



SPRAR

Sistema di Protezione
per Richiedenti Asilo e Rifugiati



MINISTERO
DELL'INTERNO

L'ORIENTAMENTO E GLI STRUMENTI FINALIZZATI ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Prima di procedere alla presentazione dei principali strumenti a supporto dei percorsi di accompagnamento e orientamento all'inserimento lavorativo

sono necessarie alcune indicazioni metodologiche.

Anche riguardo a questo specifico ambito d'intervento

**è fondamentale che
l'equipe multidisciplinare lavori in maniera
sinergica
sviluppando azioni integrate**

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Gli interventi di orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo, dovranno necessariamente tenere conto e strutturarsi in base a:

- **apprendimento della lingua italiana L2;**
- **orientamento legale;**
- **orientamento e l'accesso ai servizi del territorio;**
- **misure predisposte dall'educatore professionale e del tutore;**
- **emersione di situazioni di vulnerabilità (tortura e violenza subite; tratta; fragilità psicologica; ecc.) e le relative misure di supporto, presa in carico e riabilitazione;**
- **generale condizione di salute, tanto fisica quanto mentale.**

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Questo al fine di predisporre e realizzare un **progetto educativo individualizzato - PEI** che nell'arco dell'accoglienza si sviluppi **rendendo complementari tutte le azioni svolte** per ogni beneficiario a garanzia della sua **efficienza ed efficacia.**

Infatti il conseguimento dei risultati è determinato anche da una **adeguata e specifica gestione delle modalità e dei tempi di realizzazione.**

Carattere **TEMPORANEO** dell'Accoglienza



Tutti i **MSNA** hanno diritto all'accoglienza fino a **ulteriori 6 mesi dal compimento della maggiore età**.

Tempi di accoglienza nello SPRAR

LA TEMPORANEITA' DELL'ACCOGLIENZA
E' UN CARDINE FONDAMENTALE CHE DEVE ESSERE:

ALLA BASE DEL LAVORO DELL'EQUIPE
E
ASSOLUTAMENTE CHIARO AL MINORE ACCOLTO

UN OBIETTIVO SENZA I SUOI TEMPI
RESTA UN'INTENZIONE!

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Essenziale la **condivisione attiva** con il beneficiario, a partire dalla **chiarezza degli obiettivi fissati**, anche per **non incorrere in equivoci sul ruolo degli operatori e sulle aspettative in merito all'effettivo inserimento lavorativo.**

Anche i **minori** hanno **il diritto di partecipare attivamente alle decisioni** che li riguardano, secondo le modalità che tengano conto dell'età, del grado di maturità e delle singole capacità e attitudini^[1].

^[1] Convezione ONU sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza, artt. 5 e 12.

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Inoltre bisogna tenere presente contestualmente

**sia la minore età, sia l'ingresso
nella maggiore età**

**in termini di processo, di percorso da gestire
dalla presa in carico fino all'uscita, ferma
restando l'importanza del PEI come strumento di
lavoro.**

INDICAZIONI METODOLOGICHE

La realizzazione e il buon esito del lavoro dell'équipe per l'accompagnamento all'integrazione lavorativa **presuppongono necessariamente**

collaborazioni e sinergie con i soggetti del territorio titolari e competenti in materia:

- **centri per l'impiego**
- **centri di orientamento al lavoro (COL) o altri servizi comunali preposti**
- **centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)**
- **centri di formazione accreditati**
- **etc.**

INDICAZIONI METODOLOGICHE

Stessa cosa dicasi per il **mercato del lavoro locale** per quanto concerne la realizzazione sia di esperienze formative *on the job* che di possibili inserimenti lavorativi.

La rete territoriale dovrà necessariamente arricchirsi delle **relazioni con le realtà aziendali** di varia tipologia, a partire da una mappatura e da azioni di sensibilizzazione e promozione rivolte alle stesse

In definitiva si tratta di **interlocutori indispensabili da includere nella rete locale che risulterà strategica solo in tal modo** riguardo a questi ambiti.

LA RETE TERRITORIALE

LA RETE LOCALE È IL MONDO VERO

**FINITA L'ACCOGLIENZA,
È IL LUOGO DOVE LA PERSONA RIPRENDERÀ
A VIVERE LA PROPRIA VITA.**

**II VERO PROGETTO E' FUORI
DAL PROGETTO SPRAR**

INDICAZIONI METODOLOGICHE

L'orientamento al lavoro

richiede

- a partire dalla redazione del **curriculum vitae**
e dall'**analisi delle competenze** -

figure professionali esperte

che possono essere:

- **parte integrante dell'équipe**
- **e/o figure professionali esterne all'équipe ma sempre integrate con il lavoro complessivo di presa in carico.**

L'ORIENTAMENTO

L'orientamento è un intervento finalizzato a porre la persona nelle condizioni di poter effettuare delle scelte personali per il proprio progetto personale e professionale di vita.

Tale intervento non coincide necessariamente con un particolare momento dell'esistenza (scelta degli studi o cambiamento di un percorso lavorativo) ma rappresenta un sostegno ad un *periodo piuttosto lungo* della transizione tra infanzia ed età adulta.

Fonte Glossario ISFOL

L'ORIENTAMENTO

L'orientamento mira alla finalità educativa dell'autonomia, come capacità fondamentale affinché la persona possa muoversi in una società complessa e scarsa di protezioni e garanzie totali.

Esso pertanto si iscrive a pieno titolo nell'ambito del processo di educazione e di formazione integrale della persona

intesa come modalità educativa permanente, ovvero quella “attenzione alla persona che corrisponde alla piena espressione della sua identità, professionalità e vocazione in riferimento alla realtà in cui essa vive”.

Fonte Glossario ISFOL

L'ORIENTAMENTO

L'orientamento si sviluppa in modo qualificato se:

**i tempi dell'accoglienza sono commisurati
al progetto individualizzato**

e

alle eventuali vulnerabilità,

**ma sempre evitando derive assistenzialistiche che
danneggiano il beneficiario.**

**Quindi i tempi dell'accoglienza e dell'orientamento
devono essere integrati in termini di efficienza ed
efficacia.**

L'ORIENTAMENTO: STRUMENTI

E' fondamentale l'**analisi delle competenze e
attitudini**

(NO bilancio delle competenze)

che dev'essere integrata e bilanciata
dalla contestuale **analisi delle scelte del beneficiario**
anche in ragione di bisogni economici pressanti
e
dall'**analisi delle opportunità offerte dal mercato del
lavoro.**

STRUMENTI RILEVAZIONE COMPETENZE

L'equipe deve quindi dotarsi di
strumenti di profilazione,

**che servono appunto alla
rilevazione delle competenze**

- **formali** studio scolastico e universitario;
- **non formali** ogni altro organismo che persegua scopi educativi e formativi come: volontariato, Servizio Civile Nazionale, privato sociale, imprese e apprendistato..;
- **informali** qualunque esperienza durante l'arco della vita.

II CURRICULUM VITAE

II CURRICULUM VITAE

Il **CV** presenta l'insieme delle **esperienze formative e lavorative**.

E' possibile far emergere, oltre alle conoscenze e competenze professionali, **anche gli interessi, le capacità e le attitudini** riguardanti altri ambiti d'interesse della persona, così fornendo un quadro più completo.

“Carta d'identità del lavoratore”,
nonché strumento fondamentale di **auto-promozione**,
il cv è dunque finalizzato a
suscitare l'interesse del potenziale datore di lavoro.

II CURRICULUM VITAE

Il CV se costruito con attenzione e con l'ausilio di professionalità adeguate contribuisce all'attività complessiva di orientamento al lavoro in una logica di **empowerment, aiuta la persona a focalizzare meglio se stesso rispetto agli obiettivi fissati.**

E' fondamentale che il cv sia redatto con una partecipazione attiva del minore, perché ne sia reale possessore.

Infatti, è anche alla base del supporto da fornire riguardo allo sviluppo della capacità di svolgere una ricerca attiva e autonoma del lavoro.

LA RICERCA DEL LAVORO

LA RICERCA DEL LAVORO

Nell'ambito delle attività di orientamento
è fondamentale
fornire informazioni sulla ricerca del lavoro.

Aiutando il ragazzo/a alla
predisposizione/aggiornamento del suo cv
è importante completare il supporto necessario,
aiutandolo nella conoscenza e comprensione della
ricerca del lavoro:

- **i suoi passaggi fondamentali**
- **gli strumenti più strategici.**

LA RICERCA DEL LAVORO

Sono due i tipi di ricerca del lavoro:

- la **ricerca attiva** (più attenta e accurata) tramite selezione dei datori di lavoro e auto candidatura;
- la **ricerca passiva**, con la quale si cerca lavoro tramite annunci o inserzioni.

LA RICERCA DEL LAVORO

Gli strumenti più diffusi per la ricerca del lavoro sono:

- la **definizione, l'aggiornamento e l'invio del CV**;
- la redazione di una **lettera motivazionale** di accompagnamento al cv, da aggiornare e da personalizzare in base al datore di lavoro destinatario;
- la **selezione di potenziali datori di lavoro** con la composizione di una **mailing list** e di una loro **mappatura**;
- la **selezione di annunci di lavoro**, attraverso le testate e i siti specializzati;
- incontri con **associazioni sindacali** per informazione e assistenza sulle regole che disciplinano i rapporti di lavoro.

LA RICERCA DEL LAVORO

Viste le opportunità presenti on-line, bisogna **supportare la persona all'utilizzo del web**, anche attraverso la **navigazione assistita di siti tematici, social network, blog, fiere virtuali, ecc.**

Questo pacchetto deve essere **completato – come già visto - con i servizi per l'impiego** che hanno sia siti web, sia sportelli cui rivolgersi (centro per l'impiego, la borsa continua nazionale del lavoro, agenzie di lavoro).

Inoltre è importante **includere anche la rete di conoscenze dirette, quindi un eventuale patrimonio relazionale** che potrebbe diventare determinante nei percorsi di inserimento lavorativo.

LA PREPARAZIONE AL COLLOQUIO DI LAVORO

LA PREPARAZIONE AL COLLOQUIO DI LAVORO

E' essenziale preparare il ragazzo/a riguardo al colloquio di lavoro.

La preparazione può essere incentrata su diversi aspetti del colloquio:

- le **aspettative** del candidato
- un'analisi condivisa del settore e di quanto si sa o è possibile sapere dell'azienda in questione
- le **possibili domande che possono essere fatte** dal selezionatore del personale (domande personali, sulle esperienze di lavoro e di formazione, sul cv presentato, sul lavoro proposto).

LA PREPARAZIONE AL COLLOQUIO DI LAVORO

L'equipe deve garantire un supporto finalizzato a **empowerment** del minore, per aiutarlo a sentirsi parte attiva e consapevole dei propri diritti/doveri durante il colloquio.

E' ugualmente importante fornire alcune **norme comportamentali**:

- presentarsi al colloquio **puntuale** e, quindi, informarsi per tempo su dove si trova la sede, come ci si arriva e in quanto tempo;
- consigliare di adottare un **abbigliamento sobrio e ordinato**.
aiutarlo a interagire anche attraverso la capacità di ascolto.

Per tutto quanto esposto, possono essere efficaci **simulazioni del colloquio**

I PRINCIPALI STRUMENTI FINALIZZATI ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO

PRINCIPALE NORMATIVA NAZIONALE DI RIFERIMENTO

LEGGE 28 GIUGNO 2012 , n. 92 (c.d. RIFORMA FORNERO):
“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.” (12G0115)

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 (c.d. JOBS ACT)
“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”, a norma dell’art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015, n. 23 (c.d. JOBS ACT)
“Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti” in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

NORMATIVA REGIONALE DI RIFERIMENTO

OGNI TERRITORIO RISPONDE AL

RECEPIMENTO

DELLA NORMATIVA NAZIONALE

ATTUATO DALLA PROPRIA *REGIONE*

CHI PUO' LAVORARE

Oltre ai **titolari di una forma di protezione** – possono svolgere un'attività lavorativa:

- i **richiedenti asilo**, se la decisione sulla loro domanda di protezione non viene adottata entro due mesi dalla presentazione della domanda stessa;
- i **ricorrenti** se hanno diritto a permanere in Italia con un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di un'attività lavorativa.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Ogni territorio dispone della propria offerta formativa che nel rispetto della normativa vigente nazionale e regionale, indica:

- **la tipologia di offerta per settore, durata ed eventuali titoli finali**
- **i requisiti richiesti per accedervi ed in molti casi tra questi può essere indicato:**
 - ✓ **il possesso del permesso di soggiorno**
 - ✓ **l'assolvimento dell'obbligo scolastico per i minori**

L'IDA

L'istruzione degli adulti – IDA (legge n. 296/2006)
cioè la ex EDA a tutti nota

è l'insieme delle opportunità formative, formali e non, rivolte ai cittadini italiani e stranieri dai 16 anni in poi, con o senza titoli di studio, per l'acquisizione di competenze personali di base in diversi ambiti e per l'arricchimento del patrimonio culturale.

L' IDA quindi favorisce:

- **rientro nel sistema formale dell'istruzione e della formazione professionale;**
- **diffusione e estensione delle conoscenze;**
- **acquisizione di specifiche competenze connesse al lavoro e alla vita sociale.**

L'IDA

L'attuazione della legge n. 296/06 ha riorganizzato gli interventi rivolti all'educazione degli adulti.

I centri territoriali permanenti (CTP),
unitamente ai corsi serali presso gli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, formano una struttura denominata

CPIA

Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti [1].

[1] Decreto ministeriale 25 ottobre 2007.

L'IDA

Lo scopo è consentire a tutti di poter **conseguire dei titoli di studio di primo e di secondo livello**, attraverso

“patti formativi individuali capaci di valorizzare le competenze già acquisite e di conciliare i tempi del lavoro e della famiglia”.

Infatti, con ogni iscritto i **CPIA sono tenuti a concordare, in via preventiva, il percorso d'istruzione e formazione più appropriato, nonché i relativi tempi e modalità di frequenza.**

L'IDA

Presso i CPIA si possono quindi frequentare a titolo gratuito o con una partecipazione economica bassa:

- **corsi previsti dall'ordinamento scolastico per conseguire il relativo titolo di studio** (soprattutto la licenza media);
- **corsi per rispondere a un'ampia gamma di bisogni conoscitivi e disciplinari** (variabile da centro a centro per esempio informatica, lingue straniere, ecc.);
- **corsi per l'integrazione linguistica e sociale dei cittadini stranieri** (come l'apprendimento della lingua italiana L2).

L'IDA

Precisiamo che
i **minori** possono accedere al CPIA dai 16 anni
e che si compongono
classi miste per fasce di età, sesso e
nazionalità.

Stefano Vitale dirigente scolastico CPIA Roma 2:

***“Per capire cos’è l’integrazione bastano due ore
in una classe mista del CPIA”***

L'IDA

Al termine dei corsi è previsto **il rilascio di titoli, certificazioni o attestazioni di crediti:**

- **titolo di studio conclusivo del primo ciclo di istruzione** (I livello);
- **certificazione delle competenze** connesse all'obbligo di istruzione (I livello);
- **riconoscimento formale dei percorsi di alfabetizzazione** e di apprendimento della lingua italiana L2 (non inferiore al livello A2- base livello elementare- del quadro comune europeo).

Si conferma il consolidato ruolo strategico dei centri territoriali permanenti

soprattutto riguardo all'italiano L2, determinando importanti risultati anche in termini di integrazione, così come per il conseguimento della licenza di terza media.

TIROCINIO DI ORIENTAMENTO E FORMAZIONE INSERIMENTO / REINSERIMENTO

IN FAVORE DI PERSONE SVANTAGGIATE E SOGGETTI DISABILI

TIROCINIO: LA RIFORMA FORNERO

Il 28 giugno 2012 è stata emanata la **Legge n. 92**
Disposizioni in materia di riforma del mercato del
lavoro in una prospettiva di crescita

che ha interessato anche
I tirocini formativi

che ha condotto in sede di Conferenza permanente ad un
accordo e alla definizione di **LINEE GUIDA** condivise in
materia di tirocini formativi e di orientamento (2013).

ART. 1 lett. C richiedenti asilo e titolari di protezione
internazionale

TIROCINIO ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

Entro la fine del 2017 il quadro normativo nazionale dei tirocini dovrebbe cambiare. Le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, infatti, dovranno recepire le

NUOVE

LINEE GUIDA SUI TIROCINI EXTRACURRICULARI

approvate in Conferenza Stato-Regioni il **25 maggio 2017** che sostituiscono le precedenti del 2013.

**“ MANUALE DEL TIROCINANTE
Guida pratica al tirocinio extracurriculare”
ex ISFOL 2015**

INAPP Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

TIROCINIO ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

LINEE GUIDA SUI TIROCINI EXTRACURRICULARI

La durata. Il tirocinio può protrarsi fino a 12 mesi (comprese eventuali proroghe) per tutte e tre le tipologie di soggetti beneficiari, arrivando a 24 per i soggetti disabili. I cambiamenti riguardano anche la durata minima fissata genericamente a 2 mesi.

Premiate le stabilizzazioni. Si introduce una premialità per favorire l'inserimento degli stagisti al termine del percorso formativo. I datori di lavoro con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, possono superare il limite del 10% se assumeranno almeno il 20% dei tirocinanti dei 2 anni precedenti.

Sanzioni. Si introduce un sistema sanzionatorio differenziato in base alla gravità della violazione, se sanabile o meno. L'indennità è confermata come obbligo per i soggetti ospitanti e/o proponenti. L'importo minimo (elevabile) resta di 300 euro.

TIROCINIO ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

Distinzione tra

TIROCINIO CURRICULARE svolto all'interno di un percorso di studio o di formazione

TIROCINIO EXTRACURRICULARE svolto al di fuori di un percorso di studio o di formazione

TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO

E' un periodo di formazione all'interno di una realtà lavorativa.

Finalizzato al
SOSTEGNO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO
può essere destinato a:

- lavoratori inoccupati o disoccupati;
- persone svantaggiate (varie categorie);
- persone diversamente abili.

TIROCINIO FORMATIVO E DI ORIENTAMENTO

- **non costituisce rapporto di lavoro subordinato**
- Il tirocinio può essere attivato a partire da 16 anni di età **ma solo avendo assolto**
all'OBBLIGO SCOLASTICO
- viene attivato sulla base di apposite Convenzioni stipulate tra l'ente promotore e l'azienda ospitante
- la durata è definita in base alla categoria cui appartiene il beneficiario

TIROCINIO: ELEMENTI ESSENZIALI

Soggetti beneficiari	Durata
<ul style="list-style-type: none">• lavoratori inoccupati o disoccupati compresi iscritti liste di mobilità;• allievi Istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale;• studenti che frequentano attività formative post diploma o post laurea.	<p>Massimo 12 mesi</p> <p>(prima erano 6 mesi)</p>
<ul style="list-style-type: none">• Per le persone svantaggiate	<p>Massimo 12 mesi</p>
<ul style="list-style-type: none">• Per i portatori di handicap	<p>Massimo 24 mesi</p>

TIROCINIO: I SOGGETTI PROMOTORI

- Istituti di istruzione universitaria statali e non, abilitate al rilascio di titoli AFAM
- Istituzioni scolastiche statali e non, che rilasciano titoli di studio con valore legale;
- Fondazioni di istruzione tecnica superiore (ITS);
- Istituzioni formative private accreditate regionalmente, senza fini di lucro e diverse dalla precedenti;
- **I servizi per l'impiego e le agenzie regionali per il lavoro;**
- I centri pubblici di formazione professionale e/o orientamento o quelli in regime di convezione con la regione o la provincia competente;
- I servizi di inserimento per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- Le comunità terapeutiche, enti ausiliari e **cooperative sociali iscritti negli specifici albi regionali;**
- **I soggetti autorizzati alla intermediazione** dall'ANPAL ai sensi del D.lgs. 150/2015;
- **ANPAL.**

TIROCINIO: ATTIVAZIONE

I tirocini sono realizzati con **apposita Convenzione** stipulata tra l'Ente promotore e il datore di lavoro ospitante, alla quale deve essere allegato uno specifico **progetto formativo**

Il **tirocinante deve essere assicurato** contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi

Deve essere prevista l'erogazione di una **indennità** a favore del tirocinante che non può in alcun modo configurarsi come forma di retribuzione.

LA BORSA LAVORO

LA BORSA LAVORO

LA BORSA LAVORO

è uno strumento particolarmente flessibile
di avvio all'inserimento al lavoro
per categorie svantaggiate

e

non costituisce un rapporto di lavoro

Può essere prevista l'erogazione di una "**borsa di studio-lavoro**"
a favore del tirocinante che non può in alcun modo configurarsi
come forma di retribuzione L. 196/97 e D. M. 142/98)

LA BORSA LAVORO: ELEMENTI ESSENZIALI

- **Essere regolarmente soggiornanti in Italia**
- **Per i minori: aver compiuto almeno 16 anni di età assolvimento dell'obbligo scolastico**
- **assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi**
- **è comunque opportuno stipulare un accordo scritto tra ente promotore e azienda ospitante indicando finalità formative, durata e contributo destinato al borsista**

GARANZIA GIOVANI

Garanzia Giovani è un Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile.

A tal fine sono state finanziate per i Paesi Membri con **tassi di disoccupazione superiori al 25%**, politiche attive di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, per i giovani che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (**Neet** - Not in Education, Employment or Training).

E' rivolta ai **giovani tra i 15 e i 29 anni**, residenti in Italia, cittadini comunitari o stranieri extra UE, regolarmente soggiornanti.

E' possibile iscriversi al portale e potranno essere lanciati nuovi progetti almeno fino alla metà del **2018**.

GARANZIA GIOVANI

Nel dettaglio le **misure previste** dalla Garanzia sono:

- Accoglienza
- Orientamento
- Formazione
- Accompagnamento al lavoro
- Apprendistato
- Tirocini
- Servizio civile
- Sostegno all'autoimprenditorialità
- Mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in Paesi UE
- Bonus occupazionale per le imprese
- Formazione a distanza

**I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE
OCCASIONALE**

I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

LA LORO DISCIPLINA E' CONTENUTA NEL
DECRETO LEGGE N.50/2017 ART. 54-BIS

E' stato abrogato il lavoro accessorio

*Quando l'attività lavorativa è occasionale, saltuaria o di
ridotta entità si parla di*

PRESTAZIONI OCCASIONALI

I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Le prestazioni occasionali hanno un **limite economico ben preciso nell’anno solare.**

I contratti attivabili, per ogni singolo **utilizzatore**, non possono superare il valore complessivo di **5.000 euro netti.**

Parallelamente, **ciascun lavoratore** può sottoscrivere in un anno uno o più contratti di prestazione occasionale per un valore complessivo di massimo **5.000 euro netti.**

Il limite economico **scende a 2.500** euro annui per le prestazioni complessivamente rese in favore del **medesimo utilizzatore.**

I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Per i contratti di **pensionati, studenti fino ai 25 anni, disoccupati e percettori di prestazioni di sostegno al reddito**, l'importo massimo può arrivare fino a **6.666 euro**, invece di 5.000 euro previsti per la generalità dei prestatori.

I compensi percepiti continuano ad essere **esenti da:**

- **imposizione fiscale**
- **non incidono sullo stato di disoccupato**
- **sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.**

I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Il **LIBRETTO FAMIGLIA** nasce per affrontare le esigenze quotidiane, estranee all'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, e il suo acquisto è riservato alle **persone fisiche**.

Nello specifico, riguarda i **piccoli lavori domestici** (giardinaggio, pulizia, manutenzione), l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità, l'insegnamento privato supplementare.

Il Libretto è acquistabile tramite la piattaforma INPS e contiene dei titoli di pagamento del valore di 10 euro lordi (8 euro netti) **comprensivi della contribuzione assicurativa e previdenziale alla gestione separata INPS e dei costi di gestione.**

I "NUOVI VOUCHER":
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'INPS,

l'utilizzatore deve comunicare, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione :

- **i dati del prestatore**
- **il compenso,**
- **il luogo e la durata delle attività che andrà a svolgere**

Anche il prestatore riceverà contestualmente una notifica tramite SMS o posta elettronica. La registrazione alla piattaforma dell'INPS, insieme agli adempimenti correlati, possono essere svolti anche per il tramite dei patronati.

I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Per quanto riguarda i **minori**

*“Si ritiene che il lavoro occasionale
– sia mediante libretto di famiglia, sia con contratto di
prestazione occasionale –
**possa essere reso anche da una persona minorenni,
perché la norma non contiene nessun divieto.***

***Vanno però rispettati i limiti imposti dalla normativa
vigente in materia di tutela dei minorenni come l’età minima
(16 anni), l’orario di lavoro, sicurezza del lavoro, ecc.”***

I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

I **CONTRATTI DI PRESTAZIONE OCCASIONALE** hanno come possibili utilizzatori:

- le **microimprese** con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato
- le **amministrazioni pubbliche** per cui sono però previsti ulteriori vincoli specifici:
l'utilizzo è consentito solo per particolari esigenze come i progetti speciali per categorie di soggetti in stato di povertà, disabilità, detenzione, tossicodipendenza, di fruizione di ammortizzatori sociali, lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi, attività di solidarietà, organizzazione di manifestazioni.

I "NUOVI VOUCHER":
IL LIBRETTO FAMIGLIA E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Attraverso la piattaforma informatica INPS

- **L'utilizzatore per attivare il contratto deve versare le somme utilizzabili**

- Inoltre, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, l'utilizzatore **deve comunicare** i seguenti elementi:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione o, per l'imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a tre giorni;
- il compenso pattuito per la prestazione.

I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

- Il compenso orario minimo è di **9 euro netti (12,37 euro lordi)**
- **non può essere inferiore a 36 euro** per prestazioni
- **durata non superiore a 4 ore continuative** nell'arco della giornata.

Per il **lavoro agricolo**, il riferimento è la retribuzione oraria per le prestazioni di natura subordinata come individuata nel contratto collettivo di riferimento.

Esistono poi dei **limiti e divieti** al ricorso ai contratti di prestazione occasionale:
Vediamoli...

I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

- le microimprese non possono acquisire prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali abbiano in corso o abbiano cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa;
- possono essere utilizzati questi contratti dalle imprese del settore agricolo solo se si tratta di studenti under25, pensionati, disoccupati e percettori di sostegno al reddito non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- non possono essere utilizzati dalle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- è vietato l'utilizzo nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

I “NUOVI VOUCHER”:
IL LIBRETTO FAMIGLIA
E
IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Le nuove disposizioni prevedono anche delle **sanzioni**.

Il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato

- in caso di mancato rispetto dei limiti economici annuali previsti (2.500 euro netti in favore del medesimo utilizzatore)
- o della durata complessiva della prestazione con superamento delle 280 ore previste

salvo che per le pubbliche amministrazioni.

L'APPRENDISTATO

L'APPRENDISTATO

JOBS ACT

Diverse le novità in materia di apprendistato derivanti dal d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

La prima e più evidente è
abrogazione del c.d. Testo Unico del 2011
(d.lgs. n. 167/2011 fatta salva la disciplina transitoria)
e l'ampia novella della precedente disciplina
ora interamente confluita al **Capo V del d.lgs. n. 81/2015.**

L'APPRENDISTATO

Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali 12 ottobre 2015 (in GU del 21 dicembre 2015)

Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato

L'APPRENDISTATO

Art. 41, comma 1 Definizione

“L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed occupazione dei giovani.”

La formazione professionale è un elemento fondamentale.

Infatti è inserita all'interno di questo tipo di contratto di lavoro, la cui causa è lo **scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione** a cui si aggiunge l'**obbligo formativo** a carico del datore di lavoro.

L'APPRENDISTATO

PERCHE' L'APPRENDISTATO

Il giovane che studia può contestualmente lavorare e formarsi a livello professionale

Il datore di lavoro può assumere giovani ad un costo del lavoro molto più vantaggioso grazie ad agevolazioni fiscali, incentivi e sgravi contributivi.

L'APPRENDISTATO

Art. 42, comma 4 Disciplina generale

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile,...

**Se nessuna delle parti recede
il rapporto prosegue come ordinario rapporto di
lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

L'apprendistato è per definizione un contratto di lavoro a tempo indeterminato,

ma per le regioni e le province autonome che abbiano un sistema di alternanza scuola-lavoro, la contrattazione collettiva può definire l'utilizzo di tale contratto, **anche a tempo determinato per le attività stagionali.**

L'APPRENDISTATO: Disciplina generale

Il contratto di apprendistato prevede la **forma scritta**:

- **del contratto,**
- **del patto di prova**
- **del piano formativo individuale (PFI)** che può essere redatto anche in forma sintetica all'interno del contratto stesso, quindi contestualmente all'assunzione.

Il PFI può essere definito anche in base a moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

L'APPRENDISTATO: Disciplina generale

- durata **minima 6 mesi, salvo attività stagionali**;
- vale la **normativa vigente sul licenziamento**. Per l'apprendistato di primo e terzo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi;
- divieto di retribuzione a cottimo
- possibilità di **inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL **o, in alternativa, una riduzione della retribuzione** in misura percentuale e graduata in relazione alla anzianità di servizio;
- presenza di un **tutore o referente aziendale**;

L'APPRENDISTATO: Disciplina generale

Possibilità di:

- finanziare i percorsi formativi aziendali con i **fondi paritetici interprofessionali** anche attraverso accordi con le Regioni;
- **riconoscimento della qualifica professionale** sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione esterna e interna all'impresa, ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi o nei percorsi di istruzione degli adulti;

L'APPRENDISTATO: Disciplina generale

- registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel **libretto formativo**, oppure, il datore di lavoro - fino a quando non sarà completamente operativo il libretto formativo - **può rilasciare una dichiarazione per l'accertamento e per la certificazione delle competenze** e della formazione svolta dall'apprendista
- possibilità di **prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto**, superiore a trenta giorni;

L'APPRENDISTATO: Disciplina generale

PREVIDENZA E ASSISTENZA SOCIALE

- **assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;**
- **indennità di malattia;**
- **assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;**
- **maternità;**
- **assegno familiare**
- **Naspi – indennità di disoccupazione**

L'APPRENDISTATO: LE 3 TIPOLOGIE

Il nuovo contratto di apprendistato prevede **3 tipologie** di contratto e formazione:

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

L'APPRENDISTATO I Livello

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,

Il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore:

- è una forma contrattuale in tutti i settori di attività per adolescenti/giovani dai **15 anni compiuti fino a 25 anni** che devono concludere il periodo del **diritto - dovere di istruzione e formazione.**
- ha una durata massima di **3 anni o di 4** nel caso di diploma quadriennale regionale.

L'APPRENDISTATO I Livello

**Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
Il diploma di istruzione secondaria superiore e
il certificato di specializzazione tecnica superiore**

si rivolge anche :

- ai giovani che non hanno assolto l'obbligo scolastico che potranno così conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore, **quindi anche ai MSNA**
- ma anche agli iscritti a partire dal secondo anno degli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore.

L'APPRENDISTATO I Livello

**Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
Il diploma di istruzione secondaria superiore e
il certificato di specializzazione tecnica superiore**

**Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con
l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto**

Sotto il versante retributivo il datore di lavoro :

- è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa;
- mentre per le ore di formazione in azienda è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

L'APPRENDISTATO I Livello

**Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,
Il diploma di istruzione secondaria superiore e
il certificato di specializzazione tecnica superiore**

L'art. 46 del Dlgs 81/15 riguarda la regolamentazione degli standard professionali e formativi e della certificazione delle competenze.

Il comma 1 prevede l'apposito **decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali** che definisce gli standard formativi e contiene anche le indicazioni necessarie per i protocolli azienda-istituzione formativa relativi a:

- formazione aziendale
- la sua strutturazione oraria complessiva
- i requisiti dell'impresa.

L'APPRENDISTATO II Livello

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:

- consente al giovane lavoratore di **conseguire una qualifica** attraverso una formazione sul lavoro
- Questo tipo di apprendimento tecnico professionale è rivolto a giovani **tra 18 e 29 anni** in **tutti i settori** di attività, pubblici e privati
- La **durata contrattuale non può essere superiore a 3 anni, 5 per le figure professionali dell'artigianato** individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento
- La **retribuzione dell'apprendista, per la parte delle ore di formazione, è pari almeno al 35%** della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

L'APPRENDISTATO II Livello

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:

- La **Regione** provvede a comunicare al datore di lavoro, entro **45 giorni** dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'**offerta formativa pubblica** relativa alla formazione trasversale e di base, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste per un **monte ore complessivo di 120 ore di formazione per la durata del triennio**.
- Alla formazione trasversale e di base, **si affianca la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche**, in funzione del profilo professionale e secondo quanto stabilito dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi.

L'APPRENDISTATO II Livello

Apprendistato professionalizzante: CLAUSOLE DI STABILIZZAZIONE

Solo i datori di lavoro con più di 50 dipendenti per poter assumere nuovi apprendisti con contratto professionalizzante devono:

- stabilizzare a tempo indeterminato il 20% degli apprendisti già presenti in azienda nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione (salvo limiti diversi dei CCNL).
- sono esclusi dal computo del triennio i rapporti di lavoro in apprendistato cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni e per giusta causa.
- in ogni caso è possibile assumere 1 apprendista con contratto professionalizzante.

L'APPRENDISTATO III livello

Apprendistato di alta formazione e ricerca:

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i soggetti di età compresa tra i **18 e i 29 anni**.

La finalità è il conseguimento di un **titolo di studio universitario** e di alta formazione, compresi il **dottorato di ricerca**, i **diplomi rilasciati dagli istituti tecnici superiori (ITS)**, nonché il **praticantato** per l'accesso alle professioni relative a **ordini professionali**.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è decisa dalle singole Regioni.

L'APPRENDISTATO III° LIVELLO

D.Lgs 18/2014

Art. 26, comma 3-bis:

Per il **RICONOSCIMENTO** delle qualifiche professionali, dei diplomi, dei certificati e di altri titoli conseguiti all'estero dai **TITOLARI dello status di rifugiato o dello status di protezione sussidiaria**

le AMMINISTRAZIONI COMPETENTI individuano sistemi appropriati di valutazione, convalida e accreditamento che consentono il riconoscimento dei titoli

ai sensi dell'articolo 49 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394,

L'APPRENDISTATO III° LIVELLO

D.Lgs 18/2014

Art. 26, comma 3-bis:

II RICONOSCIMENTO

ai sensi dell'articolo 49 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394

**avviene anche in
assenza di certificazione da parte dello Stato in cui e'
stato ottenuto il titolo, ove l'interessato dimostri di
non poter acquisire detta certificazione.**

**Questa è la norma applicata dall'Università di Pavia per il
riconoscimento dei titoli di studio pregressi acquisiti nei Paesi di origine
o eventuali Paesi terzi,
in virtù del quale negli anni 2015-2016 e anni 2016-2017 sono stati
immatricolati 20 studenti segnalati dai progetti dello SPRAR
tramite il Servizio Centrale**

L'APPRENDISTATO: AGEVOLAZIONI IMPRESE

PERCHE' ASSUMERE CON UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO?

Come accennato, il contratto di apprendistato determina **numerose agevolazioni** a favore degli imprenditori che decidono di assumere con questa tipologia contrattuale

L'APPRENDISTATO

AGEVOLAZIONI IMPRESE

Sono previsti una serie di **incentivi** per le tre tipologie di apprendistato.

Per la regolamentazione della disciplina dell'Apprendistato è bene sapere che **la normativa è stata recepita con modalità differenti a livello regionale**

Gli **incentivi** possono essere di diverso tipo:

Incentivi contributivi

Incentivi economici e retributivi

Incentivi normativi

Incentivi fiscali

- i benefici contributivi sono mantenuti ancora per un anno dopo il periodo di apprendistato (no per i lavoratori in mobilità)
- l'esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti per determinati fini di leggi

L'APPRENDISTATO

Tra i diversi siti istituzionali utili per approfondire
si consiglia:

www.cliclavoro.gov.it

e

il sito della propria Regione!

JOBS ACT

BREVI NOTE SUI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

JOBS ACT – AGEVOLAZIONI 2017

Sono previste **agevolazioni economiche, normative e fiscali** nel nostro sistema giuridico per incentivare le nuove assunzioni.

Sono previsti alleggerimenti del costo del lavoro **per specifiche categorie di lavoratori e tipologie contrattuali**, supportando economicamente ingresso, reinserimento e stabilizzazione nel mondo del lavoro.

Nello specifico per il 2017 è previsto un esonero contributivo totale per le assunzioni stabili di giovani e disoccupati nelle **Regioni del Sud**.

Le agevolazioni per le assunzioni si rivolgono anche alle **donne**, ai **giovani genitori**, ai lavoratori over 50, **ai lavoratori rientranti nelle categorie svantaggiate** o con status di disabilità accertato e ai percettori di Naspi e Cigs

Fonte: www.cliclavoro.gov.it

JOBS ACT – AGEVOLAZIONI 2017

È disponibile una

GUIDA INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE E CREAZIONE DI IMPRESA

di Anpal Servizi.

https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Documents/guida_incentivi_2017.pdf

BREVI NOTE SUI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il **D.Lgs 81/15** ha **eliminato l'obbligo di specificare la causale**, cioè la motivazione che giustifica l'apposizione del termine temporale:

il **datore di lavoro non deve più indicare le ragioni** di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo hanno indotto ad utilizzare la forma contrattuale a tempo determinato

Si parla quindi di **contratto a termine acausale** valido per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a termine, **sia nell'ambito di un contratto di somministrazione** a tempo determinato.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

**Non può avere una durata superiore a
36 mesi**

**è prorogabile fino a un massimo di
5 volte**

**nei limiti della durata massima prevista
(36 mesi).**

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il lavoratore assunto a tempo determinato **per almeno 6 mesi** potrà far valere il **diritto di precedenza** nei 12 mesi successivi al termine del suo contratto **sui nuovi contratti a termine stipulati dall'azienda per le stesse mansioni.**

I periodi di astensione obbligatoria per le **lavoratrici in congedo di maternità** devono computarsi per la maturazione del **diritto di precedenza.**

Inoltre hanno diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine per le stesse mansioni nei 12 mesi successivi al termine del loro contratto.

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Licenziamento discriminatorio, nullo o orale

(art. 2 del D.lgs. 23/2015)

La reintegrazione nel posto di lavoro e del risarcimento del danno è riservato:

- **ai casi di illegittimità molto gravi legati a ragioni discriminatorie/illecite** individuate dalla legge (es. licenziamento della lavoratrice madre o a causa di matrimonio) che rendono il licenziamento nullo
- **ai licenziamenti intimati oralmente** e ai casi in cui il giudice accerta una carenza nella giustificazione di licenziamento legato alla **disabilità fisica o psichica** del lavoratore.

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

**Licenziamento per giustificato motivo
oggettivo/soggettivo e giusta causa
(art. 3 comma 1 del D.lgs. 23/2015).**

Sia in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo
che a quelli per giusta causa nei casi di accertata
illegittimità,
**si prevede un indennizzo economico
onnicomprensivo legato all'anzianità di servizio e
non soggetto a contribuzione previdenziale.**

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo/soggettivo e giusta causa

(art. 3 comma 1 del D.lgs. 23/2015).

In tal caso il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale, di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità.

BREVI NOTE SUI CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo/soggettivo e giusta causa (art. 3 comma 1 del D.lgs. 23/2015).

Sussistono le seguenti **eccezioni** (art. 3, comma 2 e art. 4):

- se il fatto materiale del licenziamento per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa risulta **insussistente, si applica la reintegrazione sul posto di lavoro e il pagamento di un'indennità risarcitoria**. La misura dell'indennità non può essere in ogni caso superiore a 12 mensilità;
- qualora l'illegittimità sia determinata da **difetto di motivazione o da vizi procedurali, il giudice dichiara comunque estinto il rapporto alla data del licenziamento e l'indennità erogata non può essere inferiore a un minimo di 2 e superiore a un massimo di 12 mensilità.**

IL LAVORO AUTONOMO

IL LAVORO AUTONOMO

Autoimpiego o autoimpresa sono riservati ai
**titolari di protezione internazionale e
umanitaria.**

ATTENZIONE

**è necessario rivolgersi a personale e
enti qualificati**

in grado di garantire assoluta precisione riguardo a
informazioni, orientamento e accompagnamento
per l'attivazione di un percorso di lavoro autonomo.

IL LAVORO AUTONOMO

I principali servizi competenti cui rivolgersi a livello locale – come sempre strategici ed essenziali all'implementazione e realizzazione di queste attività - possono essere di varia natura:

- **camere di commercio;**
- **incubatori d'impresa;**
- **associazioni di categoria;**
- **sportelli e agenzie specializzate.**

IL LAVORO AUTONOMO

Si può però **contribuire come équipe per gli aspetti informativi generali e con l'accompagnamento durante i diversi passaggi** della creazione di impresa.

Infatti, le fasi da seguire sono molteplici, complesse e articolate:

- **studio e analisi della fattibilità;**
- **programmazione e pianificazione** (studio del territorio; analisi della potenziale clientela; stima del budget preventivo; previsione almeno triennale dei bilanci; piano degli investimenti e dei finanziamenti; piano degli interventi; analisi dei rischi e delle possibili soluzioni; individuazione della forma giuridica più indicata; ecc.);

IL LAVORO AUTONOMO

Infatti, le fasi da seguire sono molteplici, complesse e articolate:

- **ricerca dei finanziamenti;**
- **iter burocratici da seguire** (apertura della partita Iva; iscrizione alla camera di commercio, ecc);
- **start up dell'impresa;**
- **accompagnamento successivo all'avvio.**

IL LAVORO AUTONOMO

Mappare e monitorare anche in questo caso i siti internet dedicati e rivolgersi ai servizi competenti, è sicuramente strategico soprattutto riguardo alle diverse **forme di sostegno economico:**

- a fondo perduto
- prestiti d'onore
- microcredito
- ecc.

Si rammenta l'importanza di **confrontarsi con il Servizio Centrale** per verificare la possibilità di sostenere attraverso il budget progettuale lo *start up* d'impresa o altri **aspetti dell'avvio al lavoro autonomo** del/i beneficiario/i, come per es. la necessità di costituirsi in una qualche forma societaria per i relativi costi che comporta.

IL LAVORO AUTONOMO: JOBS ACT

Il Jobs Act ha cancellato a partire dal 1° gennaio 2016 il contratto a progetto

Invece

non abolisce le collaborazioni coordinate e continuative le vecchie “co.co.co.” per intenderci, che continueranno ad esistere
- seppur in ambito sempre più ristretto –
e che andranno a regolare gli autentici rapporti di questo tipo.

Ciò allo scopo di segnare una
netta demarcazione tra lavoro dipendente e lavoro autonomo vero.

IL LAVORO AUTONOMO: JOBS ACT

I contratti di lavoro occasionale

**La normativa del lavoro autonomo occasionale
è rimasta invariata**

ed è stata ampliata l'applicabilità del lavoro accessorio
come abbiamo visto.

In presenza di

prestazioni d'opera (di impresa e professionali)

di cui all'art. 2222 del codice civile

sarà possibile per aziende e professionisti

continuare ad avvalersi delle

prestazioni di lavoro autonomo occasionale

documentate da ordinarie **note compenso e corrisposte ai**
prestatori al netto della ritenuta d'acconto del 20%.

L'accoglienza integrata SPRAR



GRAZIE