accordo quadro Regione Lazio e parti sociali del 22 dicembre 2011 sui criteri di utilizzo per l'anno 2012 degli ammortizzatori sociali in deroga nel Lazio.
Accordo (Lazio e Parti sociali) 31 marzo 2011 - Accordo quadro tra la Regione Lazio e le parti sociali regionali sui criteri di utilizzo per l'anno 2011 degli ammortizzatori sociali in deroga nel Lazio.
Accordo (Lazio e Parti sociali) 29 dicembre 2010 - Accordo Quadro fra la Regione Lazio e le Parti Sociali per l'utilizzo in via transitoria degli ammortizzatori sociali in deroga nel periodo 1° gennaio 2011 - 31 marzo 2011.
Accordo Ministero del Lavoro - Regione Lazio agosto 2010 - con la quale vengono ripartiti Euro 100 millioni alla Regione Lazio a carico del Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione.
Accordo (Lazio e Parti sociali) 22 gennaio 2010 **–** Accordo quadro adottato ai sensi del punto 6 del Protocollo fra Regione Lazio e Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali del 15 aprile 2009, per l'utilizzo degli ammortizzatori in deroga.

Per la razionalizzazione e la catalogazione dell'offerta formativa e delle altre politiche attive del lavoro *con Determina del luglio 2009, n. 2333*, si procede all'Avviso per l'individuazione di soggetti interessati ad erogare interventi di politiche attive in favore di percettori di ammortizzatori sociali in deroga e di indennità di disoccupazione speciale (P.O.R. Lazio Ob. 2, Competitività Regionale e Occupazione, FSE 2007/2013 Asse I Adattabilità, Obiettivo specifico c, e Asse II Occupabilità, Obiettivo specifico e).
Il documento che traccia modalità e tempistiche per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga è *"Linee guida per le gestione delle domande di CIGS - e mobilità in deroga alla Regione Lazio* - Documento aggiornato (approvato nel luglio 2011).

Platea soggettiva

La documentazione prodotta dal 2009 ad oggi ha progressivamente specificato la platea soggettiva degli interventi. In questo ambito le Amministrazioni regionali, pur all'interno di un quadro unico definito a livello nazionale dalle leggi di riferimento citate, hanno avuto l'opportunità di definire ulteriori categorie di utenza, sulla base delle specificità del proprio tessuto produttivo e delle caratteristiche delle imprese operanti sul territorio. Fermo restando che la platea soggettiva definita dalla normativa sono i Cassa integrati in deroga e i lavoratori in mobilità in deroga i documenti della Regione analizzati prevedono alcune specificità per le due categorie di lavoratori che di seguito si riportano sinteticamente.
Sulla base dell'Accordo Regione Parti Sociali vengono identificati i seguenti soggetti beneficiari: "Imprese di ogni settore, studi professionali, nonché altri datori di lavoro

imprenditori e non imprenditori, ad eccezione dei datori di lavoro domestico. Nel caso di imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS ex L.223/91, l'eventuale cassa in deroga può intervenire solo per il periodo non coperto dalla CIGS in legislazione ordinaria, fermo restando la sussistenza dei requisiti e delle finalità richiamate nell'accordo. Sono destinatarie dei trattamenti in deroga le aziende, compresi i datori di lavoro non imprenditori, non rientranti nella normativa sulla CIGS o, anche, quelle aziende che, pur avendo diritto alla CIGS o alla mobilità, ne hanno già fruito superando i limiti di durata. I dipendenti degli studi professionali, possedendo i requisiti di anzianità aziendale, potranno beneficiare esclusivamente della mobilità in deroga (Interpello MLPS n. 10/2011)".

CIG in deroga

L'integrazione salariale costituita da CIG in deroga è consentita alle imprese di ogni settore, studi professionali, nonché altri datori di lavoro imprenditori e non imprenditori, ad eccezione dei datori di lavoro domestico. Nel caso di imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS ex L. 223/91, l'eventuale cassa in deroga può intervenire solo per il periodo non coperto dalla CIGS in legislazione ordinaria, fermo restando la sussistenza dei requisiti e delle finalità richiamate nell'accordo. Sono beneficiari gli occupati presso unità produttive ubicate nel Lazio, in possesso del requisito individuale di anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente. Per il requisito dell'anzianità dei lavoratori somministrati si computano i periodo, anche non continuativi, presso una o più agenzie per il lavoro.
Le tipologie contrattuali ammesse sono:

- i dipendenti con un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, in qualità di operai, impiegati, quadri, inclusi i soci lavoratori di imprese cooperative, compresi quelli in regime ex DPR 602/72; i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato sono ammessi alla CIG in deroga al massimo fino alla scadenza del contratto in corso.
- Apprendisti (quando siano gli unici dipendenti ovvero quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO, CIGS, CIG in deroga);
- Lavoratori somministrati, quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da GICO, CIGS, CIG in deroga;
- Lavoratori con contratto di inserimento;
- Lavoratori a domicilio monocommessa. Il messaggio INPS n. 1908 del 20 gennaio 2010 precisa che nel caso dei lavoratori a domicilio il requisito contributivo è di 90 giorni di anzianità lavorativa presso l'azienda che li pone in CIGS.

Mobilità in deroga

L'istituto della mobilità in deroga è rivolto ai:

- Lavoratori iscritti presso unità produttive ubicate che non possono fruire della mobilità ordinaria né della indennità di disoccupazione. In quest'ultimo caso possono fruire della indennità di mobilità quelli che hanno terminato la fruizione della indennità di disoccupazione.
- Lavoratori con anzianità aziendale di 12 mesi dei quali almeno 6 prestato effettivamente prestato. Per i somministrati si computano i periodi anche non continuativi presso uno o più agenzie.
- Sono previsti casi specifici di continuazione della indennità per i lavoratori che hanno già avuto la mobilità in deroga.

Specificazioni relative al 2012

- i dipendenti con un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, in qualità di operai, impiegati, quadri, inclusi i soci lavoratori di imprese cooperative, compresi quelli in regime ex DPR 602/72; i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato sono ammessi alla CIG in deroga al massimo fino alla scadenza del contratto in corso;
- Apprendisti (quando siano gli unici dipendenti ovvero quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO, CIGS, CIG in deroga);
- Lavoratori somministrati, quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da GICO, CIGS, CIG in deroga;
- Lavoratori con contratto di inserimento;
- Lavoratori a domicilio monocommessa.

La mobilità in deroga è inoltre prevista nel caso in cui i lavoratori al termine della fruizione dell'indennità di disoccupazione (ordinaria o a requisiti ridotti) risultino nel 2012 privi di occupazione ovvero, qualora i lavoratori provengano da un periodo di fruizione della mobilità non in deroga prevista dalla L. 223/91 e risultino ancora privi di occupazione, della mobilità ordinaria, ad una delle seguenti condizioni: o l'ulteriore periodo di mobilità in deroga sia sufficiente per il raggiungimento entro il 31/12/2012 dei requisiti per accedere alla pensione di anzianità o di vecchiaia; o siano stati inseriti entro il 31 dicembre 2010 in programmi di politica attiva del lavoro il cui accesso era condizionato dalla titolarità del trattamento di mobilità, in tal caso la collocazione in mobilità in deroga terminerà alla fine del programma di politica attiva; o costituiscano o appartengano ad un nucleo familiare con reddito ISEE non superiore ai 18 mila Euro; o se ne preveda il reinserimento lavorativo sulla base di un piano puntualmente descritto nell'accordo fra le parti. A queste tipologie appartengono i lavoratori che hanno continuativamente usufruito di almeno 4 anni di indennità di mobilità in deroga e che hanno potuto chiedere la proroga per l'anno 2012.

Il modello regionale di accompagnamento dei lavoratori coinvolti

Come indicato, ciascuna amministrazione regionale, nell'ambito di un quadro di riferimento a maglie necessariamente ampie (data l'autonomia regionale e provinciale in materia di politiche del lavoro) ha elaborato propri modelli di intervento.

Nel Lazio il percorso disegnato dal legislatore parte dalla presentazione dell'istanza da parte dell'azienda o delle organizzazioni sindacali, in caso di mobilità in deroga, ove l'azienda abbia già chiuso la propria attività. Tale istanza viene inviata alla Regione unitamente all'elenco dei lavoratori coinvolti, alla dichiarazione del possesso dei requisiti previsti dalla legge e alla dichiarazione attestante che i lavoratori interessati al trattamento hanno rilasciato la prevista la dichiarazione di disponibilità (cosiddetta DIA). L'azienda presenta entro 20 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, secondo le procedure on line già definite dalla Regione ed attualmente in vigore. L'erogazione del trattamento avviene a seguito dell'autorizzazione adottato dalla Regione Lazio, che si conclude entro 60 giorni dal ricevimento dell'istanza on line. Nell'accordo si precisa inoltre che l'erogazione viene subordinata alla disponibilità delle relative risorse nazionali/regionali per la copertura finanziaria dei trattamenti. Negli accordi sono precisati:

- i piani di gestione e riequilibrio del personale in CIGD, che devono tendere ad individuare possibili soluzioni volte a ridurre il monte ore CIGD utilizzabili;
- le indicazioni sul quadro delle politiche attive del lavoro utilizzabili durante il periodo di sospensione dei lavoratori in CIG in deroga.

La Regione procede con l'istruttoria (a cura dell'Agenzia regionale Lazio Lavoro) a cui segue:

- il rilascio dell'autorizzazione al trattamento di integrazione salariale in deroga da parte della Direzione Regionale Politiche per il Lavoro e Sistemi per l'Orientamento e la Formazione[1];
- la comunicazione degli esiti dell'istruttoria all'azienda (o alle Parti sociali nel caso in cui l'azienda non fosse più attiva o in casi di proroga della mobilità) ed all'INPS;
- la comunicazione da parte della Regione ed invio degli elenchi dei lavoratori coinvolti nell'intervento ai Centri per l'impiego;
- la presentazione dei lavoratori presso i Centri per l'impiego per la conferma della dichiarazione di disponibilità e per la firma del Patto di servizio e la stipula del

[1] Direzione Regionale Politiche per il Lavoro e Sistemi per l'Orientamento e la Formazione costituisce la Direzione Lavoro e formazione che ha accorpato le due dex direzioni competenti in materia di lavoro e formazione: Direzione regionale lavoro, pari opportunità e politiche giovanili e Direzione Regionale formazione professionale FSE e altri interventi cofinanziati

"Piano di azione individuale" (PAI) nell'ambito del quale sono previste le misure di politica attiva del lavoro che saranno erogate;
- la comunicazione all'INPS, in caso di mancata partecipazione o interruzione non giustificata della partecipazione da parte dei lavoratori alle misure concordate nell'ambito del Piano di Azione individuale, per l'interruzione dei trattamenti previsti a favore dei lavoratori.

A partire dal 2011 le procedure prevedono a supporto delle imprese:
- Una pagina informativa sul Portale regionale lavoro http://www.portalavoro.regione.lazio.it/portalavoro/sezione/?ida=3&id=CIGS-e-Mobilitagrave-in-deroga_112;
- Le Linee guida ed una Faq (raccolta dei quesiti più frequenti) scaricabili dalla suddetta pagina;
- La modulistica da inviare alla stessa Regione o all'INPS, a cui si accede dal medesimo portale, area "modulistica", sezione "ammortizzatori sociali", pagina "ammortizzatori sociali in deroga"; un software che consente di compilare ed inviare alla Regione la domanda on line.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

A seguito della domanda presentata dalla azienda i lavoratori devono recarsi, a partire dalla data di notifica all'azienda della ricezione della domanda e comunque entro 5 giorni dall'approvazione della domanda, presso il Centro per l'impiego territorialmente competente:
- assumendo a riferimento, per i residenti nella Regione Lazio, il loro domicilio;
- assumendo a riferimento, per i residenti in altre Regioni, la sede dell'unità operativa dell'azienda in cui erano impiegati.

Presso il Centro per l'impiego i lavoratori concordano le misure di politica attiva del lavoro perfezionando in tal modo la stipula del Patto di servizio, dove le misure concordate fungono da Piano di azione individuale. Sulla base delle indicazioni del Centro per l'impiego, i lavoratori si attivano per usufruire delle misure di politica attiva la cui frequenza viene monitorata dalla Regione attraverso comunicazioni che i Centri per l'impiego inviano:
- alla Direzione regionale;
- all'impresa (solo in caso di CIGS in deroga);
- all'INPS.

In particolare, la Provincia comunica all'INPS, per il tramite della Regione, i nominativi dei lavoratori che hanno interrotto, senza che ciò sia consentito dalle disposizioni nazionali o regionali, la partecipazione alle misure di politica. Tale interruzione può dar luogo alla sospensione e, nei casi previsti, alla revoca delle indennità. I lavoratori possono concordare con il Centro per l'Impiego competente eventuali misure alternative di politica attiva rispetto a quella già individuata

I servizi offerti di politica attiva

Il sistema centralizzato di governo della procedura e l'attivazione di un sistema di monitoraggio e verifica ha consentito, come evidenziato, di osservare le caratteristiche e i percorsi effettuati dai destinatari delle politiche attive del lavoro. Dal 2009 ad oggi il quadro degli interventi messi a punto ha subito una interessante evoluzione: da una prima fase, caratterizzata dalla necessità di fornire risposte immediate e tempestive ad un tessuto produttivo colpito da uno shock finanziario, economico ed occupazionale, durante il quale si è cercato di "mettere in sicurezza" i lavoratori colpiti, si è progressivamente passati ad una fase dove la programmazione delle attività attive e passive è stata maggiormente collegata alle esigenze del tessuto socio-economico locale.
Nell'Accordo quadro 2012 viene ad esempio introdotta, anche se in forma opzionale, il richiamo ai fabbisogni formativi espressi dall'azienda. Questa opzione ha consentito di orientare in taluni casi i servizi di politica in settori particolarmente bisognosi di riqualificazione. È il caso del settore sanitario, richiamato peraltro nel citato accordo, e di altri settori come idro-sanitario dove l'offerta si è indirizzata alla riqualificazione di degli operatori degli uffici commerciali.
Sebbene non sussista ad oggi una standardizzazione della richiesta da parte delle imprese, l'approvazione del repertorio delle competenze da parte della Regione Lazio e la ristrutturazione del catalogo per competenze ha generato un rinnovamento "dal basso" della programmazione dell'offerta formativa.
Da maggio 2010 la Regione Lazio ha avviato la seconda fase dell'avviso D2333 per realizzare politiche attive in favore di lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga. Nel modello di erogazione delle politiche attive si procede attraverso la scelta delle opportunità di intervento di politica attiva tra quelle previste dal catalogo accessibile attraverso la piattaforma S.P.A.L. (Sistema di Politiche Attive del Lavoro).
A questo catalogo possono presentare, in ogni momento, la propria candidatura organismi pubblici e privati per erogare la politica attiva. Gli enti che hanno manifestato il proprio interesse ad erogare interventi di politica attiva sono tenuti a sottoscrivere un Contratto Quadro con la Regione Lazio - Direzione regionale Formazione e Lavoro (viene adottato un format comune messo a disposizione sul sito).

L'appartenenza al gruppo target dei lavoratori in cassa integrazione o a quello dei disoccupati in mobilità determina una risposta differenziata soprattutto riguardo alla scelta dei percorsi: infatti, nel caso della mobilità sono stati ipotizzati un'ampia serie di percorsi di riqualificazione professionale finalizzati al reinserimento nel mercato del lavoro. Per i lavoratori in cassa integrazione, la scelta dell'intervento va conciliata con le caratteristiche dei periodi di sospensione dal lavoro, molto variabili a seconda delle varie aziende e, in linea generale, scarsamente programmabili su orizzonti temporali lunghi.
Nel corso del tempo gli interventi dunque si sono maggiormente diversificati e adattati alle diverse richieste delle aziende in crisi da un lato e ai fabbisogni formativi dei lavoratori dall'altra. Pur se il cammino da fare, per stessa ammissione dei referenti regionali, appare ancora lungo e tortuoso (soprattutto se messo a confronto con la scarsità delle risorse umane, professionali e tecnologiche dei Centri per l'Impiego) il sistema ha certamente compiuto un balzo di qualità sia in termini quantitativi (con riferimento alla crescita esponenziale degli utenti) che qualitativi (in particolare rispetto alla ricerca di congruenza tra fabbisogni formativi espressi e tipologia di formazione erogata).

Tipologia di servizi offerti

Ai destinatari di ammortizzatori in deroga e di disoccupazione speciale che sottoscrivono il PAI presso i Centri per l'Impiego vengono erogati voucher individuali per il rimborso delle spese di partecipazione alle politiche attive. I voucher vengono liquidati al soggetto erogatore delle politiche in nome e per conto del lavoratore frequentante.
Complessivamente le tipologie messe a disposizione dei lavoratori sono:
1. corsi di competenze di base
2. corsi di competenze relazionali e trasversali
3. corsi di qualifica o abilitazione professionale
4. corsi di riqualificazione e specializzazione professionale
5. azioni di orientamento
6. azioni di autoimpiego

L'avviso, ad oggi attivo, opera in modalità "a sportello", consentendo quindi a tutti gli i soggetti ammessi di presentare, in qualsiasi momento, la propria candidatura per realizzare gli interventi di orientamento e formazione.
In aggiunta alle altre tipologie di intervento, si dà la possibilità alle imprese che accedono agli ammortizzatori sociali in deroga di progettare un proprio Piano formativo anche su specifici processi produttivi, trasformando l'obbligo di inserimento in pro-

grammi di politica attiva dei propri lavoratori, in una opportunità di riqualificazione di tutta la forza lavoro.
Il piano formativo diviene quindi un elemento di analisi durante le vertenze sindacali che consentono alle imprese di accedere ai trattamenti di CIGS e Mobilità. Seguendo un breve formulario, l'impresa e le parti sociali possono definire specifici interventi formativi e metodologie didattiche che, oltre ad approfondimenti tecnici e teorici, comprendano anche fasi pratiche di training on the job, visite a impianti, ecc.
È indubbio che la disponibilità di un modello di formazione a voucher con accesso a cataloghi di formazione - presenti anche in altre Regioni e Province - permetta di intervenire più facilmente su bisogni individuali, garantendo al contempo una prontezza di risposta strettamente correlata all'articolazione e alla disponibilità delle proposte formative su base territoriale.
Per il rafforzamento della capacità di individualizzazione degli interventi di politica attiva possono rivelarsi ancora più efficaci alcuni modelli di intervento formativo centrati su di una forte modularizzazione delle azioni. Il cammino tracciato in questo ambito tuttavia appare ancora molto tortuoso in primis per la scarsità delle risorse umane e finanziarie dei Servizi per l'Impiego che, a fronte di un aumento esponenziale delle attività cui far fronte non hanno ottenuto adeguate forme di sostegno.

Imprese e sistema della formazione professionale

Come osservato, nell'Accordo quadro 2012 nella Regione viene introdotta, anche se in forma opzionale, il richiamo ai fabbisogni formativi espressi dall'azienda. Tale modalità tuttavia è stata attivata solo in alcuni settori specifici ed ha funzionato laddove è stato possibile stabilire specifici accordi tra le parti interessate (come abbiamo indicato il settore sanitario). Il 2011 e soprattutto il 2012 sono state due annualità importanti dal punto di vista della programmazione delle politiche attive per due ordini di motivi:

1) La Regione ha puntato su attività professionalizzanti con corsi per il raggiungimento di una qualifica (rappresentato dal caso dell'operatore socio-sanitario)
2) La maggiore integrazione con le domande raccolte presso i CPI e l'inserimento in catalogo di nuove attività[2].

[2] Si pensi a questo proposito all'esperimento condotto con successo dalla Provincia di Roma che dove è stato sottoscritto un accordo con il Tribunale di Roma e i lavoratori in CIG hanno potuto collaborare alla informatizzazione degli archivi, a seguito dell'uso di specifici software.

Nel modello di erogazione delle politiche attive si è proceduto attraverso la scelta delle opportunità d'intervento di politica attiva tra quelle previste dal catalogo accessibile attraverso la piattaforma S.P.A.L. (Sistema di Politiche Attive del Lavoro).
Nei tre anni di attuazione delle politiche attive a sostegno degli interventi di ammortizzatori sociali in deroga[3] il sistema di catalogazione e sistematizzazione dell'offerta formativa è progressivamente migliorato in due direzioni. Dal punto di vista dell'allargamento delle opportunità formative il catalogo si è arricchito di nuovi soggetti (da circa 50 soggetti accreditati il numero è più che triplicato) e sono state inserite nuove attività formative. Sul fronte della diversificazione si è passati da un modello di intervento generalizzato a prestazione personalizzate, introducendo alcune "clausole di flessibilità" come ad esempio l'erogazione delle attività presso sedi occasionali diverse da quelle accreditate e l'adozione del meccanismo all'interno di Piani formativi aziendali.
Queste innovazioni hanno contribuito a delineare un sistema più dialogante con imprese e lavoratori, capace di interventi più mirati ed efficaci che contribuiscono all'attuazione del processo di integrazione tra politiche attive e passive, che costituisce uno dei pilastri dell'innovazione dell'Accordo Stato-Regioni.

Validazione delle competenze acquisite

La Regione Lazio si è trovata a dover rispondere alle esigenze formative di due tipologie di lavoratori:

a) lavoratori con la necessità di riconvertirsi, riqualificarsi, specializzarsi per continuare ad operare nelle imprese di provenienza le cui priorità produttive sono in mutamento;
b) lavoratori che possano rafforzare le proprie capacità di autopromozione per inserirsi in nuovi contesti e di lavoratori con la necessità di acquisire nuove capacità e competenze per divenire più adattabili all'attuale mercato del lavoro.

L'Amministrazione ha programmato in relazione a ciò, un'offerta formativa ampiamente articolata per contenuti, modularità e tempistiche di fruizione, aperta indifferentemente a tutti i lavoratori che percepiscono ammortizzatori in deroga, a prescindere dal loro status occupazionale.

---

[3] Per il quale rimane valido il documento "Linee guida per le gestione delle domande di CIGS - e mobilità in deroga alla Regione Lazio" - approvato nel luglio 2011.

Gli interventi di politica attiva sono pubblicati sul sito S.P.A.L. (Sistema Politiche Attive del Lavoro) e prevedono ancora oggi interventi di durata molto variabile: da un minimo di 3 ore (come ad esempio il percorso di riqualificazione "Comunicazione e team building" ad un massimo di 400 ore (come ad esempio il corso di Qualifica e preparazione abilitazione professionale come appunto gli operatori socio-sanitari). Dalle informazioni acquisite on desk si sono potute catalogare quelli che vengono definiti i "prodotti di politica attiva" che sono riportati nel dettaglio nella tabella 7, in coerenza con gli standard di competenze definite a livello regionale.
Nel processo di erogazione delle attività formative risulta molto difficile il percorso di riconoscimento delle competenze acquisite e di messa in trasparenza. In questo senso un salto di qualità potrebbe essere conferito dall'adozione di un approccio di validazione delle competenze basato sui risultati di apprendimento (cosiddetti Learning Outcomes, secondo quanto raccomandato dalla commissione europea a tal proposito[4]), su cui peraltro i servizi formativi della Regione sono già impegnati. Tuttavia si tratta di un campo sperimentale su cui occorre ancora investire, che ribalta la logica fino ad oggi adottata, basata sul conferimento di titoli e qualifiche, anziché sul riconoscimento delle competenze comunque acquisite (anche in contesti di apprendimento non formali e/o informali).

Analisi del target

Al fine di osservare la platea dei destinatari raggiunti dagli interventi di ammortizzazione sociale in deroga occorre conoscere le caratteristiche del mercato del lavoro laziale.
Le unità locali (le sedi operative aziendali) della Regione Lazio che hanno utilizzato CIG e Mobilità in deroga nel quadriennio 2009/2012 sono state 5.196 pari al 3,3% sul totale nazionale (Tabella 1).

[4] Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'Istituzione di un Sistema Europeo di Crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale (ECVET), (2009/C 155/02).

Tabella 1 Numero di Unità locali (sedi operative dell'azienda che può avere 1 o più unità locali) che hanno utilizzato AA.SS. in deroga - Quadriennio 2009-2012 (val. assoluti e val. %)

Regione	Tipologia trattamento			Totale	Percentuale
	Solo CIG_D	Solo Mob_D	CIG_D e Mob_D		
Lombardia	21.633	4.981	1.181	27.795	17,8
Veneto	11.939	10.043	2.555	24.537	15,7
Emilia-Romagna	13.461	643	694	14.798	9,5
Piemonte	9.255	2.861	756	12.872	8,2
Toscana	8.816	2.911	551	12.278	7,8
Puglia	2.812	8.675	542	12.029	7,7
Marche	6.894	3.874	1.122	11.890	7,6
Abruzzo	2.747	3.881	536	7.164	4,6
Sardegna	1.817	3.581	365	5.763	3,7
Lazio	3.037	1.819	340	5.196	3,3
Umbria	3.758	588	328	4.674	3,0
Calabria	795	3.011	159	3.965	2,5
Friuli V.G.	1.839	1.228	196	3.263	2,1
Liguria	1.590	716	168	2.474	1,6
Sicilia	1.416	823	48	2.287	1,5
Campania	1.437	404	54	1.895	1,2
Molise	207	1.453	108	1.768	1,1
Trentino A.A.	402	686	51	1.139	0,7
Basilicata	112	374	26	512	0,3
Valled'Aosta	125	94	9	228	0,1
Totale	**94.092**	**52.646**	**9.789**	**156.527**	**100,0**

Fonte: Elaborazioni Isfol su Data base PAL Regione Lazio, anni 2009-2012

Di notevole interesse anche il dato che emerge dalla tabella 2: gli occupati dipendenti del settore privato della Regione Lazio sono oltre un milione e, di questi, circa 56 mila hanno utilizzato ammortizzatori sociali in deroga, con un tasso di coinvolgimento pari al 4,49%. Valore decisamente inferiore a quello di tutte le 5 singole ripartizioni geografiche italiane e al tasso totale italiano uguale al 6,38%.

Tabella 2 **Numero di occupati settore privato, percettori AA.SS. in deroga e tasso di coinvolgimento dei lavoratori negli AA.SS. in deroga (val. %) per ripartizione geografica - Triennio 2009-2011**

Ripartizioni	Occupati dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno, settore privato, media 2012	Percettori AA.SS. in deroga nel triennio 2009 - 2011	Tasso di coinvolgimento dei lavoratori negli AA.SS. in deroga v. %
	A	B	B/A
Nord Ovest	4.155.002	245.273	5,90
Nord Est	3.054.561	196.066	6,42
Centro	2.680.534	177.146	6,61
Sud	2.123.494	156.078	7,35
Isole	928.908	50.816	5,47
Lazio	1.248.475	56.023	4,49
Italia	12.942.499	825.379	6,38

Fonte: elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-Inps e Istat (RCFL)

Di questi 56 mila, oltre 43 mila (esattamente 43.770, circa il 78%) sono stati i percettori trattati dalle PAL (Tabella 3).

Tabella 3 **Numero di percettori trattati dalle PAL per tipologia trattamento e Genere (val. e val. % per tipologia trattamento e genere)**

Tipologia trattamento		Genere		Totale
		Donne	Uomini	
Solo CIG in Deroga	v.a.	15915	21441	37.356
	% entro Cassa	42,6%	57,4%	100,0%
	% entro Genere	84,8%	85,8%	85,3%
Solo Mobilità in deroga	v.a.	2494	3097	5.591
	% entro Mobilità	44,6%	55,4%	100,0%
	% entro Genere	13,3%	12,4%	12,8%
Entrambe (CIGD+MD)	v.a.	365	458	823
	% entro Cassa - Mobilità	44,3%	55,7%	100,0%
	% entro Genere	1,9%	1,8%	1,9%
Totale	**v.a.**	**18.774**	**24.996**	**43.770**
	% entro Cassa - Mobilità	**42,9%**	**57,1%**	**100,0%**
	% entro Genere	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Isfol su Data base PAL Regione Lazio, anni 2009-2012

Il sistema di monitoraggio delle politiche attive del lavoro ad oggi attivato consente di osservare nel dettaglio le caratteristiche dell'utenza coinvolta e i percorsi realizzati. Le tabelle che seguono sono il frutto dell'elaborazione effettuata dall'ISFOL sui dati forniti dalla Regione Lazio sui singoli individui.
Dal monitoraggio emerge un sostanziale bilanciamento dei generi nella fruizione della CIG in deroga e della mobilità, con una leggera predominanza degli uomini (tabella 3). Ciò peraltro si spiega con la struttura del mercato del lavoro laziale nei settori maggiormente colpiti dalla crisi socio-economica.
La struttura dell'offerta di lavoro laziale peraltro spiega la distribuzione per età dell'utenza degli ammortizzatori sociali in deroga: la maggioranza di essi si colloca tra i 35 e i 54 anni di età per entrambe le tipologie. La tabella 4 mostra come le 3 tipologie (solo CIG, solo Mobilità ed entrambe) si distribuiscano sostanzialmente in maniera uguale per tutte le classi di età mantenendo sempre una netta prevalenza della CIG in Deroga (che si attesta sempre su valori compresi tra l'80/85%).

Tabella 4 Numero di percettori trattati dalle PAL per tipologia trattamento e per classe di età val. assoluti e val. % per tipologia trattamento e classe di età)

		Classi di età						Totale
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+	
Solo CIG in Deroga	v.a.	650	6.379	12.257	11.620	6.092	282	**37.280**
	% entro Cassa	1,7%	17,1%	32,9%	31,2%	16,3%	0,8%	**100,0%**
	% entro Classi di età	82,1%	84,3%	85,5%	86,6%	84,3%	79,2%	**85,3%**
Solo Mobilità in deroga	v.a.	135	1.051	1.760	1.573	1.002	62	**5.583**
	% entro Mobilità	2,4%	18,8%	31,5%	28,2%	17,9%	1,1%	**100,0%**
	% entro Classi di età	17,0%	13,9%	12,3%	11,7%	13,9%	17,4%	**12,8%**
Entrambe (CIGD+MD)	v.a.	7	135	311	226	131	12	**822**
	% entro Cassa - Mobilità	0,9%	16,4%	37,8%	27,5%	15,9%	1,5%	**100,0%**
	% entro Classi di età	0,9%	1,8%	2,2%	1,7%	1,8%	3,4%	**1,9%**
Totale	**v.a.**	**792**	**7.565**	**14.328**	**13.419**	**7.225**	**356**	**43.685**
	% entro Cassa - Mobilità	**1,8%**	**17,3%**	**32,8%**	**30,7%**	**16,5%**	**0,8%**	**100,0%**
	% entro Classi di età	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Isfol su Data base PAL Regione Lazio, anni 2009-2012

Le elaborazioni riguardanti il titolo di studio degli utenti (tabella 5) confermano un dato registrato a livello nazionale, vale a dire una forte concentrazione di fasce medie di istruzione (media e media superiore). Agli estremi della curva, sia la presenza di un 10,5% di persone in possesso di un titolo di studio elevato tra i cassa integrati in deroga, sia la proporzione di coloro che non possiedono un titolo di studio (2,5% per i CIG) costituiscono un aspetto problematico per la predisposizione di un offerta coerente con le esigenze dei lavoratori sia in senso professionalizzante (per coloro già in possesso di titoli di studio "forti"), sia in senso qualificante, per i titolo più bassi.
Rilevante è anche l'alta percentuale (circa il 10%) di percettori con un titolo di studio elevato (universitario e post-universitario) a conferma della gravità della crisi. Valore che rimane significativo per tutte le tre tipologie di trattamento, con una punta del 10,5% per i lavoratori in CIG in deroga.
Analizzando ancora il titolo di studio con la cittadinanza dei destinatari di politiche attive (Tabella 6) si evidenzia come gli stranieri siano quasi il 6% (percentuale che rispecchia la quota di lavoratori stranieri secondo l'indagine Forze Lavoro di Istat) e che anche nel caso dei lavoratori stranieri occorre studiare percorsi di qualificazione e professionalizzazione.
In tal senso la scelta effettuata nel corso degli ultimi due anni dalla Regione, orientata a corsi di formazione diversificati per tipologia di utenza, appare coerente con le esigenze della domanda.
È interessante notare come l'alta percentuale di percettori con un titolo di studio elevato (9,1%) si confermi anche tra i lavoratori extra-comunitari.

Tabella 5 Numero di percettori trattati dalle PAL per Titolo di studio e tipologia trattamento val. assoluti e val. % per tipologia trattamento e titolo di studio)

Titolo di studio		Tipologia trattamento			Totale
		Solo C	Solo M	Entrambe (C+M)	
Non rilevato	v.a.	32	3	0	**35**
	% entro Titolo di studio	91,4%	8,6%	0,0%	**100,0%**
	% entro Cassa - Mobilità	0,1%	0,1%	0,0%	**0,1%**
Nessun titolo di studio	v.a.	940	198	17	**1.155**
	% entro Titolo di studio	81,4%	17,1%	1,5%	**100,0%**
	% entro Cassa - Mobilità	2,5%	3,5%	2,1%	**2,6%**

›››

segue
Tabella 5

Titolo di studio		Tipologia trattamento			Totale
		Solo C	Solo M	Entrambe (C+M)	
Licenza elementare	v.a.	1.628	355	32	**2.015**
	% entro Titolo di studio	80,8%	17,6%	1,6%	**100,0%**
	% entro Cassa - Mobilità	4,4%	6,3%	3,9%	**4,6%**
Licenza media	v.a.	13.591	2.300	291	**16.182**
	% entro Titolo di studio	84,0%	14,2%	1,8%	**100,0%**
	% entro Cassa - Mobilità	36,4%	41,1%	35,4%	**37,0%**
Titolo di istruzione secondaria superiore (scolastica ed extra-scolastica) che non permette l'accesso all'universita	v.a.	2.253	351	45	**2.649**
	% entro Titolo di studio	85,1%	13,3%	1,7%	**100,0%**
	% entro Cassa - Mobilità	6,0%	6,3%	5,5%	**6,1%**
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'universita	v.a.	14.983	2.049	361	**17.393**
	% entro Titolo di studio	86,1%	11,8%	2,1%	**100,0%**
	% entro Cassa - Mobilità	40,1%	36,6%	43,9%	**39,7%**
Diploma terziario extra-universitario (belle arti, diplomatica, interprete, ecc.)	v.a.	14	1	1	**16**
	% entro Titolo di studio	87,5%	6,3%	6,3%	**100,0%**
	% entro Cassa - Mobilità	0,0%	0,0%	0,1%	**0,0%**
Diploma universitario e titoli universitari superiori (laurea vecchio e nuovo ordinamento, ecc.)	v.a.	3.915	334	76	**4.325**
	% entro Titolo di studio	90,5%	7,7%	1,8%	**100,0%**
	% entro Cassa - Mobilità	10,5%	6,0%	9,2%	**9,9%**
Totale	v.a.	37.356	5.591	823	**43.770**
	% entro Titolo di studio	85,3%	12,8%	1,9%	**100,0%**
	% entro Cassa - Mobilità	100,0%	100,0%	100,0%	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Isfol su Data base PAL Regione Lazio, anni 2009-2012

Tabella 6 Lavoratori in CIGD e in Mobilità in deroga per titolo di studio e cittadinanza (val. assoluti e val. % per titolo di studio e cittadinanza)

Titolo di studio		Cittadinanza			Totale
		Italia	UE	Extra UE	
Non rilevato	v.a.	3	21	11	35
	% entro Titolo di studio	8,6%	60,0%	31,4%	100,0%
	% entro Cittadinanza	0,0%	1,5%	0,9%	0,1%
Nessun titolo di studio	v.a.	161	523	471	1.155
	% entro Titolo di studio	13,9%	45,3%	40,8%	100,0%
	% entro Cittadinanza	0,4%	38,5%	40,1%	2,6%
Licenza elementare	v.a.	1.922	33	60	2.015
	% entro Titolo di studio	95,4%	1,6%	3,0%	100,0%
	% entro Cittadinanza	4,7%	2,4%	5,1%	4,6%
Licenza media	v.a.	15.603	308	271	16.182
	% entro Titolo di studio	96,4%	1,9%	1,7%	100,0%
	% entro Cittadinanza	37,8%	22,7%	23,1%	37,0%
Titolo di istruzione secondaria superiore (scolastica ed extra-scolastica) che non permette l'accesso all'università	v.a.	2.517	86	46	2.649
	% entro Titolo di studio	95,0%	3,2%	1,7%	100,0%
	% entro Cittadinanza	6,1%	6,3%	3,9%	6,1%
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università	v.a.	16.888	298	207	17.393
	% entro Titolo di studio	97,1%	1,7%	1,2%	100,0%
	% entro Cittadinanza	41,0%	22,0%	17,6%	39,7%
Diploma terziario extra-universitario (belle arti, diplomatica, interprete, ecc.)	v.a.	15	0	1	16
	% entro Titolo di studio	93,8%	0,0%	6,3%	100,0%
	% entro Cittadinanza	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
Diploma universitario e titoli univesritari superiori (laurea vecchio e nuovo ordinamento, ecc.)	v.a.	4.130	88	107	4.325
	% entro Titolo di studio	95,5%	2,0%	2,5%	100,0%
	% entro Cittadinanza	10,0%	6,5%	9,1%	9,9%
Totale	**v.a.**	**41.239**	**1.357**	**1.174**	**43.770**
	% entro Titolo di studio	**94,2%**	**3,1%**	**2,7%**	**100,0%**
	% entro Cittadinanza	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Isfol su Data base PAL Regione Lazio, anni 2009-2012

Tale scelta strategica si evidenzia chiaramente nella tabella seguente (Tabella 7) che mostra il numero complessivo degli interventi effettuati, pari a 103.381, ben oltre quindi il numero dei beneficiari conteggiati (43.770 percettori), in considerazione della pluralità delle azioni fruite da ciascun individuo. La tabella fotografa il perdurare di una situazione di crisi che porta i destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga a ricorrere più di una volta ad interventi di politica attiva, talvolta percorrendo in sequenza le diverse tipologie previste senza soluzione di continuità, in attesa di una ripresa del mercato e del superamento della fase critica dell'azienda. Da notare che oltre l'80% di tutte le tipologie di corso è stato destinato ai lavoratori in CIG, ad eccezione dei corsi di qualifica o abilitazione, per i quali la quota scende al 65,5%. Per entrambe le categorie di percettori, i corsi di riqualificazione e specializzazione professionale sono stati quelli maggiormente seguiti: il 64,9% del totale delle azioni dei lavoratori in CIG e il 50,3% per quelli in Mobilità.

Tabella 7 Numero di Servizi PAL per tipologia corso e tipologia trattamento (val. assoluti e val. % per tipologia corso e tipologia trattamento)

Tipologia corso		CIG	MOB	Totale
Competenze di base	v.a.	12.481	2.313	14.794
	% entro Tipologia corso	84,4%	15,6%	100,0%
	% entro C/M	14,1%	15,5%	14,3%
Competenze trasversali/Relazioni	v.a.	1.711	307	2.018
	% entro Tipologia corso	84,8%	15,2%	100,0%
	% entro C/M	1,9%	2,1%	2,0%
Corsi di qualifica o abilitazione	v.a.	6.401	3.366	9.767
	% entro Tipologia corso	65,5%	34,5%	100,0%
	% entro C/M	7,2%	22,5%	9,4%
Corsi di riqualificazione e specializzazione professionale	v.a.	57.410	7.521	64.931
	% entro Tipologia corso	88,4%	11,6%	100,0%
	% entro C/M	64,9%	50,3%	62,8%
Prodotti di orientamento	v.a.	8.716	1.230	9.946
	% entro Tipologia corso	87,6%	12,4%	100,0%
	% entro C/M	9,9%	8,2%	9,6%
Prodotti per l'autoimpiego	v.a.	1.698	227	1.925
	% entro Tipologia corso	88,2%	11,8%	100,0%
	% entro C/M	1,9%	1,5%	1,9%
Totale	**v.a.**	**88.417**	**14.964**	**103.381**
	% entro Tipologia corso	**85,5%**	**14,5%**	**100,0%**
	% entro C/M	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fonte: Elaborazioni Isfol su Data base PAL Regione Lazio, anni 2009-2012

La tabella riporta una prevalenza netta di corsi lunghi professionalizzanti (confermata dalla tabella 8 che fornisce la durata media degli interventi) ed evidenzia, ancora una volta, la scelta strategica effettuata dalla Regione in questo ambito.
Si tratta per lo più di una situazione che riguarda il territorio della provincia di Roma (tabella 9) la quale, rispetto alle altre realtà provinciali, presenta una densità di popolazione e una concentrazione di attività produttive molto più elevata rispetto al resto della Regione: i trattamenti sono oltre 67mila a fronte di quasi 28mila percettori, rispettivamente circa il 65% e il 63% del totale della Regione Lazio.

Tabella 8 Durata media delle politiche attive del lavoro per tipologia trattamento (val. espressi in ore di frequenza al corso)

	Tipologia trattamento			Totale
	Solo C	Solo M	Entrambe (C+M)	
Presenze	2.980.967	901.248	214.792	**4.097.007**
Individui	37.356	5.591	823	**43.770**
Durata media PAL	80	161	261	**94**

Fonte: Elaborazioni Isfol su Data base PAL Regione Lazio, anni 2009-2012

Tabella 9 Distribuzione dei trattamenti e dei percettori per provincia dei Centri per l'Impiego della Regione (val. assoluti e val. %)

Provincia CPI	Trattamenti		Percettori	
	Frequenza	Percentuale	Frequenza	Percentuale
Roma	67.067	64,9	27.619	63,1
Frosinone	16.685	16,1	8.059	18,4
Latina	13.440	13,0	5.511	12,6
Viterbo	2.459	2,4	1.477	3,4
Rieti	3.730	3,6	1.104	2,5
Totale	**103.381**	**100,0**	**43.770**	**100,0**

Fonte: Elaborazioni Isfol su Data base PAL Regione Lazio, anni 2009-2012

13 Abruzzo

Impianto normativo e regolamentare

Annualità 2012 – Descrizione analitica

Il 28 marzo 2012 il Cicas (Comitato d'intervento per crisi aziendali e di settore), ha approvato il nuovo Accordo Quadro per il 2012 che ridefinisce i criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga dal 1° aprile 2012, in base alle risorse derivanti dagli accordi tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Abruzzo sottoscritti sino alla data del 10 novembre 2011, nonché ai successivi accordi integrativi. A conclusione del monitoraggio della spesa dei fondi per gli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011 è emerso che, nel corso del 2011, tali interventi hanno interessato circa 8.000 lavoratori nell'intero territorio regionale, con una spesa totale di circa 40 milioni di euro. In particolare, sono state utilizzate risorse finanziarie pari a 36,5 milioni di euro per la Cassa Integrazione Guadagni in deroga e la mobilità in deroga per tutto il territorio della Regione Abruzzo, e ulteriori 3,1 milioni di euro per la sola Area del Sisma. La Regione Abruzzo disponeva dunque di risorse residue da utilizzare per gli ammortizzatori sociali in deroga per l'annualità 2012, pari a circa 38 milioni di euro per l'area regionale e 40 milioni di euro per l'area sisma, per un totale di circa 80 milioni di euro.
Il suddetto accordo contiene le Linee Guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga.
Le riunioni del Cicas dell'11 aprile 2012, del 27 giugno 2012, del 18 ottobre 2012 e della Conferenza dei Servizi del 28 giugno 2012 e del 24 ottobre 2012 in pratica riconfermano ed ampliano gli interventi già approvati, includendo nella platea dei beneficiari i lavoratori sospesi, licenziati o cessati per scadenza di contratto nei periodi dal 01/07/2012 al 30/09/2012 e dal 01/10/2012 al 31/12/2012, e prorogando la concessione degli ammortizzatori a coloro ai quali risulta scadere l'indennità di mobilità in deroga nello stesso periodo. Anche le procedure di accesso ai trattamenti in deroga rimangono sostanzialmente immutate.

Nel primo semestre del 2012, gli interventi di ammortizzatori sociali in deroga hanno interessato circa 6.700 lavoratori nell'intero territorio regionale, con una spesa totale stimata al 27/06/2012 di circa € 21.152.000. In particolare, per la CIG in deroga nella Regione Abruzzo sono stati spesi € 8.852.000, e per la mobilità in deroga sono stati spesi 6,5 milioni di euro. Nell'Area del sisma sono stati spesi ulteriori 1.900.000 euro per la CIG in deroga e 3.900.000 euro per la mobilità in deroga. Di conseguenza, le risorse residue da utilizzare per gli AA.SS. in deroga erano stimate in 16 milioni di euro per la Regione Abruzzo e 35 milioni di euro per l'area sisma.
Il 23 ottobre 2012 è stato sottoscritto un accordo tra il Ministero del Lavoro e la Regione Abruzzo, con il quale si è convenuto di destinare alla regione ulteriori 12 milioni di euro a valere sui fondi nazionali per la concessione o per la proroga in deroga alla vigente normativa di trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria e/o straordinaria, di mobilità, di disoccupazione speciale ai lavoratori subordinati a tempo determinato ed indeterminato, con inclusione degli apprendisti e dei lavoratori somministrati[1].
Al 30 settembre 2012, gli interventi in deroga hanno interessato circa 8.700 lavoratori, con una spesa totale stimata di circa 37 milioni di euro, secondo il seguente schema:

	Regione Abruzzo	Area Sisma[2]
CIG in deroga	6.000 lavoratori	700 lavoratori
Mobilità in deroga	1.500 lavoratori	500 lavoratori
Risorse residue	23 milioni di euro	33 milioni di euro

Alla data del 18 ottobre 2012 (come risulta da verbale Cicas) risultavano sottoscritti oltre 5000 PAI ed assegnate doti per un importo di circa 7,5 milioni di euro.
Infine la riunione del Cicas del 28/12/2012 ha stipulato l'Accordo Quadro che definisce i criteri per l'accesso agli Ammortizzatori Sociali in deroga per il primo semestre dell'anno 2013. Tale Accordo ricalca sostanzialmente quello stipulato in sede Cicas in data 28/03/2012.

Riunioni del CICAS (Comitato di Intervento per le Crisi Occupazionali e di Settore e successive Conferenze dei Servizi):
- Cicas - 28/03/2012 - Accordo Quadro - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi";
- Conferenza dei Servizi del 30/03/2012;

---

1 Decreto n. 70982 del 25/01/2013.
2 Con il Cicas del 18/10/2012, a partire dal 01 gennaio 2012, in merito ai requisiti di accesso alla mobilità in deroga, sono ricomprese nell'area sisma non solo le aziende che risiedono in tale area, ma anche quelle che vi hanno la sede operativa.

- Cicas del 11/04/2012 - modifiche ed integrazioni all'Accordo Quadro del 28/03/2012;
- Cicas - Verbale del 27/06/12 - modifiche ed integrazioni all'Accordo Quadro del 28/03/2012;
- Conferenza dei Servizi del 28/06/2012;
- Cicas - Verbale del 18/10/2012 - modifiche ed integrazioni all'Accordo Quadro del 28/03/2012;
- Conferenza dei Servizi del 24/10/2012;
- Cicas - Verbale del 28/12/2012 - modifiche ed integrazioni all'Accordo Quadro del 28/03/2012.

Annualità 2009-2011

Con l'*Accordo Quadro Stato-Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.
Il Comitato di intervento per le crisi aziendali e di settore (C.I.C.A.S)[3] in data 28/01/2011, 20/04/2011, 25/07/2011, 28/10/2011, 03/11/2011, 21/12/2011, ha approvato "Ulteriori misure ammortizzatori in deroga" concedendo la proroga delle misure di sostegno al reddito a favore dei lavoratori interessati da situazioni di crisi fino al primo trimestre 2012.
Il *10 novembre 2011* è stato sottoscritto un accordo tra il Ministero del Lavoro e la Regione Abruzzo, con il quale si è convenuto di destinare alla regione ulteriori 20 milioni di euro a valere sui fondi nazionali per la concessione o per la proroga in deroga alla vigente normativa di trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria e/o straordinaria, di mobilità, di disoccupazione speciale ai lavoratori subordinati a tempo determinato ed indeterminato, con inclusione degli apprendisti e dei lavoratori somministrati.
La Determina Direttoriale D.L./111 del 19/12/2011 - proroga per l'annualità 2012 il "Patto delle Politiche Attive del lavoro per i lavoratori colpiti dalla crisi percettori di ammortizzatori sociali in deroga" (Approvato con D.G.R. 1034 del 29/12/2010).

Riunioni del CICAS:
- Cicas - 29/01/2010 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi" –
- Conferenza dei Servizi del 02/02/2010

---

[3] Organismo composto dagli Assessori regionali al Lavoro e allo Sviluppo Economico, dai 4 Assessori provinciali al Lavoro, dai rappresentanti delle Parti Sociali, dell'INPS e della DRL e che si avvale dell'assistenza tecnica di Italia Lavoro, ricostituito con la D.G.R. n. 45 del **14 febbraio 2009**.

- Cicas - 28/04/2010 - Accordo Quadro - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
- Conferenza dei servizi del 05/05/2010
- Cicas - 29/07/2010 "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
- Conferenza dei servizi del 02/08/2010
- Cicas - 05/11/2010 "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
- Conferenza dei servizi del 09/11/2010
- Cicas - 28/01/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
- Conferenza dei Servizi del 31/01/2011
- Cicas - 20/04/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
- Conferenza dei Servizi del 29/04/2011
- Cicas - 25/07/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
- Conferenza dei Servizi del 28/07/2011
- Cicas - 28/10/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
- Conferenza dei Servizi del 03/11/2011
- Cicas - 21/12/2011 - "Monitoraggio azioni" e "Proroga interventi"
- Conferenza dei Servizi del 23/12/2011

Accordi tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Regione Abruzzo per l'assegnazione di risorse da utilizzare per l'erogazione di ammortizzatori in deroga.

- 14/04/2010 - concessione di € 60 milioni, di cui 30 milioni per Area Abruzzo e 30 milioni per Area Sisma - decreto n. 53256 del 12/07/2010;
- 27/10/2010 - concessione di € 30 milioni per Area Abruzzo - decreto n. 56218 del 24/12/2010;
- 19/04/2011 - concessione di € 35 milioni, di cui 20 milioni per Area Abruzzo e 15 milioni per Area Sisma - decreto n. 60924 del 28/07/2011;
- 10/11/2011 - concessione di € 20 milioni per Area Abruzzo - decreto n. 64127 del 10/11/2011;
- *Delibera n. 1034 del 29/12/2010* - Approvazione del Patto delle Politiche Attive del Lavoro per i lavoratori colpiti dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga;
- *Determina Direttoriale n. 111 del 19/12/2011* - Proroga del Patto delle Politiche Attive del Lavoro per i lavoratori colpiti dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga anche per l'anno 2012.

Platea soggettiva

CIG in deroga - Aziende beneficiarie

L'intervento d'integrazione salariale in deroga è destinato esclusivamente ai datori di lavoro con unità produttive ubicate nella Regione Abruzzo.
Le imprese industriali sono ammesse al trattamento di integrazione salariale in deroga nel caso in cui non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti ordinari (CIGO e CIGS).
Restano escluse dall'intervento le seguenti categorie:

- aziende agricole;
- imprese dello spettacolo, limitatamente al personale artistico;
- datori di lavoro domestico;
- imprese appartenenti al settore armatoriale/pesca;
- compagnie e gruppi portuali, con esclusione di quei datori di lavoro sprovvisti delle apposite tutele del settore;
- enti pubblici.

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

I lavoratori subordinati a tempo determinato o indeterminato che operano sul territorio delle Regione Abruzzo, sospesi o ad orario ridotto, che non possono accedere agli strumenti ordinari in quanto non operano oppure risultano esauriti e con un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni continuativi maturata presso lo stesso datore di lavoro ammesso al trattamento. A favore dei lavoratori somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso la società fornitrice; per gli apprendisti passati in qualifica si computa anche il periodo di apprendistato.
I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato possono essere ammessi al trattamento di integrazione salariale in deroga fino alla scadenza del contratto in corso.
I lavoratori con qualifica di apprendista, dipendenti di datori di lavoro che utilizzano l'ammortizzatore ordinario (CIGO e CIGS), possono accedere alle misure di CIG in deroga.
Restano esclusi dal trattamento di integrazione salariale in deroga:

- dirigenti;
- lavoratori domestici;
- collaboratori coordinati e continuativi;
- soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato;
- i lavoratori con contratto part time verticale per i soli periodi di sospensione programmata.

I presupposti per il ricorso alla CIG in deroga sono:

- la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario della normativa in deroga;
- sospensione dal lavoro a zero ore o con riduzione di orario, determinate dalle cause previste dalla legge riguardanti l'unità produttiva in cui è inserito il lavoratore;
- perdita o decurtazione della retribuzione, proporzionata alle ore di lavoro non prestato, per le ore o giornate in cui per legge o per contratto sarebbe spettato;
- ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa oppure, per gli esuberi dichiarati nel verbale di consultazione sindacale, presentazione del piano di gestione delle eccedenze condiviso con le OO.SS. in sede istituzionale;
- la mancanza o l'esaurimento, per almeno un lavoratore, degli istituti di tutela al reddito per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), b) e c) del D.L. 185/2008, convertito in L. 2/2009, oppure in caso di esaurimento dei fondi della bilateralità.

Per le imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali, qualora si valuti indispensabile il ricorso alla CIG in deroga, la richiesta dovrà essere accompagnata da piani di gestione delle eccedenze che pongano particolare attenzione ai processi di ricollocazione, anche verso altre imprese del territorio, opportunamente integrati ed affiancati da programmi di politiche attive, comprensivi di percorsi di riqualificazione delle competenze. In tali casi, l'esame congiunto previsto dalle procedure relative agli interventi di integrazione salariale in deroga, con la condivisione del piano di gestione delle eccedenze e del programma di politiche attive comprensivo di percorsi di riqualificazione delle competenze, a pena di inammissibilità dell'istanza, deve essere svolto in sede istituzionale, presso le Province o la Regione, secondo le competenze attribuite dagli artt. 2 e 3 della L.R. 76/1998.
Resta escluso il ricorso alla CIG in deroga nei casi di sospensione programmata delle attività lavorativa (contratto part time verticale).

Misura e durata del trattamento

L'integrazione salariale è dovuta nella misura prevista dalla legislazione vigente: l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore zero ed il limite orario contrattuale. La misura è erogata nel limite del massimale retributivo mensile; continuano a trovare applicazione le percentuali di abbattimento dei predetti trattamenti previsti nella misura del 10% per la prima proroga, del 30% per la seconda proroga e 40% per le proroghe successive.
Per quanto non disposto dalle Linee guida, trovano in materia piena applicazione le disposizioni di legge, di contratto ed amministrative che regolano l'istituto della CIGO, compatibilmente ai settori e/o alle mansioni per le quali, per effetto di normative di legge di contratto, vengono utilizzati regimi di orario discontinui.

Per i lavoranti a domicilio monocommessa verranno integrate le ore/giornate, su computo mensile della differenza tra le ore/giornate svolte in media sui mesi lavorati dell'anno precedente e quelle svolte parzialmente o non svolte nel periodo richiesto a causa di mancanza di commesse.

Durata complessiva

Le misure di CIG in deroga, secondo quanto disposto dal comma 21, dell'art. 33 della legge n. 183/2011 (legge di stabilità 2012), dovranno essere contenute entro il 31 dicembre 2012.

Richiesta di intervento

I datori di lavoro interessati, esperita la procedura di consultazione sindacale, devono trasmettere la richiesta di intervento di CIG in deroga utilizzando la procedura telematica presente sul sito http://www.inps.it/.
Ai sensi dell'art. 33 della legge n. 183/2011, (legge di stabilità 2012): "... I trattamenti di sostegno del reddito, nel caso di proroghe successive alla seconda, possono essere erogati esclusivamente nel caso di frequenza di specifici programmi di reimpiego, anche miranti alla riqualificazione professionale, organizzati dalla regione....". In tali casi l'esame congiunto, previsto nelle procedure relative agli interventi di integrazione salariale in deroga, a pena di inammissibilità dell'istanza, deve essere svolto in sede istituzionale, presso le Province o la Regione, secondo le competenze attribuite dagli artt. 2 e 3 della L.R. 76/1998.
Il verbale di accordo sindacale, pena l'inammissibilità dell'istanza, dovrà inderogabilmente riportare:

- specifica motivazione della richiesta di intervento;
- percorsi di politica attiva da porre in essere;
- periodi pregressi di CIG (CIGO, CIGS e CIG in deroga) già riconosciuti.

I datori di lavoro, all'atto della effettiva sospensione dei lavoratori, pena l'esclusione dal beneficio, dovranno trasmettere al CPI territorialmente competente, il relativo elenco dei lavoratori interessati.

Mobilità in deroga - Lavoratori beneficiari

I lavoratori residenti in Abruzzo da almeno 6 mesi, subordinati a tempo determinato o indeterminato, espulsi, che non possono accedere all'ammortizzatore ordinario perché mancante o esaurito, iscritti in regione Abruzzo presso un CPI o nelle liste di mobilità *ex lege* 223/1991 e con le seguenti qualifiche:

- operai;

- impiegati;
- intermedi;
- quadri;
- apprendisti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato;
- lavoratori somministrati;
- lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività lavorativa;
- lavoratori dimessi per giusta causa per le fattispecie previste dal CCNL o cessati per scadenza del contratto;
- lavoratori a domicilio monocommessa.

I lavoratori devono possedere il requisito relativo "all'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni", così come previsto dall'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991.
Restano esclusi dal trattamento di mobilità in deroga i lavoratori espulsi con le seguenti qualifiche:
- i dirigenti;
- i lavoratori domestici;
- i collaboratori coordinati e continuativi;
- i soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato.

Per la mobilità in deroga viene concesso un periodo residuo, sino a concorrenza della durata massima di 26 settimane, in favore dei lavoratori licenziati da aziende con più di 15 dipendenti, per i quali nel 2011 è scaduta l'indennità di mobilità ai sensi della legge 223/91. Viene inoltre concesso un periodo residuo di mobilità in deroga, sino a concorrenza della durata massima di 13 settimane, in favore dei lavoratori subordinati - a tempo indeterminato o determinato - degli apprendisti, dei lavoratori somministrati, dei soci lavoratori subordinati di cooperative, che siano stati licenziati per giustificato motivo, dimessi per giusta causa o cessati per scadenza del contratto, che non rientrano in altra tipologia di ammortizzatore sociale.

Durata complessiva

Le misure di mobilità in deroga, secondo quanto disposto dal comma 21, dell'art. 33 della legge n. 183/2011, (legge di stabilità 2012), dovranno essere contenute entro il 31 dicembre 2012.

Richiesta di intervento

La domanda di mobilità in deroga va presentata all'Amministrazione Provinciale territorialmente competente per il tramite del CPI. Contestualmente all'acquisizione della domanda il CPI, ai fini della presa in carico per l'attivazione del percorso di Politica Attiva, richiede al lavoratore la sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) ai sensi dell'art.19 comma 10 del D.L. 185/2008, convertito in L. 2/2009.
Le Amministrazioni Provinciali, fatta eccezione per i lavoratori residenti nei territori dei Comuni colpiti dagli eventi sismici che hanno interessato la Provincia dell'Aquila ed altri Comuni della Regione Abruzzo il giorno 06/04/2009, devono coinvolgere in specifici percorsi di Politica Attiva la totalità dei lavoratori in mobilità in deroga.

Il modello regionale adottato

Elementi sintetici che connotano il modello

La Regione Abruzzo ha avviato il processo di attuazione delle politiche di intervento contro la crisi con il "Progetto Speciale Multiasse ad attuazione provinciale", di cui al Piano Operativo 2007/2008, finanziato con risorse del P.O. F.S.E. Abruzzo 2007-2013, nell'ambito del quale sono stati finanziati i primi interventi innovativi di politica attiva del lavoro in favore dei lavoratori percettori di AA.SS. in deroga.
Tale processo di innovazione ha trovato il suo compimento con il Progetto Speciale multiasse "*Patto delle politiche attive per i lavoratori colpiti dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga*", inserito nella programmazione 2009/2011 del P.O. FSE, approvato con D.G.R. n. 744 del 27/09/2010, con il quale la Regione Abruzzo intende orientare la propria azione politica e programmatoria verso il rafforzamento del raccordo tra politiche passive e attive del lavoro, integrando risorse nazionali e regionali ai fini di una più efficace e tempestiva azione di aggiornamento delle competenze e/o di riqualificazione e reimpiego dei lavoratori.
Il 26 gennaio 2011 è stato firmato dall'Assessore regionale al Lavoro e gli Assessori delle quattro Province abruzzesi, un protocollo d'intesa per la realizzazione delle attività previste "Patto delle Politiche Attive del lavoro per i lavoratori colpiti dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga". Il progetto, accolto con parere favorevole dalla Commissione Tripartita regionale ed approvato con Delibera di Giunta Regionale, prevede un impegno finanziario di 32 milioni di euro, di cui 16 milioni per servizi formativi e di accompagnamento all'occupabilità e 16 milioni a titolo di indennità di partecipazione agli stessi servizi.
Il Patto delle politiche attive per i lavoratori interessati dalla crisi, percettori di ammortizzatori sociali in deroga, prevede l'erogazione delle seguenti misure:

1. nel periodo di sospensione: la realizzazione di percorsi di aggiornamento delle competenze coerenti con i fabbisogni professionali, rivolti a lavoratori in costanza di rapporto di lavoro per i quali si prevede una reimmissione nel processo produttivo di provenienza;
2. nel periodo di mobilità: la realizzazione di percorsi di adeguamento delle competenze, finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi.

I destinatari delle misure di politica attiva sono i lavoratori residenti/domiciliati nella regione Abruzzo, beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga (CIG o mobilità), ex art. 19, L 2/2009, in quanto sospesi o a rischio di espulsione dai processi produttivi per un periodo di almeno 4 settimane ed espulsi dal processo produttivo.

L'attivazione di interventi di politica attiva

Lo strumento individuato dalla Regione Abruzzo per attivare le politiche attive del lavoro è la "Dote Individuale", ossia l'ammontare delle risorse di cui il lavoratore, percettore dell'ammortizzatore sociale in deroga, è assegnatario. La Dote è finalizzata a rafforzare le competenze del lavoratore sospeso e, quindi, a potenziare il capitale umano delle imprese o rafforzare le competenze dei lavoratori già licenziati per favorirne la loro ricollocazione.
La dote ha una durata massima di 6 mesi con un valore medio standard di 600 euro mensili per lavoratore. Il valore complessivo delle doti attribuite a ciascun destinatario potrà essere compreso da un minimo di € 420,00 ad un massimo di € 4.680,00 e non può essere superiore all'ammontare del sostegno al reddito percepito dal lavoratore.
Il valore della Dote è strettamente correlato alla durata degli interventi di politica attiva che, a sua volta, è collegata al periodo di utilizzo dell'ammortizzatore in deroga da parte del lavoratore.
Al lavoratore destinatario della Dote Individuale, quota parte di quanto erogato dall'INPS a titolo di ammortizzatore in deroga, per un valore massimo non superiore alla stessa dote, viene riconosciuta come indennità di partecipazione ai servizi di accompagnamento all'occupabilità ed ai servizi formativi.
L'indennità di partecipazione è alternativa e non aggiuntiva rispetto al valore dell'indennità di ammortizzatore in deroga di cui il lavoratore è titolare e, pertanto, non rappresenta un ulteriore riconoscimento economico erogabile dalla regione, tramite le Province, al destinatario della dote individuale.

Tipologie di servizi offerti

Attraverso l'assegnazione della **"Dote Individuale"**, Il titolare accede:

- ai servizi di accompagnamento all'occupabilità attraverso la rete dei servizi pubblici per l'impiego (Centri per l'Impiego) o dei soggetti privati accreditati nella Regione Abruzzo per i servizi di orientamento;
- ai servizi formativi attraverso gli Organismi formativi accreditati in Regione Abruzzo per la formazione continua.

Descrizione del percorso seguito dal lavoratore

Servizi	Contenuto	Output
Colloquio di accoglienza I livello	Verifica dei requisiti del destinatario Presa in carico del destinatario Colloqui di orientamento e fornitura di informazioni sui servizi disponibili	DID (rilascio o acquisizione) Scheda anagrafica
Colloquio individuale di II livello (specialistico)	Colloquio per un esame approfondito delle problematiche e delle caratteristiche del destinatario che prevede un'analisi delle sue esperienze formalizzata in una scheda individuale Redazione dei contenuti del curriculum vitae del destinatario secondo il format Europass	Scheda individuale ambiti di sviluppo; Curriculum vitae in formato europeo Europass
Assessment delle competenze	Percorso di analisi delle esperienze formative professionali e sociali che consente di individuare le competenze e gli elementi valorizzabili del destinatario al fine di progettare un piano di sviluppo professionale per il raggiungimento di specifici obiettivi. Il percorso articolato in funzione delle singole necessità deve essere tracciato in appositi report. L'esito del percorso deve essere sintetizzato in una scheda individuale	Scheda delle competenze già sviluppate e da sviluppare
Definizione del percorso	Supporto nell'individuazione di percorsi formativi e/o lavorativi; declinazione dei fabbisogni individuali di formazione in termini di competenze/abilità/conoscenze; Networking e scouting degli organismi di formazione in grado di erogare i percorsi formativi; Individuazione dei moduli formativi e loro articolazione in competenze, ore, costo, soggetto che eroga la formazione, data di inizio e di conclusione	PAI (sottoscritto entro 5 giorni dall'autorizzazione della CIG in deroga)

I servizi esposti sono erogati ai destinatari secondo le seguenti modalità:
Colloquio di I e II livello dal Centro per l'Impiego territorialmente competente;
Assessment (Bilancio) delle competenze e Definizione del percorso dagli Organismi di Formazione accreditati per la Tipologia Orientamento oppure dal CPI, in base alla scelta operata dal lavoratore;
I servizi dovranno essere erogati preferibilmente entro il primo mese della concessione della CIG/Mobilità in deroga secondo i seguenti standard di durata:

Lavoratori in sospensione o riduzione di orario (CIG in deroga)

Servizi	Durata (in ore)
Colloquio individuale di I e II livello	2
Assessment delle competenze	2
Definizione del percorso	1
Totale	**5**

Lavoratori in sospensione o riduzione di orario (mobilità in deroga)

Servizi	Durata (in ore)
Colloquio individuale di I e II livello	2
Assessment delle competenze	4
Definizione del percorso	2
Totale	**8**

In caso di proroga della concessione dell'ammortizzatore sociale (sia CIG che Mobilità in deroga), il lavoratore deve recarsi nuovamente, nei tempi previsti per la prima concessione, al Centro per l'Impiego competente al fine di definire il nuovo percorso di politica attiva.

I soggetti istituzionali coinvolti

Ciascuna Provincia gestisce direttamente le risorse finanziarie assegnate dalla Regione per l'erogazione delle misure di politica attiva del lavoro nel rispetto della normativa del FSE e gestisce direttamente le relazioni con gli OdF accreditati che erogano i servizi di accompagnamento all'occupabilità e quelli formativi nel rispetto:

- della normativa FSE;
- delle Linee Guida per l'attuazione operativa degli interventi del PO 2007/2013;
- del Vademecum per l'ammissibilità della spesa 2007/2013 (versione del 2 novembre 2010 e s.m.i.);
- delle semplificazioni attuate dalla regione attraverso l'introduzione della standardizzazione dei costi ai sensi del Regolamento CE (369/2009) del 06/05/2009.

La Dote Individuale viene gestita analogamente al voucher formativo, secondo quanto previsto dalle Linee Guida per l'attuazione operativa degli interventi del PO FSE Abruzzo 2007/2013 Ob. C.R.O. La modalità di erogazione del voucher è quella definita" indiretta" ai sensi delle Linee Guida di cui sopra; la Provincia eroga direttamente all'Organismo di Formazione la quota della dote corrispondente alla tipologia di servizio erogato, in nome e per conto del destinatario, in un'unica soluzione e al termine del servizio erogato.

Ai fini dell'ammissibilità della spesa, si rilevano i seguenti elementi:
- il percorso di politica attiva è stato effettivamente realizzato;
- il percorso attivato è coerente con la tipologia e durata dell'ammortizzatore concesso al destinatario della DOTE.

Raccordo con imprese e sistema della Formazione professionale

Con il progetto 'Welfare to Work', l'assessorato regionale alle Politiche Attive del Lavoro ha erogato 1,5 milioni di euro di fondi nazionali, prevedendo bonus assunzionali a favore dei datori di lavoro e di tutte le imprese del territorio regionale con meno di 50 dipendenti, interessate ad assumere soggetti svantaggiati con un rapporto di lavoro determinato o indeterminato. Sul BURA Ordinario n. 80 del 22 dicembre 2010, è stata pubblicata la Determinazione dirigenziale N. D.L. 23/41 con cui si approva l'Avviso pubblico, riaperto per il periodo dal 09/05/012 al 31/05/2012 con D.D. 17DL23 del 09/05/2012, per la presentazione delle istanze a valere sul Progetto "Welfare to Work" e relativi allegati concernenti rispettivamente le tipologie di aiuto di seguito indicate:
- assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno (pari o superiore a 30 ore settimanali) ed indeterminato;
- assunzione con contratto di apprendistato;
- trasformazione di contratto da tempo determinato inferiore a 12 mesi, a tempo indeterminato;
- assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno (pari a superiore a 30 ore settimanali) e determinato di almeno 12 mesi.

I bonus previsti sono di due tipi: di 5.000 euro in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, in caso di assunzione con contratto di apprendistato e, infine, in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato, inferiore a 12 mesi, a tempo indeterminato. Sarà di 2.000 euro, invece, il bonus per ogni soggetto assunto con contratto a tempo determinato.
Sono pervenute n. 453 istanze di ammissione a finanziamento; previa verifica, tramite i Centri per l'Impiego, del requisito essenziale dei soggetti target oggetto di incentivo - categoria a) e b) art. 3 dell'avviso pubblico, sono state ammesse a finanziamento n. 290 istanze.
Sono stati concessi "bonus assunzionali" (che hanno comportato l'assunzione di n. 321 lavoratori) in favore di n. 249 datori di lavoro, per un importo totale di € 1.435.291,94, previa verifica della documentazione comprovante l'effettiva costituzione del rapporto di lavoro oggetto dell'incentivo.
Il progetto è stato monitorato con il supporto di Italia Lavoro SpA.
Per contrastare la crisi occupazionale, la Regione Abruzzo ha proposto un intervento straordinario, il Programma "Lavorare in Abruzzo", finanziato con 20 milioni di euro

derivanti da economie della precedente programmazione regionale del POR FSE 2000-2006 e che prevedeva l'erogazione di bonus per la creazione di nuovi posti di lavoro o per la trasformazione di rapporti di lavoro flessibile in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
La Regione, con la D.G.R. n. 26 del 21 gennaio 2010, "Indirizzi generali per ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie residue del POR Abruzzo Obiettivo 3 - 2000-2006", ha approvato il programma "Lavorare in Abruzzo", che ha prodotto più di 2.000 assunzioni a tempo indeterminato, non riuscendo a soddisfare la totalità delle richieste d'incentivo.
Per tale ragione, la Regione ha deciso di investire ulteriori 8 milioni di euro con il Programma "Lavorare in Abruzzo 2" - Linea di intervento n. 1, inserito nel Piano triennale 2009-2011 del POR FSE, prevedendo, con la Determinazione n. 218/DL25 del 15 ottobre 2010, lo scorrimento delle graduatorie del precedente programma.
Inoltre, con la Linea di intervento n. 2, sono state ammesse a finanziamento n. 111 istanze per l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di n. 410 soggetti svantaggiati e/o disabili operanti in sedi appartenenti alle Aree di Crisi riconosciute sul territorio regionale o in settori innovativi, per un contributo concesso pari a circa 3 milioni di euro.
È stato infine pubblicato, nel mese di febbraio u.s., un nuovo avviso pubblico quale Seconda Edizione del Programma "Lavorare in Abruzzo 2", per un budget di 10 milioni di euro, di cui 7 destinati ad imprese operanti nelle Aree di Crisi e 3 milioni per "Grandi Investimenti" per le imprese di novo insediamento, comprese le imprese già attive che intendono attivare una nuova sede operativa nella regione Abruzzo, fatta eccezione per le Aree di Crisi.

I dati di attuazione

Il collegamento tra i fabbisogni e le politiche attive

Nel verbale di accordo sindacale da allegare alla documentazione per la richiesta dei trattamenti in deroga (Allegato 100-B), sottoscritto da azienda, Provincia (nel caso di proroga oltre i 24 mesi), associazioni di categoria (se presenti), organizzazioni sindacali e rappresentanze di base, viene chiesto di descrivere, in poche righe, il percorso di politica attiva considerato funzionale alla situazione di criticità: servizi di accompagnamento all'occupabilità e/o servizi formativi (cfr. sopra, par. Platea soggettiva: CIG in deroga - lavoratori beneficiari, richiesta di intervento). Il modello di accordo viene poi recepito dal CPI competente, che rappresenta il soggetto incaricato di definire, assieme ai beneficiari, il percorso di politica attiva.

Tuttavia, l'esplicitazione dei fabbisogni professionali presunti non è obbligatoria, né viene monitorata la presenza/assenza dei fabbisogni professionali esplicitati nel suddetto accordo sindacale.
È altresì prevista l'opportunità di voucher individuali per rispondere a particolari esigenze non coperte dall'attuale offerta.

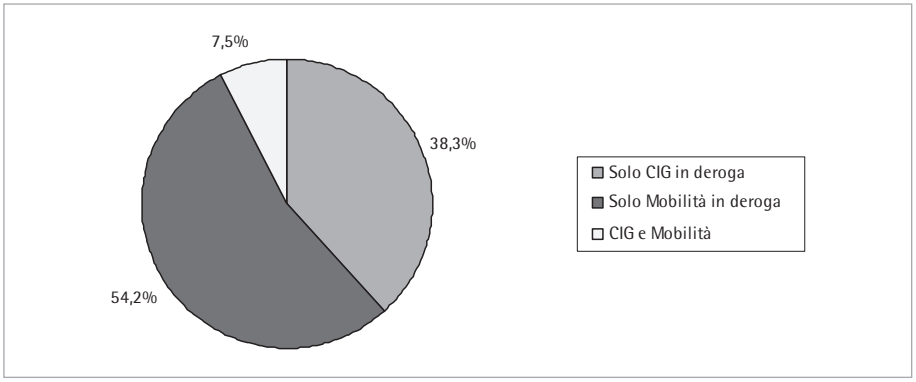
Monitoraggio e rendicontazione della spesa

Il costo totale certificato delle politiche attive rivolte ai percettori di AA.SS. in deroga, alla data del 24 aprile 2013, ammonta a € **10.000.000**. Tuttavia bisogna considerare che le Province devono ancora rendicontare le attività entro il 30 giugno 2013.

Il bacino di riferimento delle misure di politica attiva[4]

Le unità locali coinvolte
Nella regione Abruzzo, nell'arco del quadriennio 2009-2012, hanno beneficiato di trattamenti in deroga complessivamente 7.164 unità locali. Di queste, oltre la metà (3.881 unità) hanno usufruito esclusivamente di mobilità in deroga, il 38,3% ha utilizzato la Cassa Integrazione in deroga, mentre le restanti (7,5%) hanno potuto beneficiare di entrambi i trattamenti (grafico 1).

Grafico 1 Regione Abruzzo: Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, per tipologia di trattamento utilizzato, dati percentuali (quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

[4] Grazie ai dati forniti dalla banca dati SIP-INPS è possibile ricostruire la platea dei beneficiari potenziali delle misure di politica attiva, sia in termini di unità locali coinvolte (sedi operative delle aziende che hanno utilizzato ammortizzatori sociali in deroga), sia in termini di percettori, fino al 31 dicembre 2012. Tale banca dati registra tutti i trattamenti di sostegno al reddito a pagamento diretto nell'ambito delle misure in deroga.

Anche per la regione Abruzzo, come nel resto del sud Italia ed in tutti i territori maggiormente colpiti dalla crisi, la mobilità risulta essere lo strumento maggiormente utilizzato. Nel resto delle regioni italiane, invece, il rapporto tra aziende beneficiarie di mobilità e quelle beneficiarie di CIG si inverte a vantaggio di queste ultime (tabella 1).

Tabella 1 Numero di Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, v.a., (Abruzzo, Sud, Italia, quadriennio 2009-2012)

Regione	Tipo trattamenti			
	Solo CIG in deroga	Solo Mobilità in deroga	CIG e Mobilità	Totale
Abruzzo	2.747	3.881	536	7.164
Sud	8.110	17.798	1.425	27.333
Italia	94.092	52.646	9.789	156.527

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I dati relativi ai trattamenti

I dati relativi ai trattamenti in deroga erogati dalla Regione Abruzzo sono sintetizzati nella tabella che segue (tabella 2):

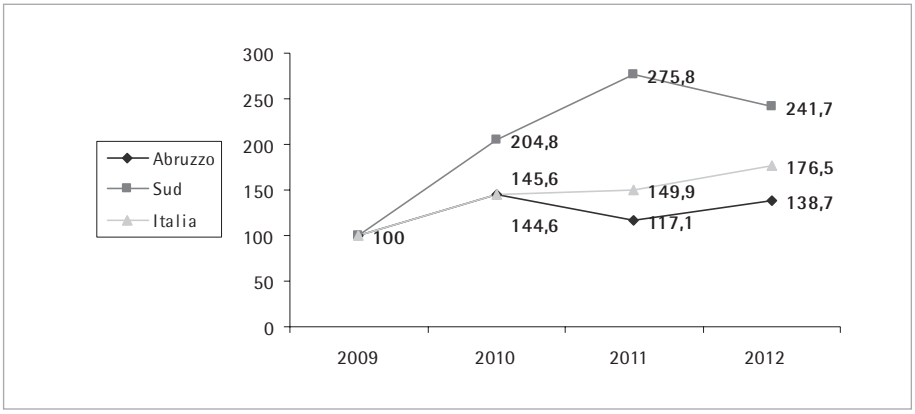
Tabella 2 Numero di trattamenti in deroga per durata in ore, anno e tipologia di prestazione, v.a., (Abruzzo, annualità 2009-2012)

Annualità	CIGS pagamenti diretti in deroga						Totale Mobilità in deroga	Totale deroga
	Durata della sospensione					Totale CIG		
	fino al 24%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	al 100%			
2009	553	1.335	2.008	1.886	3.510	9.292	1.654	10.946
2010	1.465	2.213	1.812	1.766	2.031	9.287	6.650	15.937
2011	1.524	2.409	1.770	1.859	2.621	10.183	2.632	12.815
2012	1.951	3.097	2.143	1.777	2.169	11.137	4.048	15.185
Totale 2009-2012	**5.493**	**9.054**	**7.733**	**7.288**	**10.331**	**32.719**	**11.515**	**44.234**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

In Abruzzo sono stati erogati complessivamente, nel quadriennio 2009-2012, 44.234 trattamenti in deroga, la stragrande maggioranza dei quali (74%) è costituito da CIG, poco più di un quarto dei trattamenti sono erogati in regime di mobilità: dato questo coerente con quanto si registra in tutto il sud e nel resto d'Italia.
Nelle annualità considerate prevalgono o le sospensioni al 100% dell'orario lavorativo (2009 e 2011) o quelle dal 25% al 49%: nel 2012 quest'ultima tipologia di CIG registra il valore assoluto più alto. Del resto, la sospensione a zero ore, ovvero la tipologia per così dire più "grave" di sospensione lavorativa, registra in Abruzzo una percentuale del 19,5% sulla totalità dei trattamenti di cassa integrazione, che è sì più alta rispetto al valore nazionale (18%), ma è nettamente più bassa rispetto a quella che si riscontra nelle altre regioni del Sud (in media il 23,9%).
L'andamento complessivo del numero di trattamenti in deroga nella Regione sembra abbastanza anomalo, sia rispetto all'andamento medio di tutte le Regioni d'Italia che a quello delle Regioni meridionali (grafico 2): si riscontra in particolare un picco di erogazioni (specie mobilità in deroga), tra il 2009 e il 2010, probabilmente anche a causa del terremoto del 2009, i cui effetti si sono sommati a quelli della crisi nel danneggiare il tessuto produttivo abruzzese.

Grafico 2 Andamento dei trattamenti in deroga (Cassa integrazione e in Mobilità) nel quadriennio 2009-2012; 2009=100



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I dati relativi ai percettori

In Abruzzo hanno beneficiato di ammortizzatori sociali quasi 30.000 lavoratori in difficoltà (tabella 3), di cui due terzi in CIG ed un terzo in mobilità: la quota percentuale dei lavoratori in mobilità sul totale dei lavoratori trattati è più che doppia rispetto a quella che si riscontra a livello nazionale.

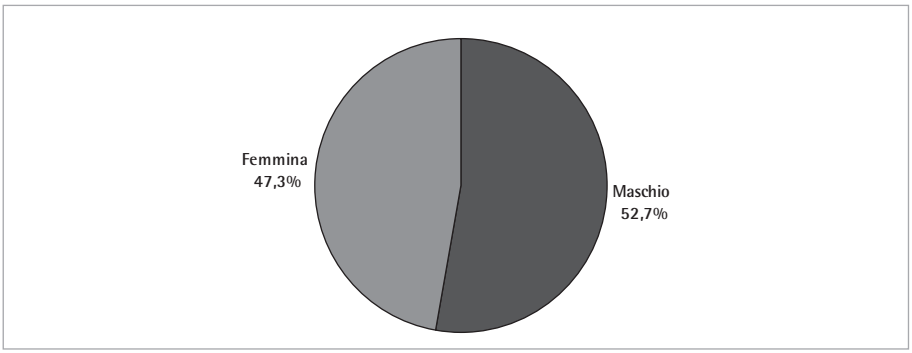
Tabella 3 **Numero di percettori di AA.SS. in deroga, v.a. e %, tipologia di prestazione e tasso di coinvolgimento (Abruzzo, quadriennio 2009-2012)**

	CIG in deroga		Mobilità in deroga		Quota % per tipologia trattamento in deroga		Occupati, media 2012	Percettori AA.SS. in deroga	Tasso di coinvolgimento
	V.A.	%	V.A.	%	% CIG	% Mob	A	B	B/A
Abruzzo	20.406	2,9	10.112	7,7	66,9	33,1	276.614	29.816	10,78
Italia	711.318	100,0	130.754	100,0	84,5	15,5	12.942.499	825.379	6,4

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e Istat

Anche il *tasso di coinvolgimento*[5] è uno dei più elevati d'Italia, arrivando a superare il 10%: in Abruzzo un lavoratore dipendente su dieci è interessato da interventi in deroga. Di questi, meno di un terzo ha usufruito di più di un trattamento: si tratta di una percentuale inferiore sia a quella meridionale (38,7% di percettori che hanno ricevuto due o più trattamenti) che a quella nazionale (37,6% di percettori che hanno ricevuto trattamenti "multipli"). Del resto, la percentuale di beneficiari di trattamento singolo è generalmente più elevata in tutte quelle Regioni in cui si riscontra un numero maggiore di lavoratori in mobilità, essendo questa forma di beneficio non cumulabile con altre forme di trattamento, se erogata per prima.

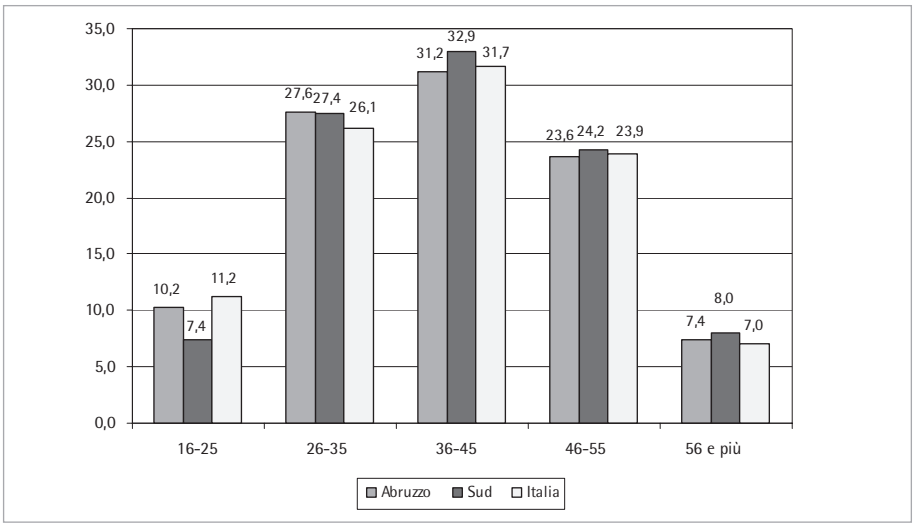
Grafico 3 **Distribuzione per genere dei percettori dei trattamenti in deroga (Abruzzo, quadriennio 2009-2012)**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e Istat

[5] Per *tasso di coinvolgimento* si intende il rapporto tra il numero complessivo dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga (Cassa Integrazione pagamenti diretti in deroga e Indennità di mobilità in deroga, al netto però della compresenza nei due aggregati) nel quadriennio 2009-2012, e la platea dei lavoratori potenzialmente interessati in quel territorio, ovvero la totalità degli occupati dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno, nel settore privato (media 2012), così come risultano dalle rilevazioni Istat (http://dati.istat.it/).

Grafico 4 Distribuzione per età dei percettori dei trattamenti in deroga (Abruzzo, Sud, Italia, quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e Istat

Anche le *caratteristiche demografiche* dei percettori abruzzesi rispecchiano quelle della popolazione attiva italiana: si tratta in prevalenza di maschi adulti, collocabili principalmente nelle fasce di età intermedie (grafico 3 e 4).
In estrema sintesi, nella Regione Abruzzo gli interventi in deroga si sono innestati in un quadro reso complesso non solo dalla crisi in atto, che in tutte le regioni del Sud ha ulteriormente indebolito il già fragile tessuto produttivo locale, ma anche dal terremoto del 2009, che ha sicuramente contribuito ad ostacolare la ripresa.

L'attuazione fisica delle politiche attive per il lavoro

Con la cifra di cui sopra (€ 10.000.000), sono state finanziate le attività sintetizzate nelle seguenti tabelle.

Tabella 4 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere

Cluster	Uomo	Donna	Totale
CIG_D	3.097	3.295	6.392
Mob_D	3.858	3.457	7.315
Totale	**6.955**	**6.752**	**13.707**

Fonte: Regione Abruzzo

Il numero di percettori trattati dalle politiche attive per il lavoro ammonta a più di tredicimila soggetti (poco più di un terzo della totalità dei lavoratori beneficiari di interventi in deroga); tra questi i percettori di mobilità in deroga superano i percettori di CIG in deroga di quasi mille unità. Per quanto riguarda la distribuzione di genere, le donne sono leggermente più numerose degli uomini tra i CIG_D, la situazione si inverte nel caso della Mob_D.

Tabella 5 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Classi d'età

Cluster	15-24	26-49	50 e più	Totale
CIG_D	444	4.214	1.734	6.392
Mob_D	331	5.670	1.314	7.315

Fonte: Regione Abruzzo

Per quanto concerne la classe di età, la stragrande maggioranza dei percettori di PAL si concentra nella fascia intermedia (26-49 anni). Poco numerosi i percettori nella classe di età più giovane, che non arrivano in totale alle mille unità.

Tabella 6 Numero di percettori trattati dalle PAL per Titolo di studio e Cluster

Titolo di studio (da classificazione ISTAT)*	CIG_D	Mob_D	Totale
Non rilevato	5.618	6.956	12.574
Nessun titolo di studio	24	20	44
Licenza elementare	37	25	62
Licenza media	293	158	451
Titolo di istruzione secondaria superiore (scolastica ed extra-scolastica) che non permette l'accesso all'università (qualifica di istituto professionale, licenza di maestro d'arte, abilitazione all'insegnamento nella scuola materna, diploma di danzatore, diploma di conservatorio)	106	27	133
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università	256	118	374
Diploma universitario e titoli universitari superiori (Laurea vecchio e nuovo ordinamento, ecc.)	58	11	69
Totale	**6.392**	**7.315**	**13.707**

Fonte: Regione Abruzzo

I dati relativi al titolo di studio sono stati rilevati solo per una minoranza dei soggetti. Tuttavia, è interessante notare una certa preponderanza dei titoli di studio medio-

bassi (dalla licenza media in giù) sia tra i CIG che tra i percettori di Mobilità in deroga. Pochissimi i percettori detentori di un titolo universitario o superiore.

Tabella 7 Numero di Servizi PAL per Tipologia

	Tipologia Servizi per il lavoro*	CIG_D	Mob_D	Totale
Servizi per il lavoro	Percettori informati dai servizi competenti	6.392	7.315	13.707
	Percettori presi in carico dai servizi competenti (Accoglienza)	5.055	6.444	11.499
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti (Accoglienza)	4.920	6.244	11.164
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	4.847	5.833	10.680
	Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti	3.534	4.182	7.716
	Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	4.156	4.813	8.869
	Percettori cui è stato offerto il servizio di preselezione dai servizi competenti	5	238	243
Formazione	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	3.284	1.592	4.876
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	0	39	39
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze (Esclusivamente FORMAZIONE ON THE JOB)	414	0	414
	Totale servizi formativi	**3.698**	**1.631**	**5.290**

Fonte: Regione Abruzzo

Per quanto riguarda la tipologia dei servizi PAL erogati (ricordiamo che in questo caso vengono conteggiati i servizi erogati,
non i percettori), la totalità dei percettori ha usufruito di un servizio informativo erogato dall'ente competente (CPI), e quasi tutti sono stati presi in carico ed hanno effettuato almeno un colloquio di I e II livello, con una leggera preponderanza dei destinatari in mobilità rispetto a quelli in CIG in deroga. Oltre la metà dei percettori ha avuto la possibilità di farsi compilare un profilo socio-professionale o di farsi elaborare un piano di azione individuale dai servizi competenti. Meno diffusi i servizi per la formazione: tra questi risulta preponderante la formazione d'aula, specie tra i CIG in deroga, mentre altre tipologie di formazione (tirocinio, formazione on the job) risultano abbastanza residuali.

Tabella 8 Numero di moduli formativi per ambiti

Ambiti d'intervento formativo*		CIG_D	Mob_D	Totale
Formazione di base/trasversale			526	
di cui	Informatica di base	3633	1407	5040
	Lingue straniere	1903	837	2740
	Salute e sicurezza	496	118	614
	Area Psico attitudinale	1135	171	1306
	Italiano per stranieri	39	6	45
Formazione professionalizzante / specialistica / settoriale			433	
di cui	Informatica avanzata	841	259	1100
	Energia	183	179	362
	Comunicazione e innovazione	1330	72	1402
	Ufficio, contabilità e gestionale	780	288	1068
	Alimenti e ristorazione	660	355	1015
	Socio sanitario	642	155	797
	Commercio e marketing	951	117	1068
	Operatori e tecnici (vari settori)	695	423	1118
Formazione all'autoimprenditorialità		152	37	189
Totale		**13440**	**5383**	**18823**

Fonte: Regione Abruzzo

Infine, riguardo ai contenuti della formazione erogata, nell'ambito della formazione di base/trasversale prevalgono di gran lunga i moduli relativi all'informatica di base e alle lingue straniere, specie tra i CIG in deroga. Abbastanza frequenti anche i moduli di area psico-attitudinale, mentre la salute e sicurezza sul lavoro e soprattutto l'italiano per stranieri si rivelano ambiti poco utilizzati.
Anche nell'area della formazione professionalizzante / specialistica /settoriale, i moduli a contenuto informatico (avanzato) riportano una frequenza abbastanza elevata, superata solo dai moduli di comunicazione e innovazione e di commercio e marketing. La formazione rivolta all'autoimprenditorialità non registra un volume di erogazione elevato.
La quota di percettori presi in carico che hanno partecipato ad almeno un evento formativo ammonta al 36,05%.

14 Molise

Impianto normativo e regolamentare

Annualità 2012

Con Determinazione Direttoriale n. 313 del 2 aprile·2012, le "Istruzioni Operativeper la concessione dei trattamenti in deroga nella Regione Molise anno 2011" (approvate con Determinazione del Direttore Generale n. 397 del 09/06/11 e successive proroghe) sono state prorogate dal 31 marzo 2012[1] fino al 15 maggio 2012.
Tali istruzioni sono state ulteriormente prorogate, dal 16 maggio 2012 al 30 giugno 2012, con D.D.G. n. 453 del 15 maggio 2012. In virtù di tale proroga, le imprese e i lavoratori rientranti nel campo di applicazione delle anzidette Istruzioni Operative, potevano presentare domanda di concessione dei trattamenti in deroga fino al 30 giugno 2012.

Il *30 maggio 2012* è stato sottoscritto un Verbale di accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Molise (Assessorato al Lavoro) con il quale è stata disposta l'assegnazione alla Regione di risorse finanziarie pari a 10 milioni di euro a valere su fondi nazionali per la concessione e/o proroga dei trattamenti di CIG e di Mobilità in deroga, a partire dal 1° luglio 2012 fino al 31 dicembre 2012.

Il *15 giugno 2012* è stato sottoscritto l'*Accordo quadro per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga - anno 2012*, presso la Presidenza della Giunta Regionale del Molise, tra istituzioni e parti sociali, finalizzato all'attuazione dell'Accordo tra il MLPS e la Regione del 30/05/2012. Tale Accordo individua nel *Tavolo di concertazione ammortizzatori sociali in deroga* il luogo di condivisione, monitoraggio e di eventuali rimodulazioni e/o integrazioni degli interventi posti in essere attraverso la pubblicazione sul

[1] Con il D.D.G. n. 505 del 22/12/11, le Istruzioni operative relative all'anno 2011 (approvate con D.D.G. n. 397 del 09/06/11)erano state prorogate fino al 31/03/12.

BURM di apposite *Istruzioni operative per la concessione dei trattamenti in deroga nella Regione Molise*.

Con *D.D.G. n. 625 del 26/06/2012* vengono approvate le nuove *Istruzioni operative per la concessione dei trattamenti in deroga nella Regione Molise* relative all'annualità 2012.

Con *D.G.R. n. 605 del 2 ottobre 2012* (*Catalogo regionale offerta formativa: incremento interventi di cui al catalogo regionale approvato con D.G.R. n. 889 del 7/8/2009 - Provvedimenti*) viene incrementato del 25% il monte ore dedicato agli interventi formativi ricompresi nel Catalogo Regionale dell'Offerta Formativa previsto dalla D.G.R. 889/2009 e rivolto a soggetti inseriti in Policy dedicate (disoccupati, etc.), fino alla concorrenza dell'importo complessivo potenzialmente gestibile per Organismo, determinato sulla base di € 12.000.000,00 e approvato con la Determinazione del Direttore Generale n. 60 del 17 febbraio 2010. Il Servizio Formazione Professionale e Politiche Attive della Regione viene incaricato del completamento delle operazioni riguardanti l'avvio dei percorsi formativi destinati ai lavoratori percettori di ammortizzatori in deroga e successivamente, previo opportuno monitoraggio dei percorsi avviati e da avviare, dell'attuazione di tale incremento.

Annualità 2009-2011[2]

- D.G.R. n. 889 del 7 agosto 2009, recante: "P.O.R. FSE 2007-2013 - Pacchetto Ammortizzatori: programma di interventi di politica attiva e di sostegno al reddito e alle competenze - Approvazione del Programma denominato "LifelonglearningProgramme - LLP - Programma di Politiche di tutela attiva dell'occupazione", della progettazione esecutiva regionale: "Azione di sistema Welfare to work per le politiche di re-impiego nella Regione Molise", del documento denominato: "Invito per manifestazione di Interesse" e dello schema di convenzione da stipularsi tra la Regione Molise e l'INPS";
- Proroghe, rimodulazioni e rettifiche alla D.D.G. 27/10/09, n. 316: Ammortizzatori Sociali in deroga della Regione Molise - anno 2009: Pubblicazione delle nuove Istruzioni operative (scadenza 31/12/09);
- Avviso di rettifica 01/12/09 - Comunicato relativo alla determinazione del Direttore Generale della DG III del 27/10/09, n. 316, ad oggetto: "Ammortizzatori Sociali in deroga della Regione Molise - Anno 2009 - Pubblicazione delle nuove Istruzioni operative (Scadenza: 31/12/09)";

---

[2] L'inquadramento normativo e procedurale relativo alle annualità 2009-2010 è stato tratto dalla monografia "Interventi di politica attiva collegati ai trattamenti in deroga - Regione Molise", redatta da Francesca D'Arista (Isfol).

- D.D.G. 23/12/09, n. 452 - Ammortizzatori Sociali in deroga: Proroga e rimodulazione delle Istruzioni operative (Scadenza 15/02/10);
- D.D.G. 09/02/10, n. 53 - Ammortizzatori Sociali in deroga: Proroga delle Istruzioni operative (scadenza 28/02/10);
- D.D.G. 23/02/10, n. 66 - Ammortizzatori Sociali in deroga: Proroga e rimodulazione delle Istruzioni operative (scadenza 30/04/10);
- D.D.G. 22/04/10, n. 126 - Ammortizzatori Sociali in deroga: Proroga delle Istruzioni operative (Scadenza 31/05/10);
- D.D.G. 21/05/10, n. 317 - Proroga Istruzioni operative per l'accesso ai trattamenti di "CIGS" e "Mobilità in deroga" (Scadenza 15/06/10) - Provvedimenti;
- Determinazione n. 60 del 17/02/2010 - Approvazione Elenco Regionale e Direttive per la realizzazione e gestione degli interventi (relativi alla D.G.R. n. 889 del 07/08/2009).
- Accordo tra il MLPS e la Regione Molise del 05/05/10;
- Accordo quadro Molise e Parti sociali del 10/06/10per gli ammortizzatori sociali in deroga;
- D.D.G. 10/06/10, n. 344 - *Istruzioni operative per la gestione dei trattamenti di CIG e Mobilità in deroga*[3];
- D.D.G. n. 351 del 14/06/2010 - Approvazione Catalogo regionale;
- D.G.R. 30/12/10, n. 1119 - Protocollo di intesa per l'anticipazione dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria ed in deroga e dell'indennità di mobilità, anche in deroga;
- Accordo fra il MLPS e la Regione Molise del 23/05/11[4];
- Accordo Quadro tra la Regione Molise e le Parti sociali del 06/06/11 per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga;
- D.D.G. n. 397 del 09/06/11 - Nuove istruzioni operative per la gestione dei trattamenti di CIG e Mobilità in deroga relative all'anno 2011;
- D.D.G. n 488 del 25/07/11, n. 181 del 10/10/11 e n. 505 del 22/12/11 - Integrazione e rimodulazione istruzioni operative per la gestione dei trattamenti di CIG e Mobilità in deroga relative all'anno 2011.

---

[3] Tali istruzioni operative (che a loro volta sostituiscono le nuove istruzioni operative pubblicate con D.D.G. 27/10/09, n. 316) individuano i destinatari, la durata del trattamento e le procedure da seguire per l'erogazione dei servizi. Le istruzioni sono state prorogate, tra il 2010 e il 2011, 5 volte:
- D.D.G. 23/12/10, n. 769 (scadenza 15/02/11);
- D.D.G. 08/02/11, n. 32 (scadenza 15/03/11);
- D.D.G. 11/03/11, n. 151 (scadenza 15/04/11);
- D.D.G. 18/04/11, n. 270 (scadenza 15/05/11);
- D.D.G. 12/05/11, n. 338 (scadenza 15/06/11).

[4] In seguito a tale Accordo, la concessione della CIG in deroga può essere autorizzata dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa.

Platea soggettiva

Nelle Istruzioni Operative del giugno 2012, mentre rimangono sostanzialmente invariati, rispetto alle Istruzioni Operative precedenti[5], i prerequisiti relativi alle Aziende beneficiarie degli ammortizzatori sociali in deroga, vengono leggermente rimodulati i requisiti relativi ai lavoratori beneficiari.

CIG in deroga - Aziende beneficiarie

1. escluse dal campo di applicazione della vigente normativa delle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie;
2. destinatarie del solo intervento di integrazione salariale ordinaria che ne hanno esaurito i tempi massimi di utilizzo;
3. ammesse alle integrazioni salariali ordinarie e/o straordinarie che hanno fruito delle tipologie di CIG per gli interi periodi rispettivamente concedibili, o che avendo già raggiunto i limiti massimi di fruizione di uno dei due tipi di intervento, non si trovano nelle condizioni per poter accedere a quello residuo.

Tali imprese possono appartenere a tutti i settori ad eccezione di quelli:

- potenziali destinatari di altri fondi e ammortizzatori sociali specifici (agricoltura e pesca)
- non ammessi alle integrazioni salariali (credito, assicurazioni, servizi tributari, spettacolo, armamento e navigazione, imprese pubbliche, studi professionali).

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

a) dipendenti (operai, impiegati, intermedi, quadri, apprendisti, lavoratori a tempo determinato, somministrati, soci lavoratori di cooperative di produzione, lavoratori a domicilio) delle imprese che non rientrano nella disciplina di cui all'art. 12, commi 1 e 2 della legge 223/91, nonché delle imprese industriali in condizioni di non poter usufruire dei trattamenti di CIG secondo quanto disposto dalla normativa vigente, per periodi non superiori a 6 mesi e comunque non oltre il 31/12/2012;
b) dipendenti delle imprese riconducibili ai settori dei servizi (incluse le cooperative di servizi), del commercio e del turismo fino a 50 dipendenti, per periodi non superiori a 3 mesi e comunque non oltre il 31/12/2012;
c) apprendisti, lavoratori a tempo determinato e somministrati delle imprese per le

[5] Approvate con D.D.G. n. 397 del 09/06/11.

quali è stato autorizzato il trattamento di cassa integrazione secondo la normativa ordinaria, per un periodo di 90 giorni, e comunque per un periodo non superiore a quello residuale di durata del contratto, fatto salvo il limite temporale stabilito al 31/12/2012.

Mobilità e disoccupazione speciale in Deroga - Aziende beneficiarie

Imprese di tutti i settori, escluso quello dell'edilizia.

Mobilità e disoccupazione specialein Deroga - Lavoratori beneficiari

- Lavoratori iscritti alla lista di mobilità di cui all'art. 6 comma 1 della legge n. 223/1991, con decorrenza dal 2 gennaio 2012
  - a seguito di licenziamento conseguente all'espletamento della procedura di mobilità di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, non aventi diritto alla relativa indennità;
  - in forza dell'art. 4 comma 1 della legge n. 236/1993 e successive modificazioni e integrazioni, a seguito di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo intimato da imprese con meno di 15 dipendenti, ovvero cessati dalle medesime imprese a seguito di dimissioni per giusta causa;
  - risultanti in possesso dei requisiti per l'iscrizione alle liste di mobilità, che al momento del licenziamento/dimissioni per giusta causa non risultano in possesso dei requisiti per l'accesso alla Disoccupazione Ordinaria.
- Lavoratori iscritti alla lista di mobilitàbeneficiari di trattamento di DO con scadenza nel corso del 2012.
- Lavoratori a tempo determinato
  - con contratto scaduto dal 1° gennaio 2012,che al momento della scadenza non risultano in possesso dei requisiti per l'accesso alla Disoccupazione Ordinaria (DO);
  - percettori di trattamento di DO con scadenza nel corso del 2012;
  - con contratto scaduto nel corso del 2012, percettori di trattamento di DO con scadenza nel corso del 2012.
- Lavoratori in somministrazione (con anzianità aziendale maturata anche presso più Agenzie di somministrazione, cfr. Messaggio Inps n. 8255 del 24/03/10)
  - con scadenza dell'ultima missione a partire dal 1° gennaio 2012 che al momento della scadenza non risultano in possesso dei requisiti per l'accesso alla DO;
  - con scadenza dell'ultima missione nel corso del 2011, percettori di trattamento di DO con scadenza nel corso del 2012
- Lavoratori con la qualifica di apprendista, licenziati nel corso del 2012, con una anzianità di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivante da ferie, festività e infortuni,

in caso di mancato intervento dell'Ente Bilaterale così come previsto dalla contrattazione collettiva. A tale tipologia di lavoratori sarà concesso un trattamento di Mobilità in deroga per la durata massima di 90 giorni e comunque non oltre il termine del 31 dicembre 2012.

- Lavoratori con contratto a tempo indeterminato licenziati e iscritti alle liste di mobilità 236/93, percettori di trattamento di DO con scadenza nel corso del 2012.
- Lavoratori ultracinquantenni (alla data di presentazione della domanda) beneficiari del trattamento di Mobilità in deroga con scadenza 2012.
- Lavoratori beneficiari del trattamento di Mobilità indennizzata (L. 223/91) con scadenza 2012.
- Ai lavoratori che, in costanza di trattamento di Mobilità in deroga effettuano un lavoro a TD pari o superiore a 90 gg, anche attraverso più contratti, è accordabile a richiesta (terminato il periodo originario di fruizione del trattamento in deroga) un ulteriore trattamento di Mobilità in deroga pari alla durata del rapporto di lavoro a TD effettuato e comunque fino ad un massimo di 6 mesi, fatto salvo il termine temporale stabilito al 31 dicembre 2012.

Come da punto 14 dell'Intesa Stato Regioni 2011-2012, i periodi di mobilità in deroga non possono comunque superare due annualità.

Con il *Verbale di Accordo fra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Molise del 23/05/2011* vengono destinati alle Regione 13 milioni di euro a valere sui fondi nazionali per la concessione o per la proroga in deroga di trattamenti CIGO e CIGS, di mobilità, di disoccupazione speciale ai lavoratori a TD e TI, apprendisti e somministrati. A valere sui fondi nazionali viene imputata l'intera contribuzione figurativa e il 60% del sostegno al reddito, integrato da un contributo connesso alla partecipazione a percorsi di politica attiva del lavoro di misura pari al 40% del sostegno al reddito (in attuazione dell'accordo Stato-Regioni del 20/04/2011), a carico del FSE-POR. Tali risorse, più i residui, sono destinate al 60% ai CIG in deroga e al 40% alla Mobilità in deroga.
Con l'Accordo tra il MLPS e la Regione Molise del *30/05/2012* vengono assegnati alla Regione ulteriori 10 milioni di euro a valere su fondi nazionali per la concessione o per la proroga dei trattamenti in deroga.

Il modello regionale adottato

Descrizione del percorso seguito dal lavoratore

Il percorso seguito dal lavoratore è descritto nel dettaglio nelle *Direttive per la realizzazione e gestione degli interventi*, approvate con Determinazione n. 60 del 17/02/2010, in attuazione del programma "Lifelong Learning Programme - LLP - Programma di politiche di tutela attiva dell'occupazione", approvato con D.G.R. n. 889 del 7 agosto 2009 e pubblicato sul BURM n. 19 del 19 agosto 2009 (in coerenza con gli obiettivi ed interventi previsti a valere sul POR FSE 2007/2013 e della D.G.R. n. 135 del 16 febbraio 2009, in merito alle misure da attivare per far fronte alla situazione di crisi occupazionale dei lavoratori e delle lavoratrici del Molise, nonché alle priorità individuate nell'Accordo Stato-Regione del 12 febbraio 2009).

Lavoratori in CIG in deroga

La Regione (Servizio per le Politiche Attive, per il Lavoro e l'Occupazione della D.G.III con il coinvolgimento dell'Assessorato Attività Produttive e relative strutture tecniche) convoca l'azienda e le Parti sociali per condividere la stipula dell'accordo di CIG in deroga, supportando la stessa nella gestione della crisi aziendale.
A - Modulo presso CPI: una volta individuati, i soggetti vengono presi in carico dai CPI territorialmente competenti per la firma del *Patto di Servizio*. Le fasi del percorso seguito dal lavoratore possono essere così rappresentate:

- Fase 1: Convocazione lavoratori in AA.SS. in deroga e responsabilizzazione contestuale alla sottoscrizione del Patto di Servizio;
- Fase 2: Colloquio per la ricostruzione del passato professionale e per l'individuazione degli eventuali fabbisogni professionali del lavoratore partecipante (colloqui individuali), bilancio di Competenza, rimotivazione del lavoratore rispetto al riposizionamento occupazionale;
- Fase 3: Consulenza sulla gestione/opportunità offerta dagli ammortizzatori sociali, modalità di utilizzo degli incentivi al reimpiego anche collegati all'Azione di Sistema Welfare to Work;
- Fase 4: Laboratorio di orientamento/supporto al riposizionamento del proprio profilo professionale all'interno del processo produttivo aziendale, eventuale orientamento alla ricerca attiva del lavoro ed all'individuazione della domanda potenziale espressa dal mercato del lavoro;
- Fase 5: Laboratorio di orientamento all'avvio di iniziative di lavoro autonomo o di microimprenditorialità;

- Fase 6: Redazione di un *Piano di Azione Individuale* concordato con il lavoratore.
- Fase 7 (per lavoratori con periodo di sospensione pari o superiore agli 8 mesi): Individuazione ipotesi percorso formativo utile all'azione di reinserimento al lavoro, con conseguente attivazione del *voucher formativo* e/o inserimento nei moduli formativi strutturati secondo le procedure sancite dal "Life Long Learning Programme".

B - Modulo formativo: in ragione dello screening e dei singoli PAI, i lavoratori con sospensione maggiore di 3 mesi vengono indirizzati verso moduli formativi costruiti ad hoc, diversificati in base alla durata della sospensione (tabella 1), concordati da Azienda, Regioni e parti sociali e riferiti ad un particolare settore economico.

C - Restituzione CPI: per i lavoratori con sospensione maggiore di 3 mesi, a valle del periodo di formazione si attiverà un modulo di 8 ore di "restituzione" del percorso formativo affidato ai CPI.

Tabella 1 Percorsi CIG in deroga

Durata CIG in deroga	Sino a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi	6 mesi	8 mesi	12 mesi
A (modulo presso CPI)	84h	84h	84h	84h	84h
B (modulo formativo)	(84 h FAD)	84h	230h	340h	550h
C (restituzione CPI)		8h	8h	8h	8h
TOT (ore)	84h	176h	322h	432h	642h

Fonte: Regione Molise, Direttive per la realizzazione e gestione degli interventi

Secondo le procedure definite in Cabina di Regia, i CPI rinviano alla stessa i Piani di Azione Individuali compilati con le preferenze espresse per il percorso formativo. La Cabina di Regia organizza i gruppi per la formazione sulla base delle eventuali esigenze manifestate dall'impresa nel rispetto delle preferenze espresse dai lavoratori, individuando i soggetti attuatori di riferimento.

Lavoratori in Mobilità in deroga

A - Modulo presso CPI: I soggetti vengono convocati presso il CPI territorialmente competente per la firma del *Patto di Servizio*, a partire dal quale usufruiscono di servizi che si concludono con la redazione del PAI. Nel caso di soggetti già precedentemente iscritti alle liste di mobilità è il servizio stesso a contattare il lavoratore avente diritto. Il percorso seguitodai lavoratori in Mobilità è simile a quello dei lavoratori CIG, ma prima della sottoscrizione del patto di servizio è prevista:

- Una fase di accoglienza e preverifica dei requisiti secondo quanto stabilito dalle "Istruzioni operative";
- Un ulteriore fase consistente in un'azione di tipo amministrativo legata alla sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità.

B - Modulo formativo: Sulla base del PAI ai lavoratori viene offerto un percorso formativo di politica proattiva di durata variabile, in base alla durata della mobilità in deroga (tabella 2). Tale percorso potrà trasformarsi anche in *voucher* individuale da spendere in attività di formazione del rispetto dell'Elenco regionale degli Organismi formativi (*accreditati o in attesa di accreditamento*) definiti dalla Cabina di Regia.

C - Restituzione CPI: A valle del periodo di formazione si attiverà un modulo di 8 ore di "restituzione" del percorso formativo da riaffidare ai CPI.

Tabella 2 Percorsi Mobilità in deroga

DURATA mobilitàin deroga	6 mesi	8 mesi	12 mesi
A (modulo presso CPI)	84h	84h	84h
B (modulo formativo)	230h	340h	550h
C (restituzione CPI)	8h	8h	8h
TOT (ore)	322h	432h	642h

Fonte: Regione Molise, Direttive per la realizzazione e gestione degli interventi

I soggetti istituzionali coinvolti

La programmazione degli interventi di politica attiva per i beneficiari di ammortizzatori in deroga è di competenza della Regione, ed è esercitata attraverso una forte attività di concertazione garantita dalla Commissione Regionale Tripartita che si articola in sotto-commissioni, fra cui un tavolo di governance e un tavolo di concertazione degli AA.SS. in deroga.

Le Province sono chiamate ad un ruolo di coordinamento operativo assicurato dalla loro presenza all'interno della Cabina di Regia. Tale cabina è formata da:

a) Il Direttore Generale della DG III della Regione Molise;
b) Il Dirigente responsabile del Settore Lavoro della Regione Molise;
c) Il Dirigente responsabile del Settore Formazione della regione Molise;
d) Il Dirigente dei S.P.I. di Campobasso e Isernia.

A partire dalle Istruzioni Operative approvate nel giugno 2012, tutta la documentazione relativa alla richiesta di trattamenti in deroga va presentata al Servizio Politiche per l'Occupazione della Direzione Generale della Giunta della Regione Molise - Area III (Attività Produttive - Politiche Formative e del Lavoro - Servizi e Attività Culturali, Turistiche e Sportive - Politiche Sociali).

L'attivazione di interventi di politica attiva

Tipologie di servizi offerti

A prescindere dalla durata della sospensione, o della mobilità, tutti i lavoratori in CIG o mobilità in deroga partecipano inizialmente ad un processo di servizio personalizzato, composto da moduli di analisi e orientamento[6], finalizzato alla valutazione delle competenze possedute e ai potenziali fabbisogni formativi, da sviluppare per un ammontare di ore pari a 84 da svolgere presso il CPI. Il percorso successivo viene definito sulla base della durata della sospensione e prevede interventi di formazione individuati dagli organismi di formazione in relazione al settore di appartenenza del lavoratore.

Ai lavoratori firmatari del *Patto di Servizio* sono erogati, in particolare, i seguenti servizi:

- consulenza per la ricostruzione del passato professionale e per l'individuazione degli eventuali fabbisogni professionali;
- orientamento e motivazione rispetto ad una eventuale nuova attività lavorativa e, comunque, rispetto alla soluzione del proprio problema occupazionale;
- consulenza in materia di gestione degli ammortizzatori sociali e per l'utilizzazione degli incentivi al reimpiego;
- consulenza per la progettazione e l'avvio di iniziative di lavoro autonomo o di microimprenditorialità;
- sostegno alla ricerca attiva del lavoro ed all'individuazione della domanda potenziale espressa dal mercato del lavoro;
- individuazione del percorso formativo utile all'azione di reinserimento al lavoro, con conseguente attivazione del voucher formativo o integrativo;
- redazione di un piano di azione individuale.

L'offerta formativa

Tutti gli interventi formativi sono erogati da organismi formativi accreditati dalla Regione Molise o che abbiano acquisito l'accreditamento entro la data diavvio delle proposte finanziate. Non è ammessa la presentazione delle proposte da parte di soggetti aventi titolo riuniti in forma di raggruppamento. Tali organismi sono inclusi in un Elenco Regionale[7] articolato per settori prioritari di intervento:

- settore edile

---

[6] Per i lavoratori con sospensione dai 6 ai 12 mesi viene denominato modulo orientativo/introduttivo di formazione e accompagnamento.

[7] Tale elenco è stato approvato con Determinazione n. 60 del 17/02/2010.

- settore metalmeccanico
- settore plastica e gomma
- settore beni culturali
- settore spettacolo/musica/teatro
- settore artigianato
- settore turismo
- settore agro industria e agro alimentare
- settore agricoltura (in complementarietà con l'Asse I del PSR)
- settore tessile abbigliamento e calzaturiero
- settore socio-sanitario
- settore benessere e tempo libero
- settore energia
- settore telecomunicazioni
- settore pesca
- settore chimico-farmaceutico
- settore commercio
- settore terziario e servizi alle imprese
- settore terziario e servizi pubblici
- settore legno ed arredo

Gli interventi, inclusi in un Catalogo regionale[8] finanziato attraverso il sistema dell'assegnazione di un voucher formativo al partecipante[9], rientrano in due macro-categorie:

- Percorsi formativi finalizzati al rafforzamento delle *competenze di base* (con particolare riguardo all'area tecnologica) e trasversali, tendenzialmente ricompresi tra le 180 e le 300 ore;
- Percorsi formativi finalizzati al *conseguimento di una qualifica professionale* il più possibile aderente alla domanda del mercato del lavoro e derivante da un'analisi dei fabbisogni condivisa tra Amministrazione, organismi formativi e Parti Sociali. Questa categoria fa riferimento a quanto previsto nel Sistema Regionale delle Competenze Professionali.

Per i lavoratori in mobilità in deroga potranno essere attivati i medesimi percorsi formativi e gestiti con le stesse modalità (voucher formativo) previste per il catalogo regionale. In particolare, la durata in ore prevista dai percorsi formativi (250, 360 e 580) è da considerarsi durata minima utile all'acquisizione del diritto all'integrazione al reddito; pertanto possono frequentare anche corsi inseriti nel Catalogo di durata superiore.

---

8 Approvato con D.D.G. n. 351 del 14/06/2010.

9 Importo orario massimo: 8,00 Euro l'ora + indennità di frequenza di 2,00 Euro per ciascuna ora di formazione effettivamente frequentata, a condizione che il partecipante maturi il diritto al riconoscimento totale del voucher (80% delle ore di presenza).

Raccordo con imprese e sistema della Formazione professionale

I *pacchetti formativi*, strutturati sulle effettive esigenze dei lavoratori, prevedono due Fasi Operative (figura 1):

- I FASE, obbligatoria, di formazione propedeutica, che consiste in Moduli Formativi Trasversali (M.F.T.) di sviluppo delle attitudini comunicative, relazionali, capacità riflessive, rientranti nelle *core competencies*, ovvero competenze trasversali per la riconversione cognitiva dei lavoratori.
- II FASE, di Formazione Tecnico-Professionale, basata sul Sistema Regionale delle Competenze Professionali definito per i settori economici previsti dall'Avviso, che comprende qualifiche di base e –di specializzazione suddivise per area professionale.

Oltre ai dispositivi "formativi" di base e di specializzazione ("pacchetto A"), nell'ambito di questa fase possono essere realizzate 2 azioni ulteriori:

- Programmi di intervento formativo "specifici", svolti in *ambito aziendale*, a fronte di piani formativi aziendali, contenenti le motivazioni, gli obiettivi e la formazione specifica che l'impresa intende svolgere per soddisfare i fabbisogni di aggiornamento / sviluppo / riqualificazione delle competenze dei propri lavoratori nelle aree di attività, a fronte di cambiamenti in atto nel contesto aziendale di riferimento ("pacchetto B");
- Programmi di stage presso aziende non concorrenti con quelle dei lavoratori, di natura osservativa/valutativa, aventi l'obiettivo di valutare i lavoratori "in situazione" per una eventuale permanenza lavorativa dei lavoratori-stagisti nei nuovi contesti ("pacchetto C").

Figura 1 Pacchetti formativi e fasi operative

1	Azioni	Formazione Propedeutica	
I FASE - Obbligatoria		Trasversale -Moduli Formativi Trasversali	
2	Azioni	Formazione Tecnico-Professionale	Soggetti
II FASE - Pacchetti			
Pacchetto A - Formazione		• Formazione di base	• Sistema Regionale delle Competenze Professionali
		• Formazione di specializzazione	• Sistema Regionale delle Competenze Professionali
Pacchetto B - Formazione specifica		• Formazione specifica, svolta in ambito aziendale, sulla base di pianiformativi aziendali strutturati per l'apprendimento di specifiche competenze	• Impresa / Ag. Formativa / Lavoratori
Pacchetto C - Stage osservativi		• Stage, presso aziende non concorrenti con quelle dei lavoratori, osservativi/valutativi delle attitudini, capacità, potenzialità prestazionali/relazionali dei lavoratori, ricollocabili in ambiente ordinario di lavoro	• Aziende

Fonte: Regione Molise, Direttive per la realizzazione e gestione degli interventi

I pacchetti vengono quindi costruiti in base al target di lavoratori, che, in relazione alla più o meno ampia esperienza lavorativa, ha diverse necessità, come indicato nella figura che segue (figura 2):

Figura 2 Pacchetti formativi e relativi destinatari

1	Lavoratori *strutturati*	• Ampia esperienza lavorativa • Detentori di un proprio progetto professionale da spendere nel M.d.L. • Necessità di aggiornare le competenze trasversali
2	Lavoratori *semistrutturati*	• Esperienza lavorativa di base • Necessità di migliorare/qualificare le proprie competenze • Necessità di una più efficace "strutturazione" di mercato
3	Lavoratori *non strutturati*	• Assenza di esperienze lavorative strutturate/consolidate • Necessità di migliorare/qualificare le proprie competenze trasversali e di ruolo • Necessità di una più efficace "strutturazione" di mercato

Fonte: Regione Molise, Direttive per la realizzazione e gestione degli interventi

Il collegamento tra i fabbisogni e le politiche attive

Il percorso di miglioramento dell'offerta formativa, tramite la sua taratura sui fabbisogni di aggiornamento/riqualificazione espressi dal personale delle imprese coinvolto dalle misure in deroga, è stato implementato, a partire dal 2010, anche attraverso un questionario molto dettagliato, rivolto alle aziende destinatarie di tali trattamenti e facente parte della documentazione da fornire al soggetto incaricato di definire, assieme ai beneficiari, il percorso di politica attiva (CPI). Lo strumento, oltre a fornire una descrizione puntuale dell'impresa in oggetto, in termini di settore di attività, clienti, fatturato, dimensioni, organigramma etc., contiene una sezione specifica sull'analisi della situazione di crisi, che rileva, tra l'altro, i lavoratori in AA.SS. coinvolti per settore/unità organizzativa, le cause determinanti la cessazione/sospensione delle attività aziendali, i fattori che avrebbero consentito di evitare la cessazione/sospensione delle attività (tra cui anche i servizi di formazione e informazione), le ipotesi di sviluppo e innovazione dell'azienda stessa, i fabbisogni professionali (figure, profili, competenze, tipologie contrattuali, etc.). Per quanto riguarda in particolare la rilevazione dei fabbisogni formativi, il questionario registra le eventuali attività formative già svolte per i lavoratori, ed individua gli argomenti e le tipologie di formazione ritenuti più utili/idonei per il processo di fuoriuscita dalla crisi.
Tuttavia il processo di adeguamento delle politiche attive ai fabbisogni non può dirsi ancora del tutto compiuto, in quanto non è obbligatoria, né viene monitorata, l'esplicitazione dei fabbisogni professionali, ed il catalogo regionale dell'offerta formativa utilizzato nell'ambito degli interventi "in deroga" non ha tenuto conto, nella sua definizione, dei fabbisogni formativi espressi dalle imprese. Ciò nonostante è prevista l'opportunità di voucher individuali per rispondere a particolari esigenze non coperte dall'attuale offerta.

Validazione dei percorsi

Come accennato sopra, all'interno del Catalogo regionale sono inclusi percorsi formativi finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale,secondo quanto previsto nel Sistema Regionale delle Competenze Professionali.

Dati di attuazione

Monitoraggio e rendicontazione della spesa

In data 7 agosto 2009 è stata stipulata tra INPS - Direzione Regionale e Regione Molise - Assessorato al Lavoro, un'apposita Convenzione che definisce, tra le altre, le modalità organizzative gestionali e tecniche al fine di assicurare l'erogazione da parte dell'INPS dei seguenti servizi:

- la rendicontazione della spesa relativa all'erogazione dei trattamenti in deroga ai lavoratori, comprensivi dell'indennità di partecipazione a un percorso di politica attiva;
- il monitoraggio della spesa;
- l'accesso alla banca dati INPS dei percettori di trattamento di sostegno al reddito (art. 19, comma 4, Legge 2/2009).

In assenza di una successiva nuova Convenzione, la stessa si intende applicabile anche in relazione ai trattamenti in deroga autorizzati a valere su risorse stanziate per gli anni successivi (*al 2009*) che dovranno essere definite.

Al fine di agevolare le procedure di Monitoraggio e di verifica degli andamenti dei flussi finanziari collegati ai trattamenti in deroga, è stato istituito (con apposita Determina Dirigenziale N. 298 del 9 settembre 2010) un Gruppo Operativo di Monitoraggio AA.SS. in deroga (c.d. *GOMAS*) composto da Regione, INPS e Italia Lavoro Spa; il GOMAS ha il compito - laddove richiesto - di fornire periodicamente al Tavolo di concertazione AA.SS. in deroga gli esiti delle verifiche effettuate (andamenti dei flussi finanziari sulla base della quantificazione della platea dei beneficiari di trattamenti in deroga).

Sempre per quanto riguarda il limite di spesa e la verifica dei flussi finanziari (da effettuarsi entro il mese di ottobre 2012), nelle Istruzioni Operative pubblicate sul BURM n. 16 del 30 giugno 2012 viene specificato che le risorse stanziate in seguito all'Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Molise del 30 maggio 2012, nonché il residuo dei flussi finanziari, saranno rilevati periodicamente attraverso

il monitoraggio effettuato dal Ministero del Lavoro per il tramite di Italia Lavoro S.p.A., la Regione Molise e l'INPS regionale, così come indicato *al punto 8)* del medesimo Accordo.

La Regione Molise a partire dal 1° gennaio 2012 è stata esentata dall'obbligo di compartecipazione con proprie risorse POR FSE rispetto alla concessione dei trattamenti in deroga in attuazione dell'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009, avendo raggiunto il limite massimo di cui alla Tabella 2 dell'Intesa dell'8 aprile 2009, attuativa dell'Accordo di cui sopra.
Pertanto nel periodo 1° maggio 2010 - 31 dicembre 2011 la Regione Molise ha messo in campo una serie di misure di politica attiva a valere sulle risorse del POR FSE come di seguito elencate:

- processi di servizio dedicati ai percettori dei trattamenti in deroga erogati dalle aree della ricollocazione lavorativa "Welfare to Work" attivate all'interno dei CPI regionali, nell'ambito dei programmi denominati "Masterplan dei Servizi per il Lavoro nella Regione Molise 2007-2013" e "Azione di sistema Welfare to Work per le politiche di re-impiego nella Regione Molise 2009-2011";
- percorsi di formazione professionale finalizzati al rafforzamento delle competenze dei lavoratori espulsi dai processi produttivi o esposti ad elevato rischio di disoccupazione, nell'ambito del programma denominato "Lifelong learning programme";
- misure di incentivazione finalizzate al re-impiego (assunzioni incentivate e iniziative di autoimpiego).

Da tutto quanto sopra esposto, il valore complessivo degli interventi di politica attiva del lavoro, svolti in favore dei soggetti beneficiari dei trattamenti in deroga erogati a sostegno del reddito, raggiunge l'importo di circa € **6.431.122,20**, che realizza l'allineamento tra le componenti di politica attiva e passiva di cui all'Accordo del 12 febbraio 2009 e della successiva Intesa del 20 aprile 2010.

Il bacino di riferimento delle misure di politica attiva

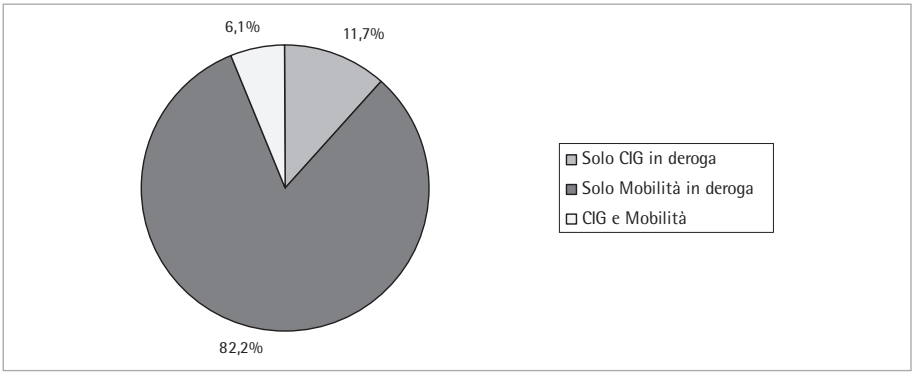
Grazie ai dati forniti dalla banca dati SIP-INPS[10] è possibile ricostruire la platea dei beneficiari potenziali delle misure di politica attiva, sia in termini di unità locali coinvolte (sedi operative delle aziende che hanno utilizzato ammortizzatori sociali in deroga), sia in termini di percettori, fino al 31 dicembre 2012.

[10] Tale banca dati registra tutti i trattamenti di sostegno al reddito a pagamento diretto nell'ambito delle misure in deroga.

Le unità locali coinvolte

Nella regione Molise, nell'arco del quadriennio 2009-2012, hanno beneficiato di trattamenti in deroga complessivamente 1.768 unità locali. Di queste, la stragrande maggioranza (1.453 unità, pari ad oltre l'80%) hanno usufruito esclusivamente di mobilità in deroga, 207 hanno utilizzato la Cassa Integrazione in deroga, mentre 108 hanno beneficiato di entrambi i trattamenti (grafico 1).

Grafico 1 Regione Molise: Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, per tipologia di trattamento utilizzato, dati percentuali (quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

La mobilità risulta dunque essere lo strumento maggiormente utilizzato in funzione anticrisi: si tratta di un dato perfettamente in linea con quanto rilevato nel resto del sud Italia, in cui le unità produttive beneficiarie di trattamenti di mobilità risultano essere quasi il doppio rispetto a quelle beneficiarie di CIG. Ciò sembrerebbe in controtendenza rispetto a quanto avviene nella totalità delle regioni italiane, laddove il rapporto tra aziende beneficiarie di mobilità e quelle beneficiarie di CIG si inverte a vantaggio di queste ultime (tabella 3).

Tabella 3 Numero di Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, v.a., (Molise, Sud, Italia, quadriennio 2009-2012)

Regione	Tipo trattamenti			
	Solo CIG in deroga	Solo Mobilità in deroga	CIG e Mobilità	Totale
Molise	207	1.453	108	1.768
Sud	8.110	17.798	1.425	27.333
Italia	94.092	52.646	9.789	156.527

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Probabilmente, mentre nel Nord e nel Centro del Paese le aziende colpite dalla crisi hanno una speranza di risollevarsi, una volta terminata la sfavorevole congiuntura economica, grazie anche al ricorso alla cassa integrazione, in Molise, come nel resto del mezzogiorno d'Italia, le unità produttive in crisi sono destinate a chiudere o a subire un drastico ridimensionamento, per cui la maggioranza di esse richiede misure destinate al ricollocamento del personale in esubero.

I dati relativi ai trattamenti

I dati relativi ai trattamenti in deroga erogati nella Regione sono sintetizzati nella tabella che segue (tabella 4):

Tabella 4 Numero di trattamenti in deroga per durata in ore, anno e tipologia di prestazione, v.a., (Molise, annualità 2009-2012)

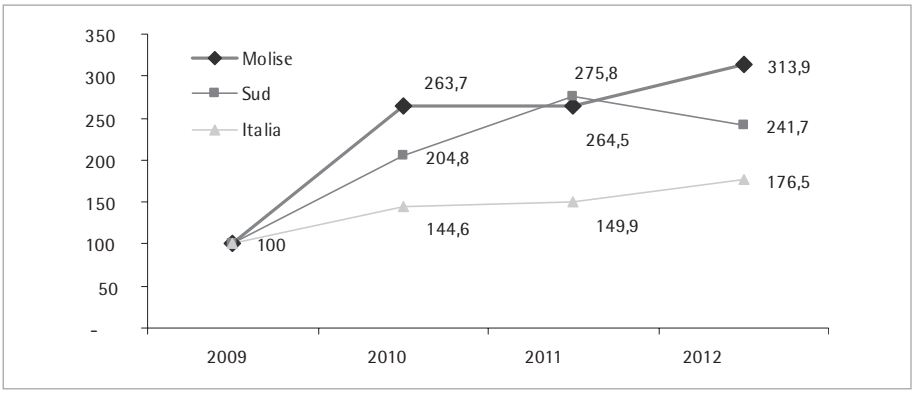
Annualità	CIGS pagamenti diretti in deroga					Totale CIG	Totale Mobilità in deroga	Totale deroga
	Durata della sospensione							
	fino al 24%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	al 100%			
2009	50	80	128	104	257	619	634	1.253
2010	194	449	219	290	568	1.720	1.584	3.304
2011	306	400	191	184	567	1.648	1.666	3.314
2012	216	415	462	309	538	1.940	1.993	3.933
Totale 2009-2012	**766**	**1.344**	**1.000**	**887**	**1.930**	**4.712**	**3.866**	**8.578**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

In Molise sono stati erogati complessivamente, nel quadriennio 2009-2012, 8.578 trattamenti in deroga, la maggioranza dei quali (54,9%) è costituito da CIG, gli altri 3.866 trattamenti sono erogati in regime di mobilità: del resto la prevalenza, in termini di numerosità, dei trattamenti CIG è un dato che si riscontra in tutte le regioni d'Italia.
Per quanto riguarda la *durata* dei trattamenti CIG, si riscontra una netta prevalenza delle sospensioni al 100% dell'orario lavorativo, prevalenza che rimane costante anche se si osservano le singole annualità: nel 2012, infatti, in Molise i trattamenti CIG al 100% rappresentano il 27,7% della totalità dei trattamenti in cassa integrazione, rispetto ad una media nazionale e meridionale rispettivamente del 18% e del 23,9%. Anche la durata oraria della sospensione, così come la numerosità relativa dei trattamenti di mobilità, può essere considerata un indicatore significativo dell'andamento della crisi, essendo inversamente proporzionale allo stato di salute del tessuto produttivo di un determinato territorio: più le aziende sono in difficoltà, infatti, maggiore sarà la percentuale di sospensione richiesta.

L'andamento del numero complessivo di trattamenti in deroga nella regione, in crescita già a partire dal 2009, sembra confermare in maniera drammatica lo stato di sofferenza delle aziende molisane (grafico 2): nel 2012 il numero dei trattamenti erogati risulta addirittura triplicato rispetto al 2009, amplificando così un trend già riscontrabile a livello nazionale.

Grafico 2 Andamento dei trattamenti in deroga (Cassa integrazione e in Mobilità) nel quadriennio 2009-2012; 2009=100



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

I dati relativi ai percettori

Ancora più interessanti risultano essere i dati relativi ai percettori dei trattamenti in deroga (tabella 5). In Molise hanno beneficiato di ammortizzatori sociali complessivamente 6.152 lavoratori: è l'unica regione in Italia in cui i beneficiari in mobilità superano, sia pur di poco, quelli in cassa integrazione (rispettivamente il 52 e il 48%), anche se elevate percentuali di percettori in mobilità si riscontrano in tutte le regioni del sud.

Tabella 5 Numero di percettori di AA.SS. in deroga, v.a. e %, tipologia di prestazione e tasso di coinvolgimento (Molise, quadriennio 2009-2012)

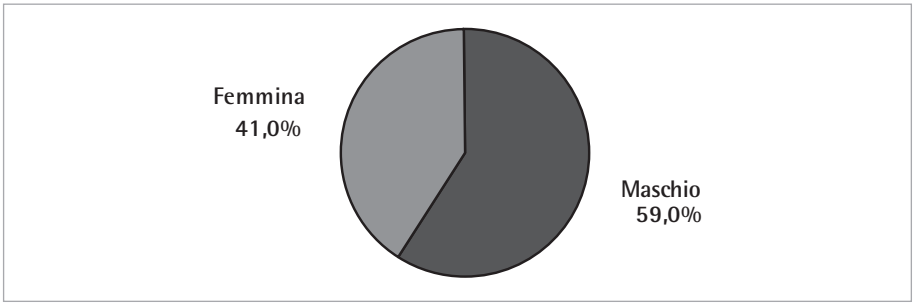
	CIG in deroga		Mobilità in deroga		Quota % per tipologia trattamento in deroga		Occupati, media 2012	Percettori AA.SS. in deroga	Tasso di coinvolgimento
	V.A.	%	V.A.	%	% CIG	% Mob	A	B	B/A
Molise	3.035	0,4	3.285	2,5	48,0	52,0	51.541	6.152	11,9
Italia	711.318	100,0	130.754	100,0	84,5	15,5	12.942.499	825.379	6,4

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e Istat

È anche la Regione con il più elevato *tasso di coinvolgimento*[11], che sfiora il 12%, rispetto ad una media regionale del 6,4% (7,4 nelle Regioni del Sud), anche se i percettori molisani rappresentano una quota residuale rispetto alla platea complessiva dei beneficiari in tutte le regioni italiane (0,4% dei percettori di CIG in deroga, 2,5% dei percettori di Mobilità in deroga). Ovviamente tutti questi dati sono sicuramente influenzati dalla scarsa numerosità della popolazione molisana, ma sono anche indicativi del pessimo stato di salute del tessuto produttivo locale.

Unico dato positivo, in un quadro certo non confortante, è rappresentato dal *numero di trattamenti erogati per singolo percettore*: il 73,6% dei percettori molisani ha avuto bisogno di un solo trattamento, mentre solo il 26,4% ha dovuto reiterare i trattamenti nel tempo, dato inferiore sia a quello nazionale (37,6% di trattamenti "multipli") che a quello delle regioni del Sud (38,7% di percettori che hanno ricevuto due o più trattamenti). Questo dato potrebbe essere però anche influenzato dall'elevata percentuale di percettori di mobilità in deroga rispetto a quelli di CIG in deroga che, come abbiamo visto, rappresenta un "triste primato" del Molise. Infatti, mentre un trattamento di CIG in deroga può essere reiterato nel tempo e alla fine può essere seguito da un trattamento di mobilità, quest'ultimo, specie se erogato per primo, risulta essere un trattamento "unico", in quanto ad un trattamento di mobilità in deroga non può seguire nessun altro tipo di ammortizzatore sociale: la mobilità infatti prelude o al reinserimento nel o alla fuoriuscita dal mercato del lavoro.

Grafico 3 Distribuzione per genere dei percettori dei trattamenti in deroga (Molise, quadriennio 2009-2012)

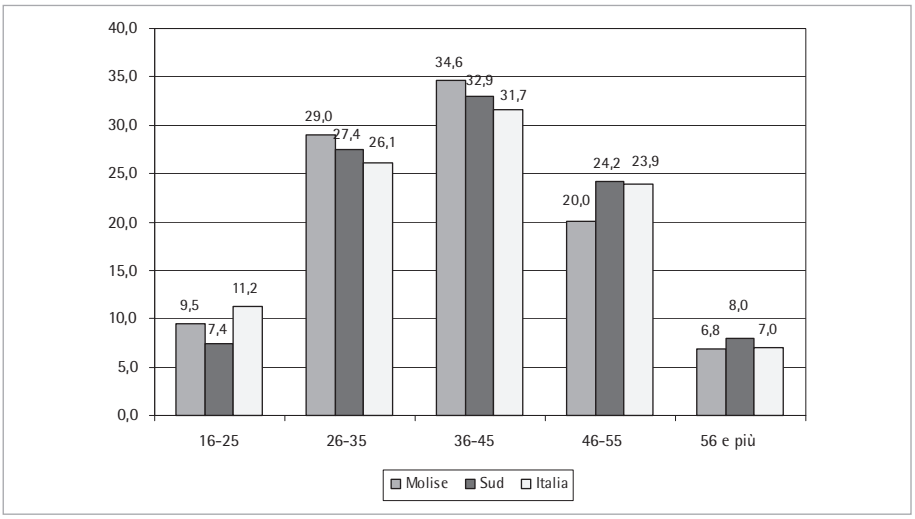


Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e Istat

[11] Per *tasso di coinvolgimento* si intende il rapporto tra il numero complessivo dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga (Cassa Integrazione pagamenti diretti in deroga e Indennità di mobilità in deroga, al netto però della compresenza nei due aggregati) nel quadriennio 2009-2012, e la platea dei lavoratori potenzialmente interessati in quel territorio, ovvero la totalità degli occupati dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno, nel settore privato (media 2012), così come risultano dalle rilevazioni Istat (http://dati.istat.it/).

Per quanto riguarda le *caratteristiche anagrafiche* dei percettori, esse non si discostano dal dato italiano complessivo, e meridionale in particolare: i percettori risultano in prevalenza maschi (grafico 3), e concentrati nelle fasce di età intermedie (grafico 4): tali caratteristiche rispecchiano quelle della platea di lavoratori tradizionalmente più attiva (maschi trenta-quarantenni).

Grafico 4 Distribuzione per età dei percettori dei trattamenti in deroga (Molise, Sud, Italia, quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS e Istat

In definitiva, si può osservare come la regione Molise segua lo stesso destino di altre regioni del Sud, in cui la crisi congiunturale, iniziata nel 2008, è andata ad aggravare una preesistente crisi occupazionale, strutturale ed endemica: tale crisi non solo esclude a priori fasce tradizionalmente "deboli" della popolazione (donne, giovani, anziani), ma va anche ad intaccare le fasce considerate più "forti", quelle dei lavoratori dipendenti, che in misura sempre crescente si vedono costretti a ricorrere agli ammortizzatori sociali, o per superare un periodo di crisi della propria azienda di appartenenza, o per ricollocarsi nel mercato del lavoro.

L'attuazione fisica delle politiche attive per il lavoro

Oltre la metà dei percettori di trattamenti in deroga molisani ha usufruito anche di politiche attive per il lavoro, per un totale di 3.748 lavoratori interessati[12]. Si tratta in

[12] Il periodo preso in considerazione è quello che va **dal 1° maggio 2010** (momento in cui sono state "intac-

prevalenza di uomini, in CIG in deroga, collocati per lo più nella fascia di età compresa tra i 26 e i 49 anni (tabella 6). Più residuale il numero dei percettori ricompresi nelle fasce di età estreme, under 25 o over 50 (tabella 7).

Tabella 7 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere

Cluster	Uomo	Donna	Totale
CIG_D	1348	789	2137
Mob_D	842	769	1611
Totale	2190	1558	3748

Fonte: Italia Lavoro Spa - Welfare to Work Molise; rielaborazione delle Schede Restituzione Dati Offerta.

Tabella 8 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Classi d'età

Cluster	Classi di età		
Cluster	Fino a 25	26-49	50 e più
CIG_D	38	1559	540
Mob_D	81	1206	324
Totale	119	2765	864

Fonte: Italia Lavoro Spa - Welfare to Work Molise; rielaborazione delle Schede Restituzione Dati Offerta.

Il numero di servizi erogati (tabella 9)[13], in quasi tutte le tipologie di servizi per il lavoro e per la formazione, è quasi pari se non addirittura superiore al numero di persone coinvolte: anche se non è possibile fare ipotesi in merito ai tassi di copertura (non essendo disponibili dati percentuali al riguardo), è tuttavia facile osservare che (sia nel caso della CIG che della Mobilità in deroga) ogni percettore ha potuto usufruire in genere di più di uno dei servizi elencati, con una larga prevalenza dei servizi per il lavoro iniziali (informativi, di presa in carico e di colloquio di I livello).

---

cate" le risorse soggette ad obbligo di compartecipazione con fondi POR FSE Regionali) e fino **al 31 dicembre 2012**,e il dato è da intendersi *cumulato*.
La popolazione trattata dalle politiche attive (PAL) rivolte ai percettori di AA.SS. in deroga è stata suddivisa in 2 cluster:
1. CIG_D - Ossia lavoratori sospesi che, nel periodo in esame, hanno beneficiato di almeno un giorno di CIG in deroga;
2. Mob_D - ossia lavoratori licenziati che, nello stesso periodo, hanno beneficiato di almeno un giorno della Mobilità in deroga.

13 Le tabelle 9 e 10 si riferiscono al numero di servizi di politica attiva, ossia quanti servizi per il lavoro (nel caso della tabella 9) e quanti moduli formativi (per la tabella 10), secondo la classificazione in uso nella Regione Molise; *in entrambi i casi si conteggiano i singoli servizi/moduli anche se rivolti alla stessa persona (volumi di servizi).*

Tabella 9 Numero di Servizi PAL distinti per CIG_D e Mob_D

	Tipologia Servizi per il lavoro*	CIG_D	Mob_D	Totale
Servizi per il lavoro	Percettori informati dai servizi competenti	2364	2089	4453
	Percettori presi in carico dai servizi competenti	2364	2089	4453
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio di I livello dai servizi competenti	1943	1846	3789
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio di II livello dai servizi competenti	967	1452	2419
	Percettori cui è stato redatto il Profilo Socio-Professionale dai servizi competenti	1337	1415	2752
	Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	973	1293	2266
Formazione	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - moduli d'aula c/o Enti di formazione	1004	486	1490
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - moduli d'aula c/o i CPI	1258	1501	2759
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro			
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze (Esclusivamente FORMAZIONE ON THE JOB)			

* Classificazione in uso nella Regione Molise.
Fonte: Italia Lavoro Spa - Welfare to Work Molise; rielaborazione delle Schede Restituzione Dati Offerta

Al contrario, i moduli formativi erogati (tabella 10) risultano essere inferiori ai percettori registrati (meno della metà nel caso dei CIG in deroga, poco più di un quarto nel caso della mobilità in deroga), segno che non tutti i percettori hanno potuto/voluto accedere a moduli formativi.
Tra questi prevalgono i corsi di informatica di base e avanzata (specie tra i Mob-D) e, per quanto riguarda la formazione professionalizzante/specialistica o settoriale, i corsi di gestione della qualità aziendale (tra i CIG) e di operatori e tecnici di vari settori.

Tabella 10 Numero di moduli formativi per ambiti, distinti per CIG_D e Mob_D

Ambiti d'intervento formativo*		CIG_D	Mob_D	Totale
Formazione di base/trasversale				
di cui	Informatica di base	115	127	242
	Lingue straniere	51	30	81
	Salute e sicurezza	53	2	55
	Acquisizione competenze trasversali	42	4	46

›››

segue Tabella 10

Ambiti d'intervento formativo*		CIG_D	Mob_D	Totale
Formazione professionalizzante/specialistica/settoriale				
di cui	Informatica avanzata	17	150	167
	Gestione qualità aziendale	374	0	374
	Tecniche di vendita, comunicazione e marketing	22	18	40
	Ufficio, contabilità e gestionale	34	32	66
	Alimenti e ristorazione	5	49	54
	Socio sanitario	19	10	29
	Operatori e tecnici (vari settori)	272	26	298
Formazione all'autoimprenditorialità				
		0	38	38
Totale		**1004**	**486**	**1490**

* Classificazione in uso nella Regione Molise.
Fonte: Regione Molise - Assessorato al Lavoro e Formazione - Data Base di Monitoraggio PAL.

Nelle seguenti tabelle 11 e 12 è riportata la quota di percettori presi in carico che hanno partecipato ad almeno un evento formativo c/o un Ente di Formazione o attraverso moduli d'aula attivati c/o i CPI (distinti per *Valore Assoluto* e *Valore %)*. Dal valore percentuale, si evince una quota di percettori partecipanti a percorsi formativi generalmente più elevata presso i CPI rispetto agli enti di formazione, specie per quanto riguarda i beneficiari in mobilità in deroga.

Tabella 11 **Quota di presi in carico dal 2009 al 31 dicembre 2012 che hanno partecipato ad almeno un evento formativo c/o un Ente di Formazione o attraverso moduli d'aula attivati c/o i CPI (V.A.)**

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totale AA.SS in deroga
Percettori presi in carico dai servizi competenti	2.364	2.089	4.453
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula c/o Enti di formazione	1.004	486	1.490
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula c/o CPI	1.258	1.501	2.759

Fonte: Italia Lavoro Spa - Welfare to Work - Molise

Tabella 12 **Quota di presi in carico dal 2009 al 31 dicembre 2012 che hanno partecipato ad almeno un evento formativo c/o un Ente di Formazione o attraverso moduli d'aula attivati c/o i CPI (Val. %)**

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totale AA.SS in deroga
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula c/o Enti di formazione - sui presi in carico	42,5	23,3	33,5
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula c/o CPI - sui presi in carico	53,2	71,9	62,0

Fonte: Italia Lavoro Spa– Welfare to Work - Molise

15 Campania

Impianto normativo e regolamentare

In seguito all'approvazione dell'Accordo Stato-Regioni e Province Autonome, sottoscritto il 20 aprile 2011, è stata prorogata a tutto l'anno 2012 l'Intesa sugli ammortizzatori sociali in deroga firmata il 12 febbraio 2009. Gli accordi 2011-2012 hanno previsto un aumento dell'intervento del FSE 2007/2013 quale fonte di cofinanziamento, a carico delle Regioni, dal 30% al 40% del valore delle concessioni al netto della contribuzione figurativa.
In Regione Campania, in coerenza con le strategie già in corso di definizione a livello nazionale, gli elementi di sostegno e promozione di politiche attive compatibili con i percorsi di innovazione delle imprese e con le esigenze di competenze e professionalità del mercato del lavoro sono stati concepiti come strettamente connessi alle politiche di sostegno al reddito, anche in riferimento a quanto previsto dal Piano di Azione per il Lavoro (CIG Più[1]).

In data 18/01/2012 sono state approvate dal Tavolo Istituzionale di Concertazione (composto dall'Assessorato al Lavoro Settore ORMEL Servizio Politiche del Lavoro; dagli Assessori al Lavoro delle Province campane; dalla Direzione Regionale Inps; dall'Arlas; da Italia Lavoro; dalla Direzione provinciale del Lavoro di Napoli; dai segretari confederali di Cgil, Cisl, Uil, Ugl; e dai rappresentanti regionali di Confindustria, Confapi, Cna, Casartigiani, Claai, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confagricoltura, Legacoop e Agci) le *Linee Guida 2012 per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga (Cassa Integrazione; Mobilità; Disoccupazione Speciale)*, che in linea di massima hanno confermato quanto già approvato per il 2011 con alcune precisazioni di cui si darà conto di seguito.

---

[1] CIG Più - Erogazione di trattamenti di CIGS e di Mobilità in deroga e azioni di orientamento e riqualificazione collegate alla CIG in deroga - è inserita all'interno del Piano d'Azione per il lavoro "Campania al lavoro!" varato dall'Assessorato al Lavoro e alla Formazione della Regione Campania con l'assistenza tecnica dell'Agenzia per il lavoro e l'istruzione e di Italia Lavoro.

Per l'annualità 2013 il Tavolo Istituzionale in data 6 febbraio 2013 ha approvato le *Linee guida per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga (Cassa Integrazione guadagni - Mobilità).* Le principali novità apportate dall'approvazione delle nuove Linee guida regionali riguardano i percettori, e alcune fasi del metodo di lavoro del tavolo stesso. In particolare, i destinatari possono essere i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti, con anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso l'azienda richiedente, aventi la qualifica di: operai; equiparati-intermedi; impiegati e quadri. Le aziende beneficiarie dei trattamenti vengono suddivise in due tipologie: *Tipologia A* - Aziende di qualsiasi settore, con riferimento alle unità produttive ubicate in Campania, per cui non è prevista la corresponsione di ammortizzatori sociali dalla normativa ordinaria (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, misure di integrazione salariale, anche destinate a specifici settori); *Tipologia B* - Aziende di qualsiasi settore, con riferimento alle unità produttive ubicate in Campania, per cui sono previsti ammortizzatori sociali dalla normativa a regime (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, misure di integrazione salariale, anche destinate a specifici settori) e che non possono più usufruire di tali ammortizzatori o non possono più accedervi. Sono, inoltre, confermate e precisate le procedure distinte per le imprese in crisi congiunturale e per quelle in crisi strutturale che richiamano quelle utilizzate nel 2012, e si precisa che l'intero sistema verrà gestito attraverso procedure informatiche allo scopo di velocizzare l'iter amministrativo e monitorarne l'andamento e gli esiti. Per quanto concerne le politiche attive: viene confermato l'obbligo di partecipazione ad attività formative previste dalla normativa vigente, i relativi interventi saranno realizzati attraverso programmi/progetti formativi, nelle forme e modalità individuate dall'Amministrazione Regionale con atti successivi anche in continuità con le disposizioni di cui agli Avvisi Pubblici attuativi delle Misure del Piano Campania al Lavoro! "CIG Più" e con quelle di cui al D.D. 110/2012 e al D.D. 215/2012, relative al Catalogo formativo per i percettori di ammortizzatori sociali in deroga, ovvero anche mediante utilizzo delle risorse di cui ai fondi interprofessionali.

Platea soggettiva

CIG in deroga - Aziende Beneficiarie

Dal 2012 per accedere alla CIG in deroga le imprese hanno dovuto rendere evidenti, come da allegato 3 del modello CIG/DEROGA, gli indicatori economico-finanziari[2] rela-

[2] Nell'Allegato 3 del modello CIG/DEROGA 2012: le imprese devono precisare le ragioni della Crisi economico-finanziaria attraverso una Relazione dettagliata relativa alle motivazioni poste alla base della richiesta con espressa evidenziazione degli indicatori economico-finanziari dai quali emerge l'andamento negativo della

tivi l'andamento negativo della complessiva situazione aziendale. Sono beneficiarie di queste misure le imprese inquadrate nel settore "industria" che hanno un numero di dipendenti inferiore a 15 che devono indicare se hanno fatto ricorso alla CIG ordinaria e per quali periodi; se hanno già fatto ricorso alla CIG in deroga e per quali periodi; se non hanno fatto ricorso alla CIG ordinaria o non possono fare ricorso a detto trattamento devono indicarne i motivi. Se l'organico è superiore a 15 dipendenti le imprese devono indicare: se hanno fatto ricorso alla CIG ordinaria (con la specifica del numero di settimane utilizzate); se non hanno fatto ricorso alla CIG ordinaria (precisando i motivi); se hanno fatto ricorso alla CIG straordinaria secondo la legislazione ordinaria (devono indicare i periodi ed il titolo di intervento); se non hanno fatto ricorso alla CIG straordinaria secondo la legislazione ordinaria né possono fare ricorso a detto intervento (devono indicare i motivi); se hanno già fatto ricorso alla CIG in deroga, devono indicare i periodi ed il numero dei lavoratori già interessati al trattamento.

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

Lavoratori subordinati a tempo determinato ed indeterminato, con inclusione degli apprendisti, dei lavoratori somministrati e dei lavoratori a domicilio (solo dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa).

Mobilità in deroga - Lavoratori beneficiari

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).

Elenco riferimenti normativi e copertura finanziaria anni 2009-2012

- D.G.R. n. 256 del 13 febbraio 2009 recante: "Misure di contrasto alla crisi economico-occupazionale in Regione Campania: interventi supplementari alla programmazione nazionale anticrisi".
- D.G.R. n. 397 del 6 marzo 2009 recante: "Integrazione ed attuazione della D.G.R. n. 256/09: Ulteriori elementi per la piena operatività e stanziamento di ulteriori risorse".

---

situazione aziendale, risultato economico negativo dell'impresa, situazione debitoria, calo improvviso del fatturato/commesse, ecc.

- D.G.R. n. 1209 del 07/07/2009 relativa alla presa d'atto della Convenzione Ministero del Lavoro - Regione Campania per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga ed autorizzazione al Dirigente del Settore ORMEL (Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro) per la sottoscrizione della Convenzione tra Regione Campania ed INPS per la gestione degli ammortizzatori sociali.
- Accordo del 19/01/2010 tra Regione Campania, Assessorato al lavoro e alla formazione e Assolavoro, FELSA CISL, NIDIL CGIL, UIL CPO per l'accesso agli ammortizzatori in deroga e l'estensione di politiche attive e di misure di sostegno a favore dei lavoratori in somministrazione. L'accordo riguarda la definizione di modalità di intervento straordinario per i lavoratori in somministrazione.
- Linee guida per l'accesso alla cassa integrazione guadagni in deroga 01/02/2010.
- Decreto n. 49956 del 09/02/2010, Assegnazione di ulteriori risorse finanziarie per la concessione di ammortizzatori sociali in deroga, alle regioni Emilia-Romagna e Campania.
- Accordo del 01/07/2010 tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Campania.
- Linee Guida per l'accesso ai trattamenti in deroga (Cassa Integrazione; Mobilità; Disoccupazione Speciale) approvate dal tavolo Istituzionale in data 31/01/2011.
- 20 aprile 2011 Intesa Stato Regioni 2011-2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e su politiche attive.
- 18 gennaio 2012 Linee Guida 2012 per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga (Cassa Integrazione; Mobilità; Disoccupazione Speciale).
- Avviso pubblico per la costituzione di un elenco di organismi autorizzati alla erogazione di interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (ex art. 19, L. 2/2009) approvato con Decreto Dirigenziale n. 215/2012 del 03/08/201

Il modello regionale adottato

Elementi sintetici che connotano il modello

CIG in deroga. Le aziende per accedere alla CIG in deroga devono, presentare entro 20 gg. dalla data di inizio delle sospensioni, le istanze di concessione. Ai fini della gestione dei trattamenti, la procedura prevede il coinvolgimento delle Amministrazioni Territoriali interessate (Assessorati al Lavoro delle Province), che effettuano l'esame congiunto con le Parti sociali della documentazione che sarà successivamente trasmessa dall'azienda alla Regione per il completamento dell'istruttoria. Presso i suddetti Assessorati provinciali viene inoltre fornita la modulistica per la presentazione dei progetti formativi.

Le istanze di concessione della CIG in deroga (da presentare entro 20 giorni dalla data di inizio delle sospensioni) una volta istruite e inviate alla Regione sono sottoposte all'approvazione del competente Tavolo Istituzionale di Concertazione e a seguito dell'approvazione, la concessione della CIG in deroga viene autorizzata con Decreto della Regione Campania.
Le aziende, che intendono presentare istanza di concessione della CIG in deroga devono indicare preliminarmente se i motivi della crisi, che rendono necessaria la sospensione dei lavoratori, o la proroga di detta sospensione, è di natura "congiunturale" o "strutturale":

- CRISI CONGIUNTURALE: l'azienda può presentare istanza di concessione o proroga della CIG per un periodo massimo di 12 mesi corredato da accordo sindacale sottoscritto in sede aziendale. La Provincia territorialmente competente, o la Regione Campania nei casi di crisi aziendali di unità produttive residenti in più province, provvederanno a verificare che le istanze siano comprensive degli allegati in essa richiesti (allegati 1, 2 e 3, quadro D ed accordo sindacale aziendale) ed il possesso dei requisiti normativi previsti dalla normativa vigente in materia di AA.SS. in deroga o dalle procedure regionali (anzianità lavorativa superiore a 90 gg., presentazione delle istanza fuori dai termini di scadenza pubblicati, assenza dei requisiti di accesso agli AA.SS. su normativa ordinaria, ecc.). Per le istanze complete, la Provincia competente procede ad una ufficiale convocazione dell'azienda, delle OO.SS. e di Italia Lavoro per l'esame congiunto e la sottoscrizione dell'accordo di concessione CIG in deroga. L'accordo a livello provinciale sottoscritto in sede provinciale viene inviato da parte dell'azienda al settore ORMEL, per l'emanazione del decreto di concessione (che sarà autorizzato inizialmente per il periodo massimo stabilito in sede di tavolo istituzionale, nelle more dell'attivazione delle misure di politica attiva individuate). Entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo in sede provinciale l'azienda provvede all'invio del progetto formativo al settore ORMEL che provvederà alla loro approvazione entro 15 gg. dalla presentazione, con le seguenti modalità: per i progetti autofinanziati dalle stesse imprese attraverso un nulla osta; per i progetti da altre fonti private, sarà rilasciato il nulla osta e presa d'atto, da parte della Regione Campania, delle modalità di attivazione previste dalle procedure del relativo bando; per i progetti finanziati dalla Regione Campania, attraverso avviso/bando pubblico a valere sul POR F.S.E. 2007-2013, con le modalità previste dagli stessi avvisi/bandi pubblicati. Nei casi di richiesta di proroga della CIG, saranno ritenuti validi i progetti già presentati ed approvati dalla Regione Campania, che dovranno essere realizzati. Per i progetti realizzati nel corso dell'anno 2011, le aziende dovranno fornire alla Regione ed alle province competenti, una dichiarazione di responsabilità circa gli esiti delle attività formative.

- CRISI STRUTTURALE. L'azienda, o gli organi delle procedure concorsuali, devono corredare l'istanza con un piano di gestione degli esuberi che preveda: 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 nelle more dell'attivazione delle iniziative di politica attiva individuate nell'accordo e/o intraprese dalla Regione Campania nell'ambito delle iniziative formative di riqualificazione e riconversione professionale. Qualora l'azienda abbia già fatto ricorso alla CIG in deroga per la crisi "strutturale" (in particolare per cessazioni di attività e/o procedure concorsuali) per un periodo di 6 mesi, eventualmente prorogato per ulteriori 6 mesi in riferimento al prosieguo del piano di gestione degli esuberi, e sussistano le condizioni oggettive e soggettive per l'accesso ad ulteriori e diversi ammortizzatori sociali, previsti dalla legislazione ordinaria (indennità di mobilità), il trattamento di CIG non potrà essere ulteriormente concesso, tranne che nei casi dell'esistenza di ipotesi di ri-collocabilità attraverso processi attivati, anche negoziati, di riavvio dell'azienda ovvero di riconversione dell'attività.

Mobilità in deroga. 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 12 mesi, di cui almeno 6 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 non più di 6 mesi precedenti la richiesta, dai quali si rilevino le intese raggiunte allo scopo di ricollocare i lavoratori ex dipendenti di aziende in crisi ed i tempi previsti per la ricollocazione. Detta istanza, corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati con la indicazione delle date di scadenza della indennità di mobilità, deve essere presentata alla Regione Campania - Assessorato al Lavoro - Settore ORMEL e ad Italia Lavoro.
Le linee guida 2012 contengono una precisazione (mess. INPS 025277 del 07/10/10) relativa al fatto che il contributo regionale, nella misura 40%, è strettamente connesso, sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo della proporzionalità, all'attivazione nei confronti dei lavoratori interessati di azioni combinate di politica attiva e di attività formative (come già precedentemente indicato) per cui, come ha chiarito il Ministero del Lavoro, interventi in deroga, che prevedono il cofinanziamento delle Regioni, possono valere sul FSE se riferiti a periodi temporali già trascorsi, nei quali è evidentemente impossibile la coniugazione tra politiche attive e passive. Pertanto non è possibile erogare interventi in deroga cofinanziati dalla Regione a lavoratori licenziati in anni precedenti. In tale prospettiva è possibile concedere o prorogare indennità di mobilità

esclusivamente in favore di lavoratori in possesso dei sopra citati requisiti e per i quali siano state raggiunte intese istituzionali finalizzate alla ricollocazione. Nelle more della realizzazione di dette iniziative è prevista l'attivazione di politiche attive, in ottemperanza all'Accordo Stato-Regioni nonché attività formative prevalentemente in aziende ospitanti, che prevedano la ricollocazione di almeno una quota minima di unità, incentivate da una quota pro-capite.

Concluso l'iter procedurale per la concessione degli AA.SS. in deroga gli elenchi dei lavoratori percettori vengono trasmessi, attraverso la cooperazione applicativa, dall'Inps alla Regione e contestualmente ai servizi competenti indicati dalla Regione medesima, anche ai fini dei servizi di politica attiva e della operatività della dichiarazione di disponibilità (fonte: Accordo MLPS - Regione del 01/01/2010).

Per quanto riguarda la GESTIONE DELLE POLITICHE ATTIVE la Regione, nell'ambito del più ampio Piano d'Azione "Campania al lavoro!", ha:

- pubblicato diversi avvisi pubblici[3] inseriti all'interno dell'azione CIG Più - Erogazione di trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e di Mobilità in deroga e azioni di orientamento e riqualificazione collegate alla CIG in deroga;
- in accordo con le Amministrazioni provinciali della Campania ha dato un ulteriore impulso alle politiche attive da realizzare nei confronti dei fruitori di Ammortizzatori Sociali in deroga predisponendo uno specifico catalogo di offerta formativa[4].

In merito al secondo punto l'Avviso Pubblico n. 215/2012 del 03/08/2012 è finalizzato a consentire agli enti di formazione professionale accreditati ai sensi delle DDGGRR 226/2006 e 793/2006 di presentare la propria candidatura per lo svolgimento di azioni formative rivolte a beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga. Nell'avviso viene precisato che l'insieme delle politiche attive che la Regione Campania offrirà ai sogget-

---

[3] Sul BURC n. 13 del 21 febbraio 2011 sono stati pubblicati due Decreti Dirigenziali di rettifica al D.D. n. 257/2010, pubblicato sul BURC del 27 dicembre 2010. Con il D.D. n. 8 sono state approvate le modifiche all'avviso per il progetto "CIG Più" dal titolo "Formazione finalizzata al reintegro per lavoratori in CIGS in deroga", mentre con il D.D. n. 9 sono state apportate modifiche all'avviso per il progetto "Formazione professionale per soggetti percettori di AA.SS. in deroga". Il progetto prevede tre tipologie di azioni: Azione AA.SS-Formazione (per i lavoratori residenti in Campania e oggetto di trattamento di mobilità in deroga, per i quali si intende attivare interventi formativi di aggiornamento delle competenze professionali, finalizzati alla ricollocazione nel mercato del lavoro), Azione CIG-Reintegro (per i lavoratori residenti in Campania e oggetto di trattamenti di CIGS in deroga, per i quali l'azienda intende attivare percorsi di formazione finalizzati al loro reintegro) e Azione Re-Impiego (per i Lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo, ai sensi dell'art. 2, comma 138 della legge n. 191/2009 (finanziaria 2010) e successive; lavoratori espulsi dai cicli produttivi, non percettori di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, i cui elenchi sono disponibili presso i CPI; Tutti devono trovarsi nelle condizioni previste per la sottoscrizione del relativo Patto di Servizio presso il Centro per l'Impiego di riferimento).

[4] *Avviso pubblico per la costituzione di un elenco di organismi autorizzati alla erogazione di interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (ex art. 19, L. 2/2009)* approvato con Decreto Dirigenziale n. 215/2012 del 03/08/2012

ti percettori di ammortizzatori in deroga si sostanzierà in un pacchetto di interventi proporzionati alla specifica condizione dei lavoratori presi in carico dai centri per l'impiego (lavoratori beneficiari dei trattamenti di indennità in deroga) e conterrà azioni di diverse tipologie, quali:

1. percorsi di qualifica;
2. percorsi formativi per l'acquisizione di competenze tecnico - professionali;
3. percorsi formativi per l'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Descrizione sintetica del percorso seguito dal lavoratore

Una volta approvata la concessione l'elenco dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga viene trasmesso alla Regione e contestualmente ai servizi competenti indicati dalla Regione medesima anche ai fini dei servizi di politica attiva e della operatività della dichiarazione di disponibilità.
I percettori di ammortizzatori sociali in deroga vengono quindi presi in carico dai CPI/GTO provinciali. La procedura si può definire unica in quanto tutti i soggetti in cassa integrazione in deroga o in mobilità fruiscono di un'azione composta da azioni di orientamento, erogate dagli operatori dei CPI/GTO, e di moduli di formazione erogati da appositi enti/aziende selezionati/e mediante avviso pubblico. I Servizi per il Lavoro competenti per territorio (GTO), assicureranno un colloquio di orientamento preliminare ai soggetti del bacino coinvolti 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:

a) verificare i requisiti del destinatario e ad illustrargli il percorso;
b) acquisire la dichiarazione di disponibilità a partecipare alle misure anticrisi di politica attiva;
c) "presa in carico" del lavoratore e stipula del Patto di Servizio;
d) definire del Piano di Azione Individuale (PAI);
e) fornire informazioni sui servizi disponibili presso il centro;
f) indirizzare gli utenti verso l'offerta formativa proposta nei progetti approvati;
g) raccogliere l'iscrizione del soggetto al percorso formativo.

In sintesi dopo la fase di orientamento, svolta presso i CPI/GTO, il lavoratore viene preso/ripreso in carico dall'azienda/ente di formazione presso la/il quale seguirà il percorso di formazione finalizzato all'adattamento e/o aggiornamento delle competenze professionali, con l'obiettivo finale del reintegro in azienda oppure della ricollocazione in caso di fuoriuscita definitiva dal processo produttivo.
Come è possibile evidenziare nell'Avviso Pubblico n. 215/2012 del 03/08/2012, i destinatari degli interventi all'interno del processo di presa in carico/attivazione del Piano di Azione Individuale (PAI) da parte dei CPI (Centri per l'Impiego), potranno concordare i

percorsi formativi ai quali accedere durante il periodo in cui beneficiano di ammortizzatori sociali. La scelta del percorso da svolgere e dell'Ente di formazione dovrà avvenire in base alle esigenze del lavoratore, sia in termini di opportunità, con particolare riferimento ai benefici attesi in ordine all'aggiornamento delle competenze e alla riattivazione/reinserimento nel mercato del lavoro, sia in termini di durata, fermi restando i vincoli derivanti dall'Accordo. Il soggetto attuatore dell'attività è tenuto a comunicare immediatamente al CPI l'interruzione della frequenza del corso. La partecipazione ad un corso si intende interrotta quando vi sia la manifesta volontà dell'allievo a sospendere la partecipazione, ovvero quando il numero delle ore residue alla sua conclusione è incompatibile con la soglia minima del 70% del totale delle ore previste. In ogni caso, gli interventi formativi devono concludersi con il rilascio di attestati di qualifica, certificati di U.C., e/o in ogni caso di dichiarazione dei risultati di apprendimento/attestato di frequenza.

È importante sottolineare che nel passaggio dalla programmazione alla realizzazione degli interventi previsti nell'ambito del pacchetto anticrisi la Regione ha cercato di mettere in atto una serie di azioni finalizzate, anche attraverso l'incentivazione economica, all'aumento del potenziale di occupabilità dei lavoratori in cassa integrazione in deroga (ma anche, come più volte precisato, di tutto il bacino di utenza inserito in tale processo) che sono rintracciabili, come precedentemente detto, nel Piano di Azione per il Lavoro "Campania al lavoro!", approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 690 del 08/10/2010. Il piano si propone di dare corso a misure che mirano alla semplificazione delle procedure burocratiche e all'accelerazione dei meccanismi di attuazione. Al centro dell'attuazione del piano viene posto il ruolo delle imprese, specie le piccole, medie e in rete tra loro, per la creazione dello sviluppo locale, l'innovazione e la qualità. Proprio sulla base di questo sono stati pubblicati tre avvisi che regolano la politica attiva per i diversi target: 1) Avviso[5] rivolto ai lavoratori in CIG straordinaria in deroga per crisi congiunturali - "Formazione finalizzata al reintegro per lavoratori in CIGS in deroga"; 2) Avviso[6] rivolto ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga -

---

[5] Contributi economici alle imprese oggetto di decretazione di concessione di CIGS in deroga, previsti per l'attivazione di percorsi formativi di accompagnamento al reintegro in favore dei propri dipendenti, beneficiari di trattamenti di CIGS in deroga, finalizzati al rafforzamento, aggiornamento ed acquisizione di competenze, nell'obiettivo di fornire 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 CIGS in deroga è prevista l'erogazione di una dote formativa (contributo economico destinato direttamente all'azienda) finalizzata all'adattamento e/o aggiornamento delle competenze professionali e a favorire il reintegro nell'azienda di appartenenza.

[6] Contributi economici agli enti/organismi di formazione professionale regolarmente accreditati sul territorio campano, per l'attivazione di percorsi formativi in favore di soggetti beneficiari di trattamenti di AA.SS. in deroga (che rientrano nel programma Azione di sistema Welfare to Work e hanno sottoscritto il Patto di Servizio presso i rispettivi Servizi per il lavoro di competenza), 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.

"Formazione professionale per soggetti percettori di AA.SS. in deroga"; 3) Avviso[7] rivolto ai percettori di ammortizzatori sociali in deroga nonché non più percettori di indennità e sussidio legati allo stadio di disoccupazione per crisi aziendale - "Azione di Sistema per le politiche di Re-Impiego".

I dati di attuazione

I percettori di trattamento di sussidio al reddito in deroga di fonte SIP-Inps

I dati forniti dalla banca dati SIP-INPS[8] consentono di ricostruire la platea dei beneficiari potenziali delle misure di politica attiva, sia in termini di unità locali coinvolte (sedi operative delle aziende che hanno utilizzato ammortizzatori sociali in deroga), sia in termini di percettori, fino al 31 dicembre 2012.
Le informazioni di seguito riportate si riferiscono complessivamente al periodo 2009-2012.
Nella Regione Campania, nell'arco del quadriennio considerato, hanno beneficiato di trattamenti in deroga complessivamente 1.895 aziende per un totale di 35.192 lavoratori coinvolti.

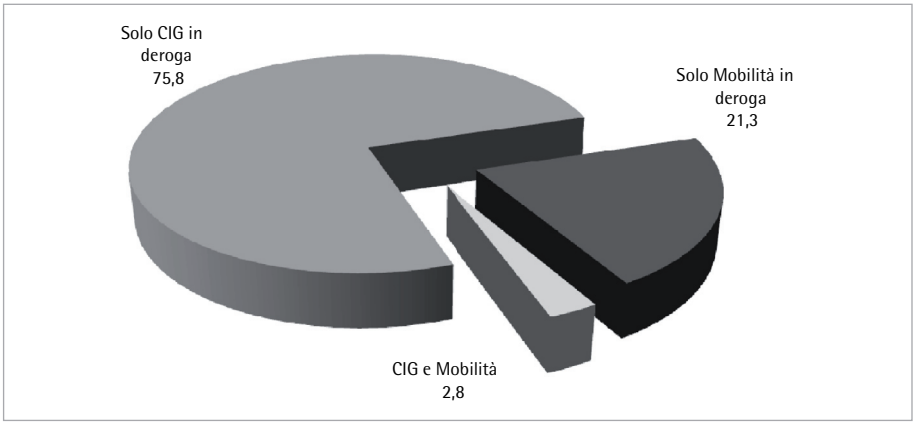
Unità Locali. Per quanto riguarda le aziende, delle 1.895 unità produttive locali coinviolte la maggior parte (75,8%) ha ottenuto trattamenti esclusivamente di Cassa Integrazione in deroga per i propri lavoratori, il 21,3% ha fatto ricorso alla sola Mobilità in deroga, mentre un residuale 2,8% ha potuto beneficiare di entrambe le tipologie di trattamento (Grafico 1).

---

7 Contributo finanziario ai datori di lavoro presenti sul territorio campano 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. In particolare, i lavoratori destinatari dell'intervento sono lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, espulsi o a rischio di espulsione dal sistema produttivo, ai sensi dell'art. 2, comma 138 della Legge n. 191/2009 (finanziaria 2010) e successive; lavoratori espulsi dai cicli produttivi, non percettori di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, i cui elenchi saranno disponibili presso i CPI, trasmessi dalla Regione Campania ed individuati, previa consultazione con le parti sociali, con appositi atti. Tutti devono essere nelle condizioni di sottoscrivere il relativo Patto di Servizio presso il CPI di riferimento. L'impresa proponente potrà accedere al contributo per l'assunzione a tempo indeterminato e/o a tempo determinato non inferiore a 12 mesi, di uno o più soggetti appartenenti ai target previsti, purché si tratti di azienda diversa rispetto a quella di provenienza del lavoratore.

8 La banca dati SIP-INPS registra tutti i trattamenti di sostegno al reddito a pagamento diretto nell'ambito delle misure in deroga.

Grafico 1 **Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, per tipologia di trattamento utilizzato, v% (Regione Campania, quadriennio 2009-2012)**



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Il confronto con i dati nazionali mette in evidenza un allineamento dei dati della Regione Campania con la media italiana che fa registrare un maggior ricorso in via esclusiva alla Cassa Integrazione in deroga e una minore quota di aziende richiedenti la solo Mobilita in deroga o entrambi gli strumenti, in controtendenza con quanto accade nelle altre regioni meridionali (Tabella 1).

Tabella 1 **Numero di Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, valori assoluti e v.% (quadriennio 2009-2012)**

	Tipo trattamenti							
	Solo CIG in deroga		Solo Mobilità in deroga		CIG e Mobilità		Totale	
	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%	v.a.	v.%
Italia	94.092	60,1	52.646	33,6	9.789	6,3	156.527	100
Sud e Isole	11.343	32,1	22.202	62,7	1.838	5,2	35.383	100
Campania	1.437	75,8	404	21,3	54	2,8	1.895	100

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Percettori. Hanno beneficiato di ammortizzatori sociali in deroga 35.192 lavoratori, al netto della compresenza tra le due tipologie di trattamento (il numero sale a 35.555 se si considerano i singoli trattamenti). Il 90,3% ha beficiato di trattamenti di Cassa Integrazione in deroga, dato superiore alla media nazionale (84,5%).

Il tasso di coinvolgimento[9] nelle misure di ammortizzatori in deroga rispetto al complesso dei lavoratori dipendenti nella Regione Campania è uno dei più bassi, se confrontato con tutte le altre regioni italiane (4,4 a fronte di una media nazionale di 6,8) (Tabella 2).

Tabella 2 Tasso di coinvolgimento nelle misure di AA.SS. in deroga, valori assoluti e v.%

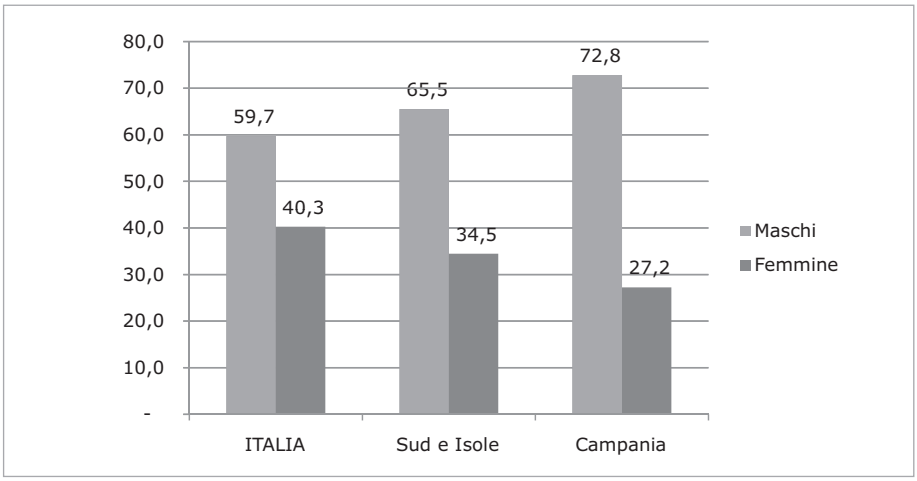
	Occupati dipendenti a tempo ind., a tempo pieno, settore privato, media 2012	Percettori AA.SS. in deroga nel quadriennio 2009-2012	Tasso di coinvolgimento dei lavoratori negli AA.SS. in deroga (v.%)
	A	C	C/A
Italia	12.942.499	825.379	6,38
Nord Ovest	4.155.002	245.273	5,90
Nord Est	3.054.561	196.066	6,42
Centro	2.680.534	177.146	6,61
Sud	2.123.494	156.078	7,35
Isole	928.908	50.816	5,47
Campania	793.701	35.204	4,44

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Caratteristiche anagrafiche. La distribuzione per genere dei percettori di trattamenti in deroga mette in evidenza una maggiore presenza maschile sia nella media italiana che in quella delle regioni del Mezzogiorno. Questa tendenza risulta particolarmente accentuata nella Regione Campania dove i maschi rappresentano quasi il 73% dei percettori (Grafico 2).
Per quanto riguarda la distribuzione per età (Grafico 3) il dato della Regione Campania risulta in linea con quello delle altre regioni italiane: i percettori di AA.SS. in deroga risultano maggiormente presenti nella classe di età centrale (36-45 anni) che rappresenta circa un terzo dei trattati.
Il profilo anagrafico dei percettori sopra descritto rispecchia le caratteristiche del complesso dei lavoratori tradizionalmente più attivi e dà conto delle caratteristiche dei settori maggiormente investiti dalla crisi.

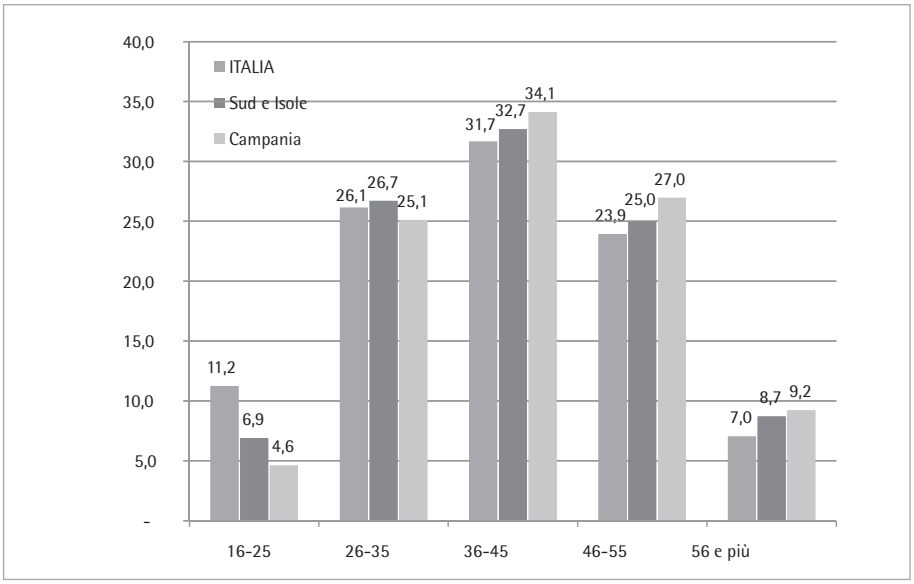
[9] Il *tasso di coinvolgimento* è il rapporto tra il numero complessivo dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga (al netto però della compresenza nei due aggregati) nel quadriennio 2009-2012, e la totalità degli occupati dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno, nel settore privato (media 2012), che rappresenta la platea dei lavoratori potenzialmente interessati in quel territorio.

Grafico 2 Distribuzione per genere dei percettori dei trattamenti in deroga, v.% (Regione Campania, quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Grafico 3 Distribuzione per età dei percettori dei trattamenti in deroga, v.% (quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Trattamenti. Nel quadriennio 2009-2012, in Regione Campania sono stati erogati complessivamente 72.467 trattamenti in deroga, ma la quasi totalità (94,6%) di questi è costituito da CIG (Tabella 3). Per quanto riguarda la durata (in ore) della Cassa Integrazione in deroga, in tutte le annualità considerate prevalgono le sospensioni al 100% dell'orario lavorativo. Questo massiccio ricorso alla sospensione a zero ore può essere letto come un indicatore della grave situazione di crisi in cui versa il tessuto produttivo della Regione.

Tabella 3 **Numero di trattamenti in deroga per durata in ore, anno e tipologia di prestazione, valori assoluti (Regione Campania, annualità 2009-2012)**

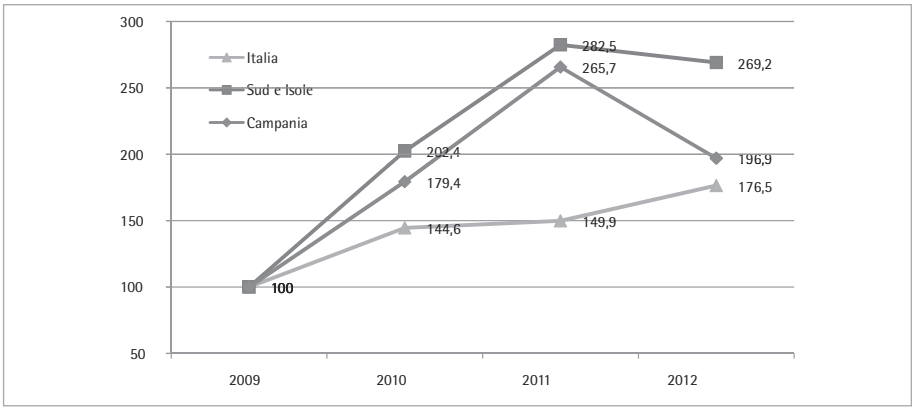
	CIGS pagamenti diretti in deroga						Totale Mobilità in deroga	Totale deroga
	Durata della sospensione					Totale CIG		
	fino al 24%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	al 100%			
2009	657	1.819	1.452	1.886	5.005	10.819	955	11.774
2010	1.253	2.245	3.172	3.904	8.624	19.198	1.924	21.122
2011	3.550	6.049	5.314	4.810	9.232	28.955	2.331	31.286
2012	3.533	4.312	3.385	4.002	5.442	20.674	2.514	23.188
Totale 2009-2012	**8.993**	**14.425**	**13.323**	**14.602**	**28.303**	**68.531**	**3.936**	**72.467**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

La lettura dell'andamento annuale dei trattamenti in deroga, considerando complessivamente le due tipologie di Cassa Integrazione e Mobilità, mette in evidenza una costante crescita del fenomeno nella media italiana, con una particolare accelerazione tra il 2011 e il 2012. Tale processo assume caratteri diversi se si considerano le sole regioni del Mezzogiorno, dove l'andamento crescente del numero di trattamenti conosce nell'ultimo anno considerato (2012) una inversione di tendenza. Questo è vero soprattutto per la Regione Campania (Grafico 4).

Interessante, infine, è la lettura del dato SIP-INPS relativo al numero di trattamenti erogati per singolo lavoratore. In Regione Campania i trattamenti singoli (48%) rappresentano una quota inferiore rispetto ai trattamenti multipli (due o più trattamenti, 52%), a testimonianza della maggiore intesità della crisi e della sua persistenza su determinate imprese. Questo dato risulta in controtendenza con quanto accade non solo nella media italiana, ma anche nelle sole regioni del Mezzogiorno, dove prevalgono i trattamenti singoli (Tabella 4).

Grafico 4 Andamento dei trattamenti in deroga (Cassa integrazione e Mobilità) nel quadriennio 2009-2012; 2009=100



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Tabella 4 Numero di trattamenti in deroga per singolo lavoratore, valori assoluti e v.% (annualità 2009-2012)

	Un trattamento		Due o più trattamenti		Totale percettor	
	va	v%	va	v%	va	v%
Italia	514.031	62,4	310.148	37,6	824.179	100
Sud e Isole	88.906	60,7	57.624	39,3	146.530	100
Campania	16.858	47,9	18.334	52,1	35.192	100

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

L'attuazione delle politiche attive per il lavoro (PAL)

Qui di seguito vengono presentati i dati di fonte regionale elaborati da Italia Lavoro. Nella prima parte si parla di "percettori informati dai servizi". Si tratta di 39.587 lavoratori informati a fronte di 36.739 percettori presi in carico.
La discrepanza con i dati SIP-INPS sui percettori di trattamenti in deroga (che ricordiamo essere pari a 35.192 lavoratori coinvolti complessivamente dagli AA.SS. in deroga) è dovuta a diversi fattori. In particolare, il numero più alto di percettori presi in carico nei dati regionali rispetto ai dati SIP-INPS è riconducibile al fatto che in quest'ultima banca dati l'accordo FIAT Pomigliano non è stato registrato come trattamento in deroga, a differenza di quanto ha fatto la Regione, che li ha coinvolti come fossero lavoratori sussidiati in deroga.

I percettori informati dai servizi. Nel quadriennio 2009-2012 sono stati complessivamente 39.587 i lavoratori che, avendo avuto accesso all'istituto della deroga, sono stati informati dai servizi di PAL. Questi percettori fanno capo a 1.513 aziende il cui numero ha avuto un trend in crescita fino al 2011 per poi invertire la rotta nel 2012 (Tabella 5). La stessa tendenza si riscontra per i percettori.

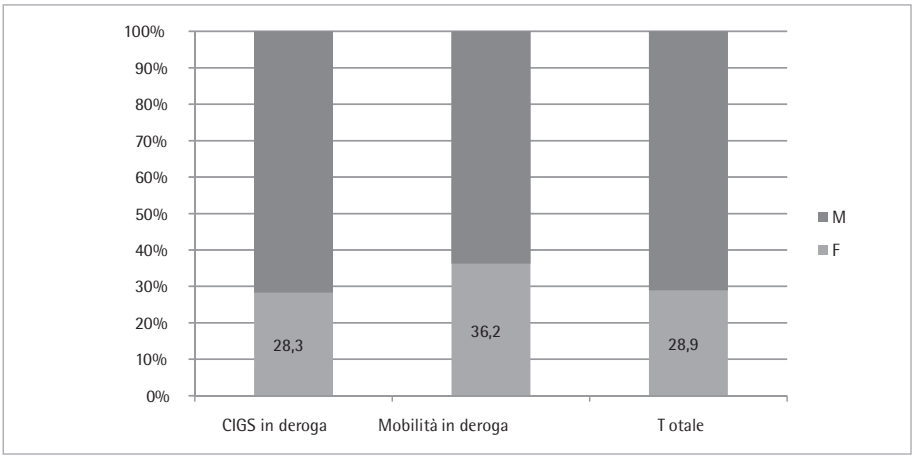
Tabella 5 Aziende e percettori informati dai servizi di PAL. Incidenza per anno, valori assoluti (Regione Campania, annualità 2009-2012)

	Percettori	Aziende
2009	7.891	439
2010	18.996	687
2011	31.278	1.066
2012	24.483	931
Totale	39.587	1.513

Fonte: Regione Campania

Per quanto riguarda le caratteristiche anagrafiche dei percettori informati dai servizi di PAL, i dati mettono in evidenza una una forte connotazione maschile, che diventa molto accentuata nell'istituto della Cassa Integrazione in deroga (grafico 5), e una prevalenza delle classi di età centrale 35-44 e 45-54 (Tabella 6).

Grafico 5 Percettori informati dai servizi per Tipologia di trattamento utilizzato e Genere, v. % (Regione Campania, quadriennio 2009-2012)



Fonte: Regione Campania

Tabella 6 **Percettori informati dai servizi per Tipologia di trattamento utilizzato e Classe d'età, valori assoluti (Regione Campania, quadriennio 2009-2012)**

	Classi età						
	15-24	**25-34**	**35-44**	**45-54**	**55-64**	**65 e più**	**Totale**
CIGS in deroga	491	6.816	11.504	11.515	5.907	268	36.501
Mobilità in deroga	3	366	974	918	730	95	3.086
Totale	**494**	**7.182**	**12.478**	**12.433**	**6.637**	**363**	**39.587**

Fonte: Regione Campania

La tabella 7 indica che le 1.513 aziende interessate nel quadriennio dall'istituto della deroga hanno prodotto almeno[10] 2.149 istanze. Di queste solo il 40% (860) si sono risolte in un solo anno (un dato questo destinato ad abbassarsi in maniera considerevole sulla scorta delle più che probabili richieste di proroga che perverranno per l'anno in corso). Circa il 35% (704) delle istanze ha interessato 2 anni mentre il 75% ha coperto l'intero quadriennio.

Tabella 7 **Le istanze presentate e consecutività, valori assoluti (Regione Campania)**

	Consecutività			
Numero di Istanze	**no**	**si**	**(vuoto)**	**Totale**
1			860	860
2	59	645		704
3	54	456		510
4		75		75
Totale	**113**	**1.176**	**860**	**2.149**

Fonte: Regione Campania

Il tasso di permanenza nella deroga diventa ancora più evidente se volgiamo lo sguardo ai percettori. Non solo per la Mobilità ma anche per la CIG abbiamo un cospicuo numero di percettori la cui sospensione dal lavoro interessa l'intero quadriennio. Circa la metà dell'intero bacino ha coperto un periodo di 2 anni (o frazioni di esso).

[10] È verosimile ipotizzare una variazione in rialzo posto che durante l'anno solare una stessa azienda ha potuto richiedere ed ottenere più di un accesso all'istituto della deroga.

I servizi di politica attiva. La gravità del fenomeno dell'accesso alla deroga rende interessante la trattazione dei servizi di politica attiva erogati. I volumi di attività sono riportati in tabella 8. A fronte dei 36.739 percettori presi in carico dai servizi sono stati erogati 85.650 servizi PAL.

Tabella 8 Numero di Servizi PAL per Tipologia di servizi per il lavoro e Tipologia di trattamento. Volumi di attività (Regione Campania, quadriennio 2009-2012)

Tipologia Servizi per il lavoro	CIG_D	Mob_D	Totale
Percettori presi in carico (sottoscrizione Patto di servizio)	36.739	4.542	41.281
I° ORIENTAMENTO	5.392	2.439	7.831
II° ORIENTAMENTO	2.461	2.401	4.862
III° ORIENTAMENTO	216	3	219
PAI	1.079	5.211	6.290
PRESELEZIONE	252	1.120	1.372
SELEZIONE	77	754	831
Formazione di base/trasversale	8.906	164	9.070
Formazione professionalizzante/specialistica/settoriale	13.335	559	13.894
Totale	**68.457**	**17.193**	**85.650**

Fonte: Regione Campania

Tabella 9 Numero di moduli formativi per ambiti, valori assoluti (Regione Campania, quadriennio 2009-2012)

Ambito di intervento formativo	CIG_D	Mob_D	Totale
Formazione di base/trasversale	**8.906**	**164**	**9.070**
Area Psico attitudinale	37	3	40
Informatica di base	3.928	117	4.045
Lingue straniere	1.043	6	1.049
Salute e sicurezza	3.898	38	3.936
Formazione professionalizzante/specialistica/settoriale	**13.335**	**559**	**13.894**
Alimenti e ristorazione	208	85	293
Commercio e marketing	1.401	19	1.420
Comunicazione e innovazione	261	1	262
Energia	44	3	47
Informatica avanzata	3		3
Operatori e tecnici (vari settori)	7.545	257	7.802
Socio sanitario	912	102	1.014
Ufficio, contabilità e gestionale	2.961	92	3.053
Totale complessivo	**22.241**	**723**	**22.964**

Fonte: Regione Campania

I 1.079 PAI a valere sula CIG (rispetto al numero complessivo di 39.587 percettori) si spiega col fatto che questo servizio è obbligatorio solo per le crisi strutturali. Mentre, di contro, l'elevato numero di PAI (5.211 rispetto ai 3.086 beneficiari) a valere sulla Mobilità si spiega perché oltre che il piano in se stesso sono state conteggiate anche le attività ivi previste e che il percettore ha messo in atto.
Nell'ambito dei servizi PAL, le attività prettamente formative sono quelle riportate in Tabella 9, in cui sono conteggiati i singoli servizi/moduli anche se rivolti alla stessa persona (volume di servizi). Il numero di percettori che ha partecipato ad almeno un evento formativo è pari a 15.855, ovvero il 42,57% di quelli presi in carico dai servizi competenti (37.505).

16 Puglia

Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011/2012

Con l'Intesa *Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011/2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.

Con l'*Accordo Regione Puglia e Parti Sociali del 29 giugno 2011* e successivo verbale di accordo del 22/12/2011 per l'erogazione della CIG e della Mobilità in deroga, le parti individuano i beneficiari, la durata del trattamento e le procedure da seguire per l'erogazione degli AA.SS in deroga per l'anno 2012.

D.G.R. n. 3035 del 29/12/2011 "Legge 236/93 - interventi a favore dei lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga", la Giunta ha stabilito di destinare per le politiche passive le risorse stanziate dai Decreti direttoriali n. 40/cont/V/2007 e n. 320/V/2009.

D.G.R. n. 1000 del 25/05/2012 "Legge 236/93 - interventi a favore dei lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga", la Giunta ha stabilito di destinare per le politiche passive le risorse stanziate dai Decreti direttoriali n. 202/Cont/V/2010 - n. 78/Cont/V/2011.

L'Accordo Regione Puglia e Parti Sociali del 23 aprile 2012 riconfermando l'impianto generale già delineato nel giugno 2011, dettaglia le procedure operative in sede di consultazione sindacale stabilendo che i verbali di consultazione dovranno contenere, pena l'inammissibilità dell'istanza:

a) nel caso di esuberi dichiarati, il piano di gestione delle eccedenze;
b) nel caso di crisi aziendale, che non determini esuberi, l'indicazione della tipologia di formazione/riqualificazione specifica aziendale e/o interaziendale necessaria per consentire il reimpiego dei lavoratori al termine delle esigenze che hanno determinato la richiesta di CIG in deroga, nonché i fabbisogni formativi derivanti da accordi settoriali o territoriali/regionali; relativamente ai fabbisogni formativi, l'indicazione anche solo della tematica relativa alla formazione che si ritiene più utile a favorire il mantenimento dell'occupazione ovvero il concreto reimpiego dei lavoratori. Nelle aziende con più di 15 dipendenti è necessario che nei verbali sia specificata anche la durata della formazione necessaria per ciascun lavoratore;
c) esclusivamente in caso di richiesta di CIG a rotazione o con riduzione oraria, l'attività formativa potrà essere svolta all'interno dell'azienda utilizzando esclusivamente i fondi interprofessionali; in caso contrario, la formazione sarà svolta all'esterno e finanziata dalla Regione;
d) indicazione degli elementi sui quali si basa la prospettiva di eventuale ripresa dell'attività produttiva.

Con D.G.R. n. 3053 del 27/12/2012 e s.m.i., la Giunta, verificata l'insufficienza delle risorse destinate al pagamento degli ammortizzatori in deroga per il 2013 tale da non consentire l'erogazione degli stessi in favore di tutti i lavoratori individuati dai precedenti accordi, ha valutato la necessità di assicurare un sostegno al reddito per un periodo massimo di sei mesi, ai lavoratori esclusi da tali ammortizzatori, destinando per tale finalità la somma di € 10.889.935,71 riveniente dai Decreti direttoriali n. 202/Cont/V/2010 e n. 829/Segr.D.G./2012.

Platea soggettiva

CIG in deroga - Aziende Beneficiarie

Tipologia A
I datori di lavoro, imprenditori e non, operanti in Puglia per i quali non sussiste alcuno strumento di ammortizzatore sociale in quanto privi dei requisiti previsti dalle norme vigenti in materia;

Tipologia B
Imprese operanti in Puglia che hanno esaurito gli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa ordinaria (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori);

Tipologia C
Enti di formazione professionale, studi professionali e associazioni di categoria presenti nel CNEL.
Non possono accedere alla CIG in Deroga i soggetti che, pur in presenza dei presupposti necessari, non hanno utilizzato, fino al loro esaurimento, gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa.
Sono altresì escluse le sospensioni programmate dell'attività lavorativa (fermate stagionali) e i datori di lavoro domestico.

CIG in deroga - Lavoratori beneficiari

I lavoratori subordinati anche a tempo determinato, con una anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso l'azienda richiedente, aventi la qualifica di:
a) operai
b) equiparati - intermedi
c) impiegati
d) quadri

Lavoratori somministrati che prestano attività lavorativa alle dipendenze di utilizzatori che hanno fatto ricorso alla CIG.
Lavoratori con contratto di apprendistato, una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva o in mancanza dello stesso.

Mobilità in Deroga - Lavoratori beneficiari

A) Lavoratori apprendisti licenziati una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva o in mancanza dello stesso ai sensi dell'art 7-ter della L. 33/09;
B) Lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità *ex lege* 223/91 o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2012 e che maturino il requisito pensionistico nei dodici mesi successivi, ovvero i lavoratori che hanno già esaurito tutti gli ammortizzatori sociali, ordinati e in deroga, nel corso del 2012;
C) I lavoratori subordinati ivi compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione, licenziati o cessati nel corso del 2012, che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro siano esclusi dal trattamento di mobilità *ex lege* 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria.

Tutti i lavoratori devono aver maturato presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato (ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro per ferie, festività, infortuni e maternità) con un rapporto di carattere continuativo, fatta eccezione per i lavoratori somministrati per i quali l'anzianità aziendale di almeno 12 mesi può derivare dalla somma di missioni presso utilizzatori diversi, purché nell'ambito di un rapporto alle dipendenze della medesima agenzia di somministrazione.

Biennio 2009/2010

D.G.R. n. 303 del 9/02/2010: Linee Guida per l'attivazione delle misure di politica attiva a favore dei destinatari di ammortizzatori sociali in deriga di cui all'accordo Stato regioni del 12/02/2009 da finanziare con le risorse del PO FSE Puglia 2007/2013.

D.G.R. n. 1829 del 4/8/2010: Azioni di sistema Welfare To Work - Linee di indirizzo e procedure per i Centri per l'impiego per la realizzazione delle politiche attive per i percettori di CIG e mobilità in deroga.

D.G.R. n. 2417 del 3/11/2010: Programma Welfare To Work- modifica dei termini temporali previsti dalla D.G.R. n. 303/2010.

Determinazione Dirigenziale n. 71 del 18/02/2010 Programma Welfare To Work - approvazione avviso pubblico n. 2/2010 per la costituzione di un elenco di organismi autorizzati all'erogazione di interventi di politica attiva rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga.

Determinazione Dirigenziale 624 del 27/10/2010 Programma Welfare To Work - Chiarimenti sul numero di moduli attivabili;

Accordo bilaterale Regione Puglia - MLSPS del 16/04/2009;
Accordo quadro sulle misure anticrisi tra Regione Puglia, Parti Sociali e Associazioni datoriali sottoscritto il 27/04/2009;
Accordo del 04/06/2009 con le parti sociali del settore della somministrazione
Convenzione INPS-Regione Puglia in materia di ammortizzatori sociali in deroga del 4 agosto 2009;
D.G.R. n. 2468 del 15/12/2009 approvazione piano esecutivo e ratifica azioni di sistema Welfare to Work.

Il modello regionale adottato

Gli interventi di politica attiva previsti nell'ambito dell'azione di sistema Welfare to Work prevedono la realizzazione di un percorso individuale finalizzato all'inserimento o al reinserimento professionale mediante il Patto di servizio e il Piano di azione individuale, quali tipologie di contratto che regolano i rapporti tra lavoratore in difficoltà e l'operatore accreditato, e il Voucher quale ammontare di risorse di cui l'utente è portatore.
L'erogazione dell'indennità di partecipazione al percorso di politica attiva è condizionata alla sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità e del Patto di servizio che rappresentano lo strumento attraverso il quale il lavoratore e il Centro per l'impiego definiscono impegni e ruoli nella realizzazione del percorso personalizzato di riqualificazione e ricollocazione al lavoro.
L'individuazione delle specifiche azioni da realizzare avviene attraverso la definizione del Piano di azione individuale con il quale il lavoratore, con il supporto degli operatori del CPI, individua le fasi del percorso più idonee per la reimmissione nel mondo del lavoro.
L'operato del CPI concorda con il lavoratore il percorso di politica attiva da seguire durante il periodo in cui beneficia degli ammortizzatori sociali in deroga.
I percorsi individualizzati di politica attiva sono organizzati per moduli che includono servizi al lavoro (orientamento, bilancio di competenze, scouting aziendale e ricerca attiva) a cura dei CPI e attività formativa a cura degli enti formativi.

Per gli interventi connessi alla fruizione della CIG in deroga:

le imprese inviano alla regione l'elenco dei lavoratori potenziali beneficiari.
Dopo la formalizzazione i nominativi dei lavoratori interessati vengono inoltrati, sempre dalle imprese, alle Province, ai CPI, alla sede INPS regionale e ad Italia Lavoro. All'atto dell'effettiva sospensione, il datore di lavoro consegna ai lavoratori una comunicazione di sospensione.
I lavoratori sottoscrivono la Dichiarazione di Immediata Disponibilità ed entro 10 giorni devono presentarsi ai CPI di competenza per un colloquio preliminare.
L'erogazione dell'ammortizzatore è subordinata alla sottoscrizione della Dichiarazione di immediata disponibilità, alla sottoscrizione del patto di servizio e alla regolare frequenza delle attività programmate.

Per gli interventi connessi alla fruizione della Mobilità in deroga:

la sede regionale INPS invia mensilmente alla Regione l'elenco dei lavoratori beneficiari del trattamento. La regione, dopo verifica, autorizza l'ammortizzatore e trasmette gli

elenchi a INPS, Italia Lavoro e Province affinché i CPI competenti possano procedere all'invio delle comunicazioni di convocazione per l'attivazione ed il completamento del percorso di politiche attive. Ai fini della concessione del trattamento e della tracciabilità dei percorsi di politiche attive, tutti i lavoratori devono, oltre che sottoscrivere la DID, chiedere l'iscrizione nelle liste di mobilità secondo le modalità della L. 236/91.
I CPI nell'ambito dell'attività di consulenza ai lavoratori e alle lavoratrici, propongono percorsi personalizzati per:

- lavoratori e lavoratrici che sono già stati espulsi dal circuito produttivo;
- lavoratori e lavoratrici che sono a rischio di espulsione;
- lavoratori e lavoratrici per i quali l'accesso agli ammortizzatori in deroga rappresenta solo una situazione congiunturale di breve durata e che non necessitano di lunghi percorsi di riqualificazione per il rientro al lavoro essendo sufficienti percorsi minimi di aggiornamento.

Tali percorsi possono essere di due tipi a seconda delle condizioni in cui si trova il lavoratore:

1. Percorso di riqualificazione: finalizzato all'aggiornamento delle competenze coerentemente con i fabbisogni professionali ed è particolarmente rivolto a lavoratori e lavoratrici in costanza di rapporto di lavoro per i quali si prevede una piena reimmissione nel processo produttivo di provenienza.
2. Percorso di ricollocazione: finalizzato a ricollocare il lavoratore attraverso azioni di miglioramento e/o adeguamento delle competenze.

Questo tipo di percorso è rivolto primariamente a lavoratori e lavoratrici espulsi dai processi produttivi.
La durata complessiva del percorso formativo individuale varia a seconda del periodo di sospensione del lavoratore, il quale avrà accesso a uno o più moduli sulla base delle esigenze emerse dal bilancio di competenze.

Percorso	Profilo lavoratore	N. moduli	Durata Ore
Riqualificazione	Sospensione di breve durata fino a 2 mesi	1	20
	Sospensione di breve durata superiore ai 2 mesi fino a 4 mesi	3	20 x 3
Ricollocazione	Sospensione di lunga durata da 4 a 6 mesi e oltre	5	20 x 5

Il modello complessivo degli Interventi di politica attiva integrabili sinora esposti può essere schematizzato come segue:

Cod	Servizi	Contenuto
	A1 - Elaborazione PAI	
A1.1	Colloquio accoglienza I livello e Patto di Servizio	Sostenere la chiarificazione della domanda orientativa individuale
A1.2	Colloquio II livello per analisi	Fornire informazioni circa le opportunità di percorsi al reimpiego; sottoscrizione del Patto di Servizio
A1.3	Colloquio di definizione del PAI	Rilevare il profilo professionale e formativo del lavoratore, i possibili fattori di criticità per l'inserimento lavorativo, gli ambiti di disponibilità e le preferenze relativamente sia ai percorsi formativi, sia all'attività lavorativa; formalizzazione e sottoscrizione del PAI
	A2 - Counselling	
A2.1	Colloquio di counselling individuale	Migliorare la conoscenza di sé e delle proprie risorse per potenziare le capacità di scelta e progettualità personale; definire la progettualità individuale; recuperare l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità; preparazione per il colloquio in azienda
A2.2	Colloquio di counselling di gruppo	Acquisire un metodo di ricerca attiva del lavoro attraverso la presentazione degli strumenti per la ricerca attiva del lavoro; acquisire conoscenze relative al mercato del lavoro e agli strumenti di auto-promozione
A2.3	Bilancio di competenze	Acquisire maggiore consapevolezza delle proprie competenze e della loro trasferibilità in vista della definizione di un progetto professionale individuale
	A3 - Tutorship inserimento lavorativo	
A3.1	Scouting aziendale e ricerca attiva individuale	Definizione del piano di ricerca attiva del lavoro e assistenza nel contatto con l'azienda; raccolta e diffusione *curriculum vitae*; ricerca e segnalazione delle *vacancie*; preselezione
	B - Percorsi di formazione (continua e permanente)	
B1.1	Percorsi brevi collettivi	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali
B1.2	Percorsi brevi individuali	Acquisizione di competenze minime trasversali e/o competenze tecnico professionali

La politica attiva viene quindi erogata tramite:

CPI (Moduli A1 - A2- A3)

L'erogazione delle politiche all'interno del CPI viene rendicontata predisponendo, per ciascun servizio/modulo svolto, un registro presenze della giornata ed il relativo output (Patto di Attivazione, Scheda anagrafico - personale, PAI, ecc.). Tutte le attività che interessano il lavoratore e riconducibili ai percorsi definiti vengono riepilogate nel fascicolo personale al fine di poter facilmente ricostruire il percorso di riqualificazione/ricollocamento del lavoratore ed ipotizzare un nuovo riposizionamento nel mercato del lavoro. Tutti i servizi erogati ai lavoratori sono informatizzati tramite SINTESI e nella documentazione cartacea conservata presso il CPI.

L'iscrizione degli allievi ai corsi avviene presso il CPI presso cui il lavoratore (CIG in

deroga) o il disoccupato (mobilità in deroga) si reca per la sottoscrizione del suo Patto di Servizio. La scelta del percorso è effettuata dal lavoratore e registrata dall'operatore del CPI.

Enti di formazione (Moduli B)
La partecipazione ai percorsi formativi prevede mensilmente l'erogazione di Voucher formativo (rimborso per le spese sostenute a fronte della frequenza del/i modulo/i) in favore del lavoratore con accredito diretto all'ente di formazione e l'indennità di servizio finalizzata a sostenere la partecipazione ai percorsi di politica attiva da parte del lavoratore e riconosciuta al destinatario dell'intervento formativo per la partecipazione alle attività del singolo modulo.
L'indennità di partecipazione (erogata dall'INPS) è subordinata alla partecipazione al percorso di politica attiva (frequenza corso di formazione, elaborazione PAI, sottoscrizione patto di servizio).

Al termine del percorso svolto l'ente erogatore rilascia al lavoratore attestato di frequenza. Attraverso il Sistema Informatico Sintesi, per ogni percettore, viene tracciato il percorso formativo svolto.

Coerenza tra politiche attive e fabbisogni formativi

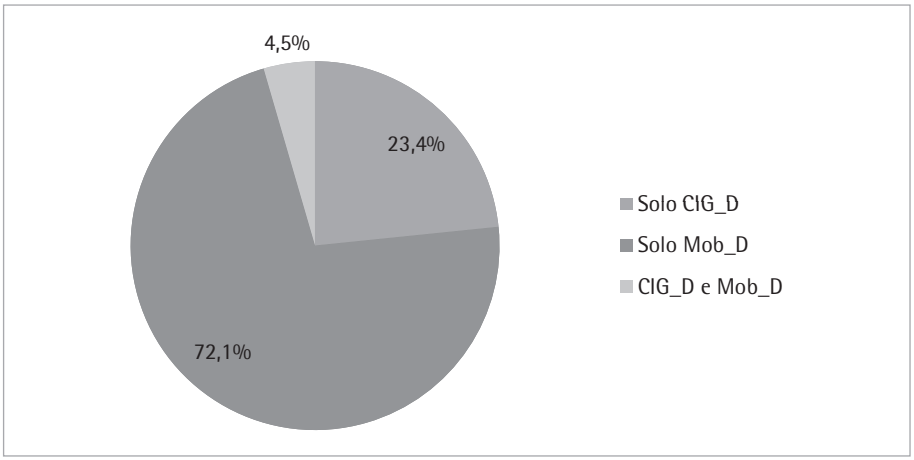
Con l'accordo del 23 aprile 2012 le parti hanno stabilito l'obbligatorietà di esplicitare, nei verbali redatti in sede di consultazione sindacale, l'indicazione della tipologia di formazione/riqualificazione aziendale/interaziendale necessaria per consentire il reimpiego dei lavoratori al termine della CIG in deroga, nonché i fabbisogni formativi derivanti da accordi settoriali o territoriali/regionali.
Informazione presente pertanto in tutte le domande inviata nel secondo semestre del 2012, pena l'inammissibilità dell'istanza.
Tuttavia, solo con il nuovo piano straordinario per gli ammortizzatori sociali in deroga, approvato con D.G.R. n. 249 del febbraio 2013, l'esplicitazione dei fabbisogni formativi verrà standardizzata ai fini della programmazione delle attività formative ed inserita nel nuovo catalogo regionale in fase di implementazione.
Pur avendo attuato in alcune province pugliesi interventi specifici di politica attiva a livello aziendale, la quasi totalità degli interventi (CFR tab 5), formazione di base e trasversale, è stata concordata presso i CPI a livello individuale.
I beneficiari hanno difatti scelto nell'80% dei casi le tematica formative di proprio interesse.

Dati di attuazione

Il bacino di riferimento delle misure di politica attiva

I dati tratti dalle banche dati SIP-INPS[1] al 31 dicembre 2012 consentono di avere informazioni di livello regionale relative: al numero di lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga, alla ripartizione per genere e classi di età, alle unità produttive locali coinvolte e alla loro classe dimensionale, alla durata in ore della cassa integrazione in deroga.
Nell'arco del quadriennio 2009-2012, hanno beneficiato di trattamenti in deroga complessivamente 12.029 unità locali di cui 8.675 hanno usufruito esclusivamente di mobilità in deroga, 2.812 hanno utilizzato la Cassa Integrazione in deroga e 542 di entrambi i trattamenti (grafico 1).

Grafico 1 Regione Puglia: Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, per tipologia di trattamento utilizzato, dati percentuali (quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Per il 72% delle imprese pugliesi la mobilità è stata lo strumento di gran lunga più utilizzato in funzione anticrisi, un dato riscontrabile nel resto del sud Italia e in controtendenza rispetto a quanto avviene nella totalità delle regioni italiane, laddove il rap-

[1] Sistema informativo Percettori registra tutti i trattamenti di sostegno al reddito a pagamento diretto nell'ambito delle misure in deroga.

porto tra aziende beneficiarie di mobilità e quelle beneficiarie di CIG si inverte a vantaggio di queste ultime.

Tabella 1 Numero di Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, v.a., (Puglia, Sud, Italia, quadriennio 2009-2012)

	Tipo trattamenti			
	Solo CIG_D	Solo Mob_D	CIG_D e Mob_D	Totale
Puglia	2.812	8.675	542	12.029
SUD	8.531	13.527	1.296	23.354
Totale	94.092	52.646	9.789	156.527

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Nel quadriennio 2009-2012 per i 59.830 percettori di ammortizzatori sociali in deroga sono stati erogati complessivamente 103.186 trattamenti, di cui 79.532 (77%) costituito da CIG e 23.654 (23%) in regime di mobilità.

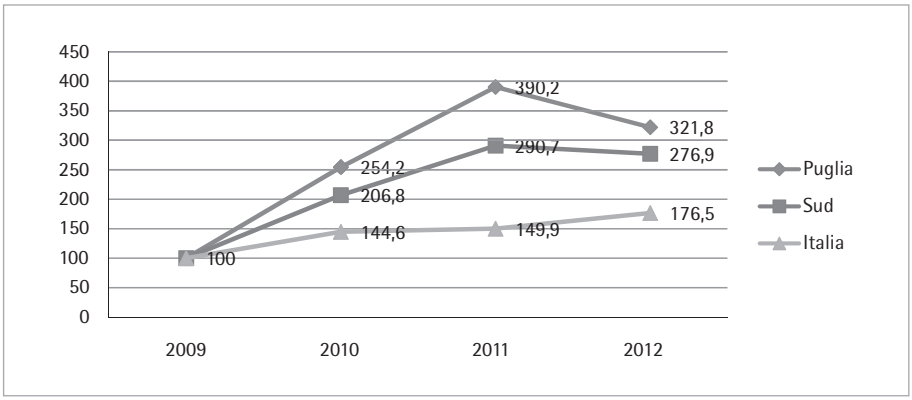
Tabella 2 Numero di trattamenti in deroga per residenza, anno, tipologia di prestazione (Puglia, Sud, Italia)

		Puglia	Sud	Totale
CIG_D	2009	8.364	39.280	269.662
	2010	21.119	73.966	366.470
	2011	34.188	110.764	366.246
	2012	26.468	99.891	430.355
MOB_D	2009	4.255	12.201	21.856
	2010	10.964	32.497	55.065
	2011	15.049	38.904	70.693
	2012	14.144	42.664	84.144
CIG_D + MOB_D	2009	12.619	51.481	291.518
	2010	32.083	106.463	421.535
	2011	49.237	149.668	436.939
	2012	40.612	142.555	514.499

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Il grafico 2 mette a confronto l'andamento delle richieste di ammortizzatori sociali in deroga nel territorio regionale, nelle regioni meridionali e in Italia nel quadriennio 2009-2012, considerato l'anno 2009 a base 100. Nel 2011 i trattamenti risultano essere quasi quadruplicati rispetto al 2009 e in lieve diminuzione nel 2012. Il 30% del totale dei trattamenti erogati nelle regioni meridionali ricadono nel territorio pugliese.

Grafico 2 Andamento dei trattamenti in deroga (Cassa integrazione e in Mobilità) nel quadriennio 2009-2012; 2009=100



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

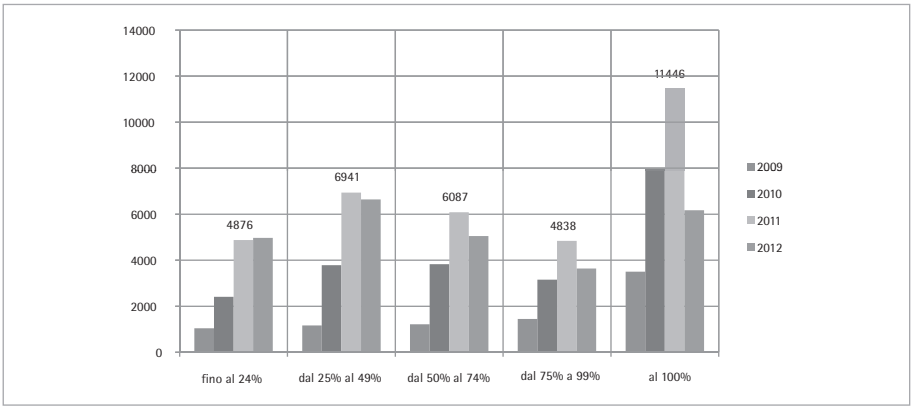
Nel 2011 si registra altresì un netto ricorso all'utilizzo dei trattamenti GIG di lunga durata. Le sospensioni al 100% dell'orario lavorativo risultano più che triplicate rispetto al 2009, con una netta riduzione nel corso del 2012.

Tabella 3 Numero percentuale di trattamenti in deroga per durata in ore, anno (Puglia, annualità 2009-2012)

CIG in deroga				
	Annualità			
Durata della sospensione (%)	2009	2010	2011	2012
fino al 24%	1039	2412	4876	4972
dal 25% al 49%	1164	3781	6941	6640
dal 50% al 74%	1213	3828	6087	5048
dal 75% al 99%	1444	3158	4838	3637
al 100%	3504	7940	11446	6171
Totale CIG (v.a.)	8.364	21.119	34.188	26.468

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Grafico 3 Numero di trattamenti in deroga per durata in ore, anno e tipologia di prestazione (Puglia, annualità 2009-2012)

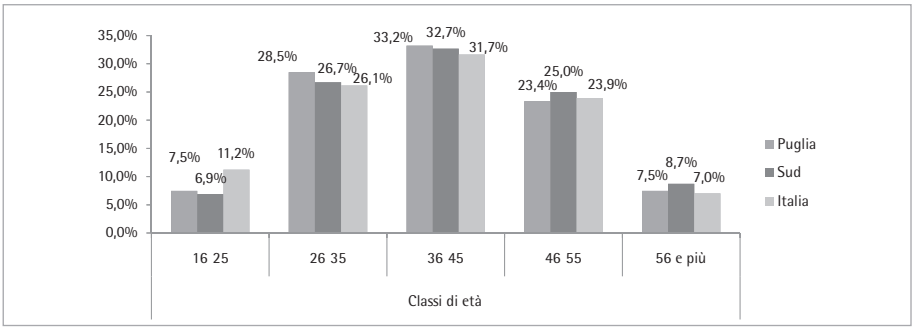


Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Con riferimento al numero di trattamenti erogati per singolo percettore, i trattamenti singoli che ammontano a 36.132, rappresentano il 60,4 del totale, un dato di due punti inferiore a quello nazionale (62,4%) ma in linea con il dato riscontrabile nel sud Italia. Una quota significativamente elevata di lavoratori ha usufruito di due o più trattamenti (23.698, ossia il 39,6% del totale).

Nel quadriennio considerato, il numero complessivo dei percettori dei trattamenti ammonta a 59.830 di cui il 63,5% pari a 37.993 maschi e 21.837 femmine. Nel quadriennio considerato, il numero complessivo dei percettori dei trattamenti ammonta a 59.830 di cui il 63,5% maschi (37.993) e il 36,5% femmine (21.837).
In merito alla ripartizione per età, la Puglia fa registrare una maggiore concentrazione dei beneficiari nella fascia tra 26 e 45 anni, come illustrato nel grafico 4.

Grafico 4 Distribuzione per età dei percettori dei trattamenti in deroga (Puglia, Sud, Italia quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Tabella 4 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere

Cluster	Uomo	Donna	Totale
Cigd	19.691	10.539	**30.230**
Mobilità	9.649	6.937	**16.586**
Totale	**29.340**	**17.476**	**46.816**

Fonte: monitoraggio condotto nell'ambito dell'Azione di Sistema "Welfare to Work" per le politiche di re-impiego 2012-2014 di Italia Lavoro presso le Regioni
NB: Dati 2009-2011 su comunicazioni dei CPI, dati 2012 su informazioni del informativo SINTESI inviate dalle Province a gennaio 2013

Tabella 5 Numero di percettori trattati dalle PAL per Classi d'età

Cluster	fino a 25	da 26 a 49	50 e oltre	Totale
Cigd	929	21.313	7.988	**30.230**
Mobilità	586	11.633	4.367	**16.586**
Totale	**1.515**	**32.946**	**12.355**	**46.816**

Fonte:: monitoraggio condotto nell'ambito dell'Azione di Sistema "Welfare to Work" 2012-2014 di Italia Lavoro presso le Regioni
NB: Dati 2009-2011 su comunicazioni dei CPI, dati 2012 su informazioni del informativo SINTESI inviate dalle Province a gennaio 2013

Tabella 6 Numero di percettori per tipologia e Servizi PAL

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento (V.A.)	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totale AA.SS in deroga
Percettori informati dai servizi competenti*	30.230	16.586	46.816
Percettori presi in carico dai servizi competenti (A1.1)	29.166	14.660	43.826
Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti (A1.2)	26.649	12.619	39.268
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti (A1.3)	11.613	9.362	20.975
Percettori cui è stato erogato almeno un COUNSELLING INDIVIDUALE (A2.1 o A2.3)	7.574	3.343	10.917
Percettori cui è stato erogato almeno un COUNSELLING DI GRUPPO (A2.2)	7.709	5.412	13.121
Percettori cui è stato offerto il servizio di TUTORSHIP dai servizi competenti (A3.1)	1.699	942	2.641
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	0	0	0
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	0	0	0
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze	0	0	0

Fonte: monitoraggio condotto nell'ambito dell'Azione di Sistema "Welfare to Work" 2012-2014 di Italia Lavoro presso le Regioni

Tabella 6.1 Numero di Servizi PAL per tipologia

Beneficiari di interventi di politica attiva per tipologia di intervento	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totale AA.SS in deroga
Percettori presi in carico dai servizi competenti (A1.1)	33.194	17.126	**50.320**
Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti (A1.2)	29.333	13.946	**43.279**
Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti (A1.3)	12.329	10.451	**22.780**
Percettori cui è stato erogato almeno un COUNSELLING INDIVIDUALE (A2.1 o A2.3)	9.172	3.848	**13.020**
Percettori cui è stato erogato almeno un COUNSELLING DI GRUPPO (A2.2)	7.955	5.545	**13.500**
Percettori cui è stato offerto il servizio di TUTORSHIP dai servizi competenti (A3.1)	1.769	963	**2.732**
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula*	6.190	1.653	**7.843**
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	0	0	**0**
Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze	0	0	**0**

Fonte: monitoraggio condotto nell'ambito dell'Azione di Sistema "Welfare to Work" 2012-2014 di Italia Lavoro presso le Regioni
* Dato riferito alle sole attività formative finanziate direttamente dalla regione puglia con l'Avviso 2/2010 al netto delle attività formative promosse dalle province

Tabella 6.2 Numero di moduli formativi per ambiti

	Ambiti d'intervento formativo	CIG_D	Mob_D	Totale
1. Formazione di base/trasversale				
di cui	Informatica di base	3.433	1.031	4.464
	Lingue straniere	1.132	246	1.378
	Salute e sicurezza	1.248	309	1.557
	Area Psico attitudinale			
	Italiano per stranieri			
2. Formazione professionalizzante/specialistica/settoriale				
di cui	Informatica avanzata			
	Energia			
	Comunicazione e innovazione			
	Ufficio, contabilità e gestionale			
	Alimenti e ristorazione			
	Socio sanitario			
	Commercio e marketimg			

›››

segue
Tabella 6,2.

Ambiti d'intervento formativo	CIG_D	Mob_D	Totale
Operatori e tecnici (vari settori)			
3. Formazione all'autoimprenditorialità	377	67	444
Totale	**6.190**	**1.653**	**7.843**

Fonte: monitoraggio condotto nell'ambito dell'Azione di Sistema "Welfare to Work" 2012-2014 di Italia Lavoro presso le Regioni

Dato riferito alle sole attività formative finanziate direttamente dalla Regione Puglia con l'Avviso 2/2010 al netto delle attività formative promosse dalle province.

Tabella 7 Esiti dei percettori di ammortizzatori sociali in deroga presi in carico dal 2009 al 31 dicembre 2012 per istituto (V.A.)

	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Totale AA.SS in deroga
Totale esiti	**18.320**	**2.309**	**20.629**
Esiti con stabilizzazione			
Reintegri in azienda di provenienza	7.919	0	**7.919**
Assunzioni a tempo indeterminato presso nuova azienda	242	362	604
Assunzioni a tempo determinato ≥ a 12 mesi presso nuova azienda	0	0	**0**
Assunzioni a tempo determinato < a 12 mesi presso nuova azienda	277	377	**654**
Autoimpieghi	2	5	**7**
Assunzioni con contratto di apprendistato presso nuova azienda	0	3	**3**
Assunzioni con altre tipologia contrattuale ≥ a 12 mesi presso nuova azienda	0	0	0
Assunzioni con altre tipologia contrattuale < a 12 mesi presso nuova azienda	54	127	**181**
Totale esiti con stabilizzazione	**8.494**	**874**	**9.368**
Esiti senza stabilizzazione			
Pensionamenti	68	31	**99**
Perdita diritto all'ammortizzatore sociale volontaria	2	1	**3**
Perdita diritto all'ammortizzatore sociale involontaria	1.708	55	**1.763**
Variazione target	8.048	1.348	**9.396**
Totale esiti senza stabilizzazione	**9.826**	**1.435**	**11.261**

Fonte: monitoraggio condotto dall'Azione di Sistema Welfare to Work 2012-2014 di Italia Lavoro presso le Regioni
NB: Esiti al 31-12-2012 su dati 2009-2011 dei CPI e dati 2012 di COB e rendicontazioni aziendali in SINTESI

17 Basilicata

Impianto normativo e regolamentare

Gli accordi quadro in Regione Basilicata sono definiti dal Tavolo di Coordinamento in materia di ammortizzatori sociali in deroga, istituito presso il Dipartimento Formazione, Lavoro, Cultura e Sport - Ufficio Lavoro e Territorio della Regione.
Le Parti, firmatarie, condividendo la preoccupazione per l'economia lucana che a causa della grave crisi ancora risente degli effetti negativi, verificati i risultati positivi ottenuti dalla strategia regionale adottata, al fine di dare continuità, anche per l'anno 2012, alla tutela ai lavoratori che sono colpiti da riduzioni e cessazioni dell'attività produttiva, convengono di stabilire le modalità operative per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga.
Le Parti riconoscono il ruolo determinante delle azioni di politica attiva di cui all'Intesa del 20/04/2011 e all'Intesa del 17/02/2010 sulle linee guida per la formazione, nella ricollocazione dei lavoratori colpiti dalla crisi nonché, della strategia regionale da perseguire nella gestione della crisi per evitare la fuoriuscita dei lavoratori dai processi produttivi salvaguardando in maniera opportuna i posti di lavoro.
Con l'accordo del febbraio 2012 vengono confermate le indicazioni di metodo e i criteri di assegnazione delle risorse già delineate nel corso degli anni precedenti. In presenza della grave crisi che continua a manifestarsi colpendo drammaticamente l'economia lucana, anche per l'anno 2013, è confermata la consolidata azione strategica regionale adottata, che ha consentito la tutela dei lavoratori colpiti da riduzioni e cessazioni dell'attività produttiva, e attraverso le azioni di politica attiva ha offerto ai lavoratori opportunità di ricollocazione e alle aziende la ripresa dell'attività.

Vengono confermate e ulteriormente rafforzate le misure rivolte alla popolazione anziana: con l'accordo integrativo di questo anno, infatti, vengono destinate ulteriori risorse ai lavoratori ultracinquantenni, non in grado di completare la maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi necessari per il pensionamento anticipato o di vec-

chiaia che risultino disoccupati alla data del 1° gennaio 2013, il cui rapporto di lavoro sia cessato nel 2012.

- Accordo Quadro Regionale - ammortizzatori sociali in deroga 2013 dell'11 marzo 2013;
- Linee Operative per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga 2013;
- Accordo Quadro integrativo anno 2013 dell'11 marzo 2013;
- Accordo Quadro Regionale Ammortizzatori sociali in deroga 2012 17 febbraio 2012;
- Accordo Quadro Integrativo - anno 2012 dell'11 marzo 2012;
- Linee operative per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga 2012 - Regione Basilicata POR 2007-2013;
- Accordo (Basilicata e Parti sociali) 4 agosto 2011 - Accordo Quadro Regionale Ammortizzatori sociali in deroga 2011 - Linee operative per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga 2011;
- Accordo (Basilicata e Parti sociali) 24 gennaio 2011 - Accordo quadro per la definizione in ambito regionale delle procedure di gestione degli ammortizzatori sociali per l'anno 2011;
- Accordo Quadro Regionale Ammortizzatori sociali in deroga 2011 (30/11/2011) - Verbale di accordo per la definizione delle Linee Guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011;
- Accordo (Basilicata e Parti sociali) 30 novembre 2010 - Accordo quadro integrativo - Anno 2010;
- Intesa (Mlps e Regione Basilicata) del 7 luglio 2010 - Conferma degli accordi già in vigore per il 2009-2010 e lo stanziamento previsto.

CIG in deroga

La CIG in deroga è concessa ai dipendenti di imprese aventi unità produttive situate nel territorio della Regione Basilicata, operanti in tutti i settori produttivi, esclusi i settori edile ed agricolo, che procedono alla riduzione, sospensione temporanea o cessazione, totale o parziale, dell'attività lavorativa, che non possono usufruire degli Ammortizzatori ordinari, ai sensi delle norme vigenti in materia.

Lavoratori beneficiari

L'accesso ai trattamenti in deroga può essere autorizzato, ove spettante, in presenza dei requisiti indicati dall'art. 7-ter - comma 6 - della Legge n. 33 del 09/04/09 o che:

1. hanno completato l'utilizzo della CIGO e non possono ricorrere alla Cassa Integrazione Straordinaria;
2. non possono richiedere il trattamento di CIGS al Ministero del Lavoro per il mancato decorso del periodo di cui all'art. 1, comma 5, della Legge n. 223/91 (la conces-

sione della CIG in deroga, potrà essere autorizzata limitatamente al periodo necessario per l'attivazione della nuova istanza al Ministero);

3. aziende, con contratto di appalto ai sensi dell'art. 1655 del c.c., i cui dipendenti sono addetti in modo prevalente o continuativo nelle attività, che non si trovi nelle condizioni di cui all'art. 12 della legge n. 223/91, e che a causa di situazioni di crisi dell'impresa presso cui viene svolta la propria attività, ha, di conseguenza, la necessità di dover effettuare sospensioni o riduzioni di orario e non può ricorrere ad alcuno strumento ordinario, può chiedere la concessione della CIG in deroga solo per i periodi di sospensione dell'attività della committente che ha dato luogo all'applicazione della CIGS /CIGO;
4. aziende cessate o sottoposte a procedure concorsuali interessate da processi di ricollocazione.

La CIG in deroga può essere richiesta da datori di lavoro imprenditori e non imprenditori, solo dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
Possono beneficiare dell'integrazione salariale i lavoratori dipendenti dei datori di lavoro ammessi al trattamento, con contratto:

- a tempo indeterminato
- a tempo determinato
- di Apprendistato
- di Somministrazione (a tempo determinato o indeterminato)
- a domicilio (INPS, messaggio n. 1908 del 20/01/2010)
- a soci lavoratori delle imprese cooperative, compresi quelli in regime ex DPR 602/72.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato la durata della CIG non può andare oltre la scadenza naturale del contratto.
Per gli apprendisti in CIG in deroga, ai sensi dell'art. 19 L.2/2009, qualora manchi l'intervento integrativo degli Enti bilaterali previsto dalla medesima norma, spetta il periodo di tutela, un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione per un massimo di 90 giorni dell'intero periodo del contratto di apprendista.
Sono esclusi: i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori domestici, i dirigenti quadri, i soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato.
La CIG in deroga può essere concessa per un periodo massimo di 24 mesi, sulla base dell'effettivo utilizzo delle ore concesse, ivi compresa la prima concessione. L'azienda in crisi dovrà presentare, oltre alla documentazione di rito, il piano di ricollocazione in atto relativo alla gestione degli esuberi.
Le aziende che non possono ricorrere ad ulteriori ammortizzatori ordinari ovvero CIGS e CIGO ed hanno in essere la ricollocazione dei lavoratori sospesi, potranno far ricorso

alla CIG in deroga e presentare oltre alla documentazione di rito il piano di ricollocazione in atto. Il primo periodo di CIG in deroga concesso non potrà superare i 6 mesi e comunque in ogni caso lo stesso periodo sarà definito in sede di esame congiunto.
La decorrenza, ed il relativo trattamento non potrà essere retroattivo e decorre dalla data dell'esame congiunto esperito con esito positivo.
La richiesta di periodi successivi alla prima concessione, che non può superare i 6 mesi, deve essere inoltrata online con le medesime procedure per la richiesta del 1° periodo.
La CIG in deroga è concessa anche per più periodi che non possono superare complessivamente i 12 mesi e, comunque non oltre il 31/12/2012.
Ai fini della concessione di ulteriori periodi viene verificato, tra l'altro, lo svolgimento positivo dei piani intrapresi e la ulteriore definizione di obiettivi e impegni.

Mobilità in deroga - Lavoratori beneficiari

La mobilità in deroga è prioritariamente destinata ai lavoratori non beneficiari dell'indennità di mobilità prevista ai sensi della Legge n. 223/91 e, solo in casi di ricollocazione, ai lavoratori che abbiano esaurito gli ammortizzatori sociali ordinari.

Destinatari del trattamento:

1. Apprendisti che sono esclusi dal trattamento di cui all'art. 19 L.2/2009 una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli enti bilaterali prevista dalla contrattazione collettiva, qualora sia stata sottoscritta apposita convenzione con l'INPS;
2. lavoratori subordinati disoccupati ai sensi della normativa vigente, licenziati nel periodo 01/01/2012 - 31/12/2012, ad eccezione del licenziamento per giusta causa o dimissioni volontarie, che non sono in possesso dei requisiti per beneficiare dell'indennità ai sensi della legge n. 223/91, o dell'indennità di disoccupazione;
3. lavoratori subordinati disoccupati ai sensi della normativa vigente, con contratto a tempo determinato e i lavoratori con contratto di somministrazione, licenziati o cessati dal lavoro nel corso del 2012 e che siano esclusi dal trattamento di mobilità ex L. 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria;
4. lavoratori dipendenti subordinati licenziati dal 01/01/2012 da datori di lavoro non imprenditori non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e di indennità ordinaria;
5. lavoratori dipendenti subordinati licenziati da aziende appartenenti a tutti i settori produttivi, esclusi i settori edile ed agricolo, che abbiano esaurito l'indennità di disoccupazione ordinaria nel periodo compreso tra il 01/01/2012 e il 31/12/2012, ivi compresi i datori di lavoro non imprenditori;
6. lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità ex L. 223/91 o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2012 e

che maturino il requisito pensionistico minimo entro il 31/12/2014 in base all'art. 24 della L. 214 del 22/12/2011 fatte salve eventuali modifiche alla disciplina vigente;

7. lavoratori che hanno terminato la mobilità in deroga al 31/12/2011, inclusi in piani di sviluppo territoriale per il loro reinserimento lavorativo e/o che siano interessati da programmi di politiche attive del lavoro;
8. lavoratori subordinati disoccupati ai sensi della normativa vigente a cui scade la mobilità ordinaria ex legge 223/91 nel 2012, ex dipendenti delle aziende del settore del mobile imbottito, interessati da programmi di ricollocazione;.
9. lavoratori subordinati disoccupati ai sensi della normativa vigente a cui scade la mobilità ordinaria ex legge 223/91 nel 2012, ex dipendenti delle aziende interessati da effettivi piani di ricollocazione in essere e in prospettiva.

Requisiti in possesso dei destinatari del trattamento:

a) lavoratori di cui ai punti 1), 2), 3), 4), 5), 6), 7), 8), 9) devono essere iscritti allo stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente ed essere residenti nella Regione Basilicata;
b) lavoratori di cui ai punti 1), 2), 3), 4), 5) devono essere interessati nel periodo 01/01/2012 - 31/12/2012 da licenziamento o da cessazione del rapporto di lavoro con esclusione delle dimissioni volontarie; inoltre non devono beneficiare dei trattamenti di cui all'art. 7 della L. 223/91 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria; inoltre, devono aver maturato presso l'impresa che ha effettuato il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione da lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo fatta eccezione per i lavoratori somministrati che possono aver maturato un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi anche come somma di più missioni con più aziende utilizzatrici all'interno di uno stesso contratto di somministrazione;
c) per i lavoratori di cui ai punti 6), 8), 9) l'esaurimento del trattamento di mobilità ex L. 223/91 o della disoccupazione non deve essere antecedente al 01/01/2012;
d) ai lavoratori di cui al precedente punto 7) è riconosciuto un ulteriore periodo di mobilità in deroga di sei mesi finalizzato all'avvio di specifico programma di ricollocazione.

Ai lavoratori di cui ai punti 6), 8), 9) sarà riconosciuta la mobilità in deroga dalla data di cessazione della mobilità ordinaria e della disoccupazione per sei mesi o frazioni prorogabili, comunque, non oltre il 31/12/2012.
Ai lavoratori di cui al punto 1 è riconosciuta la mobilità in deroga per il periodo residuo del contratto di apprendistato e, comunque, non oltre il 31/12/2012.

Ai lavoratori di cui ai punti 2), 3), 4), 5) sarà riconosciuta la mobilità in deroga per sei mesi o frazioni e comunque, non oltre il 31/12/2012.
La durata massima del trattamento di mobilità in deroga è stabilita in 6 mesi per la 1ª concessione; e, solo in presenza di piani di sviluppo territoriale per il loro reinserimento lavorativo e/o che siano interessati da programmi di ricollocazione o di accordi specifici che favoriscano la ricollocazione, previa verifica della permanenza dei requisiti soggettivi, è possibile riconoscere una sola proroga di 6 mesi o frazioni di esso purché il periodo concesso non vada oltre il 31/12/2012.
Anche per il 2012 e ulteriormente nel 2013 (come evidenziato dall'Accordo integrativo) la Regione Basilicata conferma la particolare attenzione al target degli over 50, così come previsto per le annualità precedenti. Nel caso in cui le risorse non risultassero sufficienti per tutti, la Regione dà la precedenza a coloro che risultano più anziani per età anagrafica.

Il modello regionale adottato

Il Sistema informativo per l'invio *on line* delle domande per gli ammortizzatori sociali in deroga operativo dal 26 luglio 2010, denominato BASIL[1], prevede che la Regione provveda alla concessione o alla proroga in deroga alla vigente normativa di trattamenti di Cassa integrazione ordinaria e/o straordinaria guadagni, di mobilità ai lavoratori subordinati a tempo determinato o indeterminato, compresi gli apprendisti, ai lavoratori somministrati da agenzia di somministrazione che durante la loro missione vedano l'impresa utilizzatrice aprire procedure per l'accesso agli ammortizzatori sociali, ai lavoratori soci di cooperative purché con contratto di lavoro subordinato nonché ai lavoratori che non beneficiano di nessuno degli ammortizzatori sociali stabiliti dalla legislazione ordinaria.

Il Sistema consente alle aziende di compilare in via telematica (il sito messo a disposizione è www.lavoro.basilicata.it) le domande di CIG in deroga e mobilità in deroga, inserendo tutti i dati richiesti sia delle unità operative regionali coinvolte, sia dei lavoratori per i quali è prevista la richiesta di ammortizzatori in deroga.
La Regione può quindi verificare in tempo reale le richieste pervenute dalle aziende e procedere alla valutazione e alla relativa istruttoria.

---

[1] Basil è la rete informatica della Regione Basilicata che collega, attraverso i nodi provinciali di Potenza e Matera, i Centri per l'Impiego (CPI), li supporta operativamente in tutte le attività di competenza e fornisce on-line servizi e informazioni per favorire l'occupazione, sulla base delle nuove normative in vigore in materia di mercato del lavoro. Basil è inoltre in grado di interfacciarsi con la Borsa Lavoro e di scambiare le informazioni amministrative con servizi innovativi, quali i web services.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

Il lavoratore sottoposto al trattamento, deve recarsi entro 3 giorni dalla sottoscrizione del verbale di esame congiunto presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente per il rilascio della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) e per concordare le misure di politica attiva del lavoro promosse dai servizi per l'impiego. A tal proposito, vale la pena ricordare che il CPI competente può essere:

- Il CPI che territorialmente si occupa del comune presso il quale il cittadino ha eletto il proprio domicilio;
- Per i cittadini non residenti in Regione Basilicata, il CPI che territorialmente si occupa del comune presso il quale è dislocata la sede operativa dell'azienda.

Occorre sottolineare che le informazioni relative alla DID, al Patto di Servizio e al Piano di azione Individuale sono gestite a livello informatico dal sistema BASIL: in questo modo la Regione Basilicata può costantemente monitorare l'andamento delle politiche attive promosse o gestite dai servizi per l'impiego, per poi valutarne l'impatto in termini di occupabilità e ricollocazione e quindi individuare i correttivi del caso.
È responsabilità del datore di lavoro raccogliere le DID firmate da tutti i lavoratori per i quali l'azienda intende richiedere la CIG o la mobilità in deroga. La DID cartacea rimane in azienda, dove deve essere conservata.
Il CPI è chiamato a programmare degli specifici interventi di politica attiva per il reinserimento, la riqualificazione, il reimpiego dei lavoratori del sistema produttivo colpito dalla crisi economica attraverso la convocazione per l'avvio del percorso individualizzato destinato a lavoratori beneficiari degli ammortizzatori in deroga.

I servizi offerti di politica attiva

Dopo la firma del "Patto di servizio" i lavoratori beneficiano di una proposta di percorso, che si articola in un "Piano di Azione Individuale" (PAI).
Il Piano di Azione Individuale è definito dal lavoratore con i Servizi pubblici per l'Impiego (CPI), nel rispetto degli obiettivi individuati nel "Patto di Servizio", e contiene la pianificazione operativa, dalla parte del CPI, dei servizi da erogare e, dalla parte del lavoratore, degli adempimenti che lo stesso lavoratore di impegna a compiere.
La formazione prevista nel PAI tiene conto prioritariamente dei seguenti elementi:

- categoria del lavoratore destinatario,
- durata del periodo di sospensione,

- grado di occupabilità del lavoratore,
- profilo professionale
- tipologia formativa
- altre informazione ed indirizzi utili.

Il PAI può essere rimodulato in itinere per rispondere alle esigenze di equilibrio delle Politiche Attive del lavoro considerate.
Qualora si ravvisasse la necessità, la persona può essere inviata ad altri servizi esterni (AT) per la definizione del percorso individuale e la sua formalizzazione nel PAL, fermo restando che la titolarità di tutti i servizi di accoglienza, orientamento e reinserimento prestati al lavoratore avente titolo spetta al Servizi Pubblici per l'Impiego.
Nell'esame del modello funzionale appena illustrato si rileva la stretta integrazione operativa che deve esistere tra i servizi pubblici per l'impiego e gli organismi provinciali di orientamento e formazione, e nella quale si attua non tanto la sequenza logico-operativa dei servizi di affiancamento al lavoratore ma anche la convergenza delle rispettive funzioni nella prospettiva del suo reinserimento nel mondo del lavoro.

Tipologia di servizi offerti

La Regione ha predisposto un modello funzionale complessivo del sistema di politiche attive finalizzato a definire, per ciascuna tipologia di destinatari, il tipo di fabbisogno, i servizi da erogare, gli interventi formativi da programmare, la forma di sovvenzione e gli operatori preposti all'erogazione del servizio.
Il prospetto riportato di seguito articola nel dettaglio tale modello.

Prospetto 1 **Modello funzionale complessivo del sistema di politiche attive**

Destinatari	Fabbisogno	Servizi di rete dei CPI	Interventi formativi	Forme di sovvenzione	Operatori
Lavoratori sospesi dal lavoro per - 60 gg (con prospettiva di rientro	Adeguamento professionale (aggiornamento, acquisizione, competenze, etc.)	Servizi di accoglienza	Corsi brevi (-200h) Partecipazione individuale Partecipazione di gruppo	Voucher formativi individuali Sovvenzioni per l'assunzione a T.I. Indennità di presenza a corsi di gruppo	Operatori della formazione privati Agenzie Provinciali per l'Orientamento e la formazione
	Riqualificazione	Bilancio delle competenze e servizi informativi			
Lavoratori sospesi dal lavoro per + di 60 gg (con prospettiva di rientro)	Adeguamento professionale	Servizi di accoglienza	Corsi brevi (-200h) (adeguamento, riqualificazione, etc.) Partecipazione individuale Partecipazione di gruppo	Voucher formativi individuali Sovvenzioni per l'assunzione a T.I. Indennità di presenza a corsi di gruppo Altre provvidenze	Agenzie Provinciali per l'Orientamento e la formazione Operatori per la formazione privati
	Riqualificazione	Servizi di informazione			
	Qualificazione	Servizi di orientamento	Corsi di F.P. (+/-600h) (qualificazione, riqualificazione, specializzazione) Partecipazione individuale Partecipazione di gruppo		
	Specializzazione	Attività di counseling			
Lavoratori licenziati o sospesi per periodo di lunga durata (senza possibilità di rientro)	Reinserimento perseguito verso il lavoro dipendente	Servizi di accoglienza	Corsi di F.P. (+/-600h) (qualificazione, riqualificazione, specializzazione) Partecipazione individuale Partecipazione di gruppo	Voucher formativi individuali Indennità di presenza a corsi di gruppo	Agenzie Provinciali per l'Orientamento e la formazione Operatori per la formazione privati Agenzie private per il lavoro
		Orientamento alla formazione			
		Orientamento al lavoro dipendente			
		Attività di counseling			
	Reinserimento perseguito verso il lavoro autonomo	Servizi di accoglienza	Corsi di F.P. (+/-600h) (qualificazione, riqualificazione, specializzazione) Partecipazione individuale Partecipazione di gruppo	Voucher formativi individuali Organizzazione di corsi finalizzati al progeto di impresa Altre provvidenze	Agenzie Provinciali per l'Orientamento e la formazione Operatori per la formazione privati Agenzie private per il lavoro
		Orientamento alla formazione			
		Orientamento al lavoro autonomo	Attività informativa Consulenza tecnica	Contributi per creazione di attività autonoma Finanziamenti agevolati	Assistenza tecnica di IL Consulenti tecnici pubblici Consulenti tecnici privati
		Attività di assistenza tecnica per la creazione di nuova impresa	Attività informativa Consulenza tecnica Affiancamento alla creazione di impresa		

N.B. Per tutte le categorie di lavoratori considerate, le politiche passive - per economia di spazio - non riportate, nel prospetto consistono nella concessione del sostegno al reddito, così ripartito: 2/3 a carico del Fondo Occupazione - 1/3 a carico del F.S.E. Il counseling nella sua triplice caratterizzazione di c. esplorativo, c. diagnostico e c. progettuale

Raccordo con imprese e sistema della Formazione professionale

Le aziende che fanno richiesta della CIG in deroga devono indicare la formazione di cui abbisognano per superare la crisi. Va peraltro tenuto presente che la ridotta numerosità degli interventi di ammortizzazione sociale in deroga, così come evidenziato nelle tabelle successive e il sistema di monitoraggio messo a punto dalla Regione, anche in considerazione della stretta collaborazione avviata con Italia Lavoro, consente di verificare la coerenza tra le esigenze della domanda e quelle dell'offerta formativa.

Validazione delle competenze

La Regione Basilicata, su iniziativa del Dipartimento Formazione, Cultura e Sport, ha avviato, a partire dal 2010, un percorso di ridefinizione del sistema di formazione e dei servizi a supporto del mercato del lavoro nella prospettiva di garantire ai propri cittadini opportunità reali di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, attraverso la valorizzazione degli apprendimenti in contesti non formali e informali, di potenziamento delle condizioni di occupabilità e miglioramento della qualità del lavoro, anche in ottica di flexicurity, nella direzione della costruzione di dispositivi finalizzati alla realizzazione di interventi e servizi integrati per il riconoscimento e la messa in valore delle competenze acquisite per la loro "spendibilità", prioritariamente, all'interno dei contesti di lavoro. In tal senso, il lavoro avviato si colloca logicamente e temporalmente nel quadro delle riforme in atto a livello nazionale dalla Legge n. 92/2012 e, soprattutto, dal D.Lgs. n. 13/2013 sul sistema nazionale di certificazione delle competenze, e risulta pienamente coerente con quanto previsto in tali provvedimenti. Fanno parte di questo sistema: il Repertorio Regionale dei Profili Professionali, il Repertorio Regionale delle Qualificazioni, il Repertorio Regionale delle Attestazioni.
Monitoraggio e rendicontazione della spesa
I sistemi informativi presso la Direzione Formazione e Lavoro - BASIL fornisce informazioni su:

- Volume di spesa delle Politiche Attive suddivise per Provincia e per stato di avanzamento
- Valore dei PAI con ripartizione per condizione nel mercato del lavoro
- Numero di Azioni di politica attiva concluse suddivise per tipologia di intervento e per Provincia
- N. di iscrizioni relative a Azioni di Politica Attiva conclusi per classe d'età, suddivisa per sesso e cittadinanza

Azioni di politica attiva avviate e già concluse con dettaglio relativo a:

- Tipologia Politica Attiva
- Interventi attuati
- Iscrizioni individuali effettuate

- Attività concluse
- Ore frequentate

I dati di attuazione

Di seguito si riportano i dati rilevati presso i data base della Regione che forniscono una misura della intensità e dello sforzo di attuazione messo in campo dai Servizi del lavoro e della formazione della Regione e delle due Province lucane.

Tabella 1 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere

	Uomo	Donna	Totale
CIG in D	1118	553	1671
Mobilità in D	1095	873	1968
Totale	**2213**	**1426**	**3639**

Fonte: Regione Basilicata

Come già osservato in precedenza, la numerosità dei casi trattati in questa Regione appare molto bassa. In tre anni di attuazione infatti risultano destinatari di politiche attive del lavoro 2419 individui, composti per la maggior parte da uomini, con una prevalenza maggiore di trattamenti di mobilità. La particolarità della popolazione lucana raggiunta dalle politiche attive del lavoro risiede nel sua anzianità tabella 2): elemento questo che spiega l'attenzione che sin dall'avvio delle politiche di contrasto alla crisi in questa Regione è stata dedicata agli over 50.
Non va tuttavia sottovalutato il numero di percettori di mobilità compresi tra i 35 e i 44 anni di età che, se paragonato ad altre realtà regionali, appare particolarmente elevato.

Tabella 2 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Classi d'età

	Classe di età*						
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e più	Totale
CIG in D	65	290	643	503	161	9	1671
Mob in D	6	281	796	548	324	13	1968
Totale	**71**	**571**	**1439**	**1051**	**485**	**22**	**3639**

Fonte: Regione Basilicata

La tabella 3 evidenzia che il trattamento pensato per la popolazione colpita dalla crisi in questa Regione va tarato su un target con titoli di studio medio-bassi. La maggioranza dei lavoratori target, infatti, è in possesso della sola licenza media. Questo riduce le opportunità di formazione professionalizzante, mentre indurrebbe ad interventi di natura qualificante volti a conferire un titolo di studio. In questo senso appare coerente l'articolazione dei percorsi formativi messi a disposizione dal sistema dell'offerta formativa, illustrata in precedenza.

Tabella 3 Numero di percettori trattati dalle PAL per Titolo di studio e Cluster

Titolo di studio (da classificazione ISTAT)*	CIG in D	Mob in D	Totale
Non rilevato	892	1391	**2283**
Nessun titolo di studio	70	5	**75**
Licenza elementare	21	24	**45**
Licenza media	304	266	**570**
Titolo di istruzione secondaria superiore (scolastica ed extra-scolastica) che non permette l'accesso all'università (qualifica di istituto professionale, licenza di maestro d'arte, abilitazione all'insegnamento nella scuola materna, diploma di danzatore, diploma di conservatorio)	48	13	**61**
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università	290	254	**544**
Diploma universitario e titoli univesritari superiori (Laurea vecchio e nuovo ordinamento, ecc.)	46	15	**61**
Totale	**1671**	**1968**	**3639**

Fonte: Regione Basilicata

La tabella seguente (tabella 4) evidenzia il numero dei servizi di politica attiva del lavoro per tipologia: tutti i trattati hanno potuto beneficiare di colloqui di primo livello; la metà di essi hanno avuto accesso ad un colloqui orientativo di secondo livello, mentre il 62% dei percettori presi in carico hanno partecipato ad almeno un evento formativo (tabella 5). Tale evento, come illustra la tabella, si sostanzia in tre tipologie di formazione che possiamo definire di natura trasversale.

Tabella 4 Numero di Servizi PAL per Tipologia

	Tipologia Servizi per il lavoro*	CIG in D	Mob in D	Totale
Servizi per il lavoro	Percettori informati dai servizi competenti	646	1773	**2419**
	Percettori presi in carico dai servizi competenti (Accoglienza)	646	1773	**2419**
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti (Accoglienza)	596	1688	**2284**
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti	431	631	**1062**
	Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti	-	-	**-**
	Percettori cui è stato offerto il servizio di counselling orientativo individuale o di gruppo	-	-	**-**
	Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	574	1722	**2296**
	Percettori cui è stato offerto il servizio di preselezione dai servizi competenti	-	29	**29**
Formazione	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula	429	430	**859**
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	-	-	**-**
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze (Esclusivamente FORMAZIONE ON THE JOB)	-	-	**-**

Fonte: Regione Basilicata

La natura trasversale delle attività formative ha consentito di intervenire rapidamente e coerentemente con le esigenze dei lavoratori consentendo il rafforzamento di quelle competenze trasversali utili al reinserimento nel mercato del lavoro, così come risulta ben delineato nella tabella successiva.

Tabella 5 Numero di moduli formativi per ambiti di intervento formativo

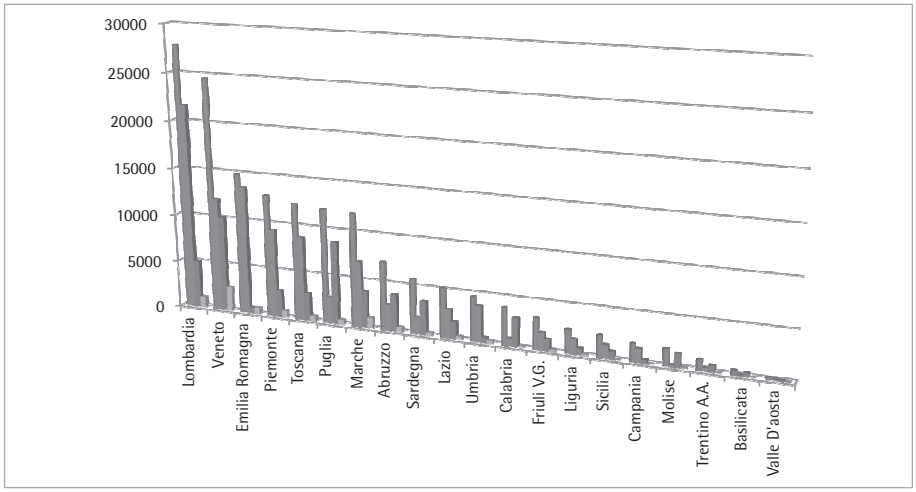
Ambiti d'intervento formativo*		CIG in D	Mob in D	Totale
4. Formazione di base/trasversale				
di cui	Informatica di base	226	335	561
	Lingue straniere	118	65	183
	Salute e sicurezza	85	30	115
	Area Psico attitudinale	-	-	-
	Italiano per stranieri	-	-	-
Totale		**429**	**430**	**859**

Fonte: Regione Basilicata

Il tasso di coinvolgimento delle politiche attive

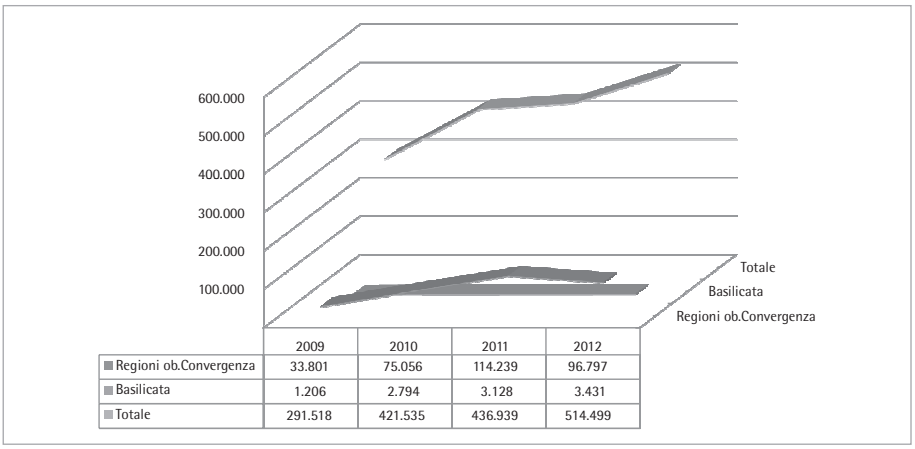
Prima di introdurre questa ultima informazione in merito alla copertura delle politiche attive attuata dalla Regione Basilicata, va osservato che insieme alla Valle d'Aosta il numero delle unità locali che hanno fatto richiesta di CIG in deroga e Mobilità in deroga è tra le più basse di tutta Italia. Si veda a questo proposito il grafico seguente.

Grafico 1 Numero di Unità locali (sedi operative dell'azienda che può avere 1 o n unità locali) che hanno utilizzato AA.SS. in deroga



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Grafico 2 Variazione del numero dei trattamenti (CIG e Mobilità in deroga) attivi per anno



	2009	2010	2011	2012
Regioni ob.Convergenza	33.801	75.056	114.239	96.797
Basilicata	1.206	2.794	3.128	3.431
Totale	291.518	421.535	436.939	514.499

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Anche osservando l'andamento delle richieste per anno il dato relativo a questa Regione appare oltre che costante negli anni presi in considerazione (2009-2012), notevolmente contenuto sia rispetto al dato nazionale che in relazione al dato relativo alle Regioni del Sud (si veda grafico 2).

La Regione ha mantenuto negli anni un andamento costante nel ricorso agli ammortizzatori sociali, a fronte di un incremento rilevante registrato sia presso le Regioni del Sud che a livello nazionale. Ciò in parte si spiega con la struttura occupazionale della Regione dove i settori maggiormente colpiti dalla crisi sono notoriamente meno presenti.
Tuttavia l'integrazione tra politiche attive e passive del lavoro sembra aver seguito gli andamenti registrati a livello nazionale. Come emerge dalla tabella 6, infatti, il tasso di coinvolgimento dei lavoratori raggiunti da interventi di politica attiva nella Regione si attesta intorno alla media registrata a livello di ripartizione geografica e nazionale.

Tabella 6 Tasso di coinvolgimento delle politiche attive in Basilicata, nelle Regioni del Sud e in Italia

	Occupati dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno, settore privato, media 2012	Percettori AA.SS. in deroga nel triennio 2009-2011	Tasso di coinvolgimento dei lavoratori negli AA. SS. in deroga v.%
Basilicata	91.978	4.634	5,04
Sud	2.123.494	156.078	7,35
Totale	**12.942.499**	**825.379**	**6,38**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

18 Calabria

Impianto normativo e regolamentare

Biennio 2011 - 2012

La Regione Calabria ha definito le Linee guida anticrisi nell'*Atto di indirizzo per la definizione delle politiche attive per il lavoro contro la crisi* che delinea la gestione degli interventi di politica attiva per i lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga (D.G.R. 245/2010).

Le linee guida, recepite dalle Province all'interno dei *Piani provinciali delle politiche attive*, approvati con D.G.R. 25/2011, contengono interventi destinati ai lavoratori in mobilità (tirocini, formazione a catalogo, auto lavoro) ed ai lavoratori sospesi (formazione continua).

L'Accordo Regione Calabria - Parti Sociali del 12/05/2011, in seguito all'Intesa Stato - Regioni 2011-2012 su ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del 20/04/2011, definisce criteri ed indicazioni circa l'utilizzazione degli ammortizzatori sociali in deroga.

L'Accordo quadro fra INPS, Regione Calabria per la gestione 2010-2012 degli ammortizzatori sociali in deroga del 20/06/2011 definisce le Istruzioni operative per l'indennità di mobilità in deroga.

L'Accordo del 5/06/2011 Ministero - Regione Calabria stabilisce l'erogazione di 80 Ml di Euro per CIG e mobilità in deroga per l'anno 2012.

Il nuovo Accordo stipulato il 02/10/2012 stabilisce l'erogazione di ulteriori 30 Ml di euro, finalizzati al pagamento dei sussidi, relativamente agli ammortizzatori sociali in deroga, fino al 31 dicembre 2012.

Platea soggettiva

CIG in deroga

Può essere richiesta da tutti i datori di lavoro, operanti in qualsiasi settore di attività, che non abbiano i requisiti richiesti dalla normativa nazionale vigente per godere della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) e Ordinaria (CIGO) o che abbiano completamente esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione dal lavoro previsti dalla legislazione ordinaria loro effettivamente accessibili. Possono beneficiare del trattamento tutti i lavoratori subordinati, compresi quelli a tempo determinato, apprendisti, lavoratori a domicilio, lavoratori somministrati e soci lavoratori che abbiano instaurato con le cooperative un rapporto di lavoro subordinato. Sono esclusi dal beneficio del trattamento i lavoratori con la qualifica di Dirigenti. I lavoratori interessati devono essere impiegati in unità operative ubicate sul territorio della regione Calabria e devono aver maturato entro la data di inizio del periodo di CIG richiesto almeno 90 giorni di anzianità lavorativa presso il datore di lavoro richiedente. La fruizione della CIG per i dipendenti assunti a tempo determinato nelle varie forme contrattuali vigenti non può andare oltre la scadenza prevista del rapporto di lavoro a termine.

Il ricorso alla CIG in deroga deve essere privilegiato ove sussistano ragionevoli previsioni del rientro in azienda dei lavoratori sospesi. L'utilizzo della CIG in deroga a favore delle aziende, infatti, è previsto nei limiti di una programmazione delle sospensioni e delle riduzioni di orario che sia coerente con la specifica situazione di crisi e che consenta alla Regione Calabria di attivare a favore dei lavoratori beneficiari dei trattamenti in deroga percorsi di politica attiva, secondo un nesso causale con i Piani di riorganizzazione e di ripresa aziendale degli stessi datori di lavoro[1]. È obbligatorio il coinvolgimento delle imprese nel processo di gestione delle politiche attive a favore dei lavoratori coinvolti.

Mobilità in deroga

L'intervento si applica a favore dei lavoratori residenti nel territorio della Regione Calabria che hanno subito un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività di

[1] Se la causale dell'istanza di CIG in deroga è una crisi aziendale, l'azienda deve predisporre ed allegare alla domanda un Piano Aziendale che relazioni alle motivazioni della crisi, nonché alle strategie che intende attuare per il superamento della crisi.

lavoro, ovvero si siano dimessi per giusta causa, nel periodo 01/01/2011 - 31/12/2011 o che abbiano cessato di godere degli ammortizzatori ordinari nello stesso periodo e che mantengano per tutta la durata del trattamento lo stato di disoccupazione ai sensi delle norme vigenti. Analogamente possono essere prorogati, nei limiti delle risorse destinate alla concessione in deroga, i trattamenti già disposti ex art. 2, comma 138, dalla Legge 191/09 ed in particolare i lavoratori di cui all'art.2, comma 36, Legge 203/2008 (Legge Finanziaria 2009) ed i lavoratori di cui all'art. 19, comma 9, D.L. 185/2008, convertito con modificazioni dalla Legge 2/2009 che espressamente richiama il comma 521, art. 2, Legge 244/2007 (Legge finanziaria 2008), nel periodo 01/01/2011 - 31/12/2011, a condizione che: a) siano esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità ex legge 223/91, dell'indennità di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione; b) possano vantare nell'ultimo rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortunio. Ai fini del calcolo di tale requisito si considerano valide anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata di cui all'art.2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, 335, con esclusione dei soggetti individuati dall'art. 1, comma 212, della Legge 662 del 23 dicembre 1996, per i soggetti che abbiano conseguito in regime di monocommitenza un reddito superiore a € 5.000 complessivamente riferito a dette mensilità. Nel caso di risorse non sufficienti, vengono privilegiati i lavoratori che maturino il diritto effettivo alla pensione nel biennio 2011/2012.

Il trattamento può essere concesso con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, ivi compresi: a) lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato; b) apprendisti, anche nell'ipotesi di recesso del datore di lavoro successivo al superamento del periodo di apprendistato, purché il recesso sia connesso ad un giustificato motivo oggettivo; c) lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione, in caso di cessazione del rapporto; d) lavoratore con l'agenzia somministratrice di lavoro; e) soci lavoratori di cooperative, escluse dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa nazionale, che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato; sono esclusi dal beneficio del trattamento i lavoratori con la qualifica di Dirigenti.

Lavoratori provenienti dalla Mobilità ex Legge 223/91

Può essere concessa la Mobilità in deroga massimo per due anni. A coloro i quali è stata già concessa negli anni precedenti la Mobilità in deroga può essere riconosciuta non oltre il 31 dicembre 2012.

Anno 2010 (elenco leggi e decreti)

D.G.R. n. 847 (Regione Calabria) del 21/12/2010. Sostegno al reddito dei lavoratori percettori della deroga. Continuità della erogazione da gennaio 2011.

Accordo (Calabria e Parti sociali) del 12/05/2010. Verbale di accordo istituzionale relativo alla concessione degli ammortizzatori sociali in deroga nel 2010.

Intesa (Mlps e Regione Calabria) del 06/05/2010. Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e la Regione Calabria.

D.G.R. n. 245 (Regione Calabria) del 15/03/2010. Atto di indirizzo per la definizione delle politiche attive per il lavoro contro la crisi.

D.G.R. n. 906 (Regione Calabria) del 23/12/2009. Sostegno al reddito dei lavoratori percettori della mobilità in deroga. Continuità dell'erogazione da gennaio 2010

Il modello regionale adottato

Le azioni sui percettori di ammortizzatori sociali in deroga, a partire dal giugno 2009, si sono realizzate attraverso una cabina di regia istituzionale[2] con a capo la Regione che, in ossequio alle indicazioni degli Accordi Stato-regioni declinati, su base regionale attraverso i c.d. Accordi istituzionali, ha tracciato linee operative declinate su base provinciale che hanno permesso l'attivazione di processi locali destinati agli stessi percettori in deroga. Le linee guida, per l'attivazione di misure anticrisi e a supporto del mantenimento dei livelli occupazionali e del patrimonio professionale e di competenze di ciascun lavoratore licenziato, infatti, sono state definite dalla Regione Calabria nell' ***"Atto di indirizzo - Politiche attive per il lavoro contro la crisi***" - D.G.R. n. 245 del 15 marzo 2010.

---

[2] Sulla base degli Accodi Stato-regioni e province autonome del biennio 2009/10 e 2011/12, la Regione è titolare del processo di concessione e gestione degli ammortizzatori sociali in deroga. La regolamentazione del processo, su base regionale, avviene attraverso un Accordo istituzionale regionale, legato alla validità temporale dell'Accordo Stato-regioni, condiviso e sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative e dalle associazioni datoriali. Italia Lavoro S.p.A. e l'INPS regionale partecipano al processo di realizzazione del documento regionale. In virtù di tale documento sono regolamentate le modalità di accesso ai trattamenti in deroga per i lavoratori licenziati ***(Mobilità)*** e per i lavoratori sospesi dalle aziende in crisi ***(Cassa integrazione guadagni)***. I soggetti che sottoscrivono l'Accordo istituzionale rappresentano la governance regionale che definite le linee operative, verifica la dinamica regionale dei trattamenti in deroga e la dinamica di spesa e dà impulso alle azioni territoriali di PAL destinate ai percettori in deroga.

L'*Atto di indirizzo*[3] ha stabilito le modalità di intervento sui lavoratori colpiti dalla crisi economica, riconoscendo un ruolo centrale alle amministrazioni provinciali, chiamate ad attivare le azioni di politica attiva per i lavoratori.

Il processo di attivazione del percorso di politica attiva si articola attraverso i seguenti passaggi. Il CPI svolge le attività di informazione, professionale e formativo fino alla costruzione del Piano di Azione Individuale, e di potenziamento delle competenze trasversali.
Il soggetto che usufruisce di ammortizzatori sociali in deroga, successivamente alla sottoscrizione della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), viene preso in carico dal CPI di competenza territoriale, attraverso la sottoscrizione di un Patto di Servizio[4] e fruisce di servizi specifici e mirati di accoglienza, analisi delle competenze e valutazione dei fabbisogni, sulla base dei quali viene successivamente avviato ad azioni personalizzate di:

- aggiornamento e rinforzo delle competenze, in relazione alle esigenze professionali attuali o potenziali dei settori produttivi (lavoratori sospesi con possibilità di rientro in azienda);
- riqualificazione e ricollocazione, anche attraverso azioni di orientamento, miglioramento e adeguamento delle competenze possedute (lavoratori licenziati o sospesi senza possibilità di rientro in azienda).

A seguito della sottoscrizione del Patto di Servizio il lavoratore, nel rispetto degli obiettivi in esso contenuti, definisce con un operatore del CPI il Piano di Avviamento al Lavoro (PIAL) nel quale vengono identificati i servizi e le attività che concorrono alla costruzione del percorso finalizzato all'implementazione delle competenze professionali e al reinserimento lavorativo coerente con il percorso previsto dal Piano stesso. Il PIAL è completato da una dichiarazione[5] sottoscritta dall'impresa che si sia resa disponibile ad assumere tali lavoratori, presentando apposita richiesta in relazione all'"*Avviso Pubblico A) per la concessione di incentivi ai datori di lavoro per l'incremento occupazionale e la concessione di una dote formativa come contributo all'adattamento delle competenze.B)per le concessioni di sostegno al reddito ed incentivi all'autoimpiego di lavoratori autonomi che abbiano perso il lavoro a causa della crisi economica*

---

[3] L'*Atto di indirizzo* si articola in due sezioni:
1) Misure rivolte alle categorie di lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, in attuazione dell'accordo Stato Regioni del febbraio 2009;
2) Interventi a favore dei lavoratori espulsi da aziende in crisi non percettori di ammortizzatori sociali in deroga.

[4] Il Patto di Servizio è l'atto con cui il lavoratore si impegna a partecipare ad un percorso di politica attiva, riconoscendo a tale obbligo il carattere di condizione necessaria per il mantenimento del sussidio.

[5] Tale dichiarazione non è prevista nel caso in cui il percorso sia finalizzato all'avvio di iniziative di autoimpiego.

mondiale inseriti nell'Azione di sistema Welfare to Work per le politiche attive di re-impiego" approvato con D.D. n. 12881 del 12/10/2011.
La formazione prevista nel PIAL tiene conto prioritariamente dei seguenti elementi:

- categoria del lavoratore destinatario,
- durata del periodo di sospensione,
- grado di occupabilità del lavoratore,
- profilo professionale,
- tipologia formativa.

Il PIAL può essere rimodulato in itinere per rispondere alle esigenze di equilibrio delle Politiche Attive del lavoro considerate e deve essere redatto a cura del tutor, attraverso l'inserimento di dati e informazioni nei campi dell'apposito modulo predisposto riportati sinteticamente di seguito:

- dati anagrafici del destinatario;
- dati identificativi del CPI che sottoscrive il Piano di Avviamento al Lavoro;
- nome e cognome del tutor;
- titolo di studio del tutor;
- profilo del destinatario, comprensivo delle competenze come risultanti dal bilancio delle competenze;
- titolo di studio del destinatario;
- scheda descrittiva delle attività previste nel PIAL, comprensiva dei tempi di attuazione e della loro valorizzazione economica;
- definizione del percorso secondo moduli che rilevano le competenze in uscita (con riferimento alla banca dati thesaurus di ItaliaLavoro), il numero di ore, il costo dell'attività formativa, il soggetto accreditato che eroga la formazione e la data di inizio e fine del modulo;
- estremi degli altri operatori coinvolti nell'attuazione del PIAL;
- estremi dell'impresa che aderisce al PIAL: ragione sociale, indirizzo, Partita IVA e/o Codice Fiscale.

Nel caso in cui il lavoratore debba seguire un corso di competenze di base, di riqualificazione e specializzazione il CPI individua il corso tra quelli esposti nel Catalogo della formazione disponibile sul sito istituzionale della Regione Calabria e attiva l'ente di formazione disponibile a erogare il percorso.
Il Catalogo regionale dell'offerta formativa per l'attuazione delle politiche attive del lavoro (Avviso pubblico[6] agosto 2009), per enti/agenzie pubblici e privati accreditati, fa esplicito riferimento alle misure del Piano anti crisi, come previsto dall'accordo nazionale

---

[6] http://www.regione.calabria.it/formazionelavoro/allegati/bandi_ed_avvisi/preinformazione/catalogodisoccupati2009/avviso_catalogo_formativo.pdf

Stato-Regioni 12/2/2009. Il Catalogo è pubblico e riguarda 3 macrotipologie formative: Formazione di base; Formazione Superiore; Utenze speciali; è costituito da un elenco di interventi formativi rientranti in 15 aree tematiche e nelle seguenti tipologie:

- corsi brevi della durata minima di 60 ore e massima di 120 ore;
- corsi volti all'ottenimento di una qualifica professionale della durata minima di 400 ore.

Ciascun corso dovrà prevedere il riconoscimento delle competenze acquisite tramite attestato di partecipazione. Nel caso dei corsi volti all'ottenimento di una qualifica professionale dovrà essere rilasciata opportuna documentazione attestante la qualifica acquisita.

Per la scelta dell'Ente di formazione si fa riferimento, tra gli altri, ai seguenti criteri:

- la congruità del corso di formazione (individuazione dell'Ente che offre il percorso più idoneo alle specificità del lavoratore);
- la vicinanza rispetto al lavoratore (saranno privilegiati gli enti che svolgono le attività formative nel luogo più vicino al domicilio del lavoratore);
- la ripartizione del monte ore annue attribuite all'Ente.

Qualora il lavoratore debba svolgere un tirocinio o altra esperienza formativa *on the job*, o sia coinvolto in piani formativi aziendali, l'*Atto di Indirizzo* prevede un voucher integrativo o formativo individuale da spendere presso le aziende abilitate (nel caso di tirocinio) o presso l'ente di formazione individuato dall'azienda per la realizzazione del piano formativo aziendale.

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

›››

segue
Tipologia

Tipologia di lavoratori	Durata Sospensione	Fabbisogni di interventi di politiche attive
Lavoratori licenziati o in mobilità	Periodi di lunga durata	• 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

Sulla scorta delle iniziative previste dall'*Atto di Indirizzo*, le province calabresi hanno realizzato i *Piani Provinciali delle Politiche attive percettori di ammortizzatori sociali in deroga*, approvati dalla Regione con la D.G.R. n. 25 del 24 gennaio 2011.
Tale Deliberazione garantisce la copertura finanziaria delle risorse previste per le azioni dei Piani, assecondando la disposizione comunitaria, declinata negli accordi Stato-regioni, di utilizzare le risorse FSE esclusivamente per l'attivazione di percorsi utili a non disperdere le professionalità dei lavoratori favorendone la riqualificazione e salvaguardando, laddove possibile, i livelli occupazionali delle aziende in crisi.
Gli interventi previsti dai *Piani*, che hanno interessato i bacini locali provinciali di lavoratori in deroga, si collocano all'interno dell'azione di sistema Welfare to Work per le politiche di reimpiego realizzata dalla Regione in sinergia con le province e l'assistenza tecnica di Italia Lavoro SpA.

I *Piani Provinciali*. All'interno dei piani, sostanzialmente uniformi rispetto alle misure contenute, i percorsi di PAL hanno previsto alcuni momenti comuni per i mobilitati ed i cassaintegrati in deroga. In particolare:
1. *Accoglienza e informazione,*
2. *Orientamento professionale,*
3. *Accompagnamento al lavoro e ricollocazione.*

Per i mobilitati in deroga e per i cassaintegrati a zero ore (di fatto espulsi dal MdL):
4. *Formazione a catalogo regionale (competenza di base, riqualificazione/specializzazione professionale, ecc.),*
6. *Autoimpiego,*
7. *Tirocini formativi, work experience, ecc.*

Per i cassaintegrati a rotazione o a riduzione di orario:
8. *Formazione continua in azienda.*

La realizzazione delle misure contenute nei piani provinciali, sotto l'egida delle province (settore Mdl - formazione professionale), è stata portata in avanzamento dai 15 centri per l'impiego regionali. Italia Lavoro S.p.A., nell'ambito del progetto Welfare to Work, con operatori dedicati ha affiancato le attività dei centri implementando modelli e metodologie operative coinvolgendo nei percorsi di politiche attive migliaia di lavoratori.

Descrizione del percorso seguito dal lavoratore

I processi che hanno portato i lavoratori in AA.SS. in deroga a beneficiare di un percorso individualizzato di PAL hanno una comune origine: l'accesso del lavoratore licenziato alla mobilità in deroga o il beneficio della CIG in deroga all'azienda e di conseguenza al lavoratore sospeso. Preliminari a questi momenti sono state le seguenti fasi:

- Per i lavoratori licenziati, presentazione delle istanze di mobilità da parte delle OO.SS., firmatarie dell'Accordo istituzionale su base regionale, all'Unità di crisi regionale[7] sulla scorta della modulistica regionale disponibile sul sito ufficiale della Regione Calabria.
- Per i lavoratori sospesi, presentazione della istanza di cassa integrazione guadagni da parte del rappresentante legale dell'azienda all'Unità di crisi regionale sulla scorta della modulistica regionale disponibile sul sito ufficiale della Regione Calabria.
- Tavolo di concertazione, alla presenza delle OO.SS. in caso di mobilità o del rappresentate legale dell'azienda, in caso di CIG, per la discussione del caso con redazione di un verbale d'accordo di concessione.
- Trasmissione degli atti al Dipartimento 10[8] della Regione Calabria. L'ufficio trasmette all'INPS, attraverso posta certificata, i nominativi dei lavoratori ricompresi negli accordi di concessione per la verifica dei requisiti soggettivi. Terminata tale fase i nominativi vengono restituiti dall'INPS all'Ufficio regionale che emette il decreto a favore dei lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla normativa.

Alla fine del percorso rappresentato, i nominativi dei percettori in deroga vengono trasmessi da Italia Lavoro S.p.A., nell'ambito del progetto Welfare to Work, per conto della Regione Calabria alle province per avviare le azioni previste dai piani con l'ausilio dei centri per l'impiego.

---

7 Struttura operante all'intero dell'Assessorato reg.le al lavoro, deputata alla raccolta delle istanza, analisi delle domande ed istruttoria del procedimento funzionale alla realizzazione, in sede concertativa, di un verbale di accordo di concessione.

8 Ufficio dell'Assessorato reg.le al lavoro deputato alla decretazione degli accordi di concessione per l'effettiva erogazione del sostegno al reddito da parte dell'INPS nelle modalità definite nella specifica convenzione Regione/Inps.

I dati di attuazione

In Calabria sono stati coinvolti da trattamenti in deroga complessivamente 3.965 unità locali. Di queste, la maggioranza (3.011) sono state interessate da interventi di mobilità in deroga, mentre solo poco più che un centinaio (159) ha usufruito di entrambe le tipologie di ammortizzatori.
Il dato calabrese segue la tendenza di quello complessivo del Sud-Italia: ovvero una maggior presenza di Mobilità in deroga rispetto alla CIG in deroga, probabilmente a causa dello stato di maggior difficoltà in cui versano le aziende meridionali rispetto a quelle del resto d'Italia, come si evince dalla seguente tabella (tabella 1):

Tabella 1 Numero di Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, v.a., (Calabria, Sud, Italia, quadriennio 2009-2012)

Regione	Tipo trattamenti			
	Solo CIG in deroga	Solo Mobilità in deroga	CIG e Mobilità	Totale
Calabria	795	3.011	159	**3.965**
Sud	8.110	17.798	1.425	**27.333**
Italia	94.092	52.646	9.789	**156.527**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Nella tabella che segue, possiamo apprezzare la distribuzione per annualità delle due tipologie di trattamento (CIG e Mobilità). La prima è sensibilmente più numerosa della seconda, e si concentra maggiormente nell'annualità 2011, mentre la mobilità segue un andamento crescente, raggiungendo il suo picco nel 2012 (tabella 2).

Tabella 2 Numero di trattamenti erogati, v.a. (Calabria, quadriennio 2009-2012)

	Annualità di riferimento				
Tipologia trattamento	2009	2010	2011	2012	Totale
CIG	1.921	5.590	8.069	6.170	**17.891**
Mobilità	1.899	4.411	6.950	8.081	**9.500**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Se ci soffermiamo in particolare sulla durata oraria della Cassa Integrazione, quella al 100% è preponderante in quasi tutte le annualità considerate, tranne che nel 2012. In controtendenza con le restanti annualità, infatti, si assiste ad una significativa diminuzione dell'utilizzo di tutti i trattamenti CIG con durata superiore al 50% e, in particolare, il trattamento al 100% registra una contrazione pari almeno al 63%.

Tabella 3 Durata oraria dei trattamenti CIG erogati, v.a. (Calabria, quadriennio 2009-2012)

	Durata oraria CIG				
Annualità	fino al 24%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	al 100%
2009	148	204	266	344	959
2010	392	758	1528	825	2087
2011	406	1172	2293	1319	2879
2012	545	1717	1683	1153	1072
Totale	**1491**	**3851**	**5770**	**3641**	**6997**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Rispetto al numero di percettori di trattamenti in deroga, la maggior parte dei soggetti esaminati (57,2%) ha percepito indennità di CIG in deroga. Se rapportiamo tale cifra al totale degli occupati della regione Calabria, notiamo che il tasso di coinvolgimento ammonta al 7,70, ovvero più di un punto oltre la media nazionale che è del 6,38% (tabella 4).

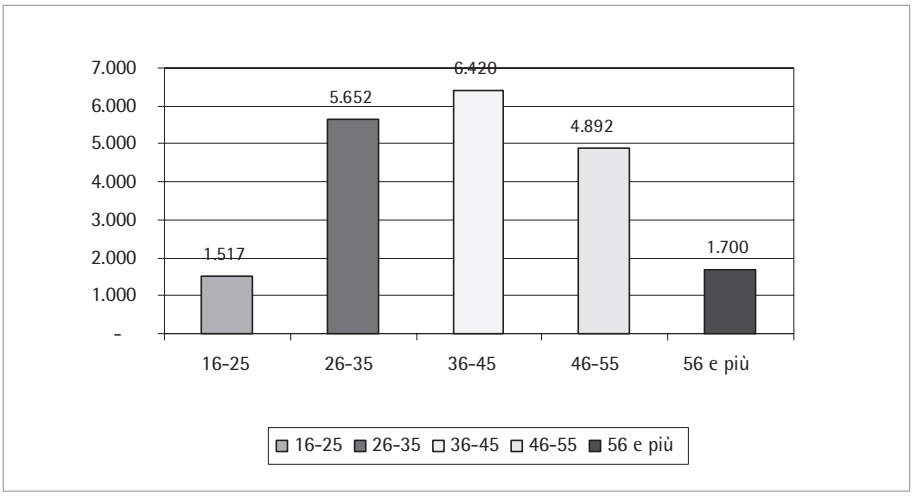
Tabella 4 Numero di percettori di AA.SS. in deroga, v.a. e %, tipologia di prestazione e tasso di coinvolgimento, v.a. (Calabria, quadriennio 2009-2012)

	CIG in deroga	Mobilità in deroga	Occupati (A)	Totale percettori (B)	Tasso di coinvolgimento (B/A)
V.A.	11.855	8.882	262.944	20.234	
%	57,2	42,8		100%	7,70

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Per quanto riguarda la distribuzione per sesso e per fascia d'età, la preponderanza di utenti è quella di sesso maschile (69,1%)e rientra nella fascia d'età compresa tra i 36 e i 45 anni (grafico1).

Grafico 1 Distribuzione per età dei percettori dei trattamenti in deroga (Calabria, quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Riguardo la quota di percettori di politiche attive, che hanno partecipato ad almeno un evento formativo, è pari al 49,66%; i percettori di Ammortizzatori sociali in deroga dal 2009 al 31 dicembre 2012 sono stati 10.912 (tabella 5). Di questi, la maggior parte ha usufruito della Mobilità in deroga di cui la quota maggiore è di componente maschile. Nessun soggetto ha usufruito di trattamenti diversificati.

Tabella 5 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere

Cluster	Uomo	Donna	Totale
CIG_D	1.642	1.672	**3.314**
Mob_D	5.290	2.308	**7.598**
Total	6.932	3.980	**10.912**

Fonte: Regione Calabria

La maggioranza dei percettori di politiche attive- al momento del trattamento- risulta in un'età compresa tra i 35 e i 44 anni. A seguire, la quota più consistente di lavoratori afferisce alla classe di età successiva (tra i 45 e 54 anni) e a quella in età compresa tra 25 e 34 anni (tabella 6).

Tabella 6 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Classi d'età

	Classe di età*						
Cluster	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e più	Totale
CIG_D	131	1.220	997	727	227	12	**3.314**
Mob_D	35	1.066	2.360	2.480	1.527	130	**7.598**
Totale	**166**	**2.286**	**3.357**	**3.207**	**1.754**	**142**	**10.912**

Fonte: Regione Calabria

Per la maggior parte del totale dei trattati non è stato rilevato il titolo di studio. Tra i soggetti di cui è disponibile il dato, che hanno esclusivamente usufruito del trattamento di Mobilità in deroga, emerge un basso livello di scolarità (licenza media e diploma di istruzione secondaria) (tabella 7).

Tabella 7 Numero di percettori trattati dalle PAL per Titolo di studio e Cluster

Titolo di studio (da classificazione ISTAT)*	CIG_D	Mob_D
Non rilevato	3313	5849
Nessun titolo di studio		13
Licenza elementare	1	166
Licenza media		834
Titolo di istruzione secondaria superiore (scolastica ed extra-scolastica) che non permette l'accesso all'università (qualifica di istituto professionale, licenza di maestro d'arte, abilitazione all'insegnamento nella scuola materna, diploma di danzatore, diploma di conservatorio)		87
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università		593
Diploma terziario extra-universitario (belle arti, diplomatica, interprete, ecc)		
Diploma universitario e titoli univesritari superiori (Laurea vecchio e nuovo ordinamento, ecc.)		56
Totale	**3314**	**7598**

Fonte: Regione Calabria

Per quanto attiene ai servizi di politica attiva offerti ai percettori dei servizi competenti, i servizi maggiormente erogati sono quelli relativi all'Informazione, alla presa in carico e al Colloquio di accoglienza di I livello (tabella 8).

Tabella 8 Numero di percettori trattati dalle PAL per Tipologia di servizio (se possibili distinti per CIG_D e Mob_D)

	Tipologia Servizi per il lavoro	CIG_D	Mob_D	Total
Servizi per il lavoro	Percettori informati dai servizi competenti	3314	7598	**10912**
	Percettori presi in carico dai servizi competenti (Accoglienza)	3314	7598	**10912**
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio I livello dai servizi competenti (Accoglienza)	3314	7598	**10912**
	Percettori cui è stato erogato almeno un colloquio II livello dai servizi competenti			
	Percettori cui è stato redatto il profilo socio-professionale dai servizi competenti	390	5001	**5391**
	Percettori cui è stato offerto il servizio di counselling orientativo individuale o di gruppo			
	Percettori cui è stato elaborato il PAI/PIP dai servizi competenti	61	286	**347**
Formazione	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - aula			
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - tirocinio/borsa lavoro	1190	4229	**5419**
	Percettori beneficiari di politica attiva formativa - adattamento competenze (Esclusivamente FORMAZIONE ON THE JOB)			

Fonte: Regione Calabria

Rispetto alle indicazioni riportate nei Piani provinciali delle politiche attive, la prevista formazione a catalogo destinata ai lavoratori percettori di Ammortizzatori Sociali in deroga, alla data del 31 dicembre 2012 non è stata realizzata.
Rispetto la spesa, la regione ha trasferito alle 5 province 18.159.226, 00 € sui piani provinciali per le politiche attive. Le province, al 31/12/2012, hanno rendicontato spese per percorsi erogati ai percettori in deroga pari a 12.631.932,83 €.

19 Sicilia

Impianto normativo e regolamentare

Con l'*Accordo Quadro Stato - Regioni del 20/04/2011* per il finanziamento degli Ammortizzatori Sociali in deroga per il 2011-2012, il Governo e le Regioni concordano sulla validità di quanto disposto nell'*Accordo del 12 febbraio 2009 e nell'Intesa dell'8 aprile 2009*. Confermano quindi per l'anno 2011, e fino al 31 dicembre 2012, la strategia già adottata nel biennio precedente.

L'*Accordo Quadro della Regione Siciliana per gli ammortizzatori sociali in deroga anno 2011 del 21 aprile 2011*, finalizzato alla gestione degli ammortizzatori sociali in deroga, a valere per l'anno 2011, collegati a programmi di orientamento e di riqualificazione professionale, di sostegno all'occupabilità e/o alla ricollocazione lavorativa, condivide e proroga i principi generali dell'Accordo Quadro per l'anno 2010.

La successiva *Direttiva della Regione Siciliana n. 23573 del 12 maggio 2011 - Procedure per la erogazione della CIG e della Mobilità in deroga,* attua i contenuti dell'Accordo Quadro del 21 aprile 2011 inerenti all'erogazione delle indennità degli ammortizzatori sociali in deroga.

Le *Linee guida operative del 4 agosto 2011 - Modalità di erogazione dei servizi previsti dall'avviso n. 1 del 9 febbraio 2010 ai soggetti percettori di AA.SS. in deroga - Sportelli multifunzionali PO FSE 2007/2013*, integrate dal Comunicato del 14 settembre 2011, intendono contribuire a dare vigore alle misure di politica attiva del lavoro per incrementare le possibilità di reimpiego dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro o sospesi per effetto della crisi.

Nelle more della stipula dell'*Accordo Quadro 2012* relativo alla *concessione CIG e Mobilità in deroga* è stata diramata la *Direttiva del 28/02/2012*. Tale Direttiva descrive la procedura per la concessione delle misure di sostegno al reddito.

L'*Accordo Quadro della Regione Siciliana per gli ammortizzatori sociali in deroga anno 2012 del 15 marzo 2012*, finalizzato alla gestione degli ammortizzatori sociali in deroga, a valere per l'anno 2012, collegati a programmi di orientamento e di riqualificazione professionale, di sostegno all'occupabilità e/o alla ricollocazione lavorativa, condivide e proroga i principi generali dell'Accordo Quadro per l'anno 2010 e 2011.

Ammortizzatori sociali in deroga - Direttiva, 17 maggio 2012 che annulla e sostituisce la precedente e definisce gli aspetti procedurali relativi all'anno in corso (2012).

Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga, anno 2013 del 12 febbraio 2013 che definisce i criteri di accesso e di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2013 e tenuto conto dell'attuale assegnazione delle risorse, ha validità sei mesi. La rimanente parte delle risorse assegnate saranno oggetto di ricontrattazione allo scadere dei sei mesi, previa convocazione delle parti entro i primi quattro mesi per un primo monitoraggio.

Platea soggettiva

I lavoratori destinatari sono, nello specifico[1]:

- Lavoratori dipendenti da datori di lavoro aventi sede nella Regione Siciliana, che operano nel territorio della Regione Siciliana attraverso proprie unità produttive, non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti previsti dalla vigente legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
- Lavoratori dipendenti da datori di lavoro che presentino domande in deroga ai limiti di durata e di settore di appartenenza dei trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
- Lavoratori dipendenti con contratti di apprendistato o di somministrazione da aziende presso le quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione nazionale per le sospensioni dell'attività lavorativa.
- Lavoratori dipendenti da aziende operanti in Sicilia ed in altre Regioni per i quali gli Accordi sono stipulati presso il Ministero del Lavoro, con la quota cofinanziata al 30% dal PER FSE 2007/2013 della Regione Siciliana.
- Soci lavoratori delle società cooperative[2].

---

1 Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2010 del 14 aprile 2010.

2 *Accordo Quadro della Regione Siciliana per gli ammortizzatori sociali in deroga anno 2011 del 21 aprile 2011.*

Il modello regionale adottato

L'Accordo Quadro per gli Ammortizzatori Sociali in deroga del 15 marzo del 2012 ha prorogato quanto già definito nel 2010 e nel 2011, lasciando di fatto inalterato il modello di intervento, centrato sull'erogazione dei servizi attraverso il progetto Welfare to Work.
Già con la Direttiva del 28 febbraio 2012 - Accordo quadro 2012. Concessione CIG e mobilità in deroga, la procedura per la concessione del beneficio con cui, per fronteggiare l'attuale crisi economica, si interviene con misure di sostegno al reddito, viene integralmente decentrata agli Uffici provinciali del lavoro, i cui Dirigenti dei Servizi saranno considerati personalmente responsabili del regolare svolgimento del procedimento amministrativo la cui semplificazione si rende obiettivo primario per l'anno 2012.
La Direttiva n. 16676 del 17/05/2012 annulla e sostituisce le c.d. "linee guida"con le quali sono stati definiti gli aspetti procedimentali relativi al 2011 e disciplina le procedure di erogazione delle politiche attive ai percettori, ribadendo la centralità dei servizi pubblici.
In sostanza, le parti si impegnano alla gestione dei lavoratori trattati in deroga attraverso percorsi di riqualificazione e di reinserimento dei lavoratori. Definita la delicata fase delle trattative, i Dirigenti dell'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio, dopo essersi accertati della copertura finanziaria presso la Direzione del Dipartimento Lavoro, adotteranno il decreto di concessione e procederanno all'inserimento dei dati nel Sistema condiviso con Inps. Si darà, così, avvio alla definizione di percorsi formativi coerenti con le esigenze espresse dalle imprese di appartenenza e dal mercato del lavoro in generale. A tale fine, i Centri per l'Impiego accolgono il lavoratore, che si presenterà entro e non oltre il quinto giorno dalla data in cui acquista efficacia il verbale d'intesa. Dopo averlo preso in carico con la sottoscrizione dell'autocertificazione contenuta nel modello di immediata disponibilità, il CPI dovrà:

- Effettuare la consulenza orientativa
- Stipulare il Patto di servizio
- Generare il piano di azione individuale
- Registrare i dati dello Sportello multifunzionale a cui il lavoratore viene assegnato
- Comunicare allo Sportello (S.M.F.) i dati del lavoratore interessato
- Trasmettere il file allo S.M.F. che sarà restituito al CPI una volta terminata la procedura di politica attiva.

Da sottolineare, come già previsto nelle precedenti annualità, che ai dipendenti di imprese sottoposte a tutela, per effetto di comprovate azioni estorsive o sottoposte a

provvedimenti di sequestro o confisca per fatti di criminalità organizzata o mafiosa (L. 575/1975), si riservano prioritariamente il 5% delle risorse disponibili per la CIG in deroga. Per le aziende, poi, con sede in Sicilia che operano in unità produttive in più province, gli Uffici del Lavoro interessati attiveranno un tavolo congiunto presso la sede del Dipartimento Lavoro. Mentre, per quelle unità produttive in Sicilia, operanti in più regioni, i verbali di intesa verranno sottoscritti presso il MLPS. Qualora la richiesta di ammortizzatori in deroga interessasse aziende con un numero di lavoratori maggiore di 100, dovranno darne immediata segnalazione alla Direzione del dipartimento Lavoro.

Il ruolo dei soggetti nell'erogazione delle politiche

CPI e Sportelli multifunzionali - I Centri per l'impiego vigilano sulle modalità di erogazione dei servizi alle utenze, che sono resi successivamente dagli operatori degli sportelli Multifunzionali. Inoltre, è presso di essi che viene sottoscritto il Patto di Servizio con il lavoratore.

I Servizi Formativi - Articolati in Sportelli Multifunzionali, in Enti e Organismi indicati all'art. 12 della L.R. 26 novembre 2000, n. 24[3], collaborano con i CPI attraverso un'azione di affiancamento e di sostegno, erogando soprattutto i servizi legati all'orientamento previsti dal PAI (Piano d'Azione Individuale). nonché i percorsi volti alla loro ricollocazione.

Gli organismi di Formazione accreditati - Sono tenuti ad offrire ai lavoratori azioni volte al miglioramento delle capacità di adattamento, informazione e competitività con l'obiettivo di favorire la permanenza e il reinserimento nel mercato del lavoro. Nello specifico, attuano percorsi di riqualificazione/aggiornamento delle competenze coerenti con i fabbisogni professionali dei lavoratori.

Gli strumenti di gestione

Per facilitare la collaborazione tra operatori pubblici (Centri per l'Impiego) e privati (Servizi Formativi articolati in Sportelli Multifunzionali), si è fatto ricorso a strumenti informatici quali:

- *il Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie*, che rappresenta il punto di accesso unico per l'invio on-line delle comunicazioni di instaurazione, proroga,

---

[3] Art. 12 -*Servizi per l'impiego*. Nelle more della riforma dei servizi per l'impiego e della formazione professionale, l'Agenzia regionale per l'impiego e la formazione professionale è autorizzata a stipulare convenzioni con gli enti ed organismi previsti dall'articolo 4 della legge regionale 6 marzo 1976, n. 24 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito dei piani finanziati, per l'attivazione di misure di politica attiva del lavoro.

trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da parte di tutti i soggetti obbligati e abilitati;

- *le piattaforme telematiche SIL e PLUS*, che consentono l'erogazione di servizi specifici (servizi amministrativi e servizi di orientamento) e che sono attivate presso tutti gli uffici periferici dell'Assessorato al Lavoro (SUPL[4] e CPI) e degli Sportelli Multifunzionali, che supportano l'erogazione di servizi per il lavoro;
- *il sistema Caronte FSE*, l'applicativo web del Dipartimento Istruzione e formazione professionale Servizio Monitoraggio, valutazione e S.I. (Autorità di gestione) della Regione Siciliana per la gestione ed il monitoraggio dei progetti finanziati dal Programma Operativo FSE 2007/2013.

Il percorso previsto per il lavoratore preso in carico

Il percorso del lavoratore viene preceduto da un processo che vede coinvolta, oltre al soggetto stesso, l'impresa di provenienza, le Parti Sociali e la Regione (il Dipartimento del Lavoro Regionale e l'Ufficio del Lavoro). I lavoratori sospesi, a rischio di espulsione dai processi produttivi, ancora in costanza di lavoro, sono tenuti a dichiarare la sola immediata disponibilità ad essere inserito in un percorso di riqualificazione/aggiornamento delle competenze coerenti con i propri fabbisogni professionali. L'istanza di crisi viene presentata dall'impresa stessa o dalle PPSS all'Ufficio del lavoro entro 20 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i cassa integrati in deroga, ed entro 60 giorni per i lavoratori in mobilità in deroga, decorrenti dal primo giorno indennizzabile successivo alla data del licenziamento. L'istruttoria relativa all'istanza è di competenza del Dipartimento del Lavoro Regionale. Il verbale di intesa tra impresa e Parti Sociali precede l'attivazione del Patto di servizio che dovrà essere sottoscritto dal lavoratore presso il CPI di competenza entro 5 giorni dalla convocazione.

Al momento della sottoscrizione del verbale di intesa, è stato inserito, dalla Regione Siciliana, nella modulistica da allegare alla richiesta da parte dell'impresa degli ammortizzatori sociali in deroga, uno strumento di rilevazione dei fabbisogni formativi per fare in modo che la formazione rivolta ai lavoratori sia quanto più coerente con le reali esigenze.

Italia Lavoro ha proceduto ad assistere, successivamente, gli operatori degli Uffici Provinciali del Lavoro nella rilevazione dei fabbisogni formativi delle aziende e nel trasferimento di know how per l'attività di consulenza sugli strumenti presenti per l'erogazione della formazione.

---

[4] Servizio Uffici Provinciali del Lavoro.

Il lavoratore sospeso o espulso, per l'inserimento all'anagrafe, deve recarsi entro 5 giorni, presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente in base al proprio domicilio e rivolgersi al Servizio Accoglienza per:

- Dichiarare la mancanza di un lavoro e l'immediata disponibilità a svolgere un lavoro, come previsto dai decreti legislativi n. 181/00 e n. 297/02 e dalla Circolare Assessoriale n. 3/03
- Sottoscrivere un Patto di Servizio.

In sostanza, al lavoratore immediatamente disponibile, subito dopo aver acquisito la sua dichiarazione iniziale, viene proposto il Patto di servizio, stipulato con l'operatore pubblico, nel quale saranno puntualmente declinati i rispettivi impegni finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo della ricollocazione.
Successivamente alla sottoscrizione del Patto di servizio, il Centro per l'Impiego provvede a concordare un *Piano d'Azione Individuale (PAI)*, che tenga conto dei fabbisogni professionali e formativi e delle reali potenzialità espresse dal lavoratore e invia il lavoratore allo Sportello Multifunzionale[5] per le azioni previste dallo stesso.
Al termine dell'erogazione dei servizi offerti dal Centro per l'Impiego e dallo Sportello Multifunzionale, ovvero a seguito della conclusione del percorso orientativo, il lavoratore viene invitato a frequentare percorsi di riqualificazione/aggiornamento e/o percorsi volti alla ricollocazione.

Quanto descritto per la presa in carico e l'erogazione dei servizi avviene attraverso il supporto del progetto Welfare to Work.
Il progetto si propone di coinvolgere direttamente il sistema dei datori di lavoro attivando una serie di misure e di incentivi finalizzati all'assunzione di lavoratori percettori e/o non percettori di altra indennità o sussidio legato allo stato di disoccupazione o inoccupazione (o anche in cassa integrazione o mobilità), residenti nella Regione Siciliana ovvero:
1. Lavoratori in cassa integrazione o in mobilità con legislazione in deroga
2. Lavoratori, non percettori di ammortizzatori sociali o altri sostegni al reddito, rientranti nelle categorie Donne, Over 50 e Giovani fino a 29 anni di età.
L'Azione si propone di coinvolgere direttamente il sistema della Domanda, attivando una serie di misure e di incentivi finalizzati all'assunzione di lavoratori target, anche

---

[5] Gli sportelli multifunzionali rappresentano un originale esperimento nell'organizzazione dei servizi per l'impiego in Sicilia. Tale esperienza nasce dal più generale processo di riforma degli enti regionali di formazione professionale, che prevede per l'appunto l'attivazione di appositi sportelli multifunzionali con il compito di garantire servizi quali accoglienza ed informazione, consulenza, orientamento, follow-up, rivolti sia ai soggetti (studenti, giovani, adulti inoccupati e disoccupati) impegnati nella (o interessati alla) scelta di opportunità formative e di qualificazione, sia alle aziende interessate alla ricerca di personale o alla riqualificazione/aggiornamento di quello già impiegato (*Circolare Assessorato al lavoro n. 2 del 8 giugno 2000*).

attraverso gli "Sportelli WTW" che si trovano presso i CPI dei capoluoghi di provincia e che offrono una serie di servizi di:
- Ricerca, preselezione e selezione del personale
- Consulenza normativa
- Consulenza sul sistema di convenienze.

L'adesione all'iniziativa comporta la disponibilità del datore di lavoro a procedere all'assunzione a tempo indeterminato di uno o più delle persone sopraindicate, incoraggiato anche sulla base di contributi finanziari specifici.

Caratteristiche dell'offerta formativa

Di seguito, si entra nel dettaglio dell'offerta dei servizi che devono essere erogati a partire dagli Sportelli Multifunzionali.
Tali servizi possono prevedere quattro tipologie di politica attiva:
- attività di accoglienza di informazione orientativa
- attività di orientamento individuale e professionale
- attività di accompagnamento al lavoro, inclusi i tirocini formativi e di orientamento
- percorso di aggiornamento formativo.

Azioni di accoglienza

Sanciscono l'inizio del processo di presa in carico del soggetto, attraverso la raccolta dei suoi dati personali registrati su apposite schede. Le azioni di accoglienza sono rivolte anche a gruppi omogenei di lavoratori, seppure in ogni caso le attività siano erogate individualmente per una durata minima di almeno 30 minuti.

Azioni di informazione orientativa

Le azioni di informazione orientativa possono essere distinte tra:
- auto-formazione - consultazione di sistemi informativi strutturati su opportunità di formazione e lavoro (cartacei e/o multimediali);
- consultazione di sistemi informativi strutturati, con l'assistenza di un Operatore Esperto, su opportunità di formazione e lavoro (cartacei e/o multimediali).

Anche in questo caso, la durata delle attività dovrà essere di almeno 30 minuti.

Attività di orientamento individuale e professionale

Tale attività consiste in un'intervista all'utente, condotta da un operatore specialistico, al fine di acquisire, verificare/aggiornare le informazioni previste nel percorso dell'accoglienza.
In questo ambito si collocano 2 macro azioni:

- consulenza orientativa, in cui vengono individuate azioni di intervento di sostegno all'utenza. Il percorso di intervento di consulenza orientativa, di tipo individuale si conclude con l'elaborazione del bilancio di prossimità, che può prevedere colloqui di orientamento di I livello, colloqui individuali per l'approfondimento diagnostico e valutativo di II livello, bilancio di competenze, bilancio di prossimità e Counselling orientativo;
- formazione orientativa, in cui si identifica una formazione finalizzata (di breve durata) all'acquisizione di strumenti che accompagnino il soggetto nella ricerca del lavoro o al potenziamento di specifiche competenze di base, tecnico-operative o trasversali utili a migliorare la sua occupabilità e facilitare l'inserimento lavorativo.

Nell'ambito di queste azioni, sono erogati "Moduli" formativi brevi su particolari tematiche connesse al processo orientativo. È obbligatoria la partecipazione per tutti i destinatari ad un minimo di due moduli tra i cinque previsti (prevedono tutti un minimo di 2 incontri da 120 minuti), scelti in raccordo con l'operatore specialistico in sede di orientamento individuale.

Attività di accompagnamento al lavoro e tirocini formativi e di orientamento

Le attività di accompagnamento sono sviluppate dagli operatori specializzati per affiancare la persona nel perseguimento degli obiettivi di inserimento nel mondo del lavoro. Tra di esse si prevede *la ricollocazione* che intende aiutare i destinatari a definire un nuovo obiettivo lavorativo, attraverso la composizione di un progetto professionale. In questa azione si collocano anche la definizione di un *business plan* e l'attivazione di un progetto d'impresa. L'approccio è di tipo individuale e prevede complessivamente interventi di durata variabile (fino a 1200 minuti), compreso l'affiancamento o il tutoraggio per l'inserimento in impresa o per la sua creazione.
Rispetto ai tirocini, la Regione ha inteso promuovere azioni di alternanza formazione e lavoro attraverso l'identificazione di percorsi adeguati alle esigenze formative, orientative o di reinserimento lavorativo degli utenti in conformità alla normativa vigente in tema di tirocini di orientamento e formazione, ivi incluso l'inserimento dell'utente disabile attraverso azioni individuali mirate e seguirne la realizzazione fornendo supporti adeguati in conformità alla normativa vigente in tema di integrazione dei soggetti disabili.

Percorso di aggiornamento formativo

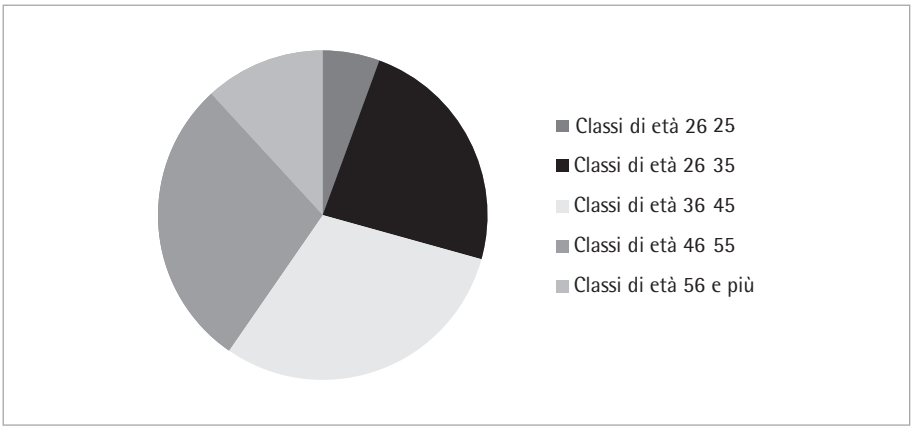
A titolo esemplificativo, si cita la proposta di un percorso per lavoratori che non necessitano di percorsi lunghi di riqualificazione per il rientro al lavoro, ma solo di aggiornamento:
Percorso di aggiornamento obbligatorio - durata ciascun modulo: max 8 ore. Durata intero percorso: tot 72 ore

1° modulo - durata 8 ore: diritto del lavoro e aspetti previdenziali
2° modulo - durata 8 ore: igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro
3° modulo - durata 8 ore: informatica o linguistica
4° modulo - durata 8 ore: tematica amministrativo- finanziaria o commerciale - marketing
5° modulo - durata 8 ore: tematica organizzativa - gestionale o produzione - progettazione
6° modulo - durata 8 ore: ricerca del lavoro
7° modulo - durata 8 ore: illustrazione dei fabbisogni professionali delle imprese
8° modulo - durata 8 ore: migliorare la redazione del proprio CV
9° modulo - durata 8 ore: costituire un'impresa
10° modulo - durata 8 ore: approfondimento su tematica individuata a seguito del percorso di Orientamento.
Inoltre, tutte le azioni rivolte ai Destinatari vanno ad aggiornare il Piano d'Azione Individuale (PAI), quale funzionalità contenuta nella Piattaforma Sistema Informativo Lavoro Locale (SILL), ivi incluso la Borsa Continua Nazionale del Lavoro (BCNL).

I dati di attuazione

I dati che seguono e che riguardano le politiche passive, sono forniti dalla banca dati SIP-INPS, che mette in evidenza l'andamento degli ammortizzatori in deroga erogati nel quadriennio, fino al 31 dicembre 2012. Un primo dato riguarda le unità produttive locali coinvolte che, in tutta la regione, sono state 2.287, pari all'1,46% di quelle nazionali. 1.416 unità produttive hanno ottenuto esclusivamente trattamenti di cassa integrazione in deroga per i propri lavoratori; 823 sono i trattamenti esclusivi di mobilità in deroga e 48 hanno beneficiato di entrambi i trattamenti. Il dato risulta in controtendenza rispetto a molte regioni del Sud che, contrariamente a quanto accaduto nel Centro-Nord, hanno beneficiato maggiormente di indennità di mobilità in deroga.
Spostandoci sui dati demografici dei percettori, i maschi sono più del 67% del totale dei percettori e le femmine il restante 32,63% del totale, dato che fa pensare anche al minore coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro rispetto a quanto accade nelle regioni settentrionali.
Il grafico 1 evidenzia, nella distribuzione per classi d'età, che le fasce maggiormente colpite sono quelle centrali con prevalenza dei 36-45enni e dei 46-55enni, che sommati occupano il 58,84% del totale dei percettori.
I giovani percettori (la fascia iniziale dei 16-25enni, invece, occupano un 5,58%, dato che riflette anche l'elevato tasso di disoccupazione giovanile soprattutto delle regioni meridionali.

Grafico 1 Percettori coinvolti: classi d'età



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

La ripartizione per età del valore assoluto e percentuale dei trattati (Tabella1) di Sicilia, Italia insulare e dato nazionale complessivo, evidenzia che il trend è lo stesso, ma l'ultima fascia dei lavoratori, i 56enni e oltre sono presenti in misura quasi doppia rispetto al dato nazionale.

Tabella 1 Ripartizione per età del valore assoluto e percentuale dei trattati (Sicilia, Isole, Italia)

	Classi di età					
	16-25	26-35	36-45	46-55	56 e più	totale
Sicilia	1.436	6.114	7.803	7.349	3.047	25.749
	6%	24%	30%	29%	12%	100%
	2.763	12.407	16.217	13.864	5.455	50706
Isole	5%	24%	32%	27%	11%	100%
	92.585	215.461	260.899	197.318	57.913	824.176
Italia	11%	26%	32%	24%	7%	100%

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

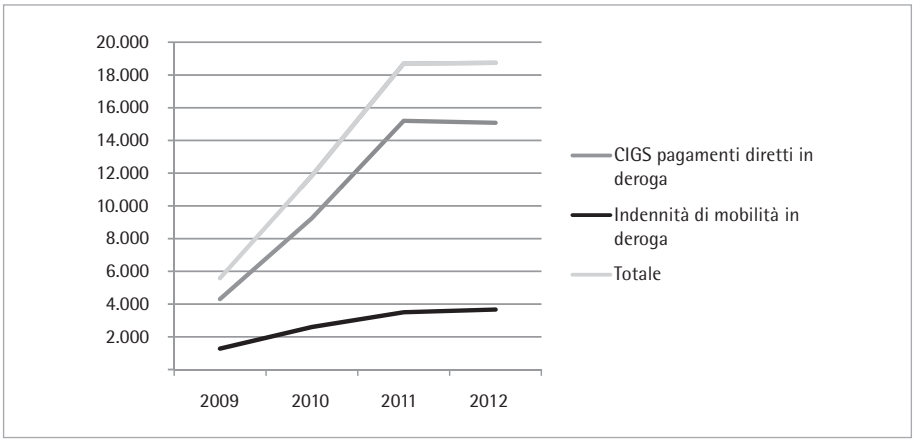
L'andamento annuale dei trattamenti di politica passiva (Tabella2 e Grafico2), evidenziano che entrambe le forme di trattamento hanno registrato un incremento costante negli anni e che questo risulta considerevole soprattutto negli ultimi due anni dell'intero quadriennio. Tra il 2009 e il 2011, infatti, si è registrato un +25% di trattamenti di cassa integrazione in deroga e un +20% per la mobilità. La tendenza in Italia risulta la stessa ma con un incremento annuale meno netto (Grafico 3).

Tabella 2 Numero dei trattamenti attivi per anno e tipologia di prestazione - Sicilia

	2009	2010	2011	2012
CIGS pagamenti diretti in deroga	4.308	9.252	15.199	15.080
Indennità di mobilità in deroga	1.280	2.598	3.498	3.666
Totale	**5.588**	**11.850**	**18.697**	**18.746**

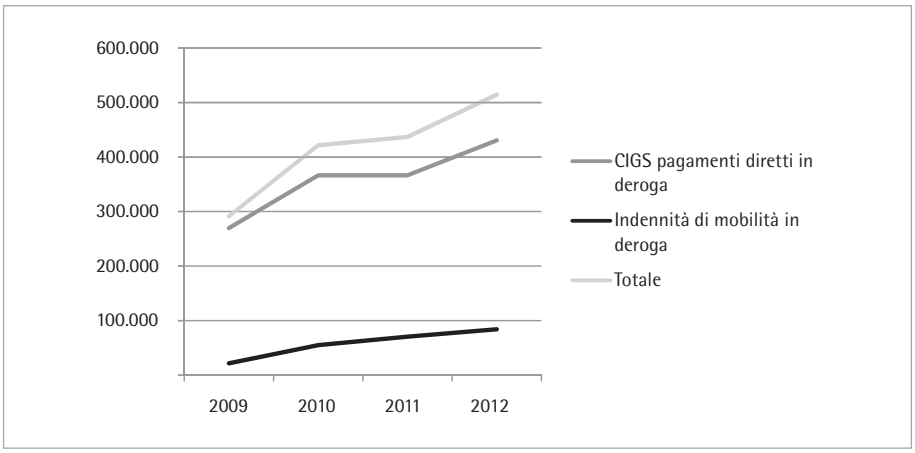
Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Grafico 2 Numero dei trattamenti attivi per anno e tipologia di prestazione - Sicilia



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Grafico 3 Numero dei trattamenti attivi per anno e tipologia di prestazione - Italia



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Per quanto riguarda le politiche attive, nel periodo 2009-2012 il numero complessivo di percettori di trattamenti di sostegno al reddito in deroga presi in carico dai servizi regionali sono stati 29.713. Di questi, il 71,9% è rappresentato da lavoratori sospesi (CIG in deroga), il 17,3% di lavoratori licenziati (Mobilità in deroga) e la rimanente quota dell'8,9%, da lavoratori trattati da ambedue gli strumenti.
La maggioranza dei lavoratori presi in carico è maschio (il 61,1%), con un'età media appena superiore ai 44 anni.

Tabella 3 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Genere

Cluster	Uomo	Donna	Totale
CIG_D	13.025	8.331	21.356
Mob_D	3.281	1.857	5.138
Trattamenti diversificati	1.845	804	2.649
Total	**18.151**	**10.992**	**29.143**

Fonte: Regione Siciliana

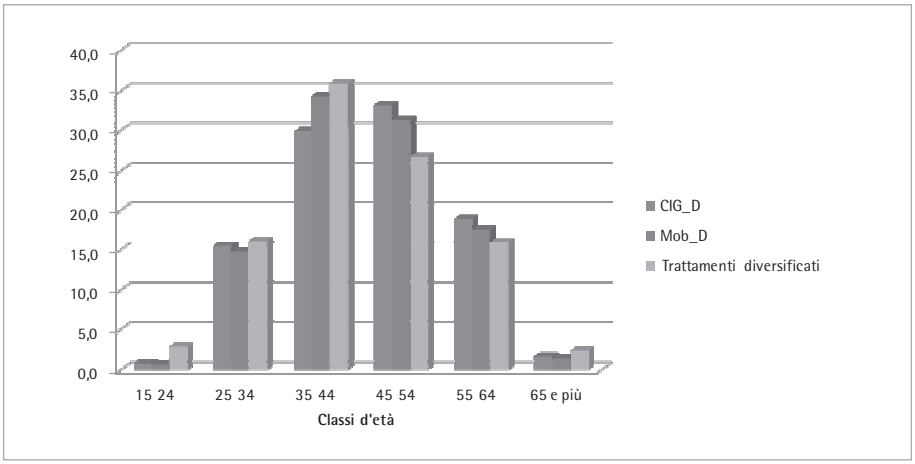
La distribuzione dei percettori presi in carico dai servizi di politica attiva mette in rilievo la forte presenza delle classi d'età centrali dei 35-44 enni (31,2% del totale) e dei 45-54 enni (32,3%).

Tabella 4 Numero di percettori trattati dalle PAL per Cluster e Classi d'età

	Classi di età*						
Cluster	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e più	Totale
CIG_D	163	3.313	6.381	7.105	4.042	352	21.356
Mob_D	34	758	1.764	1.607	902	73	5.138
Trattamenti diversificati	76	428	951	709	422	63	2.649
Total	**273**	**4.499**	**9.096**	**9.421**	**5.366**	**488**	**29.143**

Fonte: Regione Siciliana

Grafico 4 Distribuzione percentuale dei percettori di AA.SS. in deroga per tipo di trattamento (cluster) e classi d'età (periodo 2009-2012)



Fonte: Regione Siciliana

Nel quadriennio di riferimento, i servizi erogati sono stati complessivamente più di 222 mila (cfr. Tabella 4). Di questi, 128.870 servizi afferiscono a quella tipologia che possiamo definire propedeutica alla definizione dei percorsi individualizzati e, in modo particolare alla definizione del Piano di Azione Individuale (42.625).
I servizi per il lavoro in senso stretto (orientamento, bilancio di competenze, ecc.) sono stati circa 46 mila e, nel 75% dei casi, sono stati offerti ai lavoratori in Cassa integrazione in deroga, mentre nel rimanente 25% ai lavoratori in Mobilità in deroga.
Poco meno del 40% di tutte le azioni intraprese, sono afferenti all'area di orientamento individuale e professionale che parte con la prima accoglienza (26.761 attività), e in cui rientrano anche le azioni formative. Buona parte degli interventi formativi, Mod. 1, Mod. 2, Mod. 3, Mod. 4, Mod. 5, sono stati finalizzati anche alla comprensione della spendibilità delle competenze acquisite e potenziali, verificate attraverso le attività orientative propedeutiche e il bilancio delle competenze e di prossimità. Una volta acquisita la consapevolezza della direzione da assumere all'interno di un mercato del lavoro che li ha supportati attraverso le azioni di politica attiva e passiva afferenti agli ammortizzatori in deroga, i lavoratori hanno seguito la loro strada di ricollocazione o di reinserimento. 2.721 sono state le attività di accompagnamento al lavoro, tra cui ricollocazione e tirocini formativi e di orientamento.
Tra tutte le azioni segnalate, un dato non trascurabile, più del 19% sono incluse nella categoria "Altro", cioè di quelle azioni non specificabili, ma comunque realizzate, dato che lascia pensare ad una certa flessibilità ed individualizzazione degli interventi proposti.

20 Sardegna

Impianto normativo e regolamentare

Con l'Accordo Stato-Regioni e Province Autonome sottoscritto il 20 aprile 2011 viene prorogata a tutto l'anno 2012 l'Intesa sugli ammortizzatori sociali in deroga firmata il 12 febbraio 2009. L'Intesa del 2009-2010 prevedeva l'intervento del FSE 2007/2013 quale fonte di cofinanziamento, a carico delle Regioni pari al 30% del valore delle concessioni al netto della contribuzione figurativa; attraverso il nuovo accordo il cofinanziamento regionale da attingere dal FSE di competenza è elevato al 40% del valore delle concessioni; inoltre nel nuovo accordo sono state introdotte precisazioni in merito alla programmazione ed attuazione della misura, a favore dei lavoratori percettori, relative alle politiche attive del lavoro. Si precisa, infatti, che l'organizzazione delle politiche attive, in particolar modo della formazione, devono essere progettate in funzione delle finalità che dette politiche pubbliche devono avere, avuto riguardo dei rilevati fabbisogni individuali espressi e correlati, in termini diretti, nonché coniugati alle necessità espresse nei vari settori produttivi dalle imprese che propongono le concessioni.

Con il *Verbale di accordo istituzionale per la proroga e la prima concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012,* del 22/12/2011, sottoscritto in sede regionale dagli attori istituzionali (Assessore Regionale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, i rappresentanti delle Amministrazioni provinciali e dell'Anci, la Direzione Regionale del Lavoro, la Direzione Regionale INPS, Italia Lavoro S.p.A., le OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro, delle organizzazioni delle professioni e del sistema bancario), viene approvata la proroga per l'anno 2012 dei trattamenti di CIGS e Mobilità in deroga, autorizzati ed erogati per il 2011. Vengono inoltre autorizzate per l'anno 2012 le nuove concessioni di CIGS e Mobilità in deroga, entro i limiti di due anni indicati dall'Intesa Governo e Regioni del 20 aprile 2011 per i beneficiari dell'indennità, equivalente alla mobilità, di cui all'art. 10-bis del D.L. n. 185/2008. Per quanto concerne le procedure amministrative il 7 marzo 2012 viene

firmato il "*Protocollo d'intesa per l'approvazione delle Linee Guida relative all'organizzazione e al funzionamento del Tavolo Tecnico permanente inter-istituzionale per la proroga e la prima concessione degli ammortizzatori sociali in deroga e per la loro disciplina*", relativo all'aggiornamento[1] delle *Linee guida delle politiche attive del lavoro contro la crisi* approvate dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 12/38 del 25 marzo 2010.
Con la Determinazione n. 27763/2903/D.G. del 21 maggio 2012 *Ricognizione dello stato di attuazione dell'accordo istituzionale per la proroga e la prima concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012. Presa d'atto Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - DRL - in data 26 aprile 2012, prot. N. 4699*, vengono confermate le procedure per la proroga e prima concessione degli ammortizzatori in deroga previsti nell'accordo stipulato in data 22 dicembre 2011. Nello stesso atto si evidenzia un'unica modifica della procedura che è relativa all'intervento della Direzione Regionale del Lavoro che, come da nota prot. n. 4699 del 26 aprile 2012, interrompe la collaborazione per le attività di istruttoria e concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012.

Il 2013 segna un momento di passaggio importante in quanto con il *Verbale di accordo istituzionale* firmato in data 09/01/2013 sono autorizzate le nuove concessioni o proroghe di trattamenti di CIG in deroga a favore di lavoratori, dipendenti da datori di lavoro con unità produttive/operative ubicate nel territorio della Sardegna colpiti da sospensioni dell'attività produttiva, esclusivamente in presenza di comprovate situazioni di crisi aziendale dell'unità produttiva interessata. Per quanto concerne il pagamento si precisa che i trattamenti saranno erogati esclusivamente e direttamente da parte dell'INPS e, a differenza delle annualità precedenti, non si evidenzia più la subordinazione del trattamento al rilascio da parte del lavoratore interessato di una dichiarazione di immediata disponibilità (DID) a partecipare ad un intervento di politica attiva offerto dal Centro Servizi per il Lavoro (orientamento, formazione, riqualificazione professionale, ecc.).
Nell'accordo 2013 vengono maggiormente specificate le condizioni attraverso le quali è necessario dimostrare lo stato di crisi aziendale e le procedura di verifica di tali condizioni che potranno essere avviate da parte dell'Amministrazione Regionale. In particolare viene chiesto alle aziende di presentare una relazione sulla situazione economica e sul piano di gestione della crisi[2] (Allegato g - verbale di accordo del 09/01/2013), in

---

[1] Nell'aggiornamento delle Linee guida vengono infatti precisati: la composizione, convocazione, validità delle riunioni, decisioni e competenze del Tavolo Tecnico; le modalità di presentazione delle richieste che a decorrere dall'accordo 2011 devono essere presentate esclusivamente online mediante la piattaforma informatica del SIL-Sardegna, appositamente dedicata www.sardegnalavoro.it; le prescrizioni per le richieste di trattamento di CIGS in deroga e i controlli da parte del Tavolo Tecnico che vengono descritti nei minimi dettagli

[2] Tratto dall'Allegato g - Verbale di accordo del 09/01/2013: devono essere illustrate/i le ragioni della crisi, gli indicatori economico - finanziari che dimostrano tale stato, deve essere descritto l'andamento dell'organico

cui l'azienda deve illustrare sia le ragioni della crisi e gli indicatori economico–finanziari che dimostrano tale stato, ma accanto a questo deve presentare un piano di gestione della crisi da realizzarsi nell'arco di dodici mesi, che deve tener conto di una analisi dei fabbisogni formativi e dei processi di riqualificazione da porre in essere per il personale in esubero. Rispetto alle modalità di concessione e proroga dei trattamenti, contenute negli allegati tecnici allo stesso atto, si evidenzia che le parti firmatarie del presente accordo si impegnano alla gestione degli esuberi attraverso il ricorso a percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento lavorativo. Per quanto concerne gli impegni sottoscritti negli anni precedenti vengono riconosciute le politiche attive in favore dei lavoratori destinatari dell'accordo, in conformità alla normativa vigente, eventualmente aggiornabile in ragione di quanto contenuto nella finanziaria regionale per il 2013 e di quanto contenuto nel "Piano Regionale per i Servizi, le Politiche del Lavoro e l'Occupazione" di cui all'art. 13 della L.R. n. 20 del 2005 (artt. 1-2-3-4 Verbale Accordo 09/01/2013).

Platea soggettiva[3]

CIG in deroga - Aziende beneficiarie

Dal 01/01/2012 sono destinatarie dell'integrazione salariale in deroga prima concessione 2012, con riferimento alle unità produttive ubicate in Sardegna:

- Aziende, anche artigiane e cooperative, compresi datori di lavoro non imprenditori appartenenti a settori produttivi per i quali non ricorrono le condizioni per l'utilizzo degli strumenti ordinari di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria;
- Imprese industriali o comunque operanti nei settori ricompresi nella normativa delle integrazioni salariali straordinarie (L. 223/1991) ma con organico aziendale pari o inferiore a 15 o con apprendisti sospesi;
- Settori produttivi ricompresi nella normativa CIGS che abbiano superato il periodo massimo di integrazione salariale fruibile (36 mesi dal 11.8.2005 tra CIGS e CIGO) ovvero il periodo massimo fruibile per singolo intervento di integrazione salariale straordinaria:

aziendale (attraverso l'indicazione delle eventuali nuove assunzioni, con particolare riferimento a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie e le relative motivazioni), e il piano di gestione della crisi (con particolare riferimento al piano di risanamento volto al riequilibrio dei fattori produttivi, da realizzarsi nell'arco di dodici mesi, comprendente un'adeguata definizione delle iniziative intraprese o da intraprendere a tal fine, inclusa la specificazione dei fabbisogni formativi ed i processi di riqualificazione da porre in essere per il personale in esubero).

3 Estratto da Allegati tecnici al *Verbale di accordo istituzionale per la proroga e la prima concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2012.*

- crisi aziendale: 12 mesi; in caso di cessazione dell'attività aziendale 24 mesi;
- ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale: 24 mesi, con la facoltà da parte del Ministero del Lavoro di concedere due proroghe di dodici mesi ciascuna;
- concordato preventivo, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria: 12 mesi, con proroga di 6 mesi;
- contratti di solidarietà: 24 mesi, prorogabili per altri 24/36 mesi.

Per quanto concerne le proroghe 2012 dal 01/01/2012 sono destinatari di proroghe d'integrazione salariale in deroga, con riferimento alle unità produttive ubicate in Sardegna, le aziende con trattamento di integrazione salariale in deroga in scadenza al 31/12/2011 già autorizzati ed erogati, qualora ricorra la sospensione, anche per il 2012.

CIG in deroga prima concessione 2012 - Lavoratori Beneficiari

Lavoratori subordinati con la qualifica di: operai - impiegati - quadri; apprendisti - somministrati, la richiesta deve essere inoltrata dall'Agenzia di somministrazione; soci lavoratori anche di cooperative; lavoratori a domicilio. È necessario che i lavoratori abbiano maturato almeno 90 giorni di anzianità aziendale (con contratto a tempo indeterminato) presso il datore di lavoro richiedente. Ai fini del perfezionamento dei requisiti soggettivi dei lavoratori possono essere utilizzati anche i periodi di co.co.pro. (redditi superiori a € 5.000,00) in regime di mono committenza presso l'azienda che chiede l'ammortizzatore in deroga.

Mobilità in deroga prima concessione 2012 - Lavoratori Beneficiari

Lavoratori dipendenti subordinati licenziati dal 01/01/2012 da Aziende, anche artigiane e cooperative, compresi datori di lavoro non imprenditori, non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e di indennità di mobilità ordinaria. Lavoratori dipendenti subordinati con trattamento ordinario di indennità di mobilità o disoccupazione ordinaria o TSE esaurito nel periodo compreso tra il 31/12/2011 e il 31/12/2012.
Per quanto concerne le proroghe 2012 dal 01/01/2012 sono destinatari i lavoratori già beneficiari di indennità di mobilità in deroga in scadenza alla data del 31/12/2011. La concessione della proroga ai singoli lavoratori è subordinata alla permanenza dei requisiti soggettivi.

Elenco riferimenti normativi e copertura finanziaria anni 2009-2011

- D.M. n. 45080 del 19/02/09 sommati ai residui 2008, la Regione Autonoma della Sardegna ha avviato le procedure di concessione con la sottoscrizione del primo accordo quadro istituzionale il 06/03/09;

- Accordo quadro bilaterale tra Regione-Assessorato del Lavoro e Ministero del Lavoro e delle PS sottoscritto il 29/04/09, attraverso il quale sono state assegnate risorse per euro 39 milioni da cofinanziare ai sensi dell'intesa del 12.2.2009, per il 30% del valore delle concessioni al netto della contribuzione figurativa;
- Accordi istituzionali sottoscritti in data 6 marzo, 19 maggio, 6 ottobre, 13 novembre e 30 dicembre 2009, che individuano e progressivamente ampliano l'elenco delle aziende ed il numero dei lavoratori interessati alla prima concessione ed alla proroga degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2009;
- Verbale di Accordo istituzionale sottoscritto in data 11 marzo 2010 proroga per l'anno 2010 dei trattamenti di CIGS e Mobilità in deroga autorizzati per il 2009, e autorizzazione delle nuove concessioni, attraverso questo atto sono state concordate le procedure di semplificazione e viene formalmente istituito il cosiddetto Tavolo tecnico istruttorio, coordinato dalla Regione-Assessorato del Lavoro e composto da rappresentanti della DR del Lavoro, dell'INPS regionale e di Italia Lavoro spa;
- 1° marzo 2010 Accordo quadro per l'attuazione di politiche per il lavoro in favore di soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro, in attuazione della L.R. n. 20 del 2005;
- Delibera del 25 marzo 2010, n. 12/38 recepimento dell'Intesa Stato/Regioni del 12/02/2009 e approvazione Linee guida delle politiche attive del lavoro contro la crisi. Intervento del FSE 2007/2013 (Assi occupabilità e adattabilità);
- Verbale di accordo istituzionale per la proroga e la prima concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2011 del 14/01/2011;
- L. 23 dicembre 2010, n. 220 (Legge di stabilità per il 2011), ai sensi dei quali possono essere prorogati o concessi i trattamenti e le indennità relative agli ammortizzatori sociali in deroga fino al 31/12/2011, in dipendenza delle risorse assegnate o in corso di assegnazione da parte del Ministero del Lavoro e delle P.S., alle quali deve altresì sommarsi il cofinanziamento delle Regioni pari al 30% sino al 30/04/2011 e al 40% dal 01/05/2011 del valore complessivo delle risorse necessarie per il 2011 rinvenienti dal FSE 2007-2013;
- Piano straordinario d'interventi per la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane di cui all'art. 4 della Legge regionale n. 1 del 14 maggio 2009 (Finanziaria regionale per il 2009);
- L.R. 05/12/2005 n. 20 inerente "Norme in materia di promozione dell'occupazione, sicurezza e qualità del lavoro. Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro".

Il modello regionale adottato

I soggetti istituzionali coinvolti e la procedura di richiesta e proroga della CIGS e Mobilità in deroga

Il modello regionale di attivazione della politica a contrasto della crisi è possibile ripercorrerlo all'interno degli allegati al Verbale di accordo del 22/12/2011 e nelle Linee guida del marzo 2010 in cui sono indicati i soggetti istituzionali coinvolti nell'attuazione del programma e le relative procedure. Sembra infatti emergere che, tranne per una rettifica delle procedure di inoltro delle istanze inerenti la proroga e la prima concessione della CIGS in deroga (per gli anni 2011 e 2012) che dal 17/01/2011 devono essere inoltrate esclusivamente mediante il servizio telematico nell'apposito sistema SIL-Sardegna (Verbale di accordo istituzione del 14/01/2011), le linee guida 2010 sono sostanzialmente confermate.

Nello specifico i soggetti coinvolti sono:

- l'Assessorato regionale del Lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale, riceve le istanze inerenti la proroga e la prima concessione della CIGS in deroga e attraverso il Tavolo tecnico (composto dall'Assessorato, dalla Direzione Regionale del Lavoro, dalla Direzione regionale INPS, da Italia Lavoro S.p.A.) effettua l'istruttoria, sugli esiti della quale la RAS convoca le parti e provvede alla stipula degli accordi in sede istituzionale di concessione dei trattamenti ovvero delle indennità, ai quali fa seguito la determina di conferma e di autorizzazione all'erogazione dei benefici.
- l'Inps, provvede al pagamento agli aventi diritto dell'80% (al netto del contributo del 5,84%) della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese tra le 0 ed il limite dell'orario contrattuale (non oltre le 40 ore settimanali) e nei limiti di massimali stabiliti; e del valore previsto in caso di mobilità. L'ammontare del trattamento o dell'indennità è strettamente correlato alla durata, poiché diminuisce del 10%, del 20% ovvero del 40% se trattasi di prima proroga, seconda o terza. L'erogazione del trattamento è subordinata alla sottoscrizione da parte del lavoratore interessato di una dichiarazione di immediata disponibilità (DID) ad accettare un lavoro congruo oppure a partecipare ad un intervento di politica attiva offerto dal Centro Servizi per il Lavoro (orientamento, formazione, riqualificazione professionale, ecc.). Il mancato rispetto dell'impegno sottoscritto comporta la sanzione della decadenza dal trattamento o dal beneficio dell'indennità di mobilità. A tal fine è opportuno evidenziare che per la partecipazione ai percorsi di politica attiva non sono previste indennità aggiuntive, in quanto il beneficio

di cui usufruisce il lavoratore è già costituito per il 30% da risorse rinvenienti dal FSE POR 2007/2013, dal 1 maggio 2011 il cofinanziamento, sulla base dell'intesa del 20 aprile 2011, è stato ridefinite al 40% del valore della concessione. Pertanto, per ogni singolo destinatario interessato dai trattamenti in deroga di cui all'Accordo, non potranno essere definiti PAI che prevedano costi per la realizzazione delle politiche attive inferiori all'indennità corrisposta al lavoratore a carico del POR Sardegna FSE 2007–2013 (come da nota 9130 del 25/05/2009). Per la frequenza delle attività agli allievi verrà riconosciuto un voucher formativo per la copertura del costo[4] individuale di partecipazione. I voucher per la partecipazione alle politiche attive verranno erogati ai soggetti attuatori delle attività (Agenzie formative accreditate al sistema regionale) in nome e per conto dei partecipanti. Per ogni attività svolta, all'Agenzia che gestisce l'attività viene riconosciuto: per ogni allievo, un importo pari al valore del voucher individuale (costo di partecipazione), nel caso in cui l'allievo abbia frequentato almeno il 70% delle ore del corso, ovvero un importo pari alle ore effettivamente frequentate da ciascun allievo al parametro di costo orario stabilito dai programmi regionali, qualora queste risultino inferiori al 70% del totale delle ore del corso.

- I Centri Servizi per il lavoro (CSL) delle otto Province sarde hanno il compito di prendere in carico i destinatari, avviarli ai percorsi di politica attiva del lavoro, erogare le attività di accompagnamento e orientamento individuale o di gruppo e monitorare l'attuazione dell'accordo.

Con la Determinazione n. 58740/6899/F.P. del 20/12/2011, si dispone la proroga per l'anno 2012 del Catalogo Regionale on-line delle proposte formative relative all'Avviso pubblico di chiamata per la costituzione di un elenco di organismi autorizzati all'erogazione di interventi di politiche attive del lavoro rivolto ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (ex art. 19, L. 2/2009) - Linea di intervento 1[5] e Linea di interven-

---

[4] Corrispondente ai seguenti importi orari (art. 10 dell'avviso così come modificato dalla rettifica del 22/12/09):
- Percorsi di formazione per gruppi classe di durata inferiore o uguale alle 120 ore: 15 euro ora/allievo.
- Percorsi di formazione per gruppi classe di durata superiore alle 120 ore: 13 euro ora/allievo.

Qualora i corsi venissero attivati per un numero di allievi compreso tra 4 e 7, verrà riconosciuto un voucher per la copertura del costo individuale di partecipazione, corrispondente ai seguenti importi ora/formazione:
- Percorsi di formazione per gruppi classe di durata inferiore o uguale alle 120 ore: 120 euro ora/formazione.
- Percorsi di formazione per gruppi classe di durata superiore alle 120 ore: 104 euro ora/formazione.

[5] La Linea 1 (Percorsi formativi definiti dalla Regione), è suddivisa in: corsi di competenze di base e trasversali, corsi finalizzati all'autoimpiego e percorsi di qualifica. La Linea 2 (Percorsi formativi proposti dalle Agenzie) comprende percorsi di qualificazione e percorsi di aggiornamento. La durata dei singoli percorsi formativi può essere inferiore, uguale o superiore alle 120 ore. In ogni caso, per i percorsi di qualifica, la durata di ciascun modulo auto consistente o Unità di competenza (UC), non può essere inferiore allo standard minimo di almeno 60 ore per ciascuna UC prevista dalla figura contenuta nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali. Nelle Linee guida viene precisato che la durata del percorso formativo deve essere comunque commisurata alla durata del periodo di inattività: pertanto il catalogo dell'offerta formativa è molto diversificato, e comprende interventi di base di breve durata e interventi maggiormente impegnativi (corsi di qua-

to 2[6]. In seguito a questa si sono succedute nel corso dell'anno una serie di determinazioni[7] relative all'Approvazione di candidature e aggiornamento del Catalogo on-line di offerta LINEA DI INTERVENTO 1 e 2.
Inoltre con la Determinazione n. 49193/6369/F.P. del 15/10/2012 *Standard formativi per l'erogazione di interventi di politiche attive del lavoro rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga* (ex. art. 19, L. 2/2009), viene evidenziata la necessità di definire degli standard formativi specificamente rivolti ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (ex. art. 19, L. 2/2009), che devono essere caratterizzati da una particolare attenzione alla parte pratica. Nello specifico nell'art. 1 si dispone che la ripartizione dei percorsi di qualifica inseriti nel Catalogo di offerta formativa online istituito ai sensi del suddetto Avviso, relativa alla formazione dei soggetti beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga (ex. art.19, L. 2/2009) per le qualifiche di I e II livello sia quantificata nel seguente modo: I livello 400 ore suddivise in 40% teoria e 60% pratica professionale più eventuale stage di 200 ore; II livello 500 ore suddivise in 40% teoria e 60% pratica professionale o competenze tecnico-professionali più eventuale stage di 300 ore.

Il percorso previsto per il lavoratore e i servizi offerti dai Centri Servizi per il lavoro (CSL) delle Province

L'erogazione del trattamento di CIGS in deroga, ovvero della indennità di mobilità, è subordinata al rilascio da parte del lavoratore interessato della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) a partecipare ad un intervento di politica attiva offerto dal Centro Servizi per il Lavoro della provincia di riferimento.
I CSL provinciali secondo le competenze loro ascritte dalla L.R. n. 20 del 2005, artt. 4 e 14, prendono in carico il lavoratore e svolgono un importante ruolo di snodo operativo tra l'azione formativa delle Agenzie accreditate e l'erogazione del trattamento sostitutivo del reddito da parte dell'INPS. I CSL hanno i seguenti compiti:
a) "presa in carico" del lavoratore e stipula del Patto di Servizio;
b) definizione del Piano di Azione Individuale (PAI);
c) erogazione dei servizi di orientamento e accompagnamento;

---

lifica di lunga durata). Gli interventi formativi devono concludersi con il rilascio di attestati di qualifica, certificati di UC e/o in ogni caso di dichiarazione dei risultati di apprendimento/attestato di frequenza.

6 L'obiettivo della Linea 2 è quello di arricchire il catalogo dell'offerta formativa tenendo conto delle esigenze espresse dalle imprese che attraversano periodi di crisi e difficoltà temporanea e/o delle informazioni sui fabbisogni formativi dei settori produttivi del territorio espresse dai CSL o dal CRP per sostenere attraverso la formazione continua dei lavoratori in CIG, possibili processi di ristrutturazione e/o riconversione aziendale, volti al riassorbimento della forza lavoro sospesa o espulsa dal processo produttivo, alla riqualificazione di persone in cassa integrazione, all'introduzione di attività che richiedono una specifica preparazione dei lavoratori ecc.

7 Come è possibile riscontrare dal sito della Regione Autonoma della Sardegna - Assessorato Regionale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale (http://www.regione.sardegna.it/j/v/1725?s=1&v=9&c=389&c1=1385&id=19618&b).

d) monitoraggio e controllo dell'effettiva realizzazione dei PAI da parte dei destinatari;
e) comunicazioni con l'Assessorato regionale del Lavoro e l'INPS.

I servizi di orientamento e accompagnamento individuali e di gruppo sono distinti in:

- Accoglienza, prima informazione e analisi del bisogno - colloquio individuale di primo livello finalizzato all'esame della situazione lavorativa di ciascun destinatario, e relativa pianificazione del percorso di politica attiva del lavoro e stipula del Patto di Servizio.
- Consulenza orientativa mirata - colloquio individuale finalizzato alla formulazione personalizzata di un progetto di crescita professionale (obiettivi, risorse e vincoli di realizzazione) e redazione del PAI.
- Tecniche di ricerca attiva del lavoro - azioni di gruppo volte a fornire informazioni utili per una migliore conoscenza del mercato del lavoro locale e trasferire strumenti idonei ad un'efficace ricerca del lavoro.
- Bilancio di competenze - supporto ad un'analisi approfondita delle potenzialità e delle risorse di cui un soggetto dispone in relazione all'esperienza scolastica, formativa e lavorativa, per focalizzare le esigenze di rafforzamento e le migliori opportunità di valorizzazione. Tale percorso è composto da un mix di colloqui individuali e azioni di gruppo.

Il lavoratore deve scegliere i percorsi di politica attiva del lavoro da inserire nel PAI grazie al supporto degli operatori dei CSL. La scelta può essere effettuata:

- all'interno di un menù di offerta di percorsi di accompagnamento e orientamento (accoglienza, bilancio di competenze, ricerca attiva del lavoro, ecc), erogati dai CSL;
- all'interno del catalogo di offerta formativa e/o di tirocini menù attivato dall'Assessorato Regionale del Lavoro ed erogato dalle Agenzie formative vincitrici nel Catalogo dell'offerta formativa (http://www.sardegnalavoro.it/portal/OF_CatalogoPercorsiFormativi_Ricerca.aspx);
- all'interno del Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione che ha la finalità di stimolare l'accesso alla formazione lungo tutto l'arco della vita in un'ottica di aggiornamento costante e specializzazione delle persone al fine di aumentarne l'occupabilità e l'adattabilità, come da FSE P.O. 207/2013. In particolare, attraverso il Bando Pubblico per l'erogazione di voucher di alta formazione per l'accesso individuale alle offerte formative presenti nel catalogo interregionale - III Annualità (2011)[8] - Rinunce, revoche voucher e scorrimento graduatoria disoccupati/inoccu-

[8] Con l'avviso relativo alla III annualità si è voluto procedere ad una nuova edizione del Catalogo Interregionale dell'Alta Formazione - attraverso la chiamata di soggetti formativi e offerte formative rispondenti ai requisiti condivisi dalle Regioni aderenti al progetto interregionale "Verso un sistema integrato di alta formazione" (Basilicata, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lazio, Marche, Puglia, Sardegna, Sicilia, Valle

pati - POR 2007/2013 (Determinazione n. 135/8 del 09/02/2012), si è inteso favorire l'accesso a percorsi formativi finalizzati all'inserimento, al reinserimento lavorativo ed alla permanenza nel mercato del lavoro, nonché riscontrare in modo efficace la domanda di mobilità interregionale, valorizzando le scelte individuali e rispondendo alle aspettative delle persone. Per i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga che dovessero beneficiare di un voucher formativo e portare a compimento la frequenza di un corso di alta formazione a valere sul bando in trattazione, questa verrà riconosciuta a tutti gli effetti come percorso di politica attiva del lavoro al pari dei percorsi riconducibili all'offerta formativa regionale a catalogo delle Linee 1 e 2 di cui si è precedentemente fatto cenno.

Il PAI può essere definito da un mix di uno o più percorsi di accompagnamento e orientamento e da uno o più percorsi formativi o di tirocinio. Il percorso individualizzato è organizzato infatti per moduli professionalizzanti, ovvero segmenti formativi *autoconsistenti.* I contenuti della scelta dipendono da diversi fattori, tra cui il fabbisogno della persona, la durata del periodo di inattività, il costo/benefici attesi in termini di aggiornamento delle competenze e riattivazione/reinserimento nel mercato del lavoro. Anche la scelta dell'Agenzia formativa (o dell'impresa, in caso di tirocinio) è effettuata dai lavoratori di concerto con gli operatori dei CSL in base alle disponibilità, ai calendari e alla collocazione geografica delle sedi di erogazione dei percorsi.

Al fine di consentire ai CSL di poter contattare tutti i lavoratori che non si siano presentati entro i 5 giorni lavorativi successivi all'effettiva sospensione dal lavoro, gli operatori dei CSL devono esaminare gli elenchi dei percettori dei trattamenti e dell'indennità in deroga pervenuti dalle aziende e dall'INPS, identificando gli eventuali destinatari inadempienti. In base a tali verifiche i CSL contatteranno ciascun lavoratore che non si sia ancora presentato per la sottoscrizione del Patto di servizio, al fine di invitarlo a recarsi presso di loro per definire il Piano di Azione Individuale. Gli operatori informeranno, inoltre, i lavoratori in merito alla decadenza del diritto al percepimento dell'indennità sostitutiva del reddito nel caso non partecipino ai prescritti percorsi di politica attiva. I CSL dovranno comunicare all'Assessorato regionale del Lavoro e all'INPS le eventuali assenze dei lavoratori alla stipula del patto di servizio e i loro eventuali rifiuti a partecipare ad un Piano di Azione Individuale o ad accettare un'offerta di lavoro congrua.

---

d'Aosta, Veneto) al fine di poter successivamente erogare assegni formativi (voucher) per la partecipazione ai corsi che saranno ammessi al Catalogo. Con il termine voucher si fa riferimento ad un'agevolazione finanziaria erogata per l'accesso ai corsi di alta formazione specificamente indicati e disciplinati nell'apposito Catalogo interregionale on-line, disponibile sul sito internet all'indirizzo www.altaformazioneinrete.it. La Regione Sardegna definisce nell'avviso i requisiti di ammissibilità dei soggetti formativi, i requisiti e la tipologia dell'offerta formativa, i requisiti e i criteri per l'assegnazione dei voucher formativi.

Nell'ambito delle azioni programmate, in favore dei lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità in deroga, dal 2011 sono stati pubblicati attraverso il programma "*Azione di Sistema - Welfare to Work per le politiche di re-impiego (2009-2011)*", avvisi rivolti alle imprese e ai lavoratori da parte delle otto Province.
Sono stati pubblicati due avvisi per ognuna delle province[9] finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo delle persone che percepiscono ammortizzatori sociali in deroga e dei soggetti svantaggiati che non fruiscono di alcun ammortizzatore sociale. Nello specifico gli avvisi sono:

1. *Avviso pubblico ai datori di lavoro*

L'iniziativa si propone di coinvolgere direttamente il sistema dei datori di lavoro[10], attivando una serie di misure e di incentivi finalizzati all'assunzione di lavoratori residenti nella Provincia di riferimento provenienti da aziende in situazione di crisi e destinatarie di trattamenti di CIGS in deroga. Nello specifico: Lavoratori in mobilità in deroga iscritti negli elenchi anagrafici istituiti presso i Centri Servizi per il Lavoro (CSL); lavoratori "svantaggiati" (così come definiti dal regolamento CE n. 800/2008 art. 2 p. 18 e 19) non percettori di ammortizzatori sociali, residenti nella Provincia di riferimento e iscritti all'anagrafe dei CSL (con riferimento ai seguenti target: Inoccupati/disoccupati da almeno 6 mesi; Inoccupati/disoccupati che hanno superato i 50 anni di età; Inoccupati/disoccupati non in possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale). L'adesione al programma comporta la disponibilità del datore di lavoro a procedere all'assunzione a tempo indeterminato di uno o più di tali soggetti. L'assunzione deve essere preceduta dalla sottoscrizione del Patto di Servizio da parte del lavoratore presso il CSL di riferimento. I lavoratori da assumere saranno individuati dal datore di lavoro o, su richiesta di quest'ultimo, potranno essere individuati dal CSL sulla base del fabbisogno professionale indicato dal datore di lavoro attraverso il servizio della preselezione. L'inserimento lavorativo verrà incentivato attraverso l'assegnazione di incentivi economici. Per ogni assunzione a tempo indeterminato di lavoratori percettori di CIGS o mobilità in deroga è prevista l'erogazione di un contributo straordinario, denominato bonus assunzionale, dell'importo di Euro 15.000,00 lordi a valere su risorse a

---

9 http://www.regione.sardegna.it/j/v/60?s=1&v=9&c=390&c1=1385&id=25195 Oggetto: Programmazione di Sistema "Welfare to Work" per le politiche di reimpiego. Pubblicazione online: 23/05/2011
Comunicato - Province: Carbonia-Iglesias, Oristano, Nuoro, Olbia-Tempio [file.pdf]
Comunicato - Province: Ogliastra e Cagliari [file.pdf]
Comunicato - Provincia Medio Campidano [file.pdf]
Comunicato - Provincia Sassari [file.pdf]

10 Si fa riferimento ai datori di lavoro che hanno sede operativa in Sardegna (imprese private individuali e collettive iscritte nel registro delle imprese e professionisti iscritti nei rispettivi albi professionali e comunque ogni entità, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, che eserciti un'attività economica, comprese le fondazioni e le associazioni), qualora gli obiettivi e le caratteristiche dell'intervento qui promosso e descritto rispondano alle loro attuali o previste esigenze di incrementare la propria base occupazionale, a manifestare il proprio interesse.

carico della Regione Sardegna (di cui la prima tranche dell'importo di Euro 5.000,00 e la seconda tranche dell'importo di Euro 10.000,00). In aggiunta al *bonus assunzionale* i datori di lavoro potranno beneficiare di una dote formativa del valore massimo di Euro 2.000,00 lordi, a valere su risorse assegnate dalla Regione Sardegna, da corrispondere all'azienda a seguito dell'assunzione (e successivo adattamento delle competenze dei lavoratori succitati) e della certificazione delle spese sostenute.

2. *Avviso pubblico ai lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga e non percettori di ammortizzatori sociali. Creazione d'impresa*

I soggetti destinatari dell'intervento sono lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga residenti nelle Province che pubblicano l'avviso e provenienti da aziende in situazione di crisi e in quanto tali destinatarie di trattamenti di CIGS in deroga; lavoratori in mobilità in deroga iscritti all'anagrafe dei CSL della Provincia di riferimento; Lavoratori svantaggiati (così come definiti dal regolamento CE nr. 800/2008) non percettori di ammortizzatori sociali o comunque di alcuna indennità legata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, iscritti nei CSL della Provincia e ricompresi nei seguenti target: Inoccupati/disoccupati da almeno 6 mesi, Inoccupati/disoccupati che hanno superato i 50 anni di età, Inoccupati/disoccupati non in possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale. Al momento della presentazione della richiesta di erogazione della prima tranche del contributo, i soggetti interessati devono essere in possesso del Patto di Servizio stipulato presso il Centro dei Servizi per il Lavoro di domicilio. I soggetti che intendono attivare iniziative imprenditoriali in forma singola o associata possono beneficiare di un bonus per la creazione di impresa pari a Euro 15.000,00 lordi a valere su risorse a carico della Regione Sardegna.

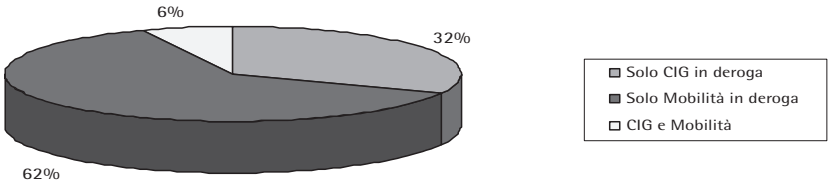
I dati di attuazione

In questo ultimo paragrafo si riporta l'analisi dei dati relativi alla platea di aziende e lavoratori percettori di trattamento di sussidio al reddito in deroga (CIGD o MOBD) elaborati grazie ai dati tratti dalla banca dati SIP_Inps[11].
Un primo dato d'interesse è relativo alle unità produttive locali che in Regione Sardegna, nell'arco del quadriennio 2009-2012, hanno beneficiato di trattamenti in deroga e che risultano essere complessivamente 5.763, quota pari al 3,38% di quelle nazionali. Di queste, la maggioranza 3.581 unità (pari ad oltre l'62%), hanno usufruito esclusi-

[11] Tale banca dati registra tutti i trattamenti di sostegno al reddito a pagamento diretto nell'ambito delle misure in deroga.

vamente di mobilità in deroga, 1.817 unità hanno utilizzato la Cassa Integrazione in deroga, mentre 365 hanno beneficiato di entrambi i trattamenti (Grafico 1).

Grafico 1 Regione Sardegna: Unità locali che hanno utilizzato AA.SS. in deroga, CIG in deroga e Mobilità in deroga, dati percentuali (quadriennio 2009-2012)



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Il dato della Regione Sardegna sembra essere in linea con quanto registrato nella maggior parte del sud Italia e delle Isole dove, come è possibile vedere dalla tabella 1, la tipologia di trattamento maggiormente richiesta è la Mobilità in deroga al contrario delle Regioni del Centro Nord in cui invece si registra una minore quota di imprese richiedenti le misure di mobilità e un maggiore ricorso alla cassa integrazione in deroga come misura esclusiva. Questo dato sembra mostrare la maggiore debolezza del tessuto locale delle aziende, e con loro dei lavoratori, del sud e delle isole rispetto a quelle del centro-nord. L'utilizzo più frequente delle misure di cassa integrazione rispetto alla mobilità nel nord evidenzia che le aziende di questa area territoriale hanno avuto un temporaneo periodo di difficoltà; con la stessa logica il maggiore utilizzo della mobilità in deroga sembrerebbe evidenziare che nel sud le crisi aziendali possono essere definite strutturali e non temporanee con conseguenze sul tessuto imprenditoriale locale.

Tabella 1 Distribuzione unità locali nel nord, sud e isole, v.a., (quadriennio 2009-2012)

Unità locali	Solo CIG_D	Solo Mob_D	CIG_D e Mob_D	Totale
Sud	8.110	17.798	1.425	**27.333**
Isole	3.233	4.404	413	**8.050**
Nord-Est	27.641	12.600	3.496	**43.737**
Nord-Ovest	32.603	8.652	2.114	**43.369**
Centro	22.505	9.192	2.341	**34.038**
Italia	94.092	52.646	9.789	**156.527**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Per quanto concerne i dati relativi all'andamento annuale dei trattamenti in deroga erogati dalla Regione Sardegna nel quadriennio 2009-2012 è possibile evidenziare che, considerando l'insieme delle due tipologie di cassa integrazione e mobilità, i trattamenti hanno assunto una consistenza crescente nel corso del quadriennio, con una crescita particolarmente significativa tra il 2011 e il 2012 (Tabella 2). Complessivamente la Regione Sardegna ha erogato 53.028 trattamenti in deroga, di questi la maggior parte (35.972) è costituito da CIG in deroga, gli altri (17.056) sono trattamenti di mobilità.

Tabella 2 Andamento del numero di trattamenti in deroga (Cassa integrazione e in Mobilità) nel quadriennio 2009-2012

	CIGS pagamenti diretti in deroga	Indennità di mobilità in deroga	Totale deroga
2009	3.181	1.094	4.275
2010	5.826	3.546	9.372
2011	10.685	5.487	16.172
2012	16.280	6.929	23.209
Totale 2009-2012	**35.972**	**17.056**	**53.028**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Altro dato di particolare interesse è rappresentato dal numero di trattamenti erogati per singolo percettore. In Sardegna il 61% (pari a 15.245) dei beneficiari di ammortizzatori in deroga ha fruito di un solo trattamento mentre, come nella maggior parte delle Regioni italiane, una quota importante di essi hanno usufruito di due o più trattamenti (9.712 soggetti, che corrispondono al 39% del totale dei percettori), dato che sembra confermare la difficoltà da parte di una significativa quota di imprese coinvolte in tali processi a uscire dalla fase di crisi.

Per quanto concerne la durata dei trattamenti si riscontra una prevalenza nelle singole annualità delle sospensioni al 100% dell'orario lavorativo. Osservando però con attenzione i dati sembra evidente che, volendo utilizzare la fascia di sospensione come un indicatore dell'andamento della crisi, in quanto si ipotizza che più le aziende sono in difficoltà maggiore sarà la percentuale di sospensione richiesta, la Sardegna sembra avere nel corso del quadriennio sofferto di una crescita del livello di crisi aziendale. È possibile infatti evidenziare (Tabella 3) che le richieste sono cresciute costantemente per tutte le fasce di sospensione ma in modo più significativo nel biennio 2011-1012.

Tabella 3 Numero di trattamenti in deroga per durata in ore e anno, v.a., (annualità 2009-2012)

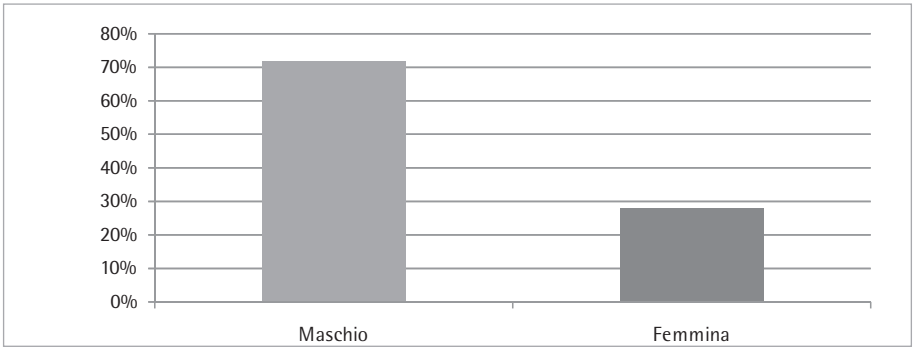
Anno	Classi di sospensione				
	fino al 24%	dal 25% al 49%	dal 50% al 74%	dal 75% a 99%	al 100%
2009	232	485	451	889	1.124
2010	698	941	894	1.366	1.927
2011	1.518	2.305	1.487	2.499	2.876
2012	3.204	3.510	2.375	3.261	3.930
Totale	**5.652**	**7.241**	**5.207**	**8.015**	**9.857**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Caratteristiche demografiche dei percettori

Per quanto riguarda i lavoratori coinvolti nei processi di cassa integrazione in deroga in Regione Sardegna, nel periodo 2009-2012, hanno fruito di queste misure 24.957[12] soggetti. Di questi il 31,5% sono beneficiari di trattamenti di mobilità in deroga e il 68,5% hanno fruito dei trattamenti di cassa integrazione in deroga. La percentuale di beneficiari di trattamenti di mobilità in deroga si conferma tra le più elevate del sud e isole (Puglia 34,4%, Abruzzo 33,1%, Basilicata 34,8%, Molise 52%), ma anche rispetto alla maggior parte delle Regioni del centro-nord.
Sempre in merito ai lavoratori percettori di AA.SS. in deroga i dati SIP_Inps permettono anche di dare uno sguardo alle caratteristiche demografiche degli stessi. La maggior parte dei lavoratori trattati (72% pari a 18.039) sono maschi contro il 28% (pari a 6.918) di femmine (Grafico 2).

Grafico 2 Genere dei percettori coinvolti



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

[12] Dato al netto della compresenza delle due tipologie di trattamento, considerando invece i singoli trattamenti il numero sale a 25.472.

I dati permettono anche una riflessione di tipo più generale relativa alle differenze di genere: è infatti possibile evidenziare che nel sud Italia la percentuale di donne che fruiscono di trattamenti di deroga è inferiore a tutte le altre Regioni del centro-nord. Questo che potrebbe sembrare un dato positivo è invece indicativo della maggiore presenza di uomini nel mercato attivo del lavoro delle Regioni del sud e delle isole. È infatti interessante vedere che le uniche Regioni in cui la percentuale di percettori di sesso maschile supera il 67% sono proprio quelle del sud e delle isole, nello specifico la Campania 73%, la Sardegna 72%, la Calabria 68% e la Sicilia 67% (tabella 4).

Tabella 4 Distribuzione percettori nelle Regioni, v.a. e percentuale, (quadriennio 2009-2012)

Regione di residenza	Sesso					
	Maschio		Femmina		Totale	
	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %	Valore assoluto	Valore %
Piemonte	44.577	60	29.625	40	74.202	100
Valle d'Aosta	361	2	329	48	690	100
Lombardia	89.467	58	64.162	42	153.629	100
Trentino A.A.	2.096	67	1.025	33	3.121	100
Veneto	56.471	58	41.688	42	98.159	100
F.V.G.	7.882	59	5.394	41	13.276	100
Liguria	11.073	67	5.462	33	16.535	100
Emilia-Romagna	46.273	57	35.054	43	81.327	100
Toscana	30.132	55	24.936	45	55.068	100
Umbria	11.795	55	9.522	45	21.317	100
Marche	23.691	53	20.905	47	44.596	100
Lazio	33.149	59	22.750	41	55.899	100
Abruzzo	15.653	53	14.047	47	29.700	100
Molise	3.621	59	2.518	41	6.139	100
Campania	25.604	73	9.588	27	35.192	100
Puglia	37.993	64	21.837	36	59.830	100
Basilicata	3.008	65	1.603	35	4.611	100
Calabria	13.941	69	6.241	31	20.182	100
Sicilia	17.346	67	8.403	33	25.749	100
Sardegna	18.039	72	6.918	28	24.957	100

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Per quanto concerne la ripartizione per classi d'età, dai dati riportati in tabella 5 è possibile evidenziare che la crisi ha sicuramente riguardato in tutta l'Italia maggiormente le fasce centrali (soggetti tra i 36 e 45 anni).

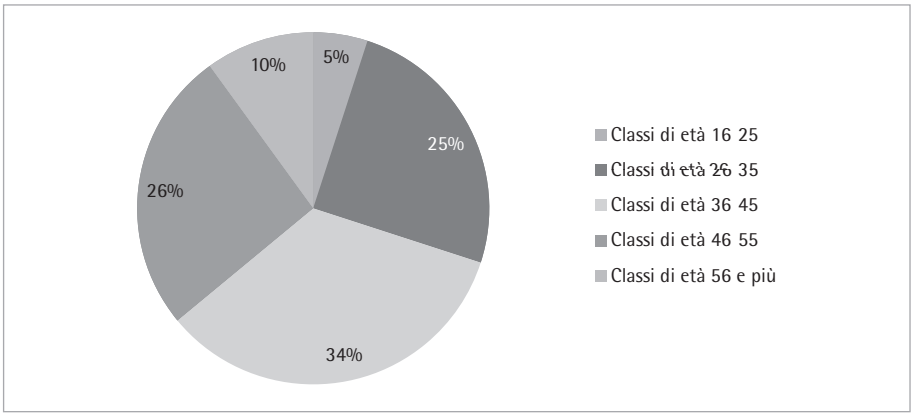
Tabella 5 Ripartizione per fasce d'età del valore assoluto e percentuale dei trattati (Sardegna, Sud-Isole, Italia)

		Classi di età					
		16-25	**26-35**	**36-45**	**46-55**	**56 e più**	**Totale**
Sardegna	Valore assoluto	1.327	6.293	8.414	6.515	2.408	**24.957**
	Valore %	5	25	34	26	10	**100**
Sud-Isole	Valore assoluto	14.236	55.112	67.460	51.585	17.964	**206.357**
	Valore %	7	27	33	25	9	**100**
Italia	Valore assoluto	152.707	392.618	475.414	361.835	112.523	**1.495.097**
	Valore %	10	26	32	24	8	**100**

Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Se ci si sofferma in particolar modo sulla lettura dei dati relativi alla Regione Sardegna (Grafico 3) i soggetti interessati dai trattamenti in deroga sono per il 34% di età compresa nella fascia 36-45 anni, per 25% soggetti di età compresa tra i 26 e i 35 anni e per il 26% tra i 46 e 55 anni, in linea con quanto accade in tutto il resto dell'Italia.

Grafico 3 Ripartizione per fasce d'età del valore percentuale dei trattati in Regione Sardegna



Fonte: Elaborazione Isfol e Italia Lavoro su dati SIP-INPS

Collana editoriale
I libri del Fondo sociale europeo

1. **I termini della formazione.** *Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, 2002
2. **Compendio normativo del FSE.** *Manuale 2000-2006*, 1a edizione 2002, 2a edizione aggiornata 2003
3. **Compendio normativo del FSE.** *Guida operativa*, 1a edizione ed. 2002, 2a edizione aggiornata 2003
4. **Il FSE nel web.** *Analisi della comunicazione attraverso Internet*, 2002
5. **Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione**, 2003
6. **Politiche regionali per la formazione permanente.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
7. **Sviluppo del territorio nella new e net economy**, 2003
8. **Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro**, 2003
9. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Terzo rapporto di monitoraggio*, 2003
10. **Manuale per il tutor dell'obbligo formativo.** *Manuale operativo e percorsi di formazione*, 2003
11. **Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2000-2001*, 2003
12. **Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione**, 2003
13. **Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione**, 2003
14. **I contenuti per l'apprendistato**, 2003
15. **Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese**, 2003
16. **L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job**, 2003
17. **L'offerta di formazione permanente in Italia.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
18. **Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso.** *Primo rapporto nazionale sulla domanda*, 2003
19. **La qualità dell'e-learning nella formazione continua**, 2003

20. **Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning**, 2003
21. **Apprendimento in età adulta.** *Modelli e strumenti*, 2004
22. **Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori**, 2004
23. **La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione**, 2004
24. **La formazione continua nella contrattazione collettiva**, 2004
25. **Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE** (volume + cd rom), 2004
26. **Appunti sull'impresa sociale**, 2004
27. **Adult education - Supply, demand and lifelong learning policies.** *Synthesis report*, 2004
28. **Formazione continua e grandi imprese** (volume + cd rom), 2004
29. **Guida al mentoring.** *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. **Gli appalti pubblici di servizi e il FSE.** *Guida operativa*, 2004
31. **La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema.** *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. **Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione**, 2004
33. **Tecnici al lavoro.** *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. **Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego**, 2004
35. **Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego**, 2004
36. **Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O.** *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. **Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia**, 2004
39. **Accreditamento delle sedi orientative** (8 volumi in cofanetto), 2004
40. **Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione**, 2004
41. **Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi**, 2004
42. **Guida al mentoring in carcere**, 2004
43. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi.** *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. **Certificazione delle competenze e life long learning.** *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. **Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione**, 2004
46. **Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione**, 2004
47. **Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione** (volume + cd rom), 2005
48. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio**, 2005
49. **I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa**, 2005
50. **Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord.** *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. **La rete, i confini, le prospettive.** *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. **La spesa per la formazione professionale in Italia**, 2005
53. **La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario** (volume + cd rom), 2005
54. **Informare per scegliere.** *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. **Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.** *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005

56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 2005
65. **Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti**, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultatidi due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia**, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Partecipation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006
81. **Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation.** *Executive Summary*, 2006
82. **La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti**, 2006
83. **Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006.** *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006

84. **Organizzazione Apprendimento Competenze.** *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. **L'offerta regionale di formazione permanente.** *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. **La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia**, 2007
87. **Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete**, 2007
88. **Verso il successo formativo.** *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. **xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line.** *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. **Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE.** *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. **I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione**, 2007
92. **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?** *Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, 2007
93. **La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti**, 2007
94. **La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005**, 2007
95. **Gli organismi per le politiche di genere.** *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. **L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali.** *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. **La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi**, 2007
98. **Analisi della progettazione integrata.** *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. **L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto.** *I risultati del SIST II mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. **Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego.** *Manuale operativo*, 2007
101. **I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano**, 2007
102. **Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche.** *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. **I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali**, 2007
104. **Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie**, 2007
105. **Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno.** *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. **La riflessività nella formazione: modelli e metodi**, 2007
107. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio**, 2007
108. **Rapporto annuale sui corsi IFTS.** *Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. **La formazione permanente nelle Regioni.** *Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. **Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)**, 2008
111. **Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007).** *Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008

112. **Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile.** *I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. **Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego.** *Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. **Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE**, 2008
115. **Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro.** *Una indagine qualitativa*, 2008
116. **La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua**, 2008
117. **Fostering the participation in lifelong learning.** *Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. **Partecipazione e dispersione.** *Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. **Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. **Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. **La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione.** *I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. **La partecipazione degli adulti alla formazione permanente.** *Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. **Il bene apprendere nei contesti e-learning**, 2008
126. **Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa**, 2008
127. **I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro**, 2008
128. **Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione**, 2008
129. **Quattordici voci per un glossario del welfare**, 2008
130. **Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo.** *Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. **Verso l'European Qualification Framework**, 2008
132. **Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato**, 2008
133. **Donne sull'orlo di una possibile ripresa.** *Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. **Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008**, 2009
135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010

143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
150. **Rapporto orientamento 2010**. *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
151. **Lisbona 2000-2010**. *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
152. **Il divario digitale nel mondo giovanile**. *Il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso**. *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
155. **Donne e professioni**. *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento**, 2011
157. **La buona occupazione**. *I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia*, 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro**, 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva**, 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza**, 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori**, 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura**, 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa**, 2012
164. **Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia.** *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. **Strumenti per la formazione esperienziale dei manager**, 2012
166. **Etnie e Web.** *La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet*, 2012
167. **Indagine Plus. Il mondo del lavoro tra forma e sostanza**. *Terza annualità*, 2012
168. **Manuale di Peer Review per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale**, 2012
169. **Lauree ambientali triennali: inserimento lavorativo e prosecuzione degli studi**, 2012
170. **Energie rinnovabili e efficienza energetica**. *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2012
171. **Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito**, 2012
172. **Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative**, 2012
173. **Attuazione primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale**. *Il triennio 2009-2011*, 2012
174. **Sviluppo locale: diffusione delle conoscenze e competenze nei sistemi produttivi e filiere territoriali**, 2012
175. **Rapporto nazionale di valutazione intermedia delle attività di informazione e pubblicità dei programmi operativi Fse 2007-2013**, 2013

176. **Lavoratori autonomi: Identità e percorsi formativi**. *Risultati di un'indagine quali-quantitativa*, 2013
177. **Impatto delle tematiche dello sviluppo sostenibile sui sistemi produttivi e professionali**, 2013
178. **Il tutor aziendale per l'apprendistato: Manuale per la formazione**, 2013
179. **Le competenze trasversali nelle équipe della salute mentale**, 2013
180. **Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012**, 2013
181. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa.** *Edizione aggiornata 2013*, 2013
182. **La riqualificazione sostenibile dei contesti urbani metropolitani. Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative**, 2013
183. **Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla qualità del lavoro**, 2013
184. **Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una nuova prospettiva di politica del lavoro,** 2013
185. **Oltre il disagio psichico dei giovani: modelli e pratiche di inclusione socio-lavorativa. Riflessioni e contributi del seminario di studio,** 2013
186. **Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: monitoraggio dell'attuazione, degli esiti e degli effetti dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012.** Volume 1, 2014
187. **Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: l'attuazione regionale dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012.** Volume 2, 2014

In Italia, tra il dicembre 2012 e la prima metà dell'anno seguente, si è chiusa l'esperienza di attuazione concertata delle misure nazionali e regionali di contrasto alla crisi occupazionale collegate ai trattamenti di sussidio al reddito in deroga. L'Accordo Stato-Regioni del 2009, rinnovato nel 2011, ha permesso, per la prima volta su vasta scala, di intervenire con politiche attive del lavoro sulla platea di lavoratori e lavoratrici indennizzati dalla Cassa integrazione in deroga e dalla Mobilità in deroga.
Il presente volume raccoglie le monografie regionali, aggiornate a maggio 2013, che illustrano l'impianto regolamentare, programmatorio e attuativo delle misure di contrasto alla crisi approntato a livello regionale nel periodo 2009-2012. Per l'analisi dei dati nazionali di fonte INPS e di fonte regionale, nonché per l'illustrazione di una specifica sperimentazione di interoperabilità delle banche dati amministrative e per l'analisi trasversale dei modelli adottati a livello regionale, si rimanda al Vol. 1 "Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: monitoraggio dell'attuazione, degli esiti e degli effetti dell'Accordo Stato-Regioni 2009-2012".

ISSN: 1590-0002

ISBN 978-88-543-0209-9