



Concorsi nei **CENTRI** per l'**IMPIEGO** e **AGENZIE REGIONALI** per il **LAVORO**

Manuale e quesiti
per tutte le prove d'esame



IN OMAGGIO ESTENSIONI ONLINE

Software di
simulazione

Test di
verifica



EdiSES
edizioni

Concorsi nei **CENTRI** per l'**IMPIEGO** e **AGENZIE REGIONALI** per il **LAVORO**

Manuale e quesiti per le prove d'esame

Accedi ai servizi riservati

Il codice personale contenuto nel riquadro dà diritto a servizi riservati ai clienti. Registrandosi al sito, dalla propria area riservata si potrà accedere a:

**MATERIALI DI INTERESSE
E CONTENUTI AGGIUNTIVI**

CODICE PERSONALE

Grattare delicatamente la superficie per visualizzare il codice personale.
Le **istruzioni per la registrazione** sono riportate nella pagina seguente.
Il volume NON può essere venduto né restituito se il codice personale risulta visibile.
L'accesso ai servizi riservati ha la **durata di 18 mesi** dall'attivazione del codice
e viene garantito esclusivamente sulle edizioni in corso.

Istruzioni per accedere ai contenuti e ai servizi riservati

SEGUI QUESTE SEMPLICI ISTRUZIONI

SE SEI REGISTRATO AL SITO

clicca su **Accedi al materiale didattico**



inserisci email e password



inserisci le ultime 4 cifre del codice ISBN,
riportato in basso a destra sul retro di
copertina



inserisci il tuo **codice personale** per
essere reindirizzato automaticamente
all'area riservata

SE NON SEI GIÀ REGISTRATO AL SITO

clicca su **Accedi al materiale didattico**



registra al sito **edises.it**



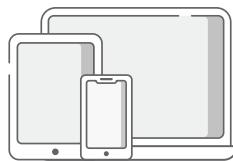
attendi l'email di conferma
per perfezionare
la registrazione



torna sul sito **edises.it** e seguì la
procedura già descritta per
utenti registrati



CONTENUTI AGGIUNTIVI



Per problemi tecnici connessi all'utilizzo dei
supporti multimediali e per informazioni sui
nostri servizi puoi contattarci sulla piattaforma
assistenza.edises.it

SCARICA L'APP **INFOCONCORSI** DISPONIBILE SU APP STORE E PLAY STORE

Concorsi nei

CENTRI

per l'IMPIEGO

e AGENZIE REGIONALI

per il LAVORO

Manuale e quesiti

per le prove d'esame



Concorsi nei Centri per l'Impiego (CPI) e nelle Agenzie regionali per il lavoro
III Edizione, 2024
Copyright © 2024 EdiSES Edizioni S.r.l. – Napoli

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
2028 2027 2026 2025 2024

Le cifre sulla destra indicano il numero e l'anno dell'ultima ristampa effettuata

A norma di legge è vietata la riproduzione, anche parziale, del presente volume o di parte di esso con qualsiasi mezzo.

L'Editore

Progetto grafico: ProMedia Studio di A. Leano

Cover Design and Front Cover Illustration: Digital Followers Srl

Fotocomposizione: EdiSES Edizioni S.r.l.

Stampato presso: Print Sprint S.r.l. – Napoli

Per conto della EdiSES Edizioni S.r.l. – Piazza Dante 89 – Napoli

ISBN 979 12 5602 025 6

www.edises.it

I curatori, l'editore e tutti coloro in qualche modo coinvolti nella preparazione o pubblicazione di quest'opera hanno posto il massimo impegno per garantire che le informazioni ivi contenute siano corrette, compatibilmente con le conoscenze disponibili al momento della stampa; essi, tuttavia, non possono essere ritenuti responsabili dei risultati dell'utilizzo di tali informazioni e restano a disposizione per integrare la citazione delle fonti, qualora incompleta o imprecisa.

Realizzare un libro è un'operazione complessa e, nonostante la cura e l'attenzione poste dagli autori e da tutti gli addetti coinvolti nella lavorazione dei testi, l'esperienza ci insegna che è praticamente impossibile pubblicare un volume privo di imprecisioni. Saremo grati ai lettori che vorranno inviarci le loro segnalazioni e/o suggerimenti migliorativi sulla piattaforma *assistenza.edises.it*

Sommario

Libro I Diritto amministrativo e disciplina del pubblico impiego

SEZIONE I DIRITTO AMMINISTRATIVO

Capitolo 1 La Pubblica Amministrazione e il diritto amministrativo.....	3
Capitolo 2 Le situazioni giuridiche soggettive.....	14
Capitolo 3 L'organizzazione amministrativa	20
Capitolo 4 L'attività della Pubblica Amministrazione.....	37
Capitolo 5 Atti e provvedimenti amministrativi	48
Capitolo 6 Il procedimento amministrativo	57
Capitolo 7 L'accesso ai documenti amministrativi	72
Capitolo 8 Trasparenza e anticorruzione	82
Capitolo 9 Il diritto alla riservatezza.....	96
Capitolo 10 La patologia dell'atto amministrativo.....	111
Capitolo 11 I beni pubblici e l'espropriazione per pubblica utilità.....	120
Capitolo 12 Controlli e responsabilità nella Pubblica Amministrazione	129
Capitolo 13 Il sistema delle tutele.....	136

SEZIONE II DISCIPLINA DEL LAVORO PUBBLICO E RESPONSABILITÀ DEL PUBBLICO DIPENDENTE

Capitolo 1 La disciplina generale e l'instaurazione del rapporto di lavoro	145
Capitolo 2 Lo svolgimento del rapporto di lavoro.....	167
Capitolo 3 Il sistema di gestione delle <i>performance</i>	186
Capitolo 4 Responsabilità del dipendente, sistema sanzionatorio e cessazione del rapporto di lavoro	192
Capitolo 5 Le figure dirigenziali.....	208
Capitolo 6 Il sistema delle responsabilità dirigenziali	216
Quesiti di verifica	



Libro II Diritto del lavoro

Capitolo 1 Nozione e fonti del diritto del lavoro	225
Capitolo 2 Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione	231

Capitolo 3 Il contratto individuale di lavoro	248
Capitolo 4 Luogo e tempo della prestazione	258
Capitolo 5 Mansioni, qualifiche e categorie	267
Capitolo 6 Obblighi e diritti delle parti	271
Capitolo 7 Sospensione del rapporto di lavoro e tutela della genitorialità	288
Capitolo 8 Particolari tipologie di rapporto di lavoro	303
Capitolo 9 La cessazione del rapporto di lavoro	338
Capitolo 10 Il sistema di garanzie a tutela del lavoratore	353
Capitolo 11 Le controversie di lavoro: istituti processuali e conciliativi	358
Capitolo 12 Il diritto sindacale, la contrattazione collettiva e lo sciopero	370
<i>Quesiti di verifica</i>	

Libro III Legislazione sociale

Capitolo 1 Nozione ed evoluzione storica della legislazione sociale	381
Capitolo 2 Le fonti della legislazione sociale	386
Capitolo 3 Il sistema giuridico della previdenza sociale	393
Capitolo 4 Il rapporto giuridico contributivo	399
Capitolo 5 La tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS)	408
Capitolo 6 Le prestazioni previdenziali dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO)	417
Capitolo 7 Meccanismi di integrazione della pensione	452
Capitolo 8 Gli strumenti per la ricostruzione della posizione assicurativa e contributiva	465
Capitolo 9 Fondi e regimi speciali di previdenza	471
Capitolo 10 La previdenza dei lavoratori autonomi	478
Capitolo 11 La tutela previdenziale nel lavoro flessibile	492
Capitolo 12 La tutela per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	500
Capitolo 13 Il trattamento di fine rapporto (TFR)	540
Capitolo 14 La previdenza complementare	547
Capitolo 15 Le provvidenze economiche a favore dei lavoratori e delle loro famiglie	552
Capitolo 16 Le tutele in costanza del rapporto di lavoro e gli ammortizzatori sociali	577
Capitolo 17 Le misure di sostegno del reddito nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro	594

<i>Quesiti di verifica</i>	
-----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

Libro IV

Legislazione in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego

Capitolo 1 Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro	609
Capitolo 2 I principi generali in materia di incentivi all'occupazione	632
Capitolo 3 Le principali agevolazioni per le assunzioni	644
Capitolo 4 Il collocamento mirato e gli incentivi a tutela della disabilità	665
Capitolo 5 Assunzioni agevolate di percettori di sostegno al reddito e di misure di inclusione sociale....	686
Capitolo 6 Le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa	695
Capitolo 7 I soggetti che esercitano l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro	704
Capitolo 8 I soggetti coinvolti nella gestione delle politiche attive	727
Capitolo 9 L'attività di intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta	762
<i>Quesiti di verifica</i>	



Libro V

I contratti pubblici

Capitolo 1 I contratti della Pubblica Amministrazione	779
Capitolo 2 Il D.Lgs. 36/2023, Codice dei contratti pubblici	784
Capitolo 3 Il ciclo di vita dei contratti pubblici	794
Capitolo 4 Il partenariato pubblico-privato	817
<i>Quesiti di verifica</i>	



Libro VI

Legislazione in materia di fondi strutturali europei

Capitolo 1 Quadro complessivo dei finanziamenti europei	829
Capitolo 2 La politica di coesione economica, sociale e territoriale	835
Capitolo 3 La regolamentazione della politica di coesione	838
Capitolo 4 La gestione dei finanziamenti europei	843
Capitolo 5 Il FSE+ (Fondo Sociale Europeo plus)	852
Capitolo 6 Il Next Generation EU (NGEU)	861
<i>Quesiti di verifica</i>	



Premessa

Manuale consigliato per la preparazione ai **concorsi banditi dalle Regioni o dalle Agenzie regionali per il lavoro** per l'assunzione di personale da destinare al potenziamento dei Centri per l'impiego (CPI).

Il volume riporta una **trattazione completa delle discipline comunemente richieste** e che, ovviamente, ruotano intorno alle specifiche attività che i nuovi dipendenti sono chiamati a svolgere. Per questo motivo sono innanzitutto illustrati i concetti di base del *diritto amministrativo* e della *disciplina del lavoro pubblico* cui segue un esame della normativa in materia di *diritto del lavoro* e della *legislazione sociale*. Sono poi esaminate le caratteristiche del *mercato del lavoro in generale* e le *specifiche attività svolte dai servizi per l'impiego*, in particolare quelle demandate ai CPI. Chiude il volume un'analisi dei tratti salienti della disciplina dei *contratti pubblici* e della *normativa in materia di finanziamenti europei*, nello specifico per quanto attiene alle attività del FSE+ (Fondo sociale europeo plus).

La trattazione è **aggiornata alle ultime novità normative**.

Per una verifica della preparazione e un allenamento in vista delle prove, tra i contenuti web è disponibile una serie di **quesiti di verifica a risposta multipla**. Grazie al **software online**, accessibile gratuitamente nell'area riservata, è possibile **simulare lo svolgimento della prova selettiva**.

Ulteriori **materiali didattici** e **aggiornamenti** sono disponibili nell'area riservata a cui si accede mediante la registrazione al sito *edises.it* secondo la procedura indicata nelle prime pagine del volume.

Eventuali errata-corrigé saranno pubblicati sul sito *edises.it*, nella scheda "Aggiornamenti" della pagina dedicata al volume.

Altri aggiornamenti sulle procedure concorsuali saranno disponibili sui nostri profili social.

blog.edises.it

Indice

Libro I Diritto amministrativo e disciplina del pubblico impiego

SEZIONE I DIRITTO AMMINISTRATIVO

Capitolo 1 La Pubblica Amministrazione e il diritto amministrativo

1.1	La nozione di diritto amministrativo	3
1.2	Le fonti del diritto amministrativo: i regolamenti.....	4
1.2.1	Caratteristiche generali	4
1.2.2	Tipologie di regolamenti	5
1.2.3	Il procedimento di formazione dei regolamenti.....	6
1.2.4	I regolamenti regionali	6
1.3	Le altre fonti del diritto amministrativo.....	7
1.3.1	Gli atti amministrativi generali	7
1.3.2	Le ordinanze di necessità e urgenza	8
1.3.3	Gli atti interni e le circolari amministrative.....	8
1.3.4	La prassi amministrativa.....	9
1.4	L'attività amministrativa.....	10
1.4.1	Forme e strumenti	10
1.4.2	Atti e provvedimenti amministrativi	11
1.4.3	Atti politici e atti di alta amministrazione.....	11
1.5	La Pubblica Amministrazione nella Costituzione.....	12

Capitolo 2 Le situazioni giuridiche soggettive

2.1	Differenze tra situazioni giuridiche attive e passive	14
2.2	Il diritto soggettivo.....	14
2.3	L'aspettativa di diritto.....	15
2.4	La potestà.....	15
2.5	Il diritto potestativo.....	15
2.6	La facoltà	16
2.7	L'interesse legittimo	16
2.7.1	Definizione	16
2.7.2	Interessi pretensivi e interessi oppositivi	17
2.7.3	Interessi diffusi e interessi collettivi.....	18
2.7.4	Gli interessi semplici (o amministrativamente protetti) e gli interessi di fatto.....	18
2.8	Le situazioni giuridiche passive	19

Capitolo 3 L'organizzazione amministrativa

3.1	Nozioni di ente, organo e ufficio	20
3.2	L'organo amministrativo	20
3.2.1	Definizioni e caratteristiche	20
3.2.2	Le diverse tipologie di organi.....	21



3.2.3	La competenza.....	21
3.2.4	L'incompetenza	23
3.2.5	Il funzionario di fatto	23
3.2.6	<i>La prorogatio</i>	23
3.3	Il decentramento amministrativo.....	24
3.3.1	Le disposizioni costituzionali	24
3.3.2	Le possibili forme di decentramento	25
3.3.3	Decentramento e autonomia: il valore della sussidiarietà	25
3.4	Gli enti pubblici	26
3.4.1	Profili generali.....	26
3.4.2	Le principali tipologie di enti pubblici	27
3.4.3	Gli enti privati di interesse pubblico.....	28
3.4.4	I rapporti tra gli enti.....	28
3.5	L'organismo di diritto pubblico e l'impresa pubblica	29
3.6	L'articolazione burocratica dello Stato.....	30
3.6.1	Il Governo e i Ministri.....	30
3.6.2	La funzione del Presidente del Consiglio dei Ministri.....	31
3.6.3	I Ministeri	31
3.6.4	Il Ministro	32
3.6.5	Le Agenzie	32
3.7	Le Autorità indipendenti	33
3.7.1	Indipendenza, neutralità e imparzialità delle Autorità.....	33
3.7.2	Le Autorità attualmente operanti	34
3.8	L'Amministrazione statale periferica e le Amministrazioni statali non territoriali	35
3.9	Gli enti locali.....	36

Capitolo 4 L'attività della Pubblica Amministrazione

4.1	I principi generali dell'attività amministrativa.....	37
4.1.1	Il principio di legalità.....	37
4.1.2	I principi di buon andamento e imparzialità.....	37
4.1.3	Il principio di ragionevolezza.....	38
4.1.4	Il principio di sussidiarietà	38
4.1.5	Il principio di proporzionalità	39
4.1.6	Il principio di pubblicità e trasparenza	39
4.1.7	Il principio della collaborazione e della buona fede	40
4.1.8	Il principio di azionabilità delle situazioni giuridiche dei cittadini contro la Pubblica Amministrazione	40
4.1.9	Il principio del servizio esclusivo della Nazione	40
4.1.10	Il principio di responsabilità	41
4.2	Discrezionalità amministrativa, discrezionalità tecnica e merito	41
4.2.1	La discrezionalità amministrativa	41
4.2.2	La discrezionalità tecnica	42
4.2.3	Il merito dell'azione amministrativa	42
4.2.4	Il sindacato giurisdizionale delle scelte discrezionali della Pubblica Amministrazione	43
4.3	L'attività vincolata	43
4.4	L'informatizzazione e la digitalizzazione dell'attività amministrativa	44
4.4.1	Il quadro normativo di riferimento	44
4.4.2	La Carta della cittadinanza digitale	45

4.4.3	La firma digitale.....	46
4.4.4	Il documento informatico	47

Capitolo 5 Atti e provvedimenti amministrativi

5.1	I concetti di atto e di provvedimento amministrativo	48
5.2	Atti di amministrazione attiva, consultiva e di controllo.....	48
5.3	Il provvedimento amministrativo.....	49
5.3.1	Caratteri generali	49
5.3.2	Gli elementi essenziali.....	49
5.3.3	Gli elementi accidentali	50
5.3.4	I requisiti.....	50
5.3.5	Struttura, contenuto e fine	51
5.3.6	La motivazione	52
5.3.7	L'efficacia.....	52
5.4	Le autorizzazioni	53
5.4.1	L'autorizzazione e le figure affini.....	53
5.4.2	La segnalazione certificata di inizio attività (SCIA).....	54
5.5	La concessione.....	55
5.6	I provvedimenti ablatori.....	56

Capitolo 6 Il procedimento amministrativo

6.1	Nozione	57
6.2	I principi del procedimento	57
6.3	Le fasi del procedimento	58
6.4	Il responsabile del procedimento.....	58
6.4.1	Il ruolo del responsabile	58
6.4.2	I compiti del responsabile	59
6.5	La comunicazione di avvio del procedimento.....	59
6.6	Il preavviso di rigetto.....	60
6.7	La conclusione del procedimento.....	61
6.7.1	La disciplina dei termini.....	61
6.7.2	L'inosservanza del termine e il potere sostitutivo	62
6.8	Il silenzio della Pubblica Amministrazione	63
6.8.1	Concetti generali.....	63
6.8.2	Il silenzio assenso	64
6.8.3	Il silenzio procedimentale	66
6.8.4	Il silenzio rigetto o diniego.....	66
6.8.5	Il silenzio inadempimento (o rifiuto)	66
6.8.6	I rimedi avverso il silenzio amministrativo	67
6.9	La conferenza di servizi	67
6.9.1	Le tipologie di conferenze di servizi	67
6.9.2	Le modalità di svolgimento della conferenza di servizi	68
6.10	Gli accordi procedurali (o integrativi) e gli accordi sostitutivi.....	70
6.11	Gli accordi fra Pubbliche Amministrazioni.....	70
6.12	Gli accordi di programma.....	71

Capitolo 7 L'accesso ai documenti amministrativi

7.1	Il diritto di accesso e il suo oggetto.....	72
7.2	I titolari del diritto di accesso	73

7.3	I soggetti obbligati a consentire l'accesso.....	73
7.4	I limiti al diritto di accesso	74
7.5	La richiesta di accesso: modalità e tipologie	75
7.6	La tutela del diritto di accesso	76
7.6.1	Le forme alternative: giurisdizionale e giudiziale.....	76
7.6.2	Il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale.....	77
7.6.3	Tutela giudiziale: il Difensore civico e la Commissione per l'accesso ai documenti.....	77
7.6.4	Il riesame della richiesta di accesso.....	78
7.7	L'accesso civico	79
7.7.1	Profili generali, limiti e differenze con il diritto di accesso.....	79
7.7.2	Modalità di esercizio dell'accesso civico	80

Capitolo 8 Trasparenza e anticorruzione

8.1	Quadro normativo e definizione del concetto di corruzione	82
8.2	Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione.....	83
8.2.1	Soggetti della strategia di prevenzione a livello nazionale	83
8.2.2	Soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato	83
8.3	l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC): composizione e attribuzioni.....	84
8.4	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	86
8.5	Gli strumenti operativi per la lotta alla corruzione	87
8.5.1	Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)	87
8.5.2	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)	87
8.6	La trasparenza dell'attività amministrativa.....	88
8.6.1	La trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.....	88
8.6.2	Ambito soggettivo del decreto trasparenza.....	89
8.6.3	Ambito oggettivo: gli obblighi di pubblicazione per finalità di trasparenza	89
8.6.4	Gli obblighi di pubblicazione: vigilanza e procedimento sanzionatorio	89
8.7	Il sistema di vigilanza delle norme anticorruzione.....	90
8.8	Misure di prevenzione della corruzione: il Codice di comportamento	91
8.9	Ulteriori misure di contrasto alla corruzione nel pubblico impiego.....	92
8.9.1	La rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	92
8.9.2	L'astensione in caso di conflitto di interesse	92
8.9.3	Formazione in tema di anticorruzione	92
8.10	Le misure di contrasto alla corruzione nelle varie fasi del rapporto di lavoro.....	93
8.10.1	Trasparenza e anticorruzione nei concorsi pubblici e nelle procedure di selezione	93
8.10.2	Il dovere di esclusività del dipendente: la disciplina in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi (art. 53 D.Lgs. 165/2001)	93
8.10.3	Le disposizioni sull'inconferibilità degli incarichi e sulle incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)	94
8.10.4	La cessazione del rapporto di lavoro e il divieto di <i>pantoufle</i> (cosiddette <i>revolving doors</i>).....	95

Capitolo 9 Il diritto alla riservatezza

9.1	Nozione	96
9.2	L'oggetto e la finalità della disciplina del Codice della privacy	96
9.3	Ambito oggettivo e territoriale di applicazione.....	97

9.4	Le principali definizioni in materia	97
9.5	I principi generali del trattamento dei dati	98
9.6	Il consenso al trattamento dei dati personali.....	99
9.7	Il trattamento dei dati personali.....	100
9.7.1	Il trattamento connesso a un compito di interesse pubblico.....	100
9.7.2	Il trattamento di categorie particolari di dati personali	101
9.7.3	Il trattamento dei dati genetici, biometrici e relativi alla salute.....	102
9.7.4	Il trattamento dei dati relativi a condanne penali e reati	102
9.7.5	Il trattamento dei dati in ambito pubblico.....	103
9.8	Le informazioni all'interessato	103
9.9	I diritti dell'interessato titolare dei dati	104
9.9.1	Le modalità per l'esercizio dei diritti dell'interessato.....	104
9.9.2	I diritti dell'interessato	104
9.9.3	Le limitazioni ai diritti dell'interessato	105
9.10	I soggetti interessati al trattamento	106
9.10.1	Il titolare e i contitolari del trattamento	106
9.10.2	Il responsabile del trattamento ed il suo rapporto con il titolare	107
9.10.3	Il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD)	107
9.11	Ulteriori adempimenti da parte di titolari e responsabili del trattamento	108
9.12	Le Autorità di controllo.....	108
9.13	La tutela amministrativa e giurisdizionale	109

Capitolo 10 La patologia dell'atto amministrativo

10.1	Gli stati patologici e l'invalidità dell'atto	111
10.1.1	Gli stati patologici dell'atto	111
10.1.2	La disciplina dell'invalidità	111
10.2	La nullità dell'atto.....	112
10.2.1	Il regime giuridico della nullità.....	112
10.2.2	La carenza di potere.....	112
10.2.3	Nullità e inesistenza	113
10.3	L'annullabilità dell'atto.....	113
10.3.1	I vizi di legittimità	113
10.3.2	L'incompetenza relativa.....	114
10.3.3	L'eccesso di potere	114
10.3.4	La violazione di legge e la mera irregolarità	115
10.3.5	La riemannisione di provvedimenti annullati per vizi di atti endoprocedimenti.....	116
10.4	L'istituto dell'autotutela.....	116
10.5	L'autotutela decisoria.....	117
10.5.1	Gli atti di ritiro	117
10.5.2	Gli atti di convalescenza	118
10.5.3	Gli atti di conservazione.....	119

Capitolo 11 I beni pubblici e l'espropriazione per pubblica utilità

11.1	Definizione	120
11.2	I beni demaniali.....	120
11.3	I beni patrimoniali indisponibili	122
11.4	I beni patrimoniali disponibili	122
11.5	L'uso dei beni pubblici da parte dei privati	122



11.6	I beni privati e la potestà ablatoria dell'amministrazione pubblica	123
11.7	L'espropriazione per pubblica utilità	123
11.7.1	Ambito applicativo	123
11.7.2	I beni oggetto di esproprio	124
11.7.3	I soggetti	124
11.7.4	La dichiarazione di pubblica utilità	125
11.7.5	L'indennità di espropriazione	125
11.7.6	La retrocessione del bene	125
11.8	La cessione volontaria	126
11.9	L'occupazione legittima e l'occupazione senza titolo	126
11.9.1	L'occupazione legittima	126
11.9.2	L'occupazione senza titolo	127
11.9.3	L'acquisizione sanante e il procedimento espropriativo semplificato	128
11.10	Le requisizioni	128

Capitolo 12 Controlli e responsabilità nella Pubblica Amministrazione

12.1	I controlli pubblici	129
12.2	La responsabilità per lesione di interessi legittimi	130
12.3	Gli elementi costitutivi dell'illecito della Pubblica Amministrazione	131
12.4	La responsabilità della Pubblica Amministrazione per lesione di diritti soggettivi	132
12.4.1	Responsabilità cd. aquiliana o extracontrattuale	132
12.4.2	Responsabilità contrattuale	132
12.4.3	Responsabilità precontrattuale	132
12.5	Ulteriori ipotesi di responsabilità della Pubblica Amministrazione	133
12.5.1	La responsabilità derivante da atto lecito	133
12.5.2	Il danno da ritardo	133
12.5.3	Il danno da disturbo	134
12.6	Le tecniche risarcitorie	134

Capitolo 13 Il sistema delle tutele

13.1	La tutela dei diritti e degli interessi	136
13.2	I ricorsi amministrativi	136
13.2.1	Caratteri generali	136
13.2.2	Tipologie	137
13.2.3	La definitività dell'atto	137
13.2.4	Profili procedurali	138
13.3	La tutela in sede giurisdizionale amministrativa	138
13.3.1	Il sistema di giurisdizione amministrativa	138
13.3.2	Il Codice del processo amministrativo e gli organi di giustizia amministrativa	139
13.3.3	La giurisdizione del giudice amministrativo	139
13.3.4	Profili formali	141
13.3.5	La sentenza	141
13.3.6	Le impugnazioni	142
13.3.7	La class action nei confronti delle amministrazioni pubbliche	142
13.4	La giurisdizione del giudice ordinario	143
13.5	Le giurisdizioni amministrative speciali	143

SEZIONE II DISCIPLINA DEL LAVORO PUBBLICO E RESPONSABILITÀ DEL PUBBLICO DIPENDENTE

Capitolo 1 La disciplina generale e l'instaurazione del rapporto di lavoro

1.1	Concetti introduttivi.....	145
1.2	Il rapporto di lavoro pubblico	145
1.2.1	Caratteristiche generali	145
1.2.2	La privatizzazione	146
1.3	Il sistema delle fonti	147
1.3.1	Le fonti pubblicistiche.....	147
1.3.2	La disciplina costituzionale	147
1.3.3	La disciplina legislativa.....	147
1.3.4	La disciplina applicabile agli enti locali.....	149
1.3.5	I livelli di contrattazione	149
1.3.6	Il contratto del comparto Funzioni locali	150
1.3.7	Il riparto fra i vari livelli di contrattazione	150
1.4	La gestione delle risorse umane e l'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione)	151
1.4.1	Finalità e ambito soggettivo	151
1.4.2	I contenuti del PIAO	153
1.5	Le procedure di reclutamento e l'instaurazione del rapporto di lavoro.....	155
1.5.1	L'obbligo del concorso pubblico previsto dalla Costituzione	155
1.5.2	Le procedure alternative: stabilizzazioni, selezioni da elenchi, formazioni di elenchi di idonei e portale InPA	156
1.5.3	L'avviamento a selezione e le assunzioni obbligatorie.....	158
1.5.4	L'instaurazione del rapporto di lavoro.....	158
1.6	Il lavoro a tempo indeterminato e l'utilizzo di forme flessibili dell'attività lavorativa....	160
1.6.1	Il lavoro subordinato a tempo indeterminato	160
1.6.2	Il lavoro flessibile	161
1.7	L'ordinamento professionale	162
1.7.1	Le aree professionali	162
1.7.2	Le progressioni orizzontali e verticali.....	163
1.7.3	Le progressioni	165

Capitolo 2 Lo svolgimento del rapporto di lavoro

2.1	Concetti introduttivi	167
2.2	I diritti patrimoniali dei dipendenti	167
2.3	I diritti non patrimoniali dei dipendenti	167
2.3.1	Il diritto allo svolgimento delle mansioni proprie	168
2.3.2	Il diritto all'ufficio o al posto di lavoro	169
2.3.3	I diritti sindacali	169
2.3.4	Il diritto alla salute e sicurezza nel luogo di lavoro	169
2.3.5	Il diritto alla sospensione dell'attività lavorativa	170
2.3.6	Il diritto allo studio	171
2.3.7	Il diritto alle assenze	171
2.3.8	Il diritto a fruire dell'aspettativa	173
2.3.9	Diritto all'integrazione nell'ambiente di lavoro	174
2.4	I doveri dei dipendenti.....	175
2.4.1	Disciplina generale	175



2.4.2	Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	175
2.4.3	Gli obblighi del dipendente nel CCNL comparto Funzioni locali	177
2.5	L'attività lavorativa in modalità agile o come lavoro da remoto.....	178
2.5.1	Il lavoro agile e le differenze con il telelavoro	178
2.5.2	La disciplina e le tutele	180
2.5.3	Lo smart working nelle amministrazioni pubbliche.....	180
2.6	Mutamenti nel rapporto di lavoro.....	182
2.6.1	Nozione di mobilità	182
2.6.2	La mobilità volontaria (o individuale)	183
2.6.3	La mobilità obbligatoria (individuale o collettiva)	184
2.6.4	L'equiparazione dei livelli di inquadramento.....	185
2.6.5	Il comando, il distacco e il collocamento fuori ruolo	185

Capitolo 3 Il sistema di gestione delle *performance*

3.1	Il Sistema di misurazione e di valutazione	186
3.2	Le strutture e i soggetti coinvolti	187
3.2.1	Quadro d'insieme	187
3.2.2	Gli organismi indipendenti di valutazione (OIV).....	188
3.2.3	Le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica (DFP)	188
3.3	Il ciclo della <i>performance</i>	189
3.4	Gli obiettivi di <i>performance</i>	189
3.5	Il Piano della <i>performance</i> , la Relazione annuale e il PIAO.....	190
3.6	Il trattamento accessorio collegato alla <i>performance</i>	190

Capitolo 4 Responsabilità del dipendente, sistema sanzionatorio e cessazione del rapporto di lavoro

4.1	La responsabilità del dipendente	192
4.1.1	Il fondamento costituzionale e normativo	192
4.1.2	Le diverse tipologie di responsabilità del dipendente pubblico.....	192
4.1.3	La responsabilità civile verso terzi	193
4.1.4	La responsabilità amministrativa e contabile.....	194
4.1.5	La responsabilità penale	194
4.1.6	La responsabilità disciplinare	195
4.1.7	La contrattazione collettiva e il codice disciplinare	195
4.2	Le sanzioni disciplinari senza licenziamento.....	197
4.2.1	I criteri di determinazione delle sanzioni.....	197
4.2.2	Le sanzioni applicabili.....	197
4.2.3	Determinazione concordata della sanzione	199
4.3	La cessazione del rapporto di lavoro e il licenziamento.....	200
4.3.1	Cause generali di cessazione del rapporto di lavoro.....	200
4.3.2	Il licenziamento con preavviso	201
4.3.3	Il licenziamento senza preavviso	202
4.4	Il procedimento disciplinare.....	203
4.4.1	Titolarità del potere disciplinare.....	203
4.4.2	Fasi del procedimento disciplinare dinanzi all'UPD	203
4.4.3	Il procedimento disciplinare accelerato.....	205
4.4.4	Il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale	205
4.5	La sospensione cautelare del dipendente.....	206

Capitolo 5 Le figure dirigenziali

5.1	Le figure apicali negli enti locali.....	208
5.2	La dirigenza pubblica.....	208
5.3	La dirigenza locale e la separazione governo-amministrazione.....	209
5.4	Il CCNL Dirigenti Enti Locali	210
5.5	Le funzioni dei dirigenti.....	210
5.6	Il reclutamento, il conferimento e la revoca dell'incarico.....	211
5.7	L'inconferibilità degli incarichi dirigenziali.....	212
5.8	La rotazione del personale dirigenziale.....	213
5.9	Gli obblighi di trasparenza	213
5.10	Le funzioni direttive svolte da personale non dirigenziale	214

Capitolo 6 Il sistema delle responsabilità dirigenziali

6.1	La responsabilità gestionale del dirigente.....	216
6.1.1	La responsabilità connessa al ruolo di datore di lavoro privato.....	216
6.1.2	La responsabilità connessa al management delle risorse umane.....	217
6.1.3	La responsabilità connessa all'anticorruzione.....	218
6.1.4	La responsabilità per il mancato raggiungimento degli obiettivi di trasparenza	219
6.2	La responsabilità dirigenziale per <i>culpa in vigilando</i>	219
6.3	La responsabilità disciplinare specifica del dirigente	219
6.3.1	La violazione del Codice di comportamento	219
6.3.3	La riconoscizione delle fattispecie disciplinari nel CCNL enti locali	221
6.4	La violazione degli obblighi connessi alla transizione digitale.....	222

Quesiti di verifica

Libro II

Diritto del lavoro

Capitolo 1 Nozione e fonti del diritto del lavoro

1.1	Il diritto del lavoro	225
1.2	Le fonti di diritto internazionale e quelle dell'Unione europea	225
1.3	La Costituzione italiana.....	226
1.4	La legge ordinaria e quella regionale.....	227
1.5	L'autonomia collettiva e la contrattazione collettiva.....	228
1.6	Gli usi	229
1.7	L'autonomia individuale e il contratto di lavoro	229

Capitolo 2 Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione

2.1	Il rapporto di lavoro subordinato	231
2.1.1	Riferimenti normativi.....	231
2.1.2	Gli elementi della subordinazione	231
2.1.3	Vincolo di subordinazione e beneficiario della prestazione.....	232
2.2	Il lavoro autonomo.....	232
2.2.1	Il contratto d'opera.....	232
2.2.2	Il lavoro autonomo nella disciplina della L. 81/2017.....	233

2.3	La parasubordinazione	234
2.3.1	Il riconoscimento normativo.....	234
2.3.2	La revisione operata dal D.Lgs. 81/2015 e le modifiche del D.L. 101/2019	235
2.3.3	Il regime delle tutele applicabili	238
2.3.4	La certificazione.....	240
2.3.5	Esclusioni.....	241
2.4	La disciplina del lavoro su piattaforma.....	241
2.5	Il lavoro accessorio	243
2.5.1	Nozione e disciplina applicabile fino al D.L. 25/2017.....	243
2.5.2	Il Libretto Famiglia e il contratto di prestazione occasionale: disciplina generale	244
Capitolo 3 Il contratto individuale di lavoro		
3.1	Nozione e natura giuridica	248
3.2	Requisiti soggettivi	248
3.2.1	La capacità del datore di lavoro	248
3.2.2	La capacità del lavoratore.....	249
3.2.3	Il lavoro dei minori.....	249
3.3	Gli elementi essenziali del contratto di lavoro.....	250
3.4	Gli elementi accidentali del contratto di lavoro.....	251
3.4.1	La condizione e il patto di prova.....	251
3.4.2	Il termine	252
3.5	Obbligo d'informazione sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro	252
3.6	Nullità e annullabilità del contratto di lavoro	255
3.7	La certificazione del contratto di lavoro.....	255
3.7.1	Le finalità dell'istituto e i soggetti certificatori	255
3.7.2	La procedura di certificazione	256
Capitolo 4 Luogo e tempo della prestazione		
4.1	I criteri indicati dal codice civile	258
4.2	Il trasferimento.....	258
4.3	La trasferta e il distacco.....	260
4.4	L'orario di lavoro	261
4.4.1	Riferimenti normativi.....	261
4.4.2	Articolazione dell'orario	262
4.4.3	Pause e riposo.....	262
4.4.4	Le festività infrasettimanali.....	263
4.4.5	Le ferie	263
4.4.6	Lavoro straordinario e lavoro supplementare.....	264
4.4.7	Il lavoro notturno	265
Capitolo 5 Mansioni, qualifiche e categorie		
5.1	Le mansioni.....	267
5.1.1	Nozione di mansione	267
5.1.2	Il demansionamento	267
5.1.3	L'attribuzione di mansioni superiori e le variazioni contrattuali.....	268
5.2	Nozione di qualifica	268

5.3	Le categorie	268
5.3.1	Nozione	268
5.3.2	Categorie legali	269
5.3.3	Categorie contrattuali	270

Capitolo 6 Obblighi e diritti delle parti

6.1	La prestazione di lavoro e gli obblighi annessi	271
6.1.1	Elementi della prestazione	271
6.1.2	L'obbligo di diligenza	271
6.1.3	L'obbligo di obbedienza	272
6.1.4	L'obbligo di fedeltà	272
6.1.5	Gli obblighi in materia di sicurezza	273
6.2	I diritti e le tutele del lavoratore e delle lavoratrici	273
6.2.1	La retribuzione	274
6.2.2	I diritti personali	277
6.2.3	I diritti sindacali	278
6.2.4	Il lavoro della donna	279
6.2.5	Le invenzioni del prestatore di lavoro	281
6.3	Obblighi e poteri datoriali	282
6.3.1	I principali obblighi del datore di lavoro	282
6.3.2	Il potere direttivo	283
6.3.3	Il controllo a distanza del lavoratore	284
6.3.4	Gli obblighi del datore di lavoro in materia di sicurezza	284
6.3.5	Il potere disciplinare	287

Capitolo 7 Sospensione del rapporto di lavoro e tutela della genitorialità

7.1	La previsione dell'art. 2110 del codice civile	288
7.2	La sospensione per malattia e il periodo di comporto	288
7.3	L'infortunio sul lavoro	289
7.4	La malattia professionale	289
7.5	La tutela della genitorialità	290
7.5.1	Normativa di riferimento	290
7.5.2	Il congedo di maternità	290
7.5.3	Il congedo di paternità obbligatorio e alternativo	293
7.5.4	Congedo parentale e monoparentale	294
7.5.5	Congedi per malattia del figlio e in presenza di figli con disabilità	296
7.5.6	Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre	297
7.6	Permessi per il lavoratore con disabilità e per l'assistenza a familiari disabili	298
7.7	Altre tipologie di permessi e congedi	299

Capitolo 8 Particolari tipologie di rapporto di lavoro

8.1	Introduzione	303
8.2	Il contratto di lavoro a tempo determinato	303
8.2.1	Il D.Lgs. 81/2015 e il D.L. 87/2018 (decreto dignità)	303
8.2.2	L'apposizione del termine e il ripristino delle causali	304
8.2.3	Le eccezioni al limite dei 24 mesi	305
8.2.4	Il regime delle proroghe e dei rinnovi	306
8.2.5	Limiti assunzionali	307



8.2.6	Diritti di precedenza	308
8.2.7	Impugnazione del contratto	308
8.3	Il contratto di lavoro part-time	308
8.3.1	Forma e diritto di precedenza	308
8.3.2	Clausole elastiche, lavoro straordinario e supplementare	310
8.3.3	Diritto e priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro	310
8.4	Il lavoro intermittente	312
8.5	L'apprendistato	314
8.5.1	Nozione e distinzioni	314
8.5.2	Durata, numero massimo di assunzioni e standard formativi	315
8.6	Tirocini formativi e di orientamento	316
8.6.1	Disciplina generale	316
8.6.2	La miniriforma dei tirocini extracurricolari	318
8.7	La somministrazione di lavoro	319
8.7.1	Nozione e caratteristiche	319
8.7.2	Limiti all'utilizzo di lavoratori somministrati	319
8.7.3	Il vincolo della solidarietà	320
8.7.4	Disciplina del rapporto di lavoro	321
8.7.5	Somministrazione irregolare e fraudolenta	323
8.7.6	Sanzioni	323
8.8	L'appalto	324
8.8.1	Appalto genuino ed intermediazione illecita	324
8.8.2	Le clausole sociali	326
8.8.3	Il vincolo della solidarietà	326
8.8.4	Regime sanzionatorio	327
8.9	Il lavoro familiare	329
8.10	Altri rapporti di lavoro speciali	330
8.10.1	Il lavoro a domicilio	330
8.10.2	Il lavoro domestico	331
8.10.3	Il portierato	332
8.10.4	Il lavoro sportivo	332
8.10.5	Il telelavoro	334
8.10.6	Il lavoro agile o <i>smart working</i>	335

Capitolo 9 La cessazione del rapporto di lavoro

9.1	Le cause della cessazione del rapporto di lavoro	338
9.2	Il recesso delle parti	338
9.3	Le dimissioni del lavoratore	339
9.3.1	Le modalità di presentazione delle dimissioni	339
9.3.2	Le dimissioni per giusta causa	339
9.4	Il licenziamento individuale	341
9.4.1	La procedura applicabile: l'obbligo della forma scritta e le ipotesi di nullità	341
9.4.2	La disciplina dell'impugnazione	342
9.4.3	Gli effetti del licenziamento e la disciplina applicabile dopo la legge Fornero	343
9.4.4	La disciplina del licenziamento nel contratto a tutele crescenti (D.Lgs. 23/2015)	344
9.5	Il licenziamento collettivo	347
9.5.1	Disciplina generale	347
9.6	Delocalizzazione aziendale e tutela dei livelli occupazionali	348
9.6.1	La perimetrazione della disciplina	348

9.6.2	Le fattispecie previste	349
9.6.3	Le misure anti delocalizzazione	350

Capitolo 10 Il sistema di garanzie a tutela del lavoratore

10.1	Il privilegio	353
10.2	Transazioni, rinunce e quietanze a saldo	353
10.3	Il regime di prescrizione per i diritti derivanti dal rapporto di lavoro.....	354
10.4	La decadenza	355
10.5	Il trasferimento d'azienda.....	356
10.5.1	Nozione ed effetti del trasferimento	356
10.5.2	Trasferimento di ramo di azienda.....	357
10.5.3	Terme di decadenza per l'impugnazione del trasferimento d'azienda.....	357

Capitolo 11 Le controversie di lavoro: istituti processuali e conciliativi

11.1	Le controversie oggetto del processo del lavoro.....	358
11.2	La competenza giurisdizionale	358
11.3	Mutamento del rito	359
11.4	Caratteristiche e fasi del rito del lavoro	359
11.5	Gli strumenti deflattivi del contenzioso.....	361
11.5.1	La conciliazione facoltativa	361
11.5.2	Conciliazione preventiva in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.....	361
11.5.3	Conciliazione facoltativa a "tutele crescenti"	362
11.5.4	Risoluzione arbitrale della controversia.....	363
11.5.5	Altre modalità di conciliazione e arbitrato	363
11.5.6	Le clausole compromissorie.....	364
11.5.7	Le Commissioni di certificazione	365
11.6	Il rito Fornero per le controversie in tema di licenziamenti.....	365
11.7	Il superamento del rito Fornero	366
11.8	L'estensione della negoziazione assistita alle controversie individuali di lavoro	368

Capitolo 12 Il diritto sindacale, la contrattazione collettiva e lo sciopero

12.1	Nozione di diritto sindacale e disciplina costituzionale dei sindacati.....	370
12.2	La libertà sindacale e lo Statuto dei lavoratori	371
12.3	La repressione della condotta antisindacale	373
12.4	La contrattazione collettiva.....	373
12.5	Il diritto di sciopero	374
12.5.1	Nozione e titolarità del diritto	374
12.5.2	Tipologie di sciopero	375
12.5.3	Effetti dello sciopero.....	376
12.6	Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali	376
12.7	La serrata	378

Quesiti di verifica



Libro III

Legislazione sociale

Capitolo 1 Nozione ed evoluzione storica della legislazione sociale	
1.1 Nozione e oggetto della legislazione sociale.....	381
1.1.1 Le diverse accezioni della legislazione sociale.....	381
1.1.2 Assistenza sociale e previdenza sociale	382
1.2 L'avvento dello Stato unitario.....	382
1.3 Il regime fascista ed il sistema corporativo.....	383
1.4 Il periodo post-bellico e l'affermarsi dei principi costituzionali.....	384
1.5 Le attuali tendenze della politica sociale	385
Capitolo 2 Le fonti della legislazione sociale	
2.1 Nozioni introduttive	386
2.2 Le fonti costituzionali	387
2.3 Le fonti legislative	388
2.4 La normativa statale e regionale.....	389
2.5 La contrattazione collettiva e il <i>welfare aziendale</i>	390
2.5.1 Il ruolo della contrattazione collettiva	390
2.5.2 La contrattazione integrativa e il <i>welfare aziendale</i>	391
Capitolo 3 Il sistema giuridico della previdenza sociale	
3.1 Il rapporto giuridico previdenziale	393
3.2 I soggetti del rapporto	393
3.3 Natura giuridica del rapporto	394
3.4 Costituzione del rapporto giuridico previdenziale	394
3.5 Oggetto del rapporto previdenziale.....	394
3.6 Rapporti preliminari al sorgere del rapporto previdenziale	396
3.6.1 L'atto di ammissione al godimento delle prestazioni previdenziali.....	396
3.6.2 Ulteriori obblighi preliminari in capo all'ente previdenziale.....	396
3.6.3 Obblighi del datore di lavoro.....	397
3.7 Specie e funzione delle prestazioni previdenziali	398
Capitolo 4 Il rapporto giuridico contributivo	
4.1 I contributi previdenziali e i soggetti tenuti al loro pagamento.....	399
4.2 Natura giuridica dell'obbligazione contributiva	399
4.3 Il principio dell'automaticità delle prestazioni.....	400
4.4 Inquadramento dei datori di lavoro ai fini della contribuzione.....	400
4.5 I vari tipi di contributi	401
4.5.1 I contributi obbligatori	401
4.5.2 I contributi da riscatto	401
4.5.3 I contributi figurativi	403
4.5.4 I contributi volontari	404
4.6 Costituzione, quantificazione ed estinzione del rapporto contributivo	404
4.6.1 Il rapporto di lavoro come presupposto dell'obbligo contributivo e la sua quantificazione.....	404
4.6.2 Estinzione del rapporto contributivo	405

4.7	Omessa o irregolare contribuzione: profili sanzionatori	406
4.8	Il DURC (Documento unico di regolarità contributiva).....	407

Capitolo 5 La tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS)

5.1	Origine ed evoluzione della tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti.....	408
5.2	Fondamento e forme di realizzazione della tutela	408
5.3	Organizzazione della tutela previdenziale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti	409
5.3.1	Disciplina generale	409
5.3.2	L'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) per i lavoratori dipendenti: il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)	410
5.4	Le riforme del sistema pensionistico.....	410
5.4.1	Il controllo della spesa pubblica e le riforme del sistema previdenziale.....	410
5.4.2	La riforma Amato (1992).....	410
5.4.3	La riforma Dini (1995).....	411
5.4.4	La riforma Prodi (1997).....	412
5.4.5	La riforma Maroni (2005)	412
5.4.6	La riforma Prodi-Damiano (2007).....	412
5.4.7	La manovra finanziaria del 2010.....	413
5.4.8	Le manovre economiche del 2011	413
5.4.9	La riforma Monti-Fornero (2011).....	413
5.4.10	Le novità introdotte dalla legge di bilancio 2024.....	415

Capitolo 6 Le prestazioni previdenziali dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO)

6.1	Le prestazioni previdenziali erogate dall'Assicurazione Generale Obbligatoria: nozioni introduttive.....	417
6.2	I criteri di calcolo delle prestazioni previdenziali	417
6.3	L'invalidità lavorativa	418
6.3.1	Nozione di invalidità	418
6.3.2	L'assegno ordinario di invalidità.....	419
6.4	L'inabilità lavorativa	420
6.4.1	Nozione di inabilità	420
6.4.2	La pensione ordinaria di inabilità.....	421
6.4.3	L'indennità di accompagnamento	422
6.5	Assegno privilegiato di invalidità e pensione privilegiata di inabilità per cause di servizio	423
6.6	La pensione di vecchiaia e la pensione anticipata: nozioni introduttive.....	424
6.7	La pensione di vecchiaia.....	425
6.7.1	Requisiti per il conseguimento	425
6.7.2	La pensione di vecchiaia nel sistema contributivo puro (primo accreditto contributivo decorrente dal 1° gennaio 1996).....	426
6.7.3	Deroghe ed eccezioni in materia di pensione di vecchiaia.....	427
6.8	La pensione anticipata	428
6.8.1	La disciplina generale	428
6.8.2	La pensione anticipata: da Quota 100 a Quota 103.....	429
6.8.3	La pensione Quota 41 per i lavoratori precoci	432
6.8.4	Il contratto di espansione	434
6.8.5	L'isopensione.....	434
6.8.6	L'assegno straordinario di solidarietà.....	435

6.9	La pensione di anzianità.....	436
6.10	Salvaguardia dei requisiti e deroghe alle regole di pensionamento di vecchiaia e anticipata.....	437
6.10.1	Lavoratori in possesso dei requisiti di età e/o contribuzione per il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2011	437
6.10.2	Lavoratrici in regime sperimentale, cd. "opzione donna" (art. 1, co. 9, L. 243/2004).....	437
6.11	L'Anticipo Pensionistico (APE).....	440
6.11.1	Tipologie	440
6.11.2	L'APE sociale	440
6.12	La Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (cd. RITA).....	442
6.13	La pensione ai superstiti	443
6.13.1	Nozione.....	443
6.13.2	Tipologie e misure dei trattamenti previdenziali ai superstiti	444
6.13.3	Soggetti beneficiari.....	444
6.13.4	Indennità <i>una tantum</i> e indennità di morte	446
6.14	Procedimento di erogazione delle prestazioni pensionistiche	447
6.15	Il regime di prescrizione delle prestazioni pensionistiche.....	447
6.16	Il cumulo dei trattamenti pensionistici e tra pensione e redditi.....	448
6.16.1	Cumulo tra più pensioni.....	448
6.16.2	Cumulo della pensione con altri redditi	448
6.16.3	Pensione di inabilità e assegno ordinario di invalidità e cumulo con altri redditi.....	450
6.16.4	Pensione ai superstiti e cumulo con altri redditi.....	451

Capitolo 7 Meccanismi di integrazione della pensione

7.1	La ricostituzione della pensione	452
7.2	Supplemento di pensione e pensione supplementare.....	453
7.2.1	Il supplemento di pensione	453
7.2.2	La pensione supplementare	454
7.3	Trattamento minimo ed integrazione della pensione	455
7.4	Le maggiorazioni sulle pensioni.....	456
7.4.1	La maggiorazione sociale.....	456
7.4.2	La maggiorazione per familiari a carico	459
7.4.3	La maggiorazione per gli ex combattenti.....	459
7.4.4	La somma aggiuntiva (cd. quattordicesima mensilità).....	460
7.4.5	La nuova Pensione di cittadinanza (Pdc)	461
7.5	La perequazione automatica delle pensioni	463

Capitolo 8 Gli strumenti per la ricostruzione della posizione assicurativa e contributiva

8.1	Finalità degli strumenti predisposti dal legislatore.....	465
8.2	La ricongiunzione dei periodi assicurativi	465
8.2.1	Nozione	465
8.2.2	La ricongiunzione verso il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (art. 1 L. 29/1979)	466
8.2.3	La ricongiunzione in Fondi diversi dal FPLD (art. 2 L. 29/1979)	466
8.2.4	La ricongiunzione per i liberi professionisti	467

8.3	La totalizzazione dei periodi assicurativi.....	468
8.3.1	Nozione e caratteristiche dell'istituto	468
8.3.2	Trattamenti pensionistici	468
8.4	Il cumulo pensionistico.....	469
Capitolo 9 Fondi e regimi speciali di previdenza		
9.1	Generalità.....	471
9.2	Fondi sostitutivi dell'AGO	471
9.3	Forme esclusive dell'AGO.....	472
9.4	Fondi integrativi dell'AGO.....	473
9.5	Fondi esonerativi dall'AGO.....	474
9.6	Fondi confluiti da altri enti	474
9.7	L'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti "Giovanni Amendola" (INPGI): il trasferimento delle funzioni all'INPS	475
9.8	Le Casse di previdenza dei liberi professionisti.....	476
Capitolo 10 La previdenza dei lavoratori autonomi		
10.1	Le Gestioni dei lavoratori autonomi amministrate dall'INPS: Gestione speciale e Gestione separata.....	478
10.2	La Gestione speciale per agricoltori, artigiani e commercianti.....	478
10.3	La Gestione separata dei lavoratori autonomi	480
10.3.1	Finalità e soggetti tenuti all'iscrizione	480
10.3.2	La circoscritta operatività del principio di automaticità delle prestazioni.....	480
10.3.3	Le aliquote contributive e di computo	481
10.4	La previdenza nel lavoro occasionale	483
10.4.1	Disciplina generale	483
10.4.2	La disciplina introdotta con il D.L. 50/2017.....	484
10.5	La previdenza nei contratti di agenzia	485
10.6	Le prestazioni pensionistiche degli autonomi iscritti nelle Gestioni speciali	486
10.7	Prestazioni pensionistiche degli iscritti nella Gestione separata dell'INPS	487
10.7.1	Disciplina generale	487
10.7.2	La facoltà di computo	488
10.7.3	Il cumulo contributivo.....	489
10.7.4	La totalizzazione.....	489
10.7.5	La prosecuzione volontaria	489
10.7.6	Il riscatto	490
10.8	L'indennizzo per i commercianti che cessano l'attività.....	490
Capitolo 11 La tutela previdenziale nel lavoro flessibile		
11.1	Tutele previdenziali nella somministrazione di lavoro	492
11.1.1	Disciplina generale	492
11.1.2	Le prestazioni previdenziali.....	492
11.1.3	L'indennità di disponibilità	493
11.2	Tutele previdenziali nell'appalto	493
11.2.1	Disciplina generale	493
11.2.2	La disciplina del cambio appalto	494
11.3	Tutele previdenziali nel distacco del lavoratore	494
11.3.1	Disciplina generale	494

11.3.2	Le forme di previdenza sociale per i lavoratori italiani trasferiti in Paesi extracomunitari	495
11.4	Tutele previdenziali nel lavoro a tempo parziale	495
11.5	Tutele previdenziali nel contratto di apprendistato	497
11.6	Tutele previdenziali nel lavoro a domicilio	497
11.7	Tutele previdenziali nel lavoro intermittente	498
11.8	Tutele previdenziali nel lavoro domestico	498
Capitolo 12 La tutela per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali		
12.1	Origine e fondamento della tutela per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali	500
12.2	L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro: presupposti e soggetti del rapporto	502
12.3	L'INAIL: l'istituto assicuratore.....	503
12.4	I lavoratori: i soggetti assicurati	503
12.4.1	Disciplina generale	503
12.4.2	Le prestazioni per i lavoratori migranti	504
12.5	Il datore di lavoro: il soggetto obbligato all'assicurazione	505
12.5.1	Criteri di individuazione del soggetto obbligato	505
12.5.2	Gli adempimenti del datore di lavoro ai fini contributivi	507
12.5.3	L'abolizione del Registro infortuni e il Cruscotto infortuni.....	508
12.6	Il presupposto oggettivo alla tutela infortunistica: le lavorazioni pericolose	509
12.7	La contribuzione	512
12.7.1	Settore industria.....	512
12.7.2	Settore agricoltura.....	513
12.8	Oggetto dell'assicurazione: infortunio sul lavoro e malattia professionale	514
12.8.1	Nozione ed elementi essenziali.....	514
12.8.2	L'evento lesivo	514
12.8.3	La causa violenta	515
12.8.4	L'occasione di lavoro e la classificazione dei rischi	516
12.8.5	I danni conseguenti all'infortunio: in particolare il danno biologico	517
12.8.6	Il danno differenziale.....	519
12.9	L'infortunio <i>in itinere</i>	520
12.9.1	Definizione	520
12.9.2	Campo di applicazione oggettivo.....	521
12.9.3	Indennizzabilità dell'infortunio <i>in itinere</i>	522
12.9.4	Gli infortuni <i>in itinere</i> non indennizzabili	523
12.10	La malattia professionale	524
12.10.1	Origine e nozione generale	524
12.10.2	Decorrenza e presupposti della malattia professionale	525
12.10.3	Obblighi e diritti del lavoratore	526
12.10.4	Obblighi del datore di lavoro	526
12.11	Le prestazioni previdenziali	527
12.12	Le prestazioni economiche	528
12.12.1	Onere delle prestazioni economiche	528
12.12.2	L'indennità giornaliera per inabilità temporanea	529
12.12.3	La rendita diretta per inabilità permanente	530
12.12.4	La rendita ai superstiti e l'assegno <i>una tantum</i> in caso di morte.....	530

12.12.5 L'assegno di incollocabilità	532
12.12.6 L'assegno continuativo mensile ai superstiti e di assistenza personale continuativa	532
12.12.7 La rendita di passaggio	534
12.12.8 Pagamento, rivalutazione e revisione della rendita	534
12.13 Le prestazioni di tipo assistenziale	535
12.14 Le prestazioni sanitarie, protesiche, riabilitative e cure termali	535
12.15 Le prestazioni di reinserimento sociale e lavorativo	536
12.16 La rettifica della prestazione per errore	537
12.17 Il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro	538
12.18 Il Fondo per le vittime dell'amianto	538
Capitolo 13 Il trattamento di fine rapporto (TFR)	
13.1 Dall'indennità di anzianità al trattamento di fine rapporto	540
13.2 La retribuzione come base di calcolo del TFR	541
13.3 La rivalutazione degli accantonamenti	541
13.4 Il fondo per l'erogazione del TFR	542
13.5 Le anticipazioni	542
13.6 La devoluzione ai superstiti e i diritti del coniuge divorziato	543
13.7 La tutela del lavoratore in caso di insolvenza del datore e il Fondo di garanzia	544
13.8 Il TFR nel pubblico impiego	545
Capitolo 14 La previdenza complementare	
14.1 Dalla previdenza pubblica alla previdenza privata complementare	547
14.2 Caratteri generali, forme e vigilanza	547
14.3 Le fonti di finanziamento	548
14.4 TFR e fondi per la pensione complementare	548
14.4.1 Profili evolutivi	548
14.4.2 Le modalità di conferimento del TFR ai fondi previdenziali	549
14.5 Il contributo di solidarietà	550
14.6 La previdenza complementare per i dipendenti pubblici	550
14.7 Il regime fiscale della previdenza complementare	551
Capitolo 15 Le provvidenze economiche a favore dei lavoratori e delle loro famiglie	
15.1 Le politiche per la famiglia	552
15.1.1 Quadro generale	552
15.1.2 Gli indicatori della situazione economica	553
15.2 L'assegno unico e universale per i figli a carico	554
15.2.1 Caratteri generali	554
15.2.2 I beneficiari dell'assegno e i requisiti soggettivi del richiedente	555
15.2.3 I criteri per la determinazione dell'assegno e la maggiorazione mensile	556
15.2.4 La modalità di presentazione della domanda e l'erogazione del beneficio	558
15.2.5 L'Osservatorio nazionale per l'assegno unico e universale	559
15.3 L'assegno di maternità	560
15.3.1 L'assegno del Comune	560
15.3.2 L'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui	561
15.4 L'assegno per il congedo matrimoniale	563
15.5 Altre provvidenze a favore della famiglia	564

15.6	Supporto alla Formazione e al Lavoro (SFL) e Assegno di Inclusione (AdI).....	566
15.6.1	Descrizione delle nuove misure di inclusione sociale.....	566
15.6.2	I requisiti AdI	568
15.6.3	L'obbligo di comunicare le variazioni e regime sanzionatorio	570
15.6.4	Il patto di attivazione digitale	571
15.6.5	Il percorso di inclusione sociale e lavorativa	571
15.6.6	Offerta di lavoro congrua.....	574
15.6.7	Decadenza dal beneficio.....	574
15.7	Il Reddito di libertà per le donne vittime di violenza	575
Capitolo 16 Le tutele in costanza del rapporto di lavoro e gli ammortizzatori sociali		577
16.1	Il sistema degli ammortizzatori sociali	577
16.2	Disposizioni comuni alle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie	577
16.3	La Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO).....	580
16.4	La Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS).....	580
16.5	La Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD).....	582
16.6	Trattamenti straordinari di integrazione salariale	583
16.6.1	Trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.....	583
16.6.2	CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale	583
16.6.3	CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale	584
16.6.4	CGS per cessazione di attività	585
16.6.5	CIGS per transizione occupazionale.....	586
16.7	Condizionalità e formazione	586
16.8	Integrazione salariale con clausole di solidarietà	587
16.8.1	I contratti di solidarietà difensivi.....	587
16.8.2	I contratti di espansione	589
16.9	I Fondi di solidarietà bilaterali e il Fondo di integrazione salariale (FIS)	591
Capitolo 17 Le misure di sostegno del reddito nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.....		594
17.1	La tutela della disoccupazione dall'ASpI alle riforme del Jobs Act	594
17.2	La Nuova prestazione di Assicurazione sociale per l'Impiego (NASpI)	594
17.3	L'indennità di disoccupazione agricola	598
17.4	L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione co-ordinata (DIS-COLL).....	599
17.5	L'Assegno di ricollocazione (AdR)	601
17.6	ALAS e Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo.....	603
17.7	Il sostegno al reddito in favore dei lavoratori socialmente utili.....	605
<i>Quesiti di verifica</i>		



Libro IV

Legislazione in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego

Capitolo 1 Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro

1.1	Definizione e caratteristiche delle politiche del lavoro.....	609
1.1.1	Nozione e finalità.....	609
1.1.2	Funzioni sociali	609
1.2	Le politiche attive e passive	610
1.2.1	Distinzioni.....	610
1.2.2	Le politiche attive	611
1.2.3	Le politiche passive.....	612
1.3	Cenni sull'evoluzione del mercato del lavoro in Italia	613
1.3.1	I primi provvedimenti di superamento del monopolio pubblico.....	613
1.3.2	La riforma Biagi	614
1.3.3	Il Jobs Act e i successivi decreti attuativi	615
1.3.4	Il decreto dignità	616
1.4	Il PNRR e le politiche per il lavoro.....	617
1.4.1	La necessità di un cambiamento.....	617
1.4.2	Obiettivi strategici della riforma	618
1.4.3	Il Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC).....	619
1.4.4	Il Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).....	621
1.4.5	Il Sistema duale	623
1.4.6	Il Fondo Nuove Competenze (FNC)	624
1.5	Il sistema degli ammortizzatori sociali	625
1.6	Le politiche di attivazione incentivanti nel contesto europeo	627
1.7	La sperimentazione del reddito minimo	628
1.7.1	Il quadro europeo.....	628
1.7.2	Le misure adottate in Italia	629

Capitolo 2 I principi generali in materia di incentivi all'occupazione

2.1	Nozione di incentivo	632
2.2	L'individuazione dei possibili beneficiari	633
2.3	I principi generali della normativa europea	634
2.3.1	Il divieto di aiuti di Stato	634
2.3.2	Il regime <i>de minimis</i>	634
2.4	I principi generali nella normativa nazionale	635
2.4.1	Le disposizioni del D.Lgs. 150/2015.....	635
2.4.2	L'incremento occupazionale netto	637
2.4.3	Il cumulo dei periodi.....	638
2.4.4	Il tardivo invio della comunicazione obbligatoria	638
2.4.5	Gli obblighi di regolarità contributiva	639
2.5	La portabilità dell'esonero nelle vicende circolatorie del contratto	640
2.5.1	La cessione del contratto	640
2.5.2	Il lavoro in somministrazione	641
2.5.3	L'appalto di servizi	642
2.5.4	L'apprendistato	642
2.6	La continuità dopo la crisi: il fenomeno del workers buyout.....	642



Capitolo 3 Le principali agevolazioni per le assunzioni

3.1	Inquadramento generale	644
3.2	Bonus nuove assunzioni 2024	645
3.3	Agevolazioni per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate	646
3.3.1	Il ritorno alla misura strutturale	646
3.3.2	Il nuovo bonus donne 2024-2025.....	648
3.4	Assunzione agevolata di donne vittime di violenza	649
3.5	Gli incentivi all'occupazione giovanile	650
3.5.1	Disoccupazione giovanile, soggetti inattivi e NEET.....	650
3.5.2	Le misure adottate in ambito europeo.....	650
3.5.3	Assunzione agevolata dei giovani "under 30".....	651
3.5.4	Bonus giovani 2024-2025	653
3.5.5	Incentivo per l'assunzione di giovani diplomati	654
3.5.6	Il Fondo per finanziare autoimpiego e autoimprenditorialità.....	655
3.6	Bonus Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES unica)	656
3.7	Le misure per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità.....	657
3.7.1	Autoimpiego centro-nord Italia e Resto al Sud 2.0	657
3.7.2	Incentivi all'autoimpiego green e digital.....	658
3.8	Ulteriori incentivi	659
3.9	Assunzioni agevolate in sostituzione di assenti per congedo di maternità	661
3.10	Benefici contributivi per l'assunzione di persone detenute o interrate	662
3.11	Premialità contributiva di parità	663

Capitolo 4 Il collocamento mirato e gli incentivi a tutela della disabilità

4.1	Quadro normativo di riferimento	665
4.2	Il collocamento mirato	667
4.2.1	I soggetti beneficiari	667
4.2.2	Le quote di riserva	668
4.2.3	Modalità di calcolo delle quote di riserva.....	668
4.2.4	Compensazioni territoriali.....	669
4.2.5	Sospensioni, esclusioni ed esoneri	669
4.3	Le procedure di assunzione	671
4.3.1	Disciplina generale	671
4.3.2	L'assunzione mediante chiamata nominativa	671
4.3.3	L'assunzione mediante avviamento al lavoro	672
4.3.4	L'assunzione mediante concorso con riserva.....	672
4.3.5	L'assunzione con stipula di convenzioni	672
4.4	Disposizioni specifiche per il pubblico impiego	676
4.5	Incentivi per l'assunzione di persone con disabilità	677
4.5.1	Natura dell'incentivo	677
4.5.2	Lavoratori per i quali spetta l'incentivo	678
4.5.3	I rapporti incentivati.....	679
4.5.4	Requisiti per la fruibilità dell'incentivo	679
4.5.5	La durata del beneficio	680
4.5.6	Coordinamento con altri incentivi	681
4.5.7	Esclusioni, oneri e compensazioni.....	681
4.6	Bonus assunzioni disabili under 35	682
4.7	Il Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità.....	683
4.8	Il Fondo Unico per l'inclusione delle persone con disabilità	684

4.9	Incentivi per le startup a vocazione sociale e lavoratori con disturbo dello spettro autistico	684
Capitolo 5 Assunzioni agevolate di percettori di sostegno al reddito e di misure di inclusione sociale		
5.1	Incentivo per assunzioni di percettori di NASpI	686
5.2	Incentivo per assunzioni di percettori di CIGS	687
5.3	L'Accordo di transizione occupazionale e gli incentivi previsti.....	687
5.4	L'Accordo di ricollocazione e gli incentivi previsti.....	688
5.5	L'apprendistato professionalizzante: incentivi ordinari e per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori	689
5.5.1	Incentivi ordinari	689
5.5.2	Regime contributivo dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione o di trattamento straordinario di integrazione salariale.....	690
5.6	Gli incentivi per l'assunzione di percettori dell'Assegno di inclusione (Adi) o del Supporto per la formazione e il lavoro (Sfl).....	691
5.6.1	L'incentivo in favore dei datori di lavoro privati.....	691
5.6.2	L' incentivo riconosciuto alle Agenzie per il lavoro e agli altri enti autorizzati all'attività di intermediazione	693
5.6.3	L' incentivo all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	694
5.6.4	Regole comuni di accesso agli incentivi.....	694
Capitolo 6 Le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa		
6.1	L'istituzione del Reddito di cittadinanza e della Pensione di cittadinanza.....	695
6.2	La riforma del Reddito di cittadinanza e la disciplina transitoria.....	696
6.3	Le nuove misure di inclusione sociale	697
6.3.1	Dal reddito di cittadinanza alle nuove misure di inclusione	697
6.3.2	L'Assegno di inclusione	699
6.3.3	Il Supporto per la formazione e il lavoro	701
6.4	Il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).....	702
Capitolo 7 I soggetti che esercitano l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro		
7.1	Le politiche attive del lavoro e i Servizi per l'Impiego	704
7.2	Gli operatori del mercato del lavoro e l'attività di intermediazione.....	705
7.3	L'evoluzione dei Servizi per l'Impiego: dal monopolio pubblico alla graduale apertura ad altri soggetti dell'attività di intermediazione	706
7.4	I soggetti pubblici: i Centri per l'Impiego (CPI).....	708
7.4.1	I servizi per il lavoro e il ruolo dei CPI	708
7.4.2	Lo Sportello dedicato al lavoro autonomo	709
7.4.3	Prospettive di riforma dei Centri per l'Impiego	710
7.5	I soggetti privati: le Agenzie per il Lavoro	711
7.5.1	Disciplina comune.....	711
7.5.2	Le Agenzie di somministrazione	714
7.5.3	Le Agenzie di intermediazione.....	715
7.5.4	Le Agenzie di ricerca e selezione del personale.....	716
7.5.5	Le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale	716
7.5.6	Il Codice di condotta per le Agenzie per il lavoro.....	717
7.6	Altri soggetti autorizzati all'intermediazione	718
7.6.1	I regimi particolari di autorizzazione	718
7.6.2	L'accreditamento regionale.....	721



7.6.3	Il sistema di accreditamento nazionale e regionale	722
7.6.4	L'Albo nazionale dei soggetti accreditati	723
7.6.5	I criteri per l'accreditamento dei servizi per il lavoro (D.M. 11-1-2018)	724

Capitolo 8 I soggetti coinvolti nella gestione delle politiche attive

8.1	La Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro	727
8.2	La riorganizzazione del Ministero del lavoro e la soppressione dell'ANPAL	728
8.3	Le nuove competenze del Ministero del lavoro	752
8.3.1	Indirizzi generali e definizione dei livelli essenziali delle prestazioni.....	752
8.3.2	Il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	753
8.3.3	Funzioni e competenze della Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione	754
8.3.4	Sviluppo Lavoro Italia s.p.a.....	755
8.4	Le competenze delle Regioni	756
8.5	Il percorso per accedere ai Servizi per il lavoro	758
8.6	I Servizi e le misure di politica attiva del lavoro	759

Capitolo 9 L'attività di intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta

9.1	Lo stato di disoccupazione e la DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità).....	762
9.1.1	La nozione di stato di disoccupazione nel D.Lgs 150/2015	762
9.1.2	La nozione di stato di disoccupazione dopo il D.L. 4/2019	762
9.1.3	La DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità).....	764
9.2	Il profilo di occupabilità e la profilazione	765
9.3	Il Patto di servizio personalizzato (PSP)	766
9.4	I meccanismi di condizionalità	768
9.5	L'offerta di lavoro congrua	769
9.6	Il sistema sanzionatorio.....	771
9.7	Il Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (Siu)	772
9.8	La Borsa Continua Nazionale del Lavoro (BCNL) e il portale "Cliclavoro"	775

Quesiti di verifica



Libro V I contratti pubblici

Capitolo 1 I contratti della Pubblica Amministrazione

1.1	L'attività di diritto privato della Pubblica Amministrazione.....	779
1.1.1	L'autonomia negoziale delle amministrazioni pubbliche	779
1.1.2	Contratti attivi e passivi	779
1.2	Le fonti della contrattualistica pubblica	780
1.3	L'obbligo dell'evidenza pubblica.....	780
1.4	Le norme di derivazione europea.....	781
1.4.1	I principi desumibili dai Trattati	781
1.4.2	Le direttive	782

Capitolo 2 Il D.Lgs. 36/2023, Codice dei contratti pubblici

2.1	Il nuovo Codice dei contratti pubblici. Struttura ed entrata in vigore	784
2.1.1	La struttura	784
2.1.2	Entrata in vigore ed efficacia del nuovo Codice	786
2.2	Ambito di applicazione	787
2.3	Le soglie di rilevanza europea. Il calcolo dell'importo stimato degli appalti. I contratti misti	788
2.4	I principi	789
2.5	La digitalizzazione: l'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale	790
2.6	Il RUP, Responsabile unico del progetto	792

Capitolo 3 Il ciclo di vita dei contratti pubblici

3.1	La programmazione	794
3.2	La progettazione	794
3.2.1	La documentazione pre-progettuale: Quadro esigenziale, DIP, DOCFAP	795
3.2.2	Il progetto di fattibilità tecnica ed economica	796
3.2.3	Il progetto esecutivo	796
3.3	Le fasi delle procedure di affidamento	796
3.3.1	La decisione di contrarre	796
3.3.2	Le procedure di selezione	797
3.3.3	Aggiudicazione	798
3.3.4	Stipula	798
3.3.5	Esecuzione	798
3.4	La pubblicazione di bandi e avvisi	799
3.5	I soggetti	799
3.5.1	Le stazioni appaltanti	799
3.5.2	Gli operatori economici	800
3.6	La partecipazione alle procedure di affidamento	801
3.6.1	I requisiti	801
3.6.2	Le cause di esclusione dalla gare	801
3.6.3	I requisiti di ordine speciale	803
3.6.4	La verifica del possesso dei requisiti	804
3.6.5	Avvalimento e soccorso istruttorio	804
3.7	La scelta del contraente	805
3.7.1	Le procedure	805
3.7.2	La procedura aperta	806
3.7.3	La procedura ristretta	806
3.7.4	Procedura competitiva con negoziazione	807
3.7.5	Dialogo competitivo	808
3.7.6	Partenariato per l'innovazione	808
3.7.7	Procedura negoziata senza pubblicazione di un bando	808
3.7.8	Strumenti di acquisto e di negoziazione: l'e-procurement	810
3.8	La scelta del contraente per importi sotto la soglia europea	811
3.9	Criteri di aggiudicazione della gara	813
3.10	L'esecuzione del contratto	814
3.11	La verifica di conformità e il collaudo	815
3.12	Garanzie assicurative per la partecipazione alla procedura e per l'esecuzione del contratto	815



3.13	Il contenzioso	816
3.13.1	Gli strumenti deflativi del contenzioso	816
3.13.2	Ricorsi giurisdizionali	816

Capitolo 4 Il partenariato pubblico-privato

4.1	I contratti di partenariato	817
4.2	La concessione	818
4.3	Il project financing	820
4.4	Il contratto di disponibilità	821
4.5	I servizi globali	821
4.5.1	Il contraente generale	822
4.5.2	Servizi globali con oggetto beni immobili	823
4.6	Contratti di rendimento energetico o di prestazione energetica	825
4.7	Contratti di partenariato sociale	825
4.8	La cessione di immobili in cambio di opere	826

Quesiti di verifica



Libro VI

Legislazione in materia di fondi strutturali europei

Capitolo 1	Quadro complessivo dei finanziamenti europei	829
1.1	Il QFP, le risorse proprie e il NGEU	829
1.2	Il Quadro Finanziario Pluriennale (QFP)	829
1.3	Il Next Generation EU (NGEU) e i programmi finanziabili	830
1.4	Le risorse proprie dell'Unione	831
1.5	Finanziamenti, programmi tematici e strumenti finanziari	832

Capitolo 2 La politica di coesione economica, sociale e territoriale

2.1	Le disposizioni dei trattati	835
2.2	La politica di coesione dopo il Trattato di Lisbona	836
2.3	Il Pilastro europeo dei diritti sociali e il Green Deal	837

Capitolo 3 La regolamentazione della politica di coesione

3.1	Quadro generale	838
3.2	Il regolamento RDC (Regolamento sulle Disposizioni Comuni)	839
3.3	Obiettivi generali e tematici della politica di coesione	839
3.4	Ripartizione geografica dei fondi	840
3.5	Il FESR, Interreg e il Fondo di coesione	840
3.6	Il Fondo sociale europeo+ (FSE+)	841
3.7	Fondo per la transizione giusta (JTF)	842
3.8	Il Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA)	842

Capitolo 4 La gestione dei finanziamenti europei

4.1	Le condizioni abilitanti	843
4.2	L'Accordo di Partenariato (AdP)	844

4.3	I Programmi	847
4.4	La gestione dell'Accordo di Partenariato e dei Programmi	848
4.5	La verifica dell'Accordo di Partenariato e dei Programmi. Il sistema di gestione e controllo (SI.GE.CO.)	849
4.6	Il trasferimento di risorse	850
4.7	Il disimpegno	851
Capitolo 5 Il FSE+ (Fondo Sociale Europeo plus)		
5.1	Contesto sociale e base giuridica di riferimento	852
5.2	Le componenti del FSE+	853
5.3	Gli obiettivi del FSE+	853
5.4	Le disposizioni comuni in regime di gestione concorrente	854
5.4.1	Disciplina generale	854
5.4.2	I requisiti di concentrazione tematica	854
5.4.3	Il rispetto della Carta dei diritti	855
5.4.4	Il Partenariato	855
5.4.5	Le azioni innovative	855
5.4.6	Le spese ammissibili	856
5.4.7	Le misure contro la depravazione materiale	856
5.5	Gli obiettivi operativi della componente EaSI	857
5.6	La partecipazione di Paesi terzi	859
5.7	Il Comitato FSE+	859
Capitolo 6 Il Next Generation EU (NGEU)		
6.1	Le ragioni del Next Generation EU e le sue peculiarità	861
6.2	Il quadro giuridico	861
6.3	Le principali misure del NGEU: il RRF e il ReactEU	862
6.4	I pilastri del RRF e i principi orizzontali	863
6.5	Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) dell'Italia	864
<i>Quesiti di verifica</i>		

Capitolo 1

Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro

1.1 Definizione e caratteristiche delle politiche del lavoro

1.1.1 Nozione e finalità

Con l'espressione "politiche del lavoro" ci si riferisce a quel **complesso di interventi pubblici rivolti alla tutela dell'interesse collettivo e all'occupazione**, che agiscono per favorire gruppi con particolari difficoltà, quali i disoccupati, ovvero gli occupati a rischio di perdita involontaria del proprio lavoro o persone inattive che intendono entrare nel mercato del lavoro e sono in qualche misura svantaggiate.

Le politiche del lavoro si configurano come un sottoinsieme delle politiche sociali aventi come scopo specifico quello di definire le norme, gli *standard* e le regole in vista di una più equa distribuzione sociale di risorse e opportunità, nel perseguitamento di obiettivi a carattere sociale aventi a che fare con il **benessere (welfare)** dei cittadini. Si evince, dunque, come queste siano da considerare particolarmente rilevanti e meritevoli di essere garantite dallo Stato.

Oltre alla nozione di benessere, due altre nozioni hanno un ruolo importante per la caratterizzazione delle politiche sociali: la nozione di **bisogno** e quella di **rischio**. Il "bisogno" connota una carenza, la mancanza di qualcosa di importante per la complessiva realizzazione sociale dell'individuo; il "rischio" vale invece a connotare l'esposizione a determinate situazioni che possono in concreto verificarsi (ad esempio la malattia) e che, quando si verificano, producono effetti negativi e generano dunque dei bisogni.

Le politiche sociali forniscono **protezione sociale** ai cittadini rispetto a panieri codificati di rischi e bisogni che riflettono le caratteristiche di una data società.

1.1.2 Funzioni sociali

I principali compiti svolti dalle politiche del lavoro sono riconducibili a tre importanti **funzioni sociali**:

- la **regolamentazione del mercato del lavoro**, attraverso: la disciplina dei rapporti di lavoro, ovvero dei diritti e dei doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro; le norme sulla sicurezza e sulla salute sul posto di lavoro o sulla non discriminazione sindacale, politica, religiosa, etnica e di genere; la regolazione delle modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro, nonché delle condizioni d'ingresso e di uscita dal mondo del lavoro; la definizione di un quadro istituzionale di controllo delle dinamiche retributive, di concertazione delle politiche economiche e sociali e di definizione dell'assetto della contrattazione collettiva;
- la **promozione dell'occupazione**, attraverso misure che favoriscono la capacità di inserimento professionale delle persone in cerca di occupazione e che si trovino in



- una condizione (anagrafica e psico-fisica) compatibile con il lavoro o che servano da stimolo alla domanda di lavoro;
- **il mantenimento o la garanzia del reddito** contro il rischio di disoccupazione e di sospensione temporanea dell'attività lavorativa.

1.2 Le politiche attive e passive

1.2.1 Distinzioni

Per svolgere i compiti assegnati, e raggiungere gli obiettivi prefissati, è possibile distinguere tra **politiche attive** e **politiche passive** del lavoro.

Le **politiche attive** si identificano con quegli interventi che **mirano a incidere sulle opportunità occupazionali dei singoli individui**, in particolare aumentando la probabilità di trovare un lavoro (o di non perderlo) dei soggetti più a rischio. Si tratta di interventi diretti sulla struttura complessiva del mercato del lavoro, tendenti a favorire l'attivazione di nuovi posti di lavoro, il reinserimento dei disoccupati nel mondo del lavoro, nonché la formazione dei lavoratori per lo sviluppo delle carriere.

Tali interventi assumono forme e modalità molto varie: dagli incentivi all'occupazione alla creazione diretta e temporanea di posti di lavoro, all'istruzione (che prevede la formazione di capitale umano adeguato alle nuove sfide del lavoro) e alla formazione professionale (adattando o riadattando il capitale umano esistente allineandolo alle esigenze del mercato del lavoro), al sostegno finanziario e ai servizi per la nuova imprenditorialità, ai servizi per l'orientamento e il collocamento lavorativo.

Le **politiche passive** mirano a *lenire il disagio sociale creato dalla mancanza di reddito individuale* connessa alla disoccupazione. In concreto, esse si identificano nelle **prestazioni a favore di lavoratori che hanno perso l'occupazione** e trovano realizzazione nei diversi schemi di sussidi di disoccupazione, quelli definiti come **ammortizzatori sociali**, perché appunto tendenti ad "ammortizzare" le ripercussioni sociali della disoccupazione, e negli schemi di **prepensionamento**.

In sostanza, mentre le politiche attive agiscono per influenzare il mercato del lavoro, quelle passive concernono le prestazioni a favore dei disoccupati.

Il nuovo modello di politiche del lavoro (attive + passive) si basa su un approccio preventivo al problema dell'occupazione: occorre intervenire sulle cause della disoccupazione (**politiche attive**) e non solo fronteggiare i problemi legati all'assenza del lavoro (**politiche passive**).

A differenza che nel passato, attualmente è stabilita una più stretta correlazione tra politiche attive e politiche passive e, in base al cosiddetto **principio di condizionalità**, non è più possibile fruire di una politica passiva (es. l'indennità di sostegno al reddito erogata dall'INPS) senza che al contempo venga attivata una politica attiva (es. la ricerca attiva di un'occupazione e/o reinserimento nel tessuto produttivo, un percorso di formazione ecc.).

Le politiche del lavoro sono realizzate attraverso l'erogazione di **servizi al lavoro** strutturati secondo standard (i cosiddetti **LEP, Livelli Essenziali delle Prestazioni**) che devono essere garantiti a tutti i cittadini su tutto il territorio nazionale.

1.2.2 Le politiche attive

Per politiche attive (PAML) si intende, come sopra accennato, un **insieme ampio di misure e strumenti molto diversi tra loro, in ogni caso idonei a rendere più efficiente il funzionamento del mercato del lavoro** adeguando le caratteristiche dell'offerta alle richieste della domanda, facilitandone l'incontro e migliorando le possibilità di accesso all'occupazione per le categorie più svantaggiate, così ottimizzando l'allocazione delle risorse e del capitale umano.

Nell'ambito delle politiche attive sono incluse anche quelle **azioni positive** volte alla rimozione degli ostacoli che contrastano la realizzazione delle pari opportunità.

In altre parole, la definizione contempla al suo interno un insieme di interventi che, oltre a promuovere la piena occupabilità, tendono a migliorare le condizioni di accesso al mercato del lavoro, a stabilizzare le condizioni lavorative nonché a favorire lo sviluppo di una cultura imprenditoriale.

Le politiche attive del lavoro si articolano lungo **quattro direttive** indicate nella Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) che, risalente al 1997, ha stabilito una serie di obiettivi comuni per la politica in materia di occupazione, ovvero:

1. **occupabilità**, intesa quale miglioramento delle capacità di un individuo di inserirsi nel mercato del lavoro;
2. **adattabilità**, implicante l'aggiornamento delle conoscenze individuali per renderle compatibili con le esigenze del mercato;
3. **imprenditorialità**, mirante a sviluppare qualità e spirito imprenditoriali per avviare un'azienda e contribuire all'autoimpiego;
4. **pari opportunità**, intesa quale attività diretta a favorire politiche di uguaglianza e parità per aumentare i tassi di occupazione giovanile e femminile.

L'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) ha poi tradotto operativamente le direttive indicate nella SEO in cinque **gruppi di intervento**:

1. sussidi all'occupazione;
2. creazione diretta e temporanea di posti di lavoro;
3. formazione professionale;
4. sostegno finanziario e servizi per la nuova imprenditorialità;
5. servizi per l'orientamento ed il collocamento lavorativo.

I primi due punti attengono all'elargizione di trattamenti monetari sotto forma di incentivi e l'attivazione diretta di posti di lavoro per favorire l'inserimento di categorie a rischio di emarginazione sociale.

Gli interventi di formazione professionale pongono l'accento sul valore del capitale umano e sulla necessità di adattare le caratteristiche dell'offerta formativa alle esigenze espresse dalla domanda di lavoro. Per agevolare l'avvio di nuove attività imprenditoriali possono essere anche previsti servizi alle imprese, agevolazioni e prestiti finanziari. Infine, rientrano nelle politiche attive del lavoro tutte quelle funzioni indirizzate ad assistere la persona in cerca di occupazione, al fine di facilitarne le *chance* di inserimento professionale.

Grazie al processo di monitoraggio della SEO e agli strumenti di finanziamento a essa connessi, si è favorito un "coordinamento flessibile" tra gli Stati membri. La creazione di nuovi e migliori posti di lavoro ha costituito uno dei principali obiettivi della strategia Europa 2020. Dall'inizio del decennio, la Commissione ha proposto nuovi obiettivi più ambiziosi in materia di occupazione, competenze e protezione sociale, al fine di costruire un'Europa sociale forte entro il 2030. Il dirit-

to dell'UE è rilevante in molti settori, anche se la responsabilità relativa alle politiche in materia di occupazione compete principalmente ai governi nazionali.

Le politiche attive del lavoro si attuano tramite **i servizi per il lavoro** che:

- si occupano dell'*informazione*, dell'*orientamento* e della *presa in carico* del cittadino disoccupato e/o lavoratore interessato a politiche del lavoro;
- offrono al lavoratore tutta una serie di misure volte a potenziare la sua *occupabilità* e a favorire il suo *inserimento nel mercato del lavoro*, in particolare con riguardo alle fasce deboli;
- favoriscono e sostengono l'*incontro tra domanda e offerta di lavoro*.

La principale finalità perseguita dalle politiche attive è quella di accrescere le opportunità di occupazione per coloro che sono in cerca di lavoro e nel migliorare l'incontro tra l'offerta (di posti vacanti) e la domanda dei lavoratori (cioè di chi è disoccupato). Tramite l'attuazione di misure di riqualificazione e perfezionamento professionale, le PAML possono anche servire per indirizzare la forza lavoro verso i settori in cui scarseggiano lavoratori qualificati. In questo modo si consente di affrontare al meglio le trasformazioni strutturali e di migliorare la resilienza dell'economia in tempi di cambiamento. È in questa logica che emerge una visione delle politiche attive più come strumenti di supporto al cambiamento che come leve di attivazione dei disoccupati per il reinserimento nel mercato del lavoro. Si parla in tal senso di un passaggio *dal welfare al workfare*.

Con l'espressione **welfare** ci si riferisce al complesso di politiche pubbliche dirette a migliorare le condizioni di vita dei cittadini, fornendo loro protezione contro rischi e bisogni prestabiliti, sotto forma di assistenza, assicurazione o sicurezza sociale, e introducendo, fra l'altro, specifici diritti sociali nonché specifici doveri di contribuzione finanziaria.

Con l'espressione **workfare** (abbreviazione dell'espressione *work for your welfare*) si intende, piuttosto, uno stato sociale che tende ad aiutare il soggetto a rimanere attivo e competitivo nel mondo del lavoro, traendo benefici dalle assicurazioni legate alla propria condizione professionale invece che dipendere dall'assistenza.

Conseguenza diretta del passaggio dal *welfare al workfare* è il cambio di paradigma nell'individuazione degli "strumenti di politica del lavoro" volti ad incrementare i livelli occupazionali, dovendosi intervenire sui fattori di esclusione dal mondo del lavoro, con l'obiettivo finale di agevolare l'occupazione rispetto alla disoccupazione.

Scopo è quello dell'adeguamento ai modelli di *welfare* più diffusi nei Paesi europei, nei quali i rischi di esclusione sociale derivanti dalla disoccupazione e dalla precarietà del lavoro vengono scongiurati ricorrendo a politiche di *welfare to work*, che combinano *sistema di sussidi* (diretti al sostegno del reddito per i casi di disoccupazione e di mobilità nel mercato del lavoro) e *politiche attive* (realizzate mediante incentivi all'occupazione e all'imprenditorialità, servizi al lavoro, percorsi mirati di formazione e di riqualificazione professionale, nonché di stabilizzazione per i lavoratori flessibili).

1.2.3 Le politiche passive

Mentre le politiche attive hanno come obiettivo principale quello di promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo, le politiche passive **mirano a ridurre il disagio provocato dalla disoccupazione attraverso misure di supporto come il sostegno al reddito**. Queste ultime, in sostanza, si propongono di alleviare la perdita di benessere connessa allo stato di disoccupazione o di uscita prematura dal mercato del lavoro attraverso un sistema di **ammortizzatori sociali** (vedi *infra par. 1.5*), ossia di strumenti di tutela del reddito dei disoccupati.

Tradizionalmente, le politiche passive si articolano su **tre livelli o pilastri**:

- un **pilastro assicurativo**, nel quale le prestazioni sono erogate sotto forma di *indennità di disoccupazione* (risarcimento) ed hanno una durata definita, a fronte del versamento di una determinata quota di contributi;
- un **pilastro assistenziale "dedicato"**, che prevede l'elargizione di *sussidi di disoccupazione* sulla base di requisiti di reddito, nel caso di impossibilità di accesso al primo pilastro oppure di esaurimento delle spettanze e persistenza dell'evento assicurato. Questi sussidi sottostanno alla prova dei mezzi;
- un **pilastro assistenziale "generale"**, quindi non specificamente rivolto ai lavoratori, dove le prestazioni forniscono, in base a stringenti requisiti di reddito e patrimonio, un "reddito minimo garantito" a chi si trovi in condizioni di indigenza.

Va considerato, comunque, che la dicotomia tra politiche attive e passive è attualmente in parte superata, in quanto le misure anticrisi, in un'ottica di massimizzazione dei risultati, prevedono il passaggio da interventi di *welfare* a quelli di *workfare*, che presuppongono la condizionalità dell'ammortizzatore sociale alla partecipazione a percorsi di attivazione.

Le politiche del lavoro, a differenza del passato, stabiliscono quindi una più stretta correlazione tra politiche attive e politiche passive in base al **principio di condizionalità**, che ha dato nuovo impulso al modello di *flexicurity*, che si fonda proprio su un equilibrio tra le politiche passive di sostegno al reddito e le politiche attive.

La condizionalità è dunque lo strumento regolativo che funge da raccordo tra le politiche attive e le politiche passive del lavoro, condizionando cioè il godimento delle diverse forme di sostegno al reddito alla partecipazione alle attività formative e professionali offerte dai Centri per l'impiego o da altri soggetti autorizzati. Rappresenta quindi il punto di congiunzione tra i diritti sociali che lo Stato garantisce ai suoi consociati e gli obblighi solidaristici cui gli stessi sono tenuti. Un ruolo, pertanto, quello della condizionalità, intimamente connesso alla funzione del lavoro nella costruzione dello stato sociale di diritto, nel quale proprio attraverso il lavoro i cittadini esprimono la loro personalità concorrendo, al contempo, al benessere collettivo.

1.3 Cenni sull'evoluzione del mercato del lavoro in Italia

1.3.1 I primi provvedimenti di superamento del monopolio pubblico

Una panoramica sullo stato delle politiche attive in Italia presuppone una sia pur breve digressione di carattere generale sulle trasformazioni, nel tempo, del mercato del lavoro a seguito degli interventi legislativi che si sono succeduti.

Negli ultimi anni si è assistito ad un **progressivo superamento della dimensione esclusivamente istituzionale nella gestione delle politiche attive del lavoro**, soprattutto con la diffusione di forme di flessibilità nell'impiego della forza lavoro, di pari passo con la crescente introduzione delle nuove tecnologie e lo sviluppo del settore terziario.

A partire dagli anni '70 del secolo scorso, infatti, si sono affermate nuove figure di lavoratori, in possesso di specifiche professionalità e dotate di maggiore autonomia nell'espletamento della prestazione di lavoro. Al tradizionale modello di subordinazione, all'interno di un mercato diventato sempre più insofferente ai vincoli giuridici, si sono

affiancate **formule contrattuali alternative**, a metà strada tra il lavoro salariato e quello autonomo.

Le nuove forme di collaborazione nell'attività produttiva sono state inquadrate da dottrina e giurisprudenza sotto la comune denominazione di **lavoro parasubordinato**, appunto per indicare che la prestazione lavorativa, seppur resa da un lavoratore autonomo, è caratterizzata da vincoli di continuità e coordinazione che, rispetto al committente, rendono la posizione del lavoratore autonomo simile a quella del lavoratore subordinato. Nel 2003, per garantire una più pregnante tutela alle prestazioni di lavoro parasubordinate, usate non di rado anche per eludere la normativa sul lavoro subordinato, è stata introdotta una nuova tipologia contrattuale, denominata lavoro a progetto (ora abrogata). Quest'esigenza di flessibilità si è consolidata negli anni '90 quando, in un quadro di persistente crisi della produzione, la generale tendenza delle imprese a servirsi di manodopera in relazione alle oscillazioni del mercato ha favorito la diffusione di forme di utilizzo flessibile della forza lavoro, con la conseguente istituzionalizzazione di tipologie contrattuali quali il contratto a termine, il *part time*, il contratto di formazione e lavoro, il telelavoro che, seppur a titolo di precarietà, hanno permesso il temporaneo impiego di disoccupati e inoccupati.

Le nuove tipologie sono state oggetto, nel corso degli anni, di modifiche e interventi da parte del legislatore il quale, confermando la tendenza in atto, ha introdotto con **L. 24-6-1997, n. 196** (conosciuta anche come **pacchetto Treu**) il **lavoro interinale**, massima forma di flessibilità, visto che permette alle imprese di impiegare, in relazione ad esigenze produttive di natura temporanea, e dunque per periodi di tempo limitato, lavoratori che siano in possesso delle necessarie competenze professionali, senza assumerli direttamente.

È con tale legge che si è avviata una prima liberalizzazione dei Servizi per l'Impiego, ovvero del complesso sistema designato a promuovere e favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, autorizzando alcuni soggetti privati, per l'appunto le **Agenzie di lavoro interinale**, alla somministrazione di manodopera.

Invero, già nel corso degli anni '80 era iniziata una lenta erosione del rigido sistema di garanzie che ingessavano l'istituto dell'avviamento al lavoro. La L. 56/1987 aveva rivisto parzialmente l'assetto pubblico di intervento sul mercato del lavoro, ritagliando un ruolo importante alle Regioni. Di seguito, con la L. 223/1991, il principio della "richiesta numerica" posto alla base del sistema pubblico di collocamento venne definitivamente abolito. Ma il punto di svolta fondamentale in materia di riforma dei Servizi per l'Impiego è da ricondurre al D.Lgs. 469/1997, di attuazione della L. 59/1997 (cosiddetta Legge Bassanini 1), con il quale fu attuata una **ripartizione delle competenze nella gestione delle politiche del lavoro tra Stato, Regioni e Province**.

1.3.2 La riforma Biagi

Successivamente si è giunti all'approvazione della L. 30/2003, meglio nota come **legge Biagi**, che ha delegato al Governo il compito di attuare, in materia di occupazione e mercato del lavoro, una riforma di ampio raggio, atta a ridefinire l'ordinamento del lavoro in Italia, dalla disciplina delle nuove figure contrattuali al tema dei servizi pubblici e privati per l'impiego e a quello della vigilanza sul lavoro. Alla delega è stata data attuazione con il **D.Lgs. 276/2003** che è intervenuto sulla disciplina del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali speciali, introducendone peraltro di nuove.

Tale normativa ha segnato importanti passi avanti in due direzioni:

- approfondendo e ampliando il processo di “flessibilizzazione in entrata”, già avviato con il pacchetto di riforme promosse nel 1997 dal ministro Treu;
- promuovendo la liberalizzazione, il rafforzamento e l’ammodernamento dei Servizi per l’Impiego, attraverso la compartecipazione di attori pubblici e privati.

Per quanto concerne, in particolare, la riforma dei Servizi per l’Impiego, la legge Biagi ha ribadito il mantenimento delle competenze regionali e provinciali in materia di collocamento e politica del lavoro stabilite dal D.Lgs. 469/1997, introducendo alcune importanti novità, tra cui:

- la presenza di *Agenzie per il lavoro*, ovvero di soggetti autorizzati dallo Stato e accreditati a livello regionale, che possono svolgere attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e soluzione del personale, o ancora di supporto alla ricollocazione professionale;
- la costituzione di una *Borsa continua nazionale del lavoro (BCNL)*, che prevede un sistema informatico aperto, basato su una rete di nodi regionali, per la diffusione di informazioni su posti vacanti, fabbisogni occupazionali e occasioni formative, messe a disposizione da operatori pubblici e privati.

L’impianto delineato dalla riforma Biagi (L. 30/2003 e D.Lgs. 276/2003) ha disciplinato il mercato del lavoro italiano per oltre un decennio, pur non essendo mancati interventi legislativi che hanno provveduto a correggere alcune storture rilevate nell’applicazione del provvedimento: particolarmente rilevanti in tal senso sono state la L. 183/2010 (il cosiddetto **collegato lavoro**) e la L. 92/2012 (meglio nota come **riforma Fornero** del lavoro).

1.3.3 Il Jobs Act e i successivi decreti attuativi

Una radicale riforma della legge Biagi si è avuta nel periodo 2014-2015 con il pacchetto di provvedimenti approvato dal Governo Renzi e comunemente noto come **Jobs Act**, successivamente corretto in alcuni punti dal D.Lgs. 185/2016. Nel dichiarato intento di superare la crisi economica in atto dal 2008 e contribuire a ridurre la crescente disoccupazione registrata nel Paese (in particolare nelle fasce giovanili), dal febbraio 2014 è stata avviata una campagna di riordino, razionalizzazione e semplificazione della normativa in materia di lavoro, finalizzata a rendere più facile alle imprese l’assunzione di nuova manodopera. Il programma di riforme è sfociato dapprima nell’approvazione del D.L. 34/2014 (noto come **decreto Poletti**, convertito dalla L. 78/2014), recante misure incisive in materia di norme riguardanti l’erogazione di servizi per le politiche attive del lavoro, con particolare riguardo agli elenchi anagrafici dei lavoratori e allo stato di disoccupazione, e successivamente nella **L. 183/2014**, che ha delegato il Governo a emanare decreti legislativi in varie materie.

In attuazione della legge delega in materia di lavoro 183/2014 (cosiddetto *Jobs act*) sono stati emanati i seguenti decreti attuativi:

- il **D.Lgs. 22/2015**, relativo all’*introduzione di nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria: NASPI (Nuova assicurazione sociale per l’impiego), ASDI (Assegno di disoccupazione) e DIS-COLL (Indennità di disoccupazione per i titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa)*;
- il **D.Lgs. 23/2015**, sul *contratto a tutele crescenti*, il quale ha introdotto una nuova disciplina delle conseguenze dei licenziamenti illegittimi, individuali e collettivi, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato successivamente alla sua entrata in vigore (7 marzo 2015);

- il **D.Lgs. 80/2015**, sulla *conciliazione tra tempi di vita e di lavoro*, il quale contiene misure dirette, in particolare, alla tutela della maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali;
- il **D.Lgs. 81/2015**, relativo al *riordino dei contratti di lavoro e alla disciplina delle mansioni*;
- il **D.Lgs. 148/2015**, sulla *riorganizzazione della disciplina degli ammortizzatori sociali in co-stanza di rapporto di lavoro*, che ha realizzato una vera e propria riforma organica degli ammortizzatori sociali, mossa anche dall'obiettivo di rinforzare le risorse dedicate al finanziamento di questi strumenti per recuperare il distacco dell'Italia dai principali Paesi europei;
- il **D.Lgs. 149/2015**, relativo all'*attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale*, il quale ha istituito l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)**, che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, dell'INPS e dell'INAIL e svolge le attività ispettive già esercitate da tali organismi. L'Ispettorato è sottoposto al controllo della Corte dei Conti ed è posto sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie;
- il **D.Lgs. 150/2015**, in materia di *politiche attive*, il quale ha istituito l'**ANPAL** (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro), con la finalità principale di coordinare le politiche attive del lavoro (per coloro in cerca di occupazione e per la ricollocazione dei soggetti disoccupati);
- il **D.Lgs. 151/2015**, sulle *semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità*.

Con il *Jobs act* il Governo ha inaugurato un nuovo modello di *flexicurity* basato sull'equilibrio tra le politiche passive, di sostegno al reddito, e politiche attive, indirizzate a favorire l'effettiva ricollocazione del lavoratore, tramite percorsi personalizzati e utili all'acquisizione di nuove competenze. A tal proposito, i Servizi per l'Impiego, coordinati dall'**Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)**, vengono potenziati per creare sinergie efficienti e migliorare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, consentendo a tutti i cittadini di accedere ad attività di orientamento, ausilio, avviamento alla formazione e accompagnamento al lavoro, garantendo livelli essenziali di prestazione in tutto il territorio.

1.3.4 Il decreto dignità

Un segnale di discontinuità rispetto alle precedenti politiche volte a garantire margini di flessibilità sempre più ampi si è avuto con il cosiddetto decreto dignità, vale a dire il **D.L. 87/2018**, convertito dalla **L. 96/2018**.

Con questo provvedimento sono state predisposte **misure volte a limitare l'utilizzo di tipologie contrattuali flessibili** che nel corso degli ultimi anni hanno condotto a un'eccessiva precarizzazione, con particolare riferimento ai contratti a tempo determinato e quelli di somministrazione. Altre disposizioni hanno toccato la materia degli *indennizzi in caso di ingiustificato licenziamento* e dell'utilizzo di prestazioni occasionali nel settore del turismo e dell'agricoltura.

Il decreto è intervenuto anche con disposizioni volte ad arginare il fenomeno della **de-localizzazione** delle attività produttive, assicurando che le aziende destinatarie di incentivi e aiuti restituiscano quanto ricevuto nel caso di trasferimento delle unità produttive in Stati terzi.

1.4 Il PNRR e le politiche per il lavoro

1.4.1 La necessità di un cambiamento

Il tema delle politiche attive del lavoro è sempre stato al centro del dibattito politico e sindacale, dibattito che si è acuito negli ultimi tempi, quando il clamore mediatico di alcune misure di sostegno come il Reddito di cittadinanza (Rdc) e l'Assegno di ricollocazione (AdR), nonché l'urgenza di interventi idonei ad accompagnare imprese e lavoratori nella fase di ripresa dell'economia dopo la grave crisi economica legata all'emergenza sanitaria da COVID-19 hanno imposto una nuova e urgente riflessione sul tema.

I risultati delle numerose riforme che si sono susseguite dagli anni Novanta in poi non sono mai stati all'altezza delle aspettative, lamentandosi da più parti **l'assenza di un quadro giuridico-istituzionale sufficientemente stabile e idoneo a favorire lo sviluppo di competenze avanzate**, indispensabili per gestire l'attuale complessità del mercato del lavoro. Pochi sono apparsi gli strumenti di supporto offerti alle imprese e del tutto insufficienti si sono rivelati, nei casi di riduzione del personale, gli strumenti di riqualificazione del personale licenziato e i percorsi di ricollocazione proposti o finanziati dal pubblico. D'altra parte, la sempre maggiore transitorietà degli *status* occupazionali impone la necessità di investire in nuove tutele transizionali, con la valorizzazione e il riconoscimento delle capacità professionali dei lavoratori, l'analisi e l'anticipazione dei fabbisogni professionali, l'accompagnamento dei percorsi di carriera e dell'orientamento professionale.

Le evidenziate criticità, in uno con le trasformazioni innescate da importanti processi di transizione digitale, ecologica e demografica, cui si sovrappongono gli effetti della crisi pandemica, che hanno determinato dirompenti cambiamenti del lavoro (sul piano dei contenuti, delle relazioni e delle modalità di esecuzione), hanno imposto un serio ripensamento delle politiche del lavoro.

La nuova impostazione delle politiche attive è stata inserita nel **Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR)** e qualificata come **riforma di sistema**. Essa è incentrata sul rafforzamento dei Centri per l'impiego, sull'attuazione del Piano Nazionale Nuove Competenza (PNC) e del Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), nonché sull'estensione delle forme di collaborazione tra i sistemi pubblico e privato.

L'orizzonte temporale è quello del Next Generation EU (NGEU), con il quale si intende promuovere una robusta ripresa dell'economia europea all'insegna della transizione ecologica, della digitalizzazione, della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere. La pandemia, e la conseguente crisi economica, hanno spinto l'UE a formulare una risposta efficiente per quella che si prefigura come una rivoluzione industriale e sociale, avviando, in tale direzione, il piano di finanziamento delle riforme strutturali NGEU, iniziativa cui corrispondono i Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza.

I PNRR devono rispondere alle conseguenze economiche e sociali della crisi pandemica attraverso strategie che portino ad una ripresa rapida, solida e inclusiva e che migliorino la crescita potenziale. Devono promuovere un cambiamento nelle politiche del lavoro, anche al fine di facilitare e accelerare cambiamenti strutturali quali le transizioni verdi e digitali.

1.4.2 Obiettivi strategici della riforma

Lo sforzo di rilancio dell'Italia delineato dal PNRR si sviluppa intorno a tre assi condivisi a livello europeo: *digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale*. Il PNRR indica gli obiettivi di un'ambiziosa strategia volta a incidere profondamente sul mercato del lavoro del nostro Paese, principalmente mediante il potenziamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale e il rafforzamento dei Centri per l'impiego, nonché attraverso interventi in favore delle donne (sostegno all'imprenditoria femminile) e dei giovani (promozione dell'occupazione giovanile), i soggetti più duramente colpiti dalla pandemia anche per quanto riguarda le *chances* occupazionali. Segnatamente, la parte del Piano dedicata alle politiche del lavoro (**Missione 5 – Inclusione e coesione - Componente 1**), considerate “di grande rilievo nel perseguitamento degli obiettivi, trasversali a tutto il PNRR” e di centrale importanza “per accompagnare la modernizzazione del sistema economico del Paese e la transizione verso un'economia sostenibile e digitale”, mira ad aumentare il tasso di occupazione, supportando i percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati, a ridurre il *mismatch* occupazionale e di competenze, ad accrescere la quantità e la qualità dei programmi di formazione dei disoccupati e dei giovani, in un contesto di investimento anche sulla formazione continua degli occupati.

Nella descritta prospettiva, **obiettivi strategici della riforma** sono:

- **potenziare le politiche attive del mercato del lavoro e la formazione professionale:** a tal fine, ci si propone di sostenere l'occupabilità dei lavoratori in transizione e disoccupati mediante l'ampliamento delle misure di politica attiva del lavoro, nell'ambito del **“Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL)”**, e promuovere la revisione della *governance* del sistema di formazione professionale in Italia, attraverso l'adozione del **“Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC)”**;
- **rafforzare i Centri per l'Impiego (CPI):** sono programmate iniziative finalizzate a rinnovare la rete nazionale dei servizi per il lavoro, migliorare l'integrazione dei sistemi informativi regionali con il sistema nazionale, aumentare la prossimità ai cittadini, anche sfruttando le nuove tecnologie, favorire l'integrazione con il sistema di istruzione e formazione anche attraverso la rete degli operatori privati;
- **favorire la creazione di imprese femminili e l'introduzione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere:** si intende in tal modo realizzare la piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, prevedendo una sistematizzazione e ristrutturazione degli attuali strumenti di sostegno, con una visione più aderente ai fabbisogni delle donne, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi di supporto per la promozione dell'imprenditorialità femminile. L'introduzione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere mira ad affiancare le imprese nella riduzione dei divari nella crescita professionale delle donne e a favorire la trasparenza salariale;
- **promuovere l'occupazione dei giovani e l'acquisizione di nuove competenze tecniche e trasversali:** a tal fine è previsto il potenziamento del Sistema duale e dell'istituto dell'apprendistato, in un'ottica di *matching* tra istruzione e formazione e lavoro (Investimento **“Sistema duale”**). È poi previsto il potenziamento del Servizio civile universale con l'obiettivo di disporre di un numero più elevato di giovani che, attraverso il Servizio civile, compiano un percorso di apprendimento non formale

per accrescere le proprie conoscenze e competenze e meglio orientarle verso lo sviluppo della propria vita professionale. Queste azioni sono volte a promuovere nuove competenze e a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e si affiancano agli incentivi per le assunzioni attraverso misure di decontribuzione per i datori di lavoro (finanziate in legge di bilancio).

1.4.3 Il Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC)

Il Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC) si inserisce nell'ambito del PNRR, con l'obiettivo, si è detto, di **introdurre un'ampia e integrata riforma delle politiche attive e della formazione professionale**, supportando percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in transizione e disoccupati.

La spinta al *restyling* è scaturita anche dall'acquisita consapevolezza che l'asse valoriale della formazione rappresenti, nell'attuale contesto socio-economico di riferimento, lo snodo essenziale per il passaggio dal non lavoro al lavoro, per la difesa della propria attività e per il potenziamento delle rispettive abilità. Di qui il tema del rilancio delle competenze (*upskilling* e *reskilling*), al centro dell'agenda di lavoro degli attori delle politiche attive, Unione europea e Stati membri, quale "iniziativa faro", accanto agli strumenti di protezione del reddito delle persone, per supportare i processi di ripresa sul piano sociale.

In tale quadro lo strumento del **Piano Nuove Competenze** (PNC), adottato con il D.M. 14-12-2021, viene a porsi quale fulcro centrale della Missione M5, Componente C1, del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

L'obiettivo dichiarato è quello di **rendere le economie e le società europee più sostenibili, resilienti e meglio preparate alle sfide e alle opportunità delle transizioni ecologica e digitale**. In particolare il PNC deve soddisfare i seguenti requisiti:

- definire *standard comuni e livelli essenziali di formazione professionale* in tutto il territorio nazionale;
- essere *rivolto sia alle persone occupate sia a quelle disoccupate*, con l'obiettivo di migliorarne le competenze digitali e incoraggiare l'apprendimento permanente;
- individuare le competenze base di una *collaborazione tra il sistema pubblico e quello privato*;
- tenere conto delle diverse esigenze dei gruppi di destinatari interessati, i quali devono come minimo *includere le categorie più vulnerabili*;
- avere un *approccio globale*, anche per quanto riguarda il piano strategico nazionale per le competenze degli adulti.

La riforma è destinata a coinvolgere un'ampia platea di soggetti, dai beneficiari di NASPI e DIS-COLL ai già percettori del Reddito di cittadinanza, fino ai lavoratori che beneficiano di strumenti di integrazione salariale straordinari o in deroga, come CIGS, cassa per cessazione attività, trattamenti in deroga nelle aree di crisi complessa.

Il Piano integra anche altre iniziative, riguardanti le misure in favore dei giovani, come il rafforzamento del Sistema duale e dei NEET (*Not in Education Employment or Training*), oltre che le azioni per il rafforzamento delle competenze degli adulti, a partire dalle persone con competenze molto basse. Interessati dal Piano sono anche i lavoratori già occupati tramite lo stanziamento di risorse volte a permettere alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro e di favorire attività di formazione sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali.

Sono tre i programmi guida inseriti nel PNC:

- *Programma GOL (Garanzia di occupabilità dei lavoratori)*, dedicato principalmente ai disoccupati e consistente in interventi di aggiornamento o riqualificazione;
- *Sistema duale*, che configura una modalità di apprendimento basata sull'alternarsi di momenti formativi in aula e momenti di formazione pratica in contesti lavorativi, favorendo così politiche di transizione tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro per i giovani tra i 15 e i 25 anni;
- *Fondo Nuove Competenze (FNC)*, a valere sulle risorse dell'iniziativa React-EU, rivolto ai lavoratori occupati delle imprese che hanno stipulato intese o accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, in risposta alle innovazioni di processo, prodotto o di organizzazione degli occupati.

Il PNC si è posto quale quadro di coordinamento strategico per gli interventi di aggiornamento e qualificazione/riqualificazione volti a fronteggiare i fabbisogni di nuove competenze derivanti soprattutto dalle transizioni digitali ed ecologiche. L'adozione del Piano risponde all'esigenza di dotare il Paese di un efficace e stabile meccanismo di contrasto al disallineamento delle competenze, in virtù del ruolo chiave ormai assunto dalle "nuove competenze" in un mercato del lavoro sempre più digitale e green.

Se sul piano della *governance* è previsto il coordinamento a livello nazionale, volto ad assicurare il perseguitamento di standard di qualità dei servizi e dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale, l'attuazione concreta del PNC è invece rimessa alle Regioni e Province autonome, alle quali sono affidate le competenze di programmazione e organizzazione degli interventi sulla base delle specifiche esigenze e caratteristiche territoriali.

Con **D.M. 30-3-2024** è stato approvato il **nuovo Piano Nuove Competenze – Transizione (PNC – Transizione)**, in aggiornamento e integrazione dell'Allegato A del Piano Nuove Competenze di cui al D.M. 14-12-2021. Invero, a seguito delle novità ordinamentali introdotte dal D.L. 48/2023 (conv. dalla L. 85/2023), nonché in conseguenza delle prime evidenze sull'andamento del programma PNRR emerse dal monitoraggio del dicembre 2023 e degli esiti dei gruppi di lavoro con le amministrazioni regionali, si è reso necessario aggiornare il Piano Nuove Competenze, in coerenza con la necessità di perseguire e raggiungere, entro dicembre 2025, gli obiettivi previsti dal Piano Nazionale di ripresa e resilienza.

Il nuovo Piano si propone in particolare di affrontare il fenomeno dello *skills mismatch*, ovvero la discrepanza tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e quelle possedute dai lavoratori, con un *focus* particolare verso i settori chiave della crescita intelligente e sostenibile, inclusi quelli relativi alla transizione ecologica.

Il Piano PNC - Transizione amplia gli strumenti dei lavoratori, avvicinando le politiche della formazione alle politiche attive del lavoro, andando ad integrare quanto previsto dal Programma GOL, a garanzia di una sempre maggiore centralità dei livelli essenziali delle prestazioni per le misure di aggiornamento e riqualificazione, in termini di standard minimi di contenuto, di accessibilità, di personalizzazione e di spendibilità, con un supporto a percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori in disoccupazione o in fase di ricollocazione collettiva. In aggiunta o in alternativa ai percorsi di aggiornamento e ai percorsi di riqualificazione previsti, il nuovo decreto ministeriale stabilisce anche che possono essere svolti percorsi formativi **on the job** come **alternanza, tirocini extracurriculari e formazione interna**, in coerenza con gli standard definiti dalla circolare ANPAL n. 1/2022.

Il Piano si propone, in definitiva, anche attraverso una più stretta collaborazione tra pubblico e privato, di rafforzare il legame tra formazione, mercato del lavoro e politiche industriali, promuovendo una crescita sostenibile e inclusiva, attenta alle transizioni ecologiche e digitali in atto. L'obiettivo finale è quello di migliorare l'occupabilità dei lavoratori attraverso un allineamento più stretto tra le loro competenze e i fabbisogni del mercato, rendendo l'economia italiana più competitiva e resiliente.

1.4.4 Il Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)

Il Programma per la Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) nasce nel contesto delle iniziative varate dal Governo per accompagnare la ripresa economica all'indomani della crisi indotta dalla pandemia da COVID-19 e rappresenta il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche attive del lavoro.

Esso si inserisce nell'ambito della **Missione 5, Componente 1 del PNRR** e rientra nel più ampio progetto di riforme volte al rinnovamento, nonché al rilancio, dell'intero comparto delle politiche attive del lavoro. Ha una durata quinquennale dal 2021 al 2025, corrispondente al medesimo orizzonte temporale del PNRR.

Il Programma GOL prevede un **sistema nazionale unico di presa in carico dei disoccupati e delle persone in transizione occupazionale** (percettori di Adi, NASPI, CIGS), allo scopo di favorirne la crescita delle competenze o l'inserimento occupazionale attraverso **l'erogazione di servizi specifici e di progettazione professionale personalizzata**. La formazione diviene una chiave di volta per il *passaggio dal non lavoro al lavoro*, per la *difesa della propria attività* e per il *miglioramento delle competenze*.

L'iniziativa è stata introdotta con l'art. 1, co. 324, L. 178/2020 (*legge di bilancio 2021*) e successivamente implementata nell'ambito della Missione M5, Componente C1, del PNRR italiano. Ad uno specifico decreto interministeriale Lavoro ed Economia era demandato il compito di dettare una disciplina di dettaglio, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni. Tale provvedimento è stato approvato il 5 novembre 2021.

Con la L. 234/2021 (*legge di bilancio 2022*) la misura è stata ulteriormente valorizzata. Il Programma di Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori si preoccupa di integrare le politiche del lavoro con quelle formative mediante la personalizzazione dei servizi e misure per il lavoro, attraverso la disponibilità contestuale sia di servizi finalizzati ad accompagnare l'utente verso l'incontro con le opportunità di lavoro espresse dalle aziende, sia di quelli finalizzati a supportarne l'ingresso/reingresso nel mondo del lavoro in forma autonoma.

Obiettivo di fondo del Programma è quello di assicurare la **centralità dei livelli essenziali delle prestazioni**, superando la notevole eterogeneità, sia in termini quantitativi che qualitativi, delle prestazioni e dei servizi in materia di politica attiva del lavoro garantiti nei territori. Accanto all'uniformità dei servizi su tutto il territorio nazionale, essenziale appare anche la **prossimità** degli stessi, attraverso la diffusione capillare dei CPI, intesa sia come maggiore presenza fisica degli stessi, sia come garanzia di offerta di servizi in forma digitale. È evidente che, facilitando l'accesso alle prestazioni, tali strutture riescono a garantire più facilmente il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni.

Nell'ottica dei livelli essenziali, una volta definite in maniera condivisa le politiche nazionali del Programma, sono le Regioni e le Province autonome che devono attuarle, favorendo così l'**integrazione con le politiche attive territoriali** e l'uniformità

degli interventi nel quadro di una cornice unitaria. È prevista l'adozione dei Piani regionali per la piena attuazione (cosiddetti PAR - **Piani Attuativi Regionali**) del Programma GOL, la cui coerenza con il Programma nazionale è rimessa alla valutazione dell'ANPAL (con la soppressione dell'Agenzia, a partire dal 1° marzo 2024, tale funzione è esercitata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

Attualmente titolare del programma GOL è il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, a seguito della riorganizzazione del 2024, ha acquisito le precedenti competenze dell'ANPAL, relative a: coordinamento e monitoraggio del programma, vigilanza sull'attuazione degli interventi delle Regioni, presidenza del Comitato direttivo di GOL, che costituisce la cabina di regia del programma, con il compito di riunire il livello centrale e quello regionale.

La platea cui il Programma GOL si rivolge è alquanto eterogenea quanto a vicinanza al mercato del lavoro, per cui si rende necessaria una **personalizzazione degli interventi di politica attiva**, differenziando gli interventi a seconda dell'età, del livello di competenze, della complessità del bisogno, delle esigenze di conciliazione, ma anche del contesto del mercato del lavoro di riferimento, dei fabbisogni espressi dalle imprese e delle concrete opportunità occupazionali. Attenzione specifica è poi dedicata all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

I **beneficiari del Programma GOL** possono essere differenziati a seconda di diverse caratteristiche:

- *beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;*
- *lavoratori fragili o vulnerabili:* giovani NEET (meno di 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, nonché lavoratori maturi (55 anni e oltre);
- *beneficiari di ammortizzatori sociali in assenza di rapporto di lavoro* (disoccupati percepitori di NASPI o DIS-COLL);
- *beneficiari del sostegno al reddito di natura assistenziale* per i quali sia prevista una condizionalità all'erogazione del beneficio (già percepitori del Reddito di cittadinanza);
- *disoccupati con minori opportunità* occupazionali, indipendentemente dalla presenza di un sostegno al reddito: disoccupati di lunga durata (da almeno 6 mesi), altri lavoratori con minori opportunità occupazionali (giovani e donne, anche non in condizioni fragilità), lavoratori autonomi che cessano l'attività o con redditi molto bassi;
- *lavoratori con redditi molto bassi* (i cosiddetti *working poor*), il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo sia inferiore alla soglia dell'incapienza, secondo la disciplina fiscale.

Articolata è la mappa dei **percorsi nei servizi** contemplati dal Programma, i quali vanno dal *reinserimento lavorativo* per profili più facilmente occupabili al *percorso di aggiornamento (upskilling)* per migliorare competenze specifiche, alla *riqualificazione con attività formative più intense e specifiche (reskilling)*, a *percorsi di inclusione e ricollocazione* nei casi di bisogni complessi, ovvero in presenza di ostacoli e barriere che vanno oltre la dimensione lavorativa.

Con **delibera del 9-5-2022, n. 5**, l'ANPAL ha ridisegnato il quadro operativo dei servizi relativi al programma GOL, sostituendo la "strumentazione" finora in uso per la profilazione dei candidati ai servizi con nuovi criteri **"quantitativi"** e **"qualitativi"**, per consentire agli operatori dei Centri per l'Impiego di valutare in modo più accurato il livello di occupabilità dei beneficiari del programma GOL.

La delibera e i relativi allegati, più in particolare, intervengono sugli strumenti per l'attuazione dell'assessment, tanto sulla profilazione quantitativa che su quella qualitativa, e sulla revisione degli standard dei servizi di GOL e le relative unità di costo standard.

La **profilazione quantitativa** è la raccolta di dati per valutare il livello di occupabilità degli utenti, sfruttando pienamente gli archivi di dati amministrativi condivisi e completati dalle dichiarazioni del lavoratore al momento della registrazione quale disoccupato (DID), e comunicati dal datore di lavoro al momento dell'attivazione o della cessazione di un posto di lavoro.

La fase di **valutazione qualitativa** (*assessment*) è finalizzata a far emergere le specifiche necessità delle persone nella ricerca di lavoro oppure di aggiornamento/riqualificazione delle competenze o di supporto da parte della rete dei servizi territoriali (ad es. socio-sanitari o di conciliazione).

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con D.M. 30 marzo 2024, ha provveduto all'aggiornamento del Programma GOL, in particolare nella parte dedicata ai beneficiari, di cui è **ampliata** la platea. L'accesso al programma viene infatti esteso ai destinatari delle nuove misure di sostegno al reddito (**Assegno di inclusione e Supporto per la formazione e il lavoro**), nonché a **tutti i disoccupati** indipendentemente dal genere, dall'età anagrafica e dalla durata della condizione di disoccupazione. Inoltre, nello sviluppo dei percorsi di lavoro e inclusione, è previsto che possano svolgere un ruolo gli enti del Terzo Settore, quali organismi in grado di prendere in carico beneficiari con bisogni complessi avvicinandoli al mercato del lavoro.

Infine, i percorsi di GOL, focalizzati sull'inclusione lavorativa, sono stati potenziati con l'aggiunta di attività formative brevi e l'eliminazione del limite minimo di ore di formazione.

1.4.5 Il Sistema duale

Quando si parla di "Sistema duale" si fa riferimento al **modello di formazione professionale alternata tra scuola e lavoro**, che vede le istituzioni formative e i datori di lavoro fianco a fianco nel processo formativo. Tale modello, mutuato dalla cultura tedesca e diffuso in molti Paesi del Nord Europa, ha avuto notevole incidenza nel più recente dibattito politico italiano, nell'ottica di adottare le misure di medio-lungo periodo per ridurre i tassi di disoccupazione, principalmente nella fascia di età compresa fra i 15 e i 24 anni.

Nella indicata direzione, la L. 107/2015 (*Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione*) e il D.Lgs. 81/2015 hanno operato un rafforzamento dell'asse formazione-lavoro, finalizzato alla creazione di un sistema organicamente integrato. In tempi più recenti, gli indicatori di disoccupazione e inattività hanno posto l'Italia in cima alle statistiche europee, con segnali di ulteriore aggravio per effetto della crisi pandemica, richiedendo dunque ulteriori sforzi nel promuovere programmi e investimenti che, valorizzando l'esperienza della Garanzia Giovani e della sperimentazione del Sistema duale, facilitino le transizioni tra mondo dell'istruzione e della formazione e quello del lavoro.

Tra le cause imputabili alla precaria condizione occupazionale giovanile in Italia vi è senza dubbio il disallineamento tra il sistema educativo e formativo della scuola e il mondo del lavoro, concepiti come due contesti separati fisicamente e temporalmente. La difficoltà di integrazione e contaminazione tra apprendimento scolastico e mondo del lavoro ha contribuito a rendere ulteriormente precaria la condizione dei giovani italiani nel mercato del lavoro e ad acuire il tasso di disoccupazione.

Al fine di promuovere l'occupazione dei giovani e l'acquisizione di nuove competenze tecniche e trasversali, il PNRR, nell'ambito della Mission 5 *"Inclusione e coesione"*, tra le misure dettate in materia di *"Politiche per il lavoro"* (M5C1), ha previsto il rafforzamento del **"Sistema duale"** e, insieme, dell'istituto dell'apprendistato in un'ottica di *matching* tra istruzione e formazione e mercato del lavoro (Investimento *"Sistema duale"*). Tale intervento si colloca nel più ampio contesto del PNC, che ha lo scopo di favorire l'introduzione di una formazione meglio rispondente alle esigenze delle imprese e dei nuovi modelli produttivi, riducendo il *mismatch* tra le competenze richieste dal mercato del lavoro e i programmi formativi del sistema di istruzione e formazione.

Di fatto il Duale, come percorso professionalizzante con una forte componente di formazione sul lavoro, viene a collocarsi in maniera sempre più decisa come affiancamento all'offerta formativa ordinaria.

Quale strumento che intende favorire l'occupabilità giovanile, promuovendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, contrastare la dispersione scolastica, nonché colmare lo skill gap, il Sistema duale rappresenta una delle misure maggiormente incentivate per gli obiettivi di occupabilità e di occupazione di medio e lungo termine del Paese, valorizzando in tal modo l'infrastruttura formativa di tutte le Regioni italiane.

Il PNRR non interviene sull'impianto normativo e istituzionale del Sistema duale, limitandosi ad accrescere le risorse a disposizione delle Regioni, istituzioni competenti in materia di istruzione e formazione professionale, per aumentarne l'offerta.

1.4.6 Il Fondo Nuove Competenze (FNC)

Il Fondo Nuove Competenze completa, insieme al programma GOL e al Sistema duale, il Piano Nazionale Nuove Competenze nato con il PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) per riformare il mercato del lavoro italiano in ottica *"europea"*.

Istituito in via sperimentale presso l'Anpal con il D.L. 77/2020 (cd. decreto rilancio) per contrastare gli effetti economici indotti dall'epidemia Covid-19, è divenuto nel tempo intervento strutturale a sostegno dei datori di lavoro che intendano investire nella formazione dei propri dipendenti sulle tematiche emergenti risultanti da processi di innovazione, colmando l'obsolescenza delle competenze dei lavoratori e rilanciando di conseguenza la competitività delle imprese.

Il **Fondo Nuove Competenze**, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, si configura nella sostanza quale **contributo destinato alle imprese, pubbliche e private, che intendano investire sulla formazione dei propri dipendenti**.

In particolare, il Fondo consente alle imprese, di qualunque settore e dimensione, di poter rimodulare (temporaneamente) l'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive, e decidere di utilizzare una parte di esso per far svolgere ai propri dipendenti attività di formazione e riqualificazione. L'individuazione dei fabbisogni da parte del datore di lavoro, formalizzata in appositi accordi sindacali, in termini di nuove o maggiori competenze, è legata all'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo, di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa ed è funzionale all'aggiornamento/incremento delle competenze del lavoratore, anche finalizzate a favorire percorsi di ricollocazione in altre realtà lavorative.

I contenuti formativi sono perlopiù orientati a uno *upskilling* digitale e alla transizione verso processi produttivi e di servizio remotizzati, sia nella direzione di competenze

soft (gestione dell'autonomia lavorativa, autoresponsabilità, *work-life balance*, abilità di comunicazione, cultura del feedback ecc.) che di competenze hard (gestione degli *strumenti elettronici*, lavorazione tramite *strumenti cloud, cybersecurity*).

Individuato il fabbisogno formativo per la specifica azienda, il settore o il territorio, si assicura l'aggiornamento professionale richiesto ponendo a carico del Fondo gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi di contributi previdenziali e assistenziali. Restano a carico delle imprese i costi della formazione (docenti e aule), per i quali è possibile il ricorso ai Fondi interprofessionali. L'istruttoria delle istanze di contributo è gestita dall'ANPAL, mentre l'erogazione del contributo è eseguita direttamente dall'INPS, ma sempre su richiesta dell'ANPAL.

L'obiettivo è sostenere aziende e lavoratori attraverso lo sviluppo di competenze e una formazione mirata alla persona, soddisfacendo i fabbisogni emergenti delle imprese che desiderano investire nel proprio capitale umano e rimanere competitive nell'ambito di un contesto in continua evoluzione.

Con il **D.L. 48/2023** (cd. decreto lavoro, conv. dalla L. 85/2023) è stato confermato un incremento delle risorse sul Fondo Nuove Competenze attingendo a risorse della programmazione 2021-2027 della Politica di Coesione europea e a quelle provenienti dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus, identificate in sede di programmazione.

Le risorse aggiuntive serviranno a finanziare gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritti a decorrere dal 2023.

1.5 Il sistema degli ammortizzatori sociali

Con il termine ammortizzatori sociali si fa riferimento ad un articolato **sistema di tutela e sostegno al reddito dei lavoratori interessati da sospensioni temporanee della prestazione di lavoro, ovvero che sono in procinto di perdere o hanno perso il posto di lavoro**.

Il fondamento di tale sistema di tutele può essere rinvenuto nell'art. 38 della Costituzione, il quale specifica, al comma 2, che ai lavoratori devono essere garantiti mezzi adeguati alle loro esigenze in caso di particolari eventi che possono verificarsi durante la vita lavorativa e impediscono di produrre redditi sufficienti alla propria sussistenza. Le misure previste dal legislatore si differenziano a seconda che il lavoratore rimanga ancora in forza all'azienda (**ammortizzatori in costanza di rapporto**) oppure venga licenziato (**ammortizzatori alla cessazione del rapporto**); inoltre, in questi ultimi anni di grave crisi economica, con l'entrata in scena degli **ammortizzatori sociali in deroga** sono state estese tali tutele anche a una platea di beneficiari che ne ne sarebbe rimasta esclusa.

La filosofia di fondo che oggi ispira il mercato del lavoro vede gli ammortizzatori sociali **vincolati ad una condizionalità** rispetto ad un percorso attivo di ricerca di un nuovo impiego. In sostanza, si va verso un sistema nel quale l'attenzione rivolta ai disoccupati ed ai soggetti fruitori di misure di sostegno al reddito non è mirata soltanto ad assicurare loro mezzi di sostentamento ma anche a favorirne quanto prima una nuova occupazione.

Pertanto, i disoccupati e i fruitori di misure di sostegno al reddito vengono presi in carico dai Servizi per l'Impiego (pubblici e privati accreditati), profilati ed accompagnati in

un percorso finalizzato alla ricerca di occupazione, che passa anche attraverso azioni di orientamento, formazione, riqualificazione e ricollocazione.

Fino alle riforme del 2012-2015 (essenzialmente *riforma Fornero e Jobs act*), l'Italia si è caratterizzata per un sistema di ammortizzatori sociali protettivo, rivolto al comparto del lavoro dipendente a tempo indeterminato, con qualche diversità settoriale e categoriale. Al di fuori di tale perimetro le coperture rimanevano frammentarie e poco efficaci. Le politiche di protezione sociale in favore dei disoccupati, infatti, risultavano estremamente frammentate in ragione di talune variabili (il settore economico di appartenenza, la dimensione dell'impresa, il tipo di contratto, la tipologia di licenziamento, collettivo o individuale) e iniquamente sbilanciate in favore dei lavoratori delle grandi imprese a rischio di disoccupazione.

Nel tempo si sono andate stratificando numerose modifiche, alcune assunte in via provvisoria e poi confermate, altre adottate come surrogati di interventi di politica industriale, altre ancora per venire incontro ad esigenze del singolo comparto o addirittura della singola impresa.

La riforma Fornero del 2012 e il *Jobs act* del 2014-2015 hanno provveduto a ridisegnare il complesso e intricato sistema degli ammortizzatori sociali. L'obiettivo è stato quello, più volte sottolineato, di un adeguamento ai modelli di *welfare* più diffusi nei Paesi europei, nei quali i rischi di esclusione sociale derivanti dalla disoccupazione e dalla precarietà del lavoro vengono scongiurati ricorrendo a politiche di *welfare to work* che combinano il *sistema di sussidi*, diretti al sostegno del reddito per i casi di disoccupazione e di mobilità nel mercato del lavoro, e le *politiche attive*, realizzate mediante incentivi all'occupazione e all'imprenditorialità, servizi al lavoro, percorsi mirati di formazione e di riqualificazione professionale, nonché di stabilizzazione per i lavoratori flessibili.

Gli **obiettivi del processo di riforma** sono stati fondamentalmente quattro: 1) restituire una struttura logica ai vari istituti, ripristinando le rispettive specificità funzionali e regole di accesso; 2) porre fine agli utilizzi "in deroga" o alle applicazioni straordinarie degli ammortizzatori; 3) eliminare le varianti settoriali o categoriali, non rispondenti a principi di equità; 4) collegare in maniera organica la fruizione degli ammortizzatori con le politiche attive del lavoro.

Successivamente, la legge di bilancio per il 2022 (L. 234/2021) ha inteso **realizzare una universalizzazione e razionalizzazione del sistema degli ammortizzatori sociali**, indispensabile per fronteggiare le trasformazioni, governare le instabilità del mercato del lavoro e supportare le transizioni occupazionali. Detta riforma mira al completamento del processo di universalizzazione delle tutele, attraverso un'adeguata protezione per tutti i lavoratori (sia in costanza di rapporto che in mancanza di occupazione), pur nel quadro di una differenziazione delle tecniche protettive che consente di cogliere la strutturale elasticità delle dinamiche dei diversi settori produttivi e mediante la piena applicazione del principio assicurativo nei meccanismi di tutela. L'ambizione è stata quella di costruire un **modello di welfare inclusivo**, seguendo il principio dell'universalismo differenziato, accrescendo il grado di equità generale del sistema e rafforzando il collegamento tra erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, formazione professionale e politiche attive.

Il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali realizzato dalla L. 234/2021 ha coinvolto le disposizioni relative sia agli ammortizzatori riconoscibili in caso di disoccupazione involontaria sia agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Per una trattazione dettagliata del sistema complessivo degli ammortizzatori sociali si rinvia al Libro III di questo Volume (capp. 16 e 17).



Concorsi nei CENTRI per l'IMPIEGO e AGENZIE REGIONALI per il LAVORO

Manuale e quesiti per tutte le prove d'esame



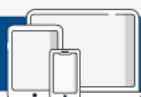
Principale promotore delle scelte didattiche e alla guida di un'organizzazione, il **Dirigente Scolastico** deve possedere, oltre alle **competenze giuridiche e amministrative**, precise **abilità socio-psico-pedagogiche, relazionali e organizzative**.

A tale scopo, questo testo fornisce un quadro generale delle tematiche correlate alla **pedagogia**, alla **didattica**, alla **psicologia evolutiva** e dell'**apprendimento** e alla organizzazione degli **ambienti di apprendimento** descrivendo i principali **modelli pedagogici** che maggiormente hanno influenzato il sistema educativo italiano, soprattutto nella formulazione dei **documenti programmatici** (Indicazioni e Linee guida).

Sono illustrate le più importanti **teorie delle organizzazioni** e del **management** e viene trattato il tema della **leadership** e della **comunicazione**, aspetto anch'esso determinante per la figura del Dirigente Scolastico.

L'**ultima Parte**, totalmente nuova, è dedicata ai **processi di autovalutazione** e alle conseguenti azioni di miglioramento in un'ottica di **Total Quality Management**.

Questa **quarta edizione** risulta ampliata ed aggiornata alla luce del **Regolamento sul concorso per Dirigente scolastico (Decreto 13 ottobre 2022, n. 194)**.



IN OMAGGIO
ESTENSIONI ONLINE

Software di
simulazione

Test di
verifica

Le **risorse di studio** gratuite sono accessibili per 18 mesi dalla propria area riservata, previa registrazione al sito edises.it. Il **software** consente di esercitarsi su un vastissimo database e **simulare** le prove.



EdiSES
edizioni



blog.edises.it



infoconcorsi.edises.it



€ 44,00



9 788836 229505