

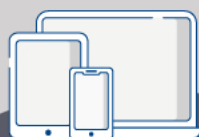
CONCORSI

165 ADDETTI CPI PIEMONTE LAVORO

97 Tecnici servizi per l'impiego (cat. C)

68 Specialisti politiche del lavoro (cat. D)

MANUALE e QUESITI
per la **prova scritta**
e il **colloquio**



IN OMAGGIO

ESTENSIONI ONLINE:
APPROFONDIMENTI
TEST DI VERIFICA
SOFTWARE DI SIMULAZIONE



EdiSES
edizioni

MANUALE
E QUESITI

CONCORSI

165 ADDETTI CPI PIEMONTE LAVORO

97 Tecnici servizi per l'impiego (cat. C)

68 Specialisti politiche del lavoro (cat. D)

MANUALE e QUESITI per la **prova scritta** e il **colloquio**

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**



registrati al sito **edises.it**



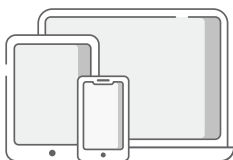
attendi l'email di conferma per perfezionare la registrazione



torna sul sito **edises.it** e segui 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**

Concorsi

165 ADDETTI CPI PIEMONTE LAVORO

97 Tecnici servizi per l'impiego (cat. C)
68 Specialisti politiche del lavoro (cat. D)

MANUALE e QUESITI
per la **prova scritta** e il **colloquio**



Concorsi 165 addetti CPI Piemonte Lavoro
I Edizione, 2022
Copyright © 2022 EdiSES Edizioni S.r.l. – Napoli

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
2026 2025 2024 2023 2022

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: PrintSprint S.r.l. – Napoli

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

ISBN 978 88 3622 702 0

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

Legislazione in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego. Il Reddito di cittadinanza (Rdc)


Sezione I POLITICHE DEL LAVORO

Capitolo 1 Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro	3
Capitolo 2 Il PNRR e le politiche per il lavoro.....	12
Capitolo 3 Il sistema degli ammortizzatori sociali.....	24

Test di verifica..... 


Sezione II SERVIZI PER L'IMPIEGO

Capitolo 1 I soggetti che esercitano l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro	46
Capitolo 2 I soggetti coinvolti nella gestione delle politiche attive.....	67
Capitolo 3 L'attività di intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta.....	100

Test di verifica..... 


Sezione III POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO (CPI)

Capitolo 1 Il Piano di rafforzamento dei Centri per l'impiego (CPI).....	113
Capitolo 2 Il Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego.....	119

Test di verifica..... 

Sezione IV INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE, COLLOCAMENTO MIRATO E REDDITO DI CITTADINANZA (RDC)

Capitolo 1 I principi generali in materia di incentivi all'occupazione.....	129
Capitolo 2 Incentivi donna e over 50	141
Capitolo 3 Il collocamento mirato e gli incentivi a tutela della disabilità	149
Capitolo 4 Assunzioni agevolate di percettori di sostegno al reddito	174
Capitolo 5 Gli incentivi all'occupazione giovanile	180
Capitolo 6 Il Reddito di cittadinanza (Rdc): soggetti beneficiari, calcolo e richiesta	187
Capitolo 7 Il Reddito di cittadinanza (Rd): Patto per il lavoro e Patto per l'inclusione sociale, sanzioni e incentivi	199


Test di verifica..... 



Libro II

Tecniche di ricerca attiva del lavoro


Capitolo 1 Il processo di ricerca del lavoro e le competenze.....	215
Capitolo 2 Gli strumenti di ricerca di lavoro	225

Test di verifica.....	
-----------------------	---

Libro III

I fondi europei: disciplina e gestione


Capitolo 1 Quadro complessivo dei finanziamenti europei.....	241
Capitolo 2 La politica di coesione economica, sociale e territoriale.....	247
Capitolo 3 La regolamentazione della politica di coesione	250
Capitolo 4 La gestione dei finanziamenti europei.....	255
Capitolo 5 Il FSE+ (Fondo Sociale Europeo plus)	264
Capitolo 6 Il Next Generation EU (NGEU)	273

Test di verifica.....	
-----------------------	---

Libro IV

Elementi di ordinamento statale, regionale e degli enti locali

Capitolo 1 La Costituzione	281
Capitolo 2 Il Parlamento	283
Capitolo 3 Il Presidente della Repubblica.....	289
Capitolo 4 Il Governo	294
Capitolo 5 Il sistema giurisdizionale	298
Capitolo 6 La Corte costituzionale	303
Capitolo 7 Gli organi ausiliari di rilevanza costituzionale.....	307
Capitolo 8 Il sistema delle autonomie territoriali: le Regioni e gli altri enti territoriali	310
Capitolo 9 Le fonti del diritto	321


Test di verifica.....	
-----------------------	---

Libro V

Diritto amministrativo


Sezione I ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

Capitolo 1 La Pubblica Amministrazione e il diritto amministrativo.....	339
Capitolo 2 Le situazioni giuridiche soggettive.....	350
Capitolo 3 L'organizzazione amministrativa	356
Capitolo 4 Atti e provvedimenti amministrativi.....	372
Capitolo 5 La patologia dell'atto amministrativo.....	381
Capitolo 6 I contratti della Pubblica Amministrazione.....	389
Capitolo 7 I beni pubblici e l'espropriazione per pubblica utilità.....	404
Capitolo 8 I controlli.....	411
Capitolo 9 La responsabilità della Pubblica Amministrazione	416
Capitolo 10 Il sistema delle tutele	421

Test di verifica 


Sezione II PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO E DIRITTO DI ACCESSO

Capitolo 1 L'attività della Pubblica Amministrazione.....	427
Capitolo 2 I documenti amministrativi: dal cartaceo al digitale.....	433
Capitolo 3 Il procedimento amministrativo	448
Capitolo 4 Il diritto di accesso e l'accesso civico.....	470

Test di verifica 


Sezione III TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Capitolo 1 Gli obblighi di trasparenza e le misure per prevenire la corruzione.....	484
Capitolo 2 La gestione delle risorse umane e le misure anticorruzione.....	501


Test di verifica 

Sezione IV TRATTAMENTO E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Capitolo 1 La protezione dei dati personali nel Codice della privacy e nel GDPR.....	515
Capitolo 2 La disciplina del trattamento dei dati.....	520
Capitolo 3 Le tipologie di trattamento dei dati personali.....	532
Capitolo 4 La sicurezza dei dati personali e loro violazione.....	538
Capitolo 5 La tutela dell'interessato: mezzi di ricorso e sanzioni.....	541


Test di verifica 

Sezione V Il lavoro alle dipendenze delle PP.AA.

Capitolo 1 La disciplina generale e l'instaurazione del rapporto di lavoro.....	550
Capitolo 2 Lo svolgimento del rapporto di lavoro.....	570
Capitolo 3 Il sistema di gestione delle <i>performance</i>	588
Capitolo 4 La responsabilità del dipendente, il sistema sanzionatorio e la cessazione del rapporto di lavoro.....	592
<i>Test di verifica</i>	

Libro VI

Reati contro la Pubblica Amministrazione

Capitolo 1 I delitti contro la Pubblica Amministrazione in generale.....	609
Capitolo 2 I delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione (articoli da 314 a 335- <i>bis</i> c.p.).....	615
Capitolo 3 I delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione.....	646
<i>Test di verifica</i>	

Premessa

Per il potenziamento dei Centri per l'Impiego (CPI), l'**Agenzia Piemonte Lavoro (APL)** ha indetto due concorsi per l'assunzione di complessive **165 unità**, 97 da inquadrare nella categoria C (*Tecnici dei servizi per l'impiego*) e 68 nella categoria D (*Specialisti delle politiche del lavoro*).

La procedura selettiva prevede una *prova scritta* e un *colloquio finale*. Questo volume riporta una **trattazione manualistica** delle materie richieste per la **prova scritta e per il colloquio di entrambi i profili**: *politiche a sostegno dell'occupazione (D.Lgs. 150/2015) e servizi per l'impiego (in particolare quelli forniti dai CPI sulla base del D.M. 4/2018, il reddito di cittadinanza e il collocamento mirato), tecniche di ricerca attiva del lavoro, fondi europei e loro rendicontazione (nello specifico i progetti a valere sul FSE+ e sul programma GOL), ordinamento statale, regionale e degli enti locali, elementi di diritto amministrativo (organizzazione e attività, procedimento e accesso, trasparenza e anticorruzione, privacy, lavoro nella P.A.) e reati contro la P.A.*

Tra il materiale online è disponibile un'estensione sulla disciplina specifica del **mercato del lavoro in Piemonte e sull'ordinamento dell'Agenzia Piemonte Lavoro (APL)** e sintesi di **informatica e inglese**.

Ogni capitolo della parte teorica è completato da un **questionario di verifica** (*disponibile tra il materiale online*) che consente di verificare il livello di preparazione raggiunto ed eventualmente ritornare sugli argomenti che meritano un ripasso e un approfondimento. Grazie al **software online**, accessibile gratuitamente nell'area riservata, sarà possibile effettuare ulteriori verifiche e simulare lo svolgimento della prova concorsuale.

Ulteriori materiali didattici 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
infoconcorsi.edises.it



Indice

Libro I

Legislazione in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego. Il Reddito di cittadinanza (Rdc)

Sezione I POLITICHE DEL LAVORO

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

1.1	Definizione e caratteristiche delle politiche del lavoro	3
1.1.1	Nozione e finalità	3
1.1.2	Funzioni sociali	3
1.2	Le politiche attive e passive	4
1.2.1	Distinzioni	4
1.2.2	Le politiche attive	5
1.2.3	Le politiche passive	6
1.3	Cenni sull'evoluzione del mercato del lavoro in Italia	7
1.3.1	I primi provvedimenti di superamento del monopolio pubblico	7
1.3.2	La legge Biagi e il decreto attuativo	8
1.3.3	Il Jobs Act e i decreti attuativi	8
1.3.4	Le politiche attive in Italia: la necessità di un cambiamento	9
1.3.5	La legge di bilancio 2022	10

Capitolo 2 Il PNRR e le politiche per il lavoro

2.1	Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)	12
2.2	Il PNRR approvato dal Governo Draghi	12
2.3	I settori di investimento del Piano	13
2.3.1	Temi strategici e priorità trasversali	13
2.3.2	Le missioni e le componenti del Piano	14
2.3.3	Il PNRR e le politiche per il lavoro	16
2.3.4	Obiettivi strategici della riforma	16
2.4	Il Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC)	18
2.4.1	I programmi chiave	18
2.4.2	Il Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)	18
2.4.3	Il Sistema duale	21
2.4.4	Fondo Nuove Competenze 2022	22
2.5	Il Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso	23

Capitolo 3 Il sistema degli ammortizzatori sociali

3.1	Finalità degli ammortizzatori e vincolo di condizionalità	24
3.2	Il riordino degli ammortizzatori sociali nella legge di bilancio 2022	25
3.3	Gli ammortizzatori sociali per disoccupazione	25
3.3.1	Le prestazioni di disoccupazione	25



3.3.2	La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).....	26
3.3.3	La prestazione per disoccupazione dei lavoratori parasubordinati (DIS-COLL)....	27
3.3.4	L'Assegno di ricollocazione (AdR)	28
3.3.5	L'indennità per la disoccupazione involontaria dei lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS)	30
3.4	Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro	31
3.4.1	Generalità	31
3.4.2	La Cassa Integrazione Guadagni (CIG) (D.Lgs. 148/2015)	31
3.4.3	La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) (artt. 9-18 D.Lgs. 148/2015)	33
3.4.4	La Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) (artt. 19-25-ter D.Lgs. 148/2015)	34
3.4.5	La CIGS per cessazione di attività	36
3.4.6	Accordo di transizione occupazionale (art. 22-ter D.Lgs. 148/2015)	37
3.4.7	Condizionalità e formazione (art. 25-ter D.Lgs. 148/2015)	37
3.4.8	I Fondi di solidarietà (artt. 26-40 D.Lgs. 148/2015)	38
3.4.9	I contratti di solidarietà difensivi (art. 21 D.Lgs. 148/2015)	40
3.4.10	I contratti di espansione (art. 41 D.Lgs. 148/2015)	42
3.5	Gli ammortizzatori sociali in deroga.....	43
3.5.1	Generalità	43
3.5.2	Cassa Integrazione guadagni in Deroga (CIGD)	43
3.5.3	Mobilità in deroga.....	45

Test di verifica.....



Sezione II SERVIZI PER L'IMPIEGO

Capitolo 1 I soggetti che esercitano l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro

1.1	Le politiche attive del lavoro e i Servizi per l'Impiego	46
1.2	Gli operatori del mercato del lavoro e l'attività di intermediazione	47
1.3	L'evoluzione dei Servizi per l'Impiego: dal monopolio pubblico alla graduale apertura ad altri soggetti dell'attività di intermediazione	48
1.4	I soggetti pubblici: i Centri per l'Impiego (CPI)	50
1.4.1	I servizi per il lavoro e il ruolo dei CPI.....	50
1.4.2	Lo Sportello dedicato al lavoro autonomo.....	51
1.4.3	Prospettive di riforma dei Centri per l'Impiego	52
1.5	I soggetti privati: le Agenzie per il Lavoro	53
1.5.1	Disciplina comune	53
1.5.2	Le Agenzie di somministrazione	55
1.5.3	Le Agenzie di intermediazione	56
1.5.4	Le Agenzie di ricerca e selezione del personale	57
1.5.5	Le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale	58
1.6	Altri soggetti autorizzati all'intermediazione	59
1.6.1	I regimi particolari di autorizzazione.....	59
1.6.2	Le autorizzazioni regionali	60
1.6.3	Il sistema di accreditamento nazionale e regionale	61
1.6.4	L'Albo nazionale dei soggetti accreditati.....	62
1.6.5	I criteri per l'accreditamento dei servizi per il lavoro (D.M. 11-1-2018)	63

Capitolo 2 I soggetti coinvolti nella gestione delle politiche attive

2.1	La Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro	67
2.2	Le competenze del Ministero del lavoro	68
2.3	L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)	91
2.3.1	Istituzione e ruolo dell'Agenzia	91
2.3.2	Funzioni e compiti	92
2.3.3	Composizione dell'ANPAL	93
2.3.4	ANPAL Servizi	94
2.4	Le competenze delle Regioni	95
2.5	Il percorso per accedere ai Servizi per il Lavoro	96
2.6	I Servizi e le misure di politica attiva del lavoro	98

Capitolo 3 L'attività di intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta

3.1	Lo stato di disoccupazione e la DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità)	100
3.1.1	La nozione di stato di disoccupazione nel D.Lgs 150/2015	100
3.1.2	La nozione di stato di disoccupazione dopo il D.L. 4/2019	100
3.1.3	La DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità)	102
3.2	Il profilo di occupabilità e la profilazione	102
3.3	Il Patto di servizio personalizzato (PSP)	104
3.4	I meccanismi di condizionalità	105
3.5	L'offerta di lavoro congrua	106
3.6	Il sistema sanzionatorio	108
3.7	Il Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro (SIU)	109
3.8	La Borsa Continua Nazionale del Lavoro (BCNL) e il portale "Cliclavoro"	111

Test di verifica**Sezione III POTENZIAMENTO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO (CPI)****Capitolo 1 Il Piano di rafforzamento dei Centri per l'impiego (CPI)**

1.1	Inquadramento generale	113
1.2	Il rafforzamento dei Centri pubblici per l'impiego	114
1.3	Il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro	115
1.3.1	I decreti 74/2019 e 59/2020	115
1.3.2	Il rafforzamento del capitale infrastrutturale dei CPI	117
1.3.3	L'implementazione dei servizi per lo svolgimento di attività connesse all'erogazione del Reddito di cittadinanza	118
1.3.4	Il rafforzamento del personale dei CPI, sia sul fronte del potenziamento dell'organico che della base professionale	118

Capitolo 2 Il Piano regionale di potenziamento dei Centri per l'impiego

2.1	Obiettivi, linee di intervento e finalità del Piano	119
2.1.1	Obiettivi generali e strategia dell'Agenzia Piemonte Lavoro (APL)	119
2.1.2	Criteri chiave dell'azione di implementazione dei CPI	120
2.1.3	Comunicazione coordinata sulle politiche attive del lavoro e sui servizi offerti	121
2.1.4	Potenziamento dei sistemi informativi e transizione digitale	122
2.2	Il rafforzamento delle competenze degli operatori dei CPI	123
2.2.1	La valorizzazione delle risorse umane	123
2.2.2	La formazione	124



2.3	Il rafforzamento strumentale e infrastrutturale delle sedi dei CPI.....	125
2.4	Potenziamento dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro.....	127
2.5	Conclusioni.....	127

Test di verifica.....



Sezione IV INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE, COLLOCAMENTO MIRATO E REDDITO DI CITTADINANZA (RDC)

Capitolo 1 I principi generali in materia di incentivi all'occupazione

1.1	Nozione di incentivo	129
1.2	L'individuazione dei possibili beneficiari	129
1.3	La trasparenza nelle misure di incentivo occupazionale.....	130
1.4	I principi generali della normativa europea.....	131
1.4.1	Il divieto di aiuti di Stato	131
1.4.2	Il regime <i>de minimis</i>	131
1.5	I principi generali nella normativa nazionale	132
1.5.1	Le disposizioni del D.Lgs. 150/2015.....	132
1.5.2	L'incremento occupazionale netto	134
1.5.3	Il cumulo dei periodi	135
1.5.4	Il tardivo invio della comunicazione obbligatoria	135
1.5.5	Gli obblighi di regolarità contributiva	135
1.6	La trasferibilità dell'incentivo	137
1.6.1	La cessione del contratto	137
1.6.2	Il lavoro in somministrazione	138
1.6.3	L'appalto di servizi	138
1.6.4	L'apprendistato	139
1.7	La continuità dopo la crisi: il fenomeno del workers buyout.....	139

Capitolo 2 Incentivi donna e over 50

2.1	Il basso tasso di occupazione femminile.....	141
2.2	L'analisi degli incentivi nella riforma Fornero	141
2.2.1	L'operatività in luogo del contratto di inserimento	141
2.2.2	Gli incentivi per le donne (e gli uomini) con almeno 50 anni.....	142
2.2.3	Gli incentivi per le donne prive di impiego regolarmente retribuito	142
2.2.4	L'intervento della legge di bilancio 2021	143
2.2.5	I settori caratterizzati dal tasso di disparità uomo-donna maggiore del 25%	144
2.3	Assunzioni agevolate in sostituzione di assenti per congedo di maternità.....	144
2.4	Benefici contributivi per l'assunzione di persone detenute o internate.....	145
2.5	Premialità contributiva di parità	146
2.6	Il PNRR e le misure incentivanti per l'occupazione femminile.....	147

Capitolo 3 Il collocamento mirato e gli incentivi a tutela della disabilità

3.1	Quadro normativo di riferimento	149
3.2	Il collocamento mirato	152
3.2.1	I soggetti beneficiari	152
3.2.2	L'attività del Comitato tecnico e dei Centri per l'Impiego (CPI)	153
3.2.3	Le quote di riserva	155
3.2.4	Modalità di calcolo delle quote di riserva.....	155
3.2.5	Compensazioni territoriali	156

3.2.6	Sospensioni, esclusioni ed esoneri	157
3.2.7	Gli accomodamenti ragionevoli	158
3.3	Le procedure di assunzione	159
3.3.1	Disciplina generale.....	159
3.3.2	L'assunzione mediante chiamata nominativa	160
3.3.3	L'assunzione mediante avviamento al lavoro	160
3.3.4	L'assunzione mediante concorso con riserva.....	161
3.3.5	L'assunzione con stipula di convenzioni	161
3.4	Disposizioni specifiche per il pubblico impiego	165
3.5	Incentivi per l'assunzione di persone disabili	167
3.5.1	Natura dell'incentivo	167
3.5.2	Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.....	168
3.5.3	I rapporti incentivati	168
3.5.4	Requisiti per la fruibilità dell'incentivo	169
3.5.5	La durata del beneficio.....	170
3.5.6	Coordinamento con altri incentivi.....	170
3.5.7	Esclusioni, oneri e compensazioni.....	171
3.6	Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.....	171
3.7	Incentivi per le startup a vocazione sociale con dipendenti a spettro autistico	172

Capitolo 4 Assunzioni agevolate di percettori di sostegno al reddito

4.1	Incentivo per assunzioni di percettori di NASpI.....	174
4.2	Incentivo per assunzioni di percettori di CIGS.....	174
4.3	L'Accordo di transizione occupazionale e gli incentivi previsti.....	175
4.4	L'Accordo di ricollocazione e gli incentivi previsti.....	176
4.5	L'apprendistato professionalizzante: incentivi ordinari e per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori	177
4.5.1	Incentivi ordinari	177
4.5.2	Regime contributivo dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione.....	178

Capitolo 5 Gli incentivi all'occupazione giovanile

5.1	Le politiche di contrasto al fenomeno della disoccupazione giovanile	180
5.1.1	Disoccupazione giovanile, soggetti inattivi e NEET.....	180
5.1.2	Le misure adottate in ambito europeo	180
5.2	L'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile.....	181
5.2.1	La previsione nella legge di bilancio 2018	181
5.2.2	La previsione nelle leggi di bilancio successive.....	182
5.2.3	Decontribuzione SUD.....	183
5.3	Il programma europeo Garanzia giovani (<i>Youth Guarantee</i>)	184
5.4	Incentivo per l'assunzione di giovani diplomati	185
5.5	Il Fondo per finanziare autoimpiego e autoimprenditorialità.....	185
5.6	Assunzione di giovani genitori precari con figli minori	186

Capitolo 6 Il Reddito di cittadinanza (Rdc): soggetti beneficiari, calcolo e richiesta

6.1	Istituzione del Reddito di cittadinanza e della Pensione di cittadinanza (art. 1)	187
6.2	Soggetti beneficiari (art. 2)	187
6.2.1	Requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno.....	188
6.2.2	Requisiti reddituali e patrimoniali.....	188

6.2.3	Godimento di beni durevoli	189
6.2.4	Assenza di misure cautelari e condanne pregresse	190
6.3	Disposizioni inerenti la composizione del nucleo familiare (art. 2, commi 3 e 5)	190
6.4	Rdc, NASpl e DIS-COLL (art. 2, comma 8)	190
6.5	Composizione e calcolo (art. 3, commi 1-4)	191
6.6	Limiti di importo (art. 3, comma 4)	191
6.7	Decorrenza, durata ed erogazione (art. 3, commi 5-7)	192
6.8	Fruizione del beneficio (art. 3, commi 14 e 15)	192
6.9	Variazione delle condizioni occupazionali, patrimoniali e del nucleo familiare (art. 3, commi 8-12)	192
6.9.1	Variazione delle condizioni occupazionali	192
6.9.2	Variazione delle condizioni patrimoniali	193
6.9.3	Variazione del nucleo familiare	194
6.10	Richiesta, verifica ed erogazione del beneficio (art. 5)	194
6.10.1	Richiesta del beneficio (art. 5, commi 1 e 2)	194
6.10.2	Riconoscimento e verifica del beneficio (art. 5, commi 3-5)	195
6.10.3	Erogazione del beneficio Carta Rdc (art. 5, commi 6 e 6-bis)	196
6.10.4	A agevolazioni tariffe gas ed elettricità (art. 5, comma 7)	197
6.10.5	La rinuncia al Reddito di cittadinanza o alla Pensione di cittadinanza	197

Capitolo 7 Il Reddito di cittadinanza (Rdc): Patto per il lavoro e Patto per l'inclusione sociale, sanzioni e incentivi

7.1	Patto per il lavoro e Patto per l'inclusione sociale (art. 4)	199
7.1.1	Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID)	199
7.1.2	Convocazione da parte del Centro per l'impiego	200
7.1.3	Valutazione preliminare	200
7.1.4	Stipula del Patto per il lavoro	201
7.1.5	Congruità dell'offerta di lavoro	202
7.2	Piattaforme digitali per l'attivazione e la gestione dei Patti (art. 6)	204
7.3	Sanzioni per violazione degli obblighi in materia di Rdc (art. 7)	205
7.3.1	Violazioni punite con la reclusione e con la revoca retroattiva del beneficio (art. 7, commi 1-4)	205
7.3.2	Violazioni punite con la decadenza dal beneficio (art. 7, commi 5-6)	206
7.3.3	Violazioni punite con la decurtazione dal beneficio (art. 7, commi 7-9)	207
7.3.4	Irrogazione delle sanzioni (art. 7, comma 10)	208
7.3.5	Nuova richiesta del Rdc (art. 7, comma 11)	208
7.3.6	Obblighi di comunicazione a carico di Centri per l'impiego, Comuni, INPS, Agenzia delle entrate, INL (art. 7, comma 12-15)	208
7.3.7	Sospensione del beneficio (art. 7-ter)	209
7.4	Incentivi a favore di imprese, enti di formazione accreditati e beneficiari del Rdc (art. 8)	209
7.4.1	Incentivi per le imprese che assumono beneficiari del Rdc (art. 8, commi 1-3, 5 e 7)	209
7.4.2	Incentivi per le Agenzie di lavoro	211
7.4.3	Benefici per l'Ente di formazione o Fondi paritetici (art. 8, comma 2)	211
7.4.4	Benefici per i percettori del Rdc (art. 8, comma 4)	212
7.5	Assegno di ricollocazione (art. 9)	212

Test di verifica



Libro II

Tecniche di ricerca attiva del lavoro

Capitolo 1 Il processo di ricerca del lavoro e le competenze

1.1	I passaggi fondamentali	215
1.2	La raccolta delle informazioni	215
1.3	La definizione degli obiettivi professionali	217
1.4	Il bilancio di competenze	218
1.4.1	Nozione.....	218
1.4.2	Obiettivi e costruzione del bilancio di competenze.....	219
1.5	Dal concetto di competenza al costrutto di competenza chiave	219
1.6	La declinazione europea delle competenze chiave	221
1.7	Le soft skill	222
1.8	Il Servizio di certificazione delle competenze	223

Capitolo 2 Gli strumenti di ricerca di lavoro

2.1	Ricerca passiva e ricerca attiva di lavoro	224
2.2	Il <i>curriculum vitae</i>	225
2.2.1	Descrizione e finalità dello strumento.....	225
2.2.2	Il curriculum cronologico	227
2.2.3	Il curriculum funzionale.....	227
2.2.4	Il curriculum vitae europeo	227
2.2.5	La lettera di presentazione	229
2.3	Il video- <i>curriculum</i>	229
2.3.1	Descrizione e finalità dello strumento	229
2.3.2	Alcuni consigli da seguire.....	230
2.4	Il portfolio digitale	231
2.4.1	Descrizione e finalità dello strumento.....	231
2.4.2	Creare un portfolio online	233
2.5	Lo story telling.....	234
2.6	Il colloquio di selezione	234
2.7	Gli annunci di lavoro	235
2.8	La rete di relazioni: il networking.....	236
2.9	Servizi di incontro fra domanda e offerta di lavoro.....	236
2.10	Il portale Servizi Europei per l'Impiego (EURES)	236
2.11	I placement universitari	238

Test di verifica



Libro III

I fondi europei: disciplina e gestione

Capitolo 1 Quadro complessivo dei finanziamenti europei

1.1	Il QFP, le risorse proprie e il NGEU.....	241
-----	---	-----



1.2	Il Quadro Finanziario Pluriennale (QFP)	241
1.3	Il Next Generation EU (NGEU) e i programmi finanziabili.....	242
1.4	Le risorse proprie dell'Unione.....	243
1.5	Finanziamenti, programmi tematici e strumenti finanziari	244
1.5.1	Gestione diretta, indiretta e concorrente.....	244
1.5.2	Caratteristiche dei finanziamenti diretti.....	244
1.5.3	Programmi tematici	245
1.5.4	Strumenti finanziari	246

Capitolo 2 La politica di coesione economica, sociale e territoriale

2.1	Le disposizioni dei trattati	247
2.2	La politica di coesione dopo il Trattato di Lisbona	248
2.3	Il Pilastro europeo dei diritti sociali e il Green Deal	249

Capitolo 3 La regolamentazione della politica di coesione

3.1	Quadro generale	250
3.2	Il regolamento RDC (Regolamento sulle Disposizioni Comuni)	251
3.3	Obiettivi generali e tematici della politica di coesione.....	251
3.4	Ripartizione geografica dei fondi.....	252
3.5	Il FESR, Interreg e il Fondo di coesione.....	252
3.5.1	Il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR).....	252
3.5.2	La Cooperazione territoriale europea (CTE) e Interreg	253
3.5.3	Il Fondo di coesione	253
3.6	Il Fondo sociale europeo+ (FSE+)	253
3.7	Fondo per la transizione giusta (JTF)	254
3.8	Il Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA)	254

Capitolo 4 La gestione dei finanziamenti europei

4.1	Le condizioni abilitanti	255
4.2	L'Accordo di partenariato (AP)	256
4.2.1	Il Codice di condotta sul partenariato.....	256
4.2.2	Preparazione e presentazione dell'Accordo di partenariato	257
4.2.3	Contenuto dell'accordo.....	257
4.2.4	Approvazione e modifica dell'Accordo	258
4.2.5	L'Accordo di partenariato dell'Italia	259
4.3	I Programmi Operativi (PO)	259
4.4	La gestione dell'Accordo di partenariato e dei programmi operativi	260
4.5	La verifica dell'Accordo di partenariato e dei Programmi Operativi. Il sistema di gestione e controllo (SI.GE.CO.)	261
4.6	Il trasferimento di risorse	262
4.7	Il disimpegno.....	263

Capitolo 5 Il FSE+ (Fondo Sociale Europeo plus)

5.1	Contesto sociale e base giuridica di riferimento	264
5.2	Le componenti del FSE+	265
5.3	Gli obiettivi del FSE+	265
5.4	Le disposizioni comuni in regime di gestione concorrente	266
5.4.1	Disciplina generale.....	266
5.4.2	I requisiti di concentrazione tematica	266

5.4.3	Il rispetto della Carta dei diritti.....	267
5.4.4	Il Partenariato.....	267
5.4.5	Le azioni innovative	267
5.4.6	Le spese ammissibili.....	268
5.4.7	Le misure contro la deprivazione materiale.....	268
5.5	Gli obiettivi operativi della componente EaSI.....	269
5.6	La partecipazione di Paesi terzi	271
5.7	Il Comitato FSE+	271

Capitolo 6 Il Next Generation EU (NGEU)

6.1	Le ragioni del Next Generation EU e le sue peculiarità	273
6.2	Il quadro giuridico	273
6.3	Le principali misure del NGEU: il RRF e il ReactEU	274
6.4	I pilastri del RRF e i principi orizzontali.....	275
6.5	Il ReactEU (Assistenza alla ripresa per la coesione e i territori d'Europa)	277

Test di verifica



Libro IV

Elementi di ordinamento statale, regionale e degli enti locali

Capitolo 1 La Costituzione

1.1	Nozione e distinzione fra Costituzione formale e materiale	281
1.2	Dallo Statuto albertino alla Costituzione repubblicana.....	281
1.3	La struttura della Costituzione italiana.....	282

Capitolo 2 Il Parlamento

2.1	La struttura del Parlamento	283
2.1.1	Nozioni introduttive.....	283
2.1.2	L'organizzazione interna delle Camere.....	284
2.2	Il funzionamento del Parlamento	285
2.2.1	Durata in carica.....	285
2.2.2	Sedute parlamentari e deliberazioni.....	285
2.2.3	Il Parlamento in seduta comune	286
2.3	Lo <i>status</i> dei parlamentari	286
2.3.1	Il divieto del mandato imperativo	286
2.3.2	Le prerogative parlamentari.....	286
2.4	Le funzioni del Parlamento.....	287
2.4.1	La funzione legislativa.....	287
2.4.2	La funzione di indirizzo politico	287
2.4.3	La funzione di controllo	287
2.5	L'approvazione del bilancio	288



Capitolo 3 Il Presidente della Repubblica

3.1	Il ruolo del Capo dello Stato nell'ordinamento italiano	289
3.2	L'elezione del Presidente della Repubblica	289
3.3	La controfirma ministeriale	290
3.4	Le prerogative del Presidente della Repubblica	290
3.5	I poteri del Presidente della Repubblica	291
3.6	Gli atti del Presidente della Repubblica	292
3.7	La supplenza del Presidente della Repubblica.....	293

Capitolo 4 Il Governo

4.1	Le vicende dell'Esecutivo	294
4.1.1	Ruolo istituzionale, formazione e fiducia parlamentare	294
4.1.2	La crisi di Governo.....	295
4.2	La struttura del Governo	295
4.2.1	Il Presidente del Consiglio dei Ministri	295
4.2.2	I Ministri, i sottosegretari e i Viceministri	295
4.2.3	Il Consiglio dei Ministri	296
4.3	La responsabilità dei membri del Governo	296
4.4	Il funzionamento del Governo	297

Capitolo 5 Il sistema giurisdizionale

5.1	I principi costituzionali che disciplinano l'attività giurisdizionale	298
5.1.1	La funzione giurisdizionale nella Costituzione.....	298
5.1.2	Il giudice naturale	298
5.1.3	Il divieto di istituzione di giudici speciali o straordinari	298
5.1.4	Il diritto alla tutela giurisdizionale.....	299
5.1.5	Il diritto di difesa e la riparazione degli errori giudiziari	299
5.1.6	Il principio del contraddittorio e l'obbligo di motivazione dei provvedimenti giurisdizionali	299
5.1.7	L'obbligatorietà dell'azione penale	300
5.1.8	Il giusto processo.....	300
5.1.9	La partecipazione del popolo all'amministrazione della giustizia.....	300
5.2	Giudici ordinari e giudici speciali	300
5.3	Status giuridico dei magistrati.....	301
5.4	Il Consiglio Superiore della Magistratura (CSM)	302

Capitolo 6 La Corte costituzionale

6.1	Il ruolo e le competenze della Corte costituzionale nell'ordinamento italiano	303
6.2	Composizione della Corte e <i>status</i> dei giudici	303
6.3	Il controllo di legittimità costituzionale delle leggi	304
6.4	I conflitti di attribuzione.....	305
6.4.1	I conflitti fra poteri dello Stato	305
6.4.2	I conflitti fra Stato e Regioni e fra Regioni	306
6.5	Il giudizio di accusa contro il Presidente della Repubblica.....	306
6.6	Il giudizio di ammissibilità del referendum abrogativo.....	306

Capitolo 7 Gli organi ausiliari di rilevanza costituzionale

7.1	Concetti generali	307
-----	-------------------------	-----


7.2	Il Consiglio di Stato.....	307
7.3	La Corte dei conti	307
7.3.1	Funzioni e articolazioni	307
7.3.2	Controlli esterni	308
7.3.3	Controlli interni	308
7.3.4	Attribuzioni giurisdizionali.....	309
7.4	Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)	309
7.5	Il Consiglio Supremo di Difesa (CSD)	309

Capitolo 8 Il sistema delle autonomie territoriali: le Regioni e gli altri enti territoriali

8.1	Le Regioni	310
8.1.1	L'ordinamento regionale italiano e la sua attuazione	310
8.1.2	Gli organi regionali.....	311
8.1.3	L'autonomia statutaria delle Regioni e il limite dell'armonia con la Costi- tuzione	313
8.1.4	L'autonomia amministrativa regionale.....	314
8.1.5	L'autonomia finanziaria	315
8.2	Gli altri enti territoriali	316
8.2.1	Evoluzione della disciplina in materia di enti locali	316
8.2.2	Il Comune.....	316
8.2.3	La Provincia.....	317
8.2.4	La Città metropolitana.....	317
8.3	I controlli sugli enti territoriali	318
8.3.1	Il controllo sugli atti e sugli organi delle Regioni.....	318
8.3.2	Il controllo sulla gestione da parte della Corte dei conti	319
8.3.3	I controlli sostitutivi	319
8.4	I rapporti fra Stato, Regioni ed enti locali.....	319
8.4.1	Il raccordo fra i diversi livelli di governo e la leale collaborazione	319
8.4.2	Il Consiglio delle Autonomie locali (CAL)	320
8.4.3	Le Conferenze fra lo Stato, le Regioni e le Autonomie locali.....	320

Capitolo 9 Le fonti del diritto

9.1	Fonti di cognizione e fonti di produzione.....	321
9.2	Le fonti-fatto. La consuetudine	321
9.3	Le fonti-atto e la loro classificazione	322
9.4	La Costituzione e le fonti di rango costituzionale	323
9.4.1	La Costituzione e i suoi caratteri.....	323
9.4.2	I caratteri della Costituzione italiana	323
9.4.3	Le leggi di revisione costituzionale e le altre leggi costituzionali	324
9.4.4	I limiti alla revisione costituzionale.....	324
9.5	Le leggi ordinarie.....	325
9.5.1	Concetti introduttivi	325
9.5.2	La riserva di legge e il principio di legalità	325
9.5.3	I vincoli derivanti dall'ordinamento internazionale ed europeo	326
9.6	I decreti-legge.....	326
9.7	I decreti legislativi	328
9.7.1	La delega legislativa	328
9.7.2	I testi unici e i codici di settore	328
9.8	Il referendum abrogativo.....	329

9.8.1	Finalità e procedimento	329
9.8.2	I rapporti fra funzione legislativa e referendum	330
9.9	Le fonti derivanti dal diritto internazionale	330
9.9.1	Le diverse fonti dell'ordinamento internazionale	330
9.9.2	La consuetudine internazionale	331
9.9.3	I trattati internazionali	331
9.10	Le fonti del diritto dell'Unione	331
9.11	Gli statuti regionali	333
9.12	Le leggi regionali	334
9.12.1	Il riparto di competenze legislative fra Stato e Regioni	334
9.12.2	La competenza legislativa delle Regioni	334
9.12.3	La competenza legislativa dello Stato	334
9.12.4	Il procedimento di approvazione delle leggi regionali	335
9.13	Le fonti degli enti locali	335
<i>Test di verifica</i>		

Libro V

Diritto amministrativo

Sezione I ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ

Capitolo 1 La Pubblica Amministrazione e il diritto amministrativo

1.1	L'amministrazione pubblica	339
1.1.1	La nozione di Pubblica Amministrazione e di diritto amministrativo	339
1.1.2	La Pubblica Amministrazione nella Costituzione	340
1.2	Le fonti del diritto amministrativo: i regolamenti	340
1.2.1	Caratteristiche generali	340
1.2.2	Tipologie di regolamenti	342
1.2.3	Il procedimento di formazione dei regolamenti	343
1.2.4	I regolamenti regionali	343
1.3	Le altre fonti del diritto amministrativo	344
1.3.1	Gli atti amministrativi generali	344
1.3.2	Le ordinanze di necessità e urgenza	345
1.3.3	Gli atti interni, le circolari, la prassi amministrativa	345
1.4	L'attività amministrativa	346
1.4.1	Caratteri generali	346
1.4.2	Atti e provvedimenti amministrativi	347
1.4.3	Gli atti di alta amministrazione e gli atti politici	348

Capitolo 2 Le situazioni giuridiche soggettive

2.1	Nozione	350
2.2	Il diritto soggettivo, il diritto potestativo e la potestà	350
2.3	L'interesse legittimo	352
2.3.1	Nozione	352
2.3.2	Interessi pretensivi e interessi oppositivi	353
2.3.3	Interessi diffusi, collettivi e semplici (o amministrativamente protetti)	354
2.4	Le situazioni giuridiche passive	354

Capitolo 3 L'organizzazione amministrativa

3.1	Nozioni di ente, organo e ufficio	356
3.2	L'organo amministrativo	357
3.2.1	Definizioni e caratteristiche dell'organo amministrativo	357
3.2.2	Le diverse tipologie di organi.....	357
3.2.3	La competenza	358
3.2.4	L'esercizio della competenza da parte di soggetti diversi dal titolare dell'organo	358
3.2.5	L'incompetenza.....	359
3.2.6	Il funzionario di fatto.....	359
3.2.7	La <i>prorogatio</i>	360
3.3	Il decentramento amministrativo.....	360
3.3.1	Le disposizioni costituzionali	360
3.3.2	Le possibili forme di decentramento.....	361
3.3.3	Decentramento e autonomia: il valore della sussidiarietà.....	361
3.4	Gli enti pubblici.....	362
3.4.1	Profili generali.....	362
3.4.2	Le principali tipologie di enti pubblici.....	362
3.4.3	Gli enti privati di interesse pubblico.....	364
3.4.4	I rapporti fra gli enti	364
3.5	L'organismo di diritto pubblico e l'impresa pubblica	365
3.6	L'articolazione burocratica dello Stato.....	366
3.6.1	Concetti generali.....	366
3.6.2	La funzione del Presidente del Consiglio dei Ministri	366
3.6.3	I Ministeri	367
3.6.4	Il Ministro	367
3.6.5	Le Agenzie	368
3.7	Le Autorità indipendenti.....	368
3.7.1	Indipendenza, neutralità e imparzialità delle Autorità	368
3.7.2	Le Autorità attualmente operanti	369
3.8	L'Amministrazione statale periferica e le Amministrazioni statali non territoriali.....	370
3.9	Gli enti locali territoriali	371

Capitolo 4 Atti e provvedimenti amministrativi

4.1	Atti e provvedimenti amministrativi.....	372
4.1.1	Concetti generali.....	372
4.1.2	Atti di amministrazione attiva, consultiva e di controllo	372
4.2	Struttura, contenuto ed efficacia del provvedimento amministrativo.....	373
4.2.1	Caratteri generali	373
4.2.2	Gli elementi essenziali	373
4.2.3	Gli elementi accidentali.....	374
4.2.4	I requisiti.....	375
4.2.5	Struttura, contenuto e fine	375
4.2.6	La motivazione	376
4.2.7	L'efficacia.....	377
4.3	Le autorizzazioni	377
4.3.1	L'autorizzazione e le figure affini	377
4.3.2	La segnalazione certificata di inizio attività (SCIA)	378
4.4	La concessione	379
4.5	I provvedimenti ablatori	380

Capitolo 5 La patologia dell'atto amministrativo

5.1	Gli stati patologici e l'invalidità dell'atto	381
5.2	La nullità dell'atto	382
5.2.1	Il regime giuridico della nullità	382
5.2.2	La carenza di potere	382
5.2.3	Nullità e inesistenza	383
5.3	L'annullabilità dell'atto	383
5.3.1	I vizi di legittimità	383
5.3.2	L'incompetenza relativa	384
5.3.3	L'eccesso di potere	384
5.3.4	La violazione di legge e la mera irregolarità	385
5.3.5	La riemissione di provvedimenti annullati per vizi di atti endoprocedimentali	385
5.4	L'istituto dell'autotutela	386
5.5	L'autotutela decisoria	386
5.5.1	Gli atti di ritiro	386
5.5.2	Gli atti di convalescenza	387
5.5.3	Gli atti di conservazione	388

Capitolo 6 I contratti della Pubblica Amministrazione

6.1	L'attività di diritto privato della Pubblica Amministrazione	389
6.1.1	L'autonomia negoziale delle amministrazioni pubbliche	389
6.1.2	Contratti di diritto comune, diritto speciale e ad oggetto pubblico	389
6.1.3	Contratti attivi e passivi	390
6.2	La legislazione nazionale ed europea dei contratti pubblici	391
6.2.1	Le fonti della contrattualistica pubblica	391
6.2.2	Il Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016)	391
6.2.3	La distinzione tra appalti e concessioni	392
6.3	La formazione del contratto e l'obbligo dell'evidenza pubblica	393
6.3.1	Inquadramento dell'istituto	393
6.3.2	L'evidenza pubblica negli appalti	393
6.4	La deliberazione (o determinazione) a contrarre	394
6.5	La scelta del contraente	395
6.5.1	Le tradizionali procedure di gara	395
6.5.2	Le procedure innovative	397
6.5.3	Gli strumenti dell'e-procurement	397
6.5.4	I criteri di aggiudicazione della gara	397
6.6	L'aggiudicazione, l'approvazione e la stipula del contratto	398
6.7	L'esecuzione del contratto	398
6.8	La collaborazione tra pubblico e privato	399
6.8.1	Il partenariato pubblico-privato (PPP)	399
6.8.2	Gli strumenti del partenariato	400
6.9	Il contenzioso	402
6.9.1	Gli strumenti deflattivi del contenzioso e le procedure stragiudiziali	402
6.9.2	Le procedure giudiziali	403

Capitolo 7 I beni pubblici e l'espropriazione per pubblica utilità

7.1	I beni pubblici e la loro classificazione	404
7.2	L'uso dei beni pubblici da parte dei privati	405
7.3	I beni privati e la potestà ablatoria della Pubblica Amministrazione	406

7.4	L'espropriazione per pubblica utilità	406
7.4.1	Ambito applicativo	406
7.4.2	I soggetti	407
7.4.3	La dichiarazione di pubblica utilità	407
7.4.4	L'indennità di espropriazione	407
7.4.5	La retrocessione del bene	408
7.4.6	La cessione volontaria	408
7.5	L'occupazione legittima e l'occupazione senza titolo	409
7.5.1	L'occupazione legittima	409
7.5.2	L'occupazione senza titolo	409
7.5.3	Il procedimento espropriativo semplificato	410
7.6	Le requisizioni	410

Capitolo 8 I controlli

8.1	I controlli pubblici	411
8.2	Il passaggio dalla cultura dell'adempimento alla cultura della valutazione	412
8.3	Le tipologie di controllo nel D.Lgs. 286/1999	413
8.4	Il controllo di regolarità amministrativa e contabile	413
8.5	Il controllo di gestione	414
8.6	Il controllo strategico	414
8.7	Il controllo sulla qualità dei servizi	415

Capitolo 9 La responsabilità della Pubblica Amministrazione

9.1	Gli elementi costitutivi dell'illecito della Pubblica Amministrazione	416
9.2	La responsabilità della Pubblica Amministrazione per lesione di diritti soggettivi	417
9.3	La responsabilità per lesione di interessi legittimi	418
9.4	Ulteriori ipotesi di responsabilità della Pubblica Amministrazione	419
9.4.1	La responsabilità derivante da atto lecito	419
9.4.2	Il danno da ritardo	419
9.4.3	Il danno da disturbo	420

Capitolo 10 Il sistema delle tutele

10.1	La tutela dei diritti e degli interessi	421
10.2	I ricorsi amministrativi	421
10.2.1	Nozione e tipologie	421
10.2.2	La definitività dell'atto	422
10.2.3	Profili procedurali	422
10.3	La tutela in sede giurisdizionale amministrativa	423
10.3.1	Il sistema di giurisdizione amministrativa	423
10.3.2	Il Codice del processo amministrativo e gli organi di giustizia amministrativa	423
10.3.3	La giurisdizione del giudice amministrativo	424
10.3.4	La class action nei confronti delle Amministrazioni pubbliche	425
10.4	La giurisdizione del giudice ordinario	425
10.5	Le giurisdizioni amministrative speciali	426

Test di verifica



Sezione II PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO E DIRITTO DI ACCESSO

Capitolo 1 L'attività della Pubblica Amministrazione

1.1	I principi generali dell'attività amministrativa	427
1.1.1	Concetti generali	427
1.1.2	Il principio di legalità	427
1.1.3	I principi di buon andamento e imparzialità	428
1.1.4	Il principio di ragionevolezza	428
1.1.5	Il principio di sussidiarietà	428
1.1.6	Il principio di proporzionalità	429
1.1.7	Il principio di pubblicità e trasparenza	429
1.1.8	Il principio della collaborazione e della buona fede	430
1.1.9	Il principio di azionabilità delle situazioni giuridiche dei cittadini contro la Pubblica Amministrazione	430
1.1.10	Il principio di responsabilità	431
1.2	Discrezionalità amministrativa, discrezionalità tecnica e merito	431
1.3	L'attività vincolata	432

Capitolo 2 I documenti amministrativi: dal cartaceo al digitale

2.1	Nozione di documento e destinatari delle disposizioni del Testo Unico	433
2.2	Il certificato quale atto amministrativo	434
2.2.1	Nozione	434
2.2.2	Tipologie	434
2.2.3	Validità	435
2.3	Le autocertificazioni	435
2.3.1	Funzione, tipologie e validità	435
2.3.2	La dichiarazione sostitutiva di certificazioni	436
2.3.3	La dichiarazione sostitutiva di atti di notorietà	437
2.3.4	L'obbligo della sottoscrizione	437
2.3.5	I controlli	438
2.4	L'acquisizione diretta dei documenti	438
2.5	La "decertificazione" nel rapporto tra amministrazioni pubbliche e cittadini	439
2.6	L'autentica di copie	440
2.7	La legalizzazione di firme e di documenti	440
2.8	La dematerializzazione dei documenti amministrativi	441
2.9	L'informatizzazione e la digitalizzazione dell'attività amministrativa	442
2.9.1	Il quadro normativo di riferimento	442
2.9.2	La Carta della cittadinanza digitale	443
2.9.3	La firma digitale	444
2.9.4	Il documento informatico	445
2.9.5	Il Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD)	446
2.9.6	Il Difensore civico per il digitale	447

Capitolo 3 Il procedimento amministrativo

3.1	Profili generali	448
3.1.1	Definizione e riferimenti normativi	448
3.1.2	I principi del procedimento	449
3.1.3	Fasi del procedimento	450

3.2	Il Responsabile del procedimento	450
3.2.1	Procedura di nomina	450
3.2.2	Compiti del Responsabile	451
3.3	La partecipazione al procedimento amministrativo	452
3.3.1	La comunicazione di avvio del procedimento	452
3.3.2	Le deroghe all'obbligo di comunicazione	453
3.3.3	Conseguenze dell'omessa comunicazione	454
3.3.4	Il preavviso di rigetto	454
3.4	La conclusione del procedimento	455
3.4.1	La disciplina dei termini	455
3.4.2	L'inosservanza del termine e il potere sostitutivo	457
3.4.3	L'indennizzo da ritardo	457
3.4.4	Il danno da ritardo	458
3.5	Il silenzio dell'amministrazione	458
3.5.1	Profili generali	458
3.5.2	Il silenzio assenso	458
3.5.3	Il silenzio procedimentale	460
3.5.4	Il silenzio rigetto o diniego	461
3.5.5	Il silenzio inadempimento (o rifiuto)	461
3.6	La conferenza di servizi	462
3.6.1	Le diverse tipologie	462
3.6.2	La natura giuridica della conferenza di servizi	464
3.6.3	Le modalità di svolgimento e gli effetti del dissenso	465
3.6.4	La tutela delle amministrazioni dissenzienti	467
3.7	Gli accordi	467
3.7.1	Finalità degli accordi	467
3.7.2	Gli accordi procedimentali e sostitutivi	467
3.7.3	Gli accordi tra pubbliche amministrazioni	468
3.7.4	Gli accordi di programma	468
3.8	L'attività consultiva: i pareri	469

Capitolo 4 Il diritto di accesso e l'accesso civico

4.1	Il diritto di accesso: nozione, natura giuridica e oggetto	470
4.1.1	Nozione	470
4.1.2	Natura giuridica	470
4.1.3	Il documento amministrativo come oggetto del diritto di accesso	471
4.2	Le parti nel procedimento di accesso	471
4.2.1	Gli interessati	471
4.2.2	I controinteressati	472
4.2.3	Le amministrazioni pubbliche e gli altri soggetti obbligati a consentire l'accesso	472
4.3	I limiti al diritto di accesso	473
4.4	Modalità di esercizio del diritto di accesso	474
4.4.1	Accesso formale e informale	474
4.4.2	Attività istruttoria	475
4.4.3	Accoglimento, rifiuto e differimento della richiesta	475
4.5	La tutela del diritto di accesso	476
4.5.1	Le forme alternative: giurisdizionale e giudiziale	476
4.5.2	Il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale	476

4.5.3	Tutela giudiziale: il Difensore civico e la Commissione per l'accesso ai documenti	477
4.5.4	Il riesame della richiesta di accesso	477
4.6	L'accesso civico	478
4.6.1	Profili generali	478
4.6.2	Limiti all'accesso civico generalizzato	479
4.6.3	Differenza tra diritto di accesso e l'accesso civico	480
4.6.4	Modalità di esercizio del diritto	480
4.7	La disciplina del diritto di accesso negli enti locali	481
4.7.1	La disciplina specifica dettata dall'art. 10 TUEL	481
4.7.2	Il diritto di accesso dei consiglieri (art. 43 TUEL)	482

Test di verifica



Sezione III TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE


Capitolo 1 Gli obblighi di trasparenza e le misure per prevenire la corruzione

1.1	Quadro normativo e definizione del concetto di corruzione	484
1.2	Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione	485
1.2.1	Soggetti della strategia di prevenzione a livello nazionale	485
1.2.2	Soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato	486
1.3	L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)	487
1.4	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	488
1.5	Gli strumenti operativi per la lotta alla corruzione	490
1.5.1	Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)	490
1.5.2	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)	491
1.6	La trasparenza dell'attività amministrativa	493
1.6.1	La trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione	493
1.6.2	Ambito soggettivo del decreto trasparenza	494
1.6.3	Ambito oggettivo: gli obblighi di pubblicazione per finalità di trasparenza	494
1.6.4	La qualità dei dati, decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione	495
1.6.5	Trasparenza dell'attività di pianificazione e governo del territorio e del Servizio Sanitario Nazionale	496
1.6.6	Gli obblighi di pubblicazione: vigilanza e procedimento sanzionatorio	497
1.7	Il sistema di vigilanza delle norme anticorruzione	499

Capitolo 2 La gestione delle risorse umane e le misure anticorruzione

2.1	Le risorse umane e le misure di prevenzione della corruzione	501
2.2	Il Codice di comportamento	501
2.2.1	Finalità e destinatari	501
2.2.2	Obblighi a carico dei dipendenti	502
2.3	La segnalazione di illeciti e la tutela del dipendente (il cosiddetto whistleblower)	503
2.3.1	La gestione della segnalazione e l'obbligo di anonimato	503
2.3.2	Le misure di tutela del whistleblower	504
2.4	Le ulteriori misure di contrasto alla corruzione nel pubblico impiego	505
2.4.1	La rotazione del personale addetto alle aree a rischio	505
2.4.2	L'astensione in caso di conflitto di interesse	506
2.4.3	Formazione in tema di anticorruzione	507

2.5	Le misure di contrasto alla corruzione nelle varie fasi del rapporto di lavoro	508
2.5.1	Trasparenza e anticorruzione nei concorsi pubblici e nelle procedure di selezione	508
2.5.2	Il dovere di esclusività del dipendente: la disciplina in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi (art. 53 D.Lgs. 165/2001)	509
2.5.3	Le disposizioni sull'inconferibilità degli incarichi e sulle incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)	511
2.5.4	La cessazione del rapporto di lavoro e il divieto di pantouflage (cosiddette <i>revolving doors</i>)	512
2.6	L'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma a personale esterno	513

<i>Test di verifica</i>	
-------------------------------	---

Sezione IV TRATTAMENTO E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Capitolo 1 La protezione dei dati personali nel Codice della privacy e nel GDPR

1.1	Il diritto alla riservatezza	515
1.1.1	La privacy come diritto costituzionalmente tutelato	515
1.1.2	La privacy come limite alla trasparenza	516
1.2	La protezione dei dati personali: dal Codice della privacy al regolamento (UE) 2016/679	516
1.3	L'oggetto e la finalità della disciplina del Codice della privacy	517
1.4	Ambito oggettivo e territoriale di applicazione	517
1.5	Le principali definizioni in materia	518

Capitolo 2 La disciplina del trattamento dei dati

2.1	I principi generali del trattamento dei dati	520
2.2	L'interessato titolare dei dati: diritti e limitazioni	522
2.2.1	Le modalità per l'esercizio dei diritti dell'interessato	522
2.2.2	I diritti dell'interessato	522
2.2.3	Le limitazioni ai diritti dell'interessato	523
2.3	Le informazioni all'interessato	524
2.4	Il consenso al trattamento dei dati personali	525
2.4.1	Nozione e condizioni	525
2.4.2	Caratteristiche del consenso	526
2.5	Le figure di riferimento nel trattamento dei dati	526
2.5.1	Il titolare e i contitolari del trattamento	526
2.5.2	Il responsabile del trattamento ed il suo rapporto con il titolare	527
2.5.3	Il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD)	528
2.6	Ulteriori adempimenti da parte di titolari e responsabili del trattamento	528
2.7	Le Autorità di controllo	529
2.8	Le autorizzazioni generali	530
2.9	La cessazione del trattamento	530
2.9.1	Applicazione del principio di necessità e finalità	530
2.9.2	Gli adempimenti del titolare per la cancellazione dei dati	531

Capitolo 3 Le tipologie di trattamento dei dati personali

3.1	Il trattamento dei dati connessi a un compito di interesse pubblico	532
3.2	Il trattamento di categorie particolari di dati personali	533

3.3	Il trattamento dei dati genetici, biometrici e relativi alla salute	535
3.4	Il trattamento dei dati relativi a condanne penali e reati	535
3.5	Il trattamento dei dati in ambito pubblico	536

Capitolo 4 La sicurezza dei dati personali e loro violazione

4.1	La sicurezza del trattamento.....	538
4.2	La valutazione d'impatto sulla protezione dei dati.....	538
4.3	La violazione dei dati personali	539
4.3.1	La notifica all'autorità di controllo.....	539
4.3.2	La comunicazione all'interessato.....	540

Capitolo 5 La tutela dell'interessato: mezzi di ricorso e sanzioni

5.1	Le forme di tutela dell'interessato	541
5.2	La tutela amministrativa: il reclamo	542
5.2.1	Contenuto e modalità di presentazione	542
5.2.2	Procedimento.....	542
5.3	La tutela giurisdizionale dinanzi al giudice ordinario.....	543
5.3.1	L'alternatività del sistema di tutela	543
5.3.2	L'azione giudiziaria: rito, termini, ruolo del Garante	544
5.4	Le azioni aventi ad oggetto il risarcimento del danno	545
5.4.1	Risarcimento del danno da violazione del GDPR (art. 82 reg. UE 2016/679)	545
5.4.2	La responsabilità <i>pro quota</i>	545
5.4.3	Le condizioni di esonero della responsabilità.....	546
5.4.4	Le tipologie dei danni risarcibili.....	546
5.5	I comportamenti sanzionati nel Codice della privacy.....	547
5.5.1	Illeciti penali.....	547
5.5.2	Sanzioni amministrative: condizioni e procedimento	547

Test di verifica.....



Sezione V IL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE PP.AA.

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

1.1	Concetti introduttivi.....	550
1.2	Il rapporto di lavoro pubblico.....	550
1.2.1	Caratteristiche generali.....	550
1.2.2	La privatizzazione.....	551
1.3	Il sistema delle fonti	552
1.3.1	Le fonti pubblicistiche	552
1.3.2	La disciplina costituzionale	552
1.3.3	La disciplina legislativa	552
1.3.4	La disciplina applicabile agli enti locali.....	554
1.3.5	I livelli di contrattazione	554
1.3.6	Il contratto del comparto Funzioni locali.....	555
1.3.7	Il riparto fra i vari livelli di contrattazione	558
1.4	La gestione delle risorse umane e l'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione)	560
1.4.1	Finalità e ambito soggettivo	560

1.4.2	I contenuti del PIAO.....	560
1.4.3	I provvedimenti attuativi del PIAO	562
1.5	Le procedure di reclutamento e l'instaurazione del rapporto di lavoro.....	563
1.5.1	L'obbligo del concorso pubblico previsto dalla Costituzione	563
1.5.2	Le procedure alternative: stabilizzazioni, selezioni da elenchi, formazioni di elenchi di idonei e portale InPA.....	563
1.5.3	L'avviamento a selezione e le assunzioni obbligatorie.....	564
1.5.4	L'instaurazione del rapporto di lavoro	565
1.6	Il lavoro a tempo indeterminato e l'utilizzo di forme flessibili dell'attività lavorativa ..	565
1.6.1	Il lavoro subordinato a tempo indeterminato	565
1.6.2	Il lavoro flessibile.....	566
1.7	Inquadramento del personale.....	567
1.7.1	La declaratoria delle categorie	567
1.7.2	Le progressioni orizzontali e verticali	568
1.7.3	Le posizioni organizzative.....	569

Capitolo 2 Lo svolgimento del rapporto di lavoro

2.1	Concetti introduttivi	570
2.2	I diritti patrimoniali dei dipendenti	570
2.3	I diritti non patrimoniali dei dipendenti	570
2.3.1	Il diritto allo svolgimento delle mansioni proprie	571
2.3.2	Il diritto all'ufficio o al posto di lavoro	572
2.3.3	I diritti sindacali	572
2.3.4	Il diritto alla salute e sicurezza nel luogo di lavoro	572
2.3.5	Il diritto al riposo	573
2.3.6	Il diritto allo studio	573
2.3.7	Il diritto alle assenze	574
2.3.8	Il diritto a fruire dell'aspettativa	575
2.3.9	Diritto all'integrazione nell'ambiente di lavoro	575
2.4	I doveri dei dipendenti	575
2.4.1	Disciplina generale	575
2.4.2	Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	576
2.4.3	Gli obblighi del dipendente nel CCNL comparto Funzioni locali	577
2.5	Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile o in telelavoro	578
2.5.1	Lo smart working e le differenze con il telelavoro.....	578
2.5.2	La disciplina e le tutele	580
2.5.3	Lo smart working nelle amministrazioni pubbliche	580
2.6	Mutamenti nel rapporto di lavoro	582
2.6.1	Nozione di mobilità	582
2.6.2	La mobilità volontaria (o individuale).....	583
2.6.3	La mobilità obbligatoria (individuale o collettiva)	584
2.6.4	L'equiparazione dei livelli di inquadramento	585
2.6.5	Il comando, il distacco e il collocamento fuori ruolo	585

Capitolo 3 Il sistema di gestione delle *performance*

3.1	Il Sistema di misurazione e di valutazione.....	586
3.2	Le strutture e i soggetti coinvolti	587
3.2.1	Quadro d'insieme	587
3.2.2	Gli organismi indipendenti di valutazione (OIV).....	588

3.3	Il ciclo della <i>performance</i>	589
3.4	Gli obiettivi di <i>performance</i>	589
3.5	Il Piano della <i>performance</i> , la Relazione annuale e il PIAO	589
3.6	Il trattamento accessorio collegato alla performance.....	590

Capitolo 4 La responsabilità del dipendente, il sistema sanzionatorio e la cessazione del rapporto di lavoro

4.1	La responsabilità del dipendente	592
4.1.1	Il fondamento costituzionale e normativo	592
4.1.2	Le diverse tipologie di responsabilità del dipendente pubblico	592
4.1.3	La responsabilità civile verso terzi	593
4.1.4	La responsabilità amministrativa e contabile	594
4.1.5	La responsabilità penale	595
4.1.6	La responsabilità disciplinare	595
4.2	Le sanzioni disciplinari senza licenziamento	596
4.2.1	I criteri di determinazione delle sanzioni	596
4.2.2	Le sanzioni applicabili	596
4.2.3	Determinazione concordata della sanzione	598
4.3	La cessazione del rapporto di lavoro e il licenziamento.....	599
4.3.1	Cause generali di cessazione del rapporto di lavoro.....	599
4.3.2	Il licenziamento con preavviso	599
4.3.3	Il licenziamento senza preavviso	600
4.4	Il procedimento disciplinare	601
4.4.1	Titolarità del potere disciplinare	601
4.4.2	Fasi del procedimento disciplinare dinanzi all'UPD	602
4.4.3	Il procedimento disciplinare accelerato.....	604
4.4.4	Il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale	604
4.5	La sospensione cautelare del dipendente	605

Test di verifica.....



Libro VI

Reati contro la Pubblica Amministrazione

Capitolo 1 I delitti contro la Pubblica Amministrazione in generale

1.1	Considerazioni introduttive.....	609
1.2	Evoluzione della disciplina legislativa.....	609
1.3	Le qualifiche soggettive	611
1.3.1	Pubblico ufficiale (art. 357 c.p.)	611
1.3.2	Incaricato di pubblico servizio (art. 358 c.p.)	612
1.3.3	Esercente un servizio di pubblica necessità (art. 359 c.p.).....	613
1.3.4	Cessazione della qualifica soggettiva (art. 360 c.p.).....	614

Capitolo 2 I delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione (articoli da 314 a 335-bis c.p.)

2.1	I delitti di peculato.....	615
2.1.1	Il peculato (art. 314, co. 1, c.p.)	615



2.1.2	Peculato d'uso (art. 314, co. 2, c.p.)	616
2.1.3	Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)	616
2.2	Malversazione a danno dello Stato (art. 316- <i>bis</i> c.p.)	617
2.3	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316- <i>ter</i> c.p.)	618
2.4	La concussione (art. 317 c.p.)	619
2.5	I delitti di corruzione (artt. 318-322 c.p.)	621
2.5.1	Disciplina generale.....	621
2.5.2	Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)	622
2.5.3	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)	623
2.5.4	Corruzione in atti giudiziari (art. 319- <i>ter</i> c.p.)	624
2.5.5	Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319- <i>quater</i> c.p.)	625
2.5.6	Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)	627
2.6	Il fenomeno della corruzione nella prospettiva sovranazionale (art. 322- <i>bis</i> c.p.)	629
2.7	Confisca e custodia giudiziale dei beni sequestrati (artt. 322- <i>ter</i> e 322- <i>ter</i> .1 c.p.)	630
2.8	Riparazione pecuniaria (art. 322- <i>quater</i> c.p.)	631
2.9	Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)	632
2.10	Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio (art. 325 c.p.)	635
2.11	Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.)	635
2.12	Rifiuto ed omissione di atti d'ufficio (art. 328 c.p.)	636
2.13	Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (art. 329 c.p.)	638
2.14	Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.)	638
2.15	Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334 c.p.)	639
2.16	Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335 c.p.)	640
2.17	Circostanze attenuanti (artt. 323- <i>bis</i> c.p.)	640
2.18	Speciale causa di non punibilità (323- <i>ter</i> c.p.)	642
2.19	Le pene accessorie (art. 317- <i>bis</i> c.p.)	644

Capitolo 3 I delitti dei privati contro la Pubblica Amministrazione

3.1	Violenza o minaccia a un pubblico ufficiale (art. 336 c.p.)	646
3.2	Resistenza a un pubblico ufficiale (art. 337 c.p.)	647
3.3	Violenza o minaccia ad un corpo politico, amministrativo o giudiziario o ai suoi singoli componenti (art. 338 c.p.)	648
3.4	Circostanze aggravanti (art. 339 c.p.)	649
3.5	Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità (art. 340 c.p.)	650
3.6	Oltraggio a pubblico ufficiale (art. 341- <i>bis</i> c.p.)	651
3.7	Oltraggio a un Corpo politico, amministrativo o giudiziario (art. 342 c.p.)	653
3.8	Oltraggio a un magistrato in udienza (art. 343 c.p.)	654
3.9	Causa di non punibilità (art. 393- <i>bis</i> c.p.)	655
3.10	Traffico di influenze illecite (art. 346- <i>bis</i> c.p.)	656
3.11	Usurpazione di funzioni pubbliche (art. 347 c.p.)	659
3.12	Abusivo esercizio di una professione (art. 348 c.p.)	660
3.13	Violazione di sigilli (artt. 349 e 350 c.p.)	661
3.14	Violazione della pubblica custodia di cose (art. 351 c.p.)	662

3.15	Turbata libertà degli incanti (artt. 353 c.p.)	663
3.16	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)	664
3.17	Astensione dagli incanti (art. 354 c.p.)	665
3.18	Inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355 c.p.)	666
3.19	Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)	667

Test di verifica



Capitolo 1

I soggetti che esercitano l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro

1.1 Le politiche attive del lavoro e i Servizi per l'Impiego

I Servizi per l'Impiego (SPI) possono essere definiti come l'**insieme degli strumenti, delle pratiche, delle attività e delle procedure che hanno la comune finalità di promuovere e favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.**

L'operatività dei Servizi per l'Impiego si concretizza nello svolgimento di attività come l'accoglienza, l'informazione, la preselezione, l'orientamento professionale e l'accompagnamento all'inserimento lavorativo. Vi rientrano anche i compiti relativi alla tenuta e all'aggiornamento dell'**elenco anagrafico.**

Quest'ultimo è stato istituito in sostituzione delle precedenti liste di collocamento ed è disciplinato dal D.P.R. 442/2000. Si tratta di un elenco in cui sono iscritte le persone aventi l'età stabilita dalla legge per essere ammesse al lavoro e che, essendo in cerca di lavoro perché inoccupate, disoccupate oppure occupate in cerca di altro lavoro, intendono avvalersi dei servizi competenti. Riporta i dati anagrafici (*scheda anagrafica*) completi del lavoratore, nonché i dati relativi alla residenza, all'eventuale domicilio, alla composizione del nucleo familiare, ai titoli di studio posseduti, all'eventuale appartenenza alle categorie protette e allo stato occupazionale (*scheda professionale*).

L'elenco è integrato e aggiornato sulla base delle informazioni fornite dal lavoratore e, d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie provenienti dai datori di lavoro, dalle società di fornitura di lavoro temporaneo e dai soggetti autorizzati all'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro.

Il 2020 è stato un anno impegnativo per il sistema dei SPI: la pandemia ha provocato gravi danni economici e sociali e gli SPI hanno avuto (e verosimilmente avranno ancora per gli anni a venire) un ruolo chiave nell'attenuare gli impatti occupazionali della crisi. La rete dei SPI si è dovuta confrontare con nuove sfide: flessibilità degli interventi, nuove forme di lavoro (piattaforme), accompagnamento alla transizione digitale (cambiamento tecnologico, nuove professioni e organizzazioni del lavoro), superamento della distinzione politiche attive/passive e politiche sociali/lavoro.

Altro aspetto relativamente nuovo è la dematerializzazione dei servizi per il lavoro, una digitalizzazione forzata che, in vari Paesi europei, costituiva già uno standard per molte attività dei Servizi per il lavoro. La crisi ha riallineato i vari Paesi europei su questo aspetto, incrementando rapidamente la dotazione online dei CPI e dei vari uffici locali

preposti alle politiche per il lavoro e predisponendo importanti risorse in vista di una maggiore efficienza dei SPI e di un incremento dell'occupazione senza distinzione di genere.

1.2 Gli operatori del mercato del lavoro e l'attività di intermediazione

Nel nostro Paese l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro è svolto da soggetti pubblici e privati secondo un sistema misto avviato alla fine degli anni '90 con l'estensione della platea dei soggetti titolari dell'intermediazione di lavoro.

Storicamente il nostro legislatore ha avuto un atteggiamento ostile nei confronti degli intermediari privati, tanto da riservare per lungo tempo alle sole strutture pubbliche il compito di gestire tutta la procedura di avviamento al lavoro. L'intermediazione di manodopera era caratterizzata dal monopolio dello Stato, unico soggetto titolare dell'intermediazione tra chi cercava e offriva lavoro attraverso il Ministero del lavoro e la rete territoriale degli Uffici di collocamento.

Nascono con la L. 196/1997 (cosiddetto Pacchetto Treu), per la prima volta in Italia, le **Agenzie di Lavoro Interinale** autorizzate a stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo, mentre con il D.Lgs. 469/1997, oltre alla trasformazione dei vecchi uffici di collocamento in Centri per l'Impiego (CPI), viene abolito il monopolio pubblico del collocamento con l'istituzione delle **Agenzie private di mediazione**.

Pertanto, solo a partire dal D.Lgs. 469/1997 diviene chiaro che l'attività di mediazione tra domanda e offerta del lavoro non è più una "funzione pubblica", riservata a Stato o Regioni, ma è un "servizio pubblico" che, come tale, è definito dagli attori pubblici, ma può essere reso anche da soggetti privati purché "autorizzati" o "accreditati".

La regolazione del mercato del lavoro italiano è ora riconducibile al modello della **coesistenza tra operatori pubblici e privati** per l'impiego. La *governance* del mercato del lavoro non è, tuttavia, soltanto ispirata alla compresenza di operatori pubblici e privati, ma anche all'idea del loro **coordinamento e raccordo**, al fine di un migliore funzionamento del mercato del lavoro. La coesistenza è, infatti, improntata prevalentemente alla cooperazione tra soggetti pubblici e privati, piuttosto che alla loro complementarietà o alla concorrenza.

È con il D.Lgs. 276/2003 (cosiddetta riforma Biagi) che viene istituito un apposito **Albo delle Agenzie per il Lavoro** presso il Ministero del lavoro e identificato un **unico regime di autorizzazione**, ferme restando le competenze delle Regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale.

L'**autorizzazione** è il provvedimento mediante il quale lo Stato abilita operatori, pubblici e privati, denominati Agenzie per il lavoro, allo svolgimento delle attività di intermediazione ed altri servizi per il mercato del lavoro a livello nazionale (somministrazione di lavoro, ricerca e selezione di personale e ricollocazione professionale).

Lo stesso concetto di "intermediazione" viene ampliato, ricomprendendo, tra le relative attività, la raccolta dei CV, la preselezione, la costituzione della banca dati, la promozione e gestione dell'incontro domanda e offerta di lavoro, l'orientamento professionale, la progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.

L'art. 2 D.Lgs. 276/2003 definisce, infatti, l'attività di intermediazione come "*l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei*

disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo".

Gli attori pubblici che *in primis* svolgono l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro (ossia il corrispondente moderno del collocamento) sono i **Centri per l'impiego (CPI)**. Al sistema pubblico dei CPI vengono affiancate le **Agenzie per il Lavoro**, ovvero quegli operatori autorizzati, sulla base del possesso di specifici requisiti logistici, patrimoniali e professionali, ad offrire servizi relativi alla **domanda** e all'**offerta di lavoro**.

Ai CPI e alle Agenzie per il lavoro si aggiungono i soggetti di cui all'art. 6 D.Lgs. 276/2003 (**Regimi particolari di autorizzazione**) autorizzati alla sola attività di intermediazione in base al possesso di alcuni requisiti. Rientrano in questo regime: Università pubbliche e private, Istituti di scuola secondaria superiore, Comuni, Camere di Commercio, Associazioni dei datori di lavoro e Sindacati, Enti bilaterali e Patronati, Onlus che hanno come scopo la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione di attività imprenditoriali e la tutela della disabilità, Consulenti del lavoro, Gestori di siti Internet, Enpals.

L'**autorizzazione** allo svolgimento delle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale **può essere concessa anche dalle Regioni**. L'autorizzazione viene rilasciata dalla Regione in cui ha sede l'Agenzia e consente di operare solo nell'ambito ristretto al territorio regionale (art. 7 D.Lgs. 276/2003).

Le Agenzie per il lavoro autorizzate a livello nazionale e regionale sono iscritte all'**Albo informativo** delle Agenzie per il Lavoro **suddiviso in cinque sezioni** in base alla tipologia del servizio offerto.

L'iscrizione certifica quali sono gli enti autorizzati a operare legittimamente nel mercato del lavoro e rappresenta la condizione essenziale per esercitare tale attività nel campo dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e offrire i relativi servizi.

1.3 L'evoluzione dei Servizi per l'Impiego: dal monopolio pubblico alla graduale apertura ad altri soggetti dell'attività di intermediazione

In passato in Italia vigeva un monopolio pubblico dei Servizi per l'Impiego (il cosiddetto **sistema di collocamento**), dal momento che **tutte le assunzioni dovevano necessariamente passare attraverso il vaglio di uffici pubblici** a ciò deputati.

Il collocamento pubblico nasce nel periodo post bellico: la L. 264/1949 disciplina la materia della mediazione nel mercato del lavoro con **monopolio esclusivo dello Stato e divieto, sanzionato, di intermediazione privata**.

L'assunzione dei lavoratori avveniva tramite gli **Uffici di collocamento**, uffici periferici del Ministero del lavoro, capillarmente diffusi sul territorio, ai quali dovevano necessariamente rivolgersi sia le persone in cerca di lavoro sia i datori di lavoro. Il col-

locamento si basava sul principio della cosiddetta **chiamata numerica** dei lavoratori da parte delle imprese. Solo in caso di elevata professionalità o per i familiari del datore non era prevista tale procedura e la richiesta poteva essere nominativa.

In via ordinaria, pertanto, il datore di lavoro doveva presentare a tali uffici una richiesta numerica di lavoratori (poteva, cioè, indicare solo il numero dei lavoratori che aveva necessità di assumere e la qualifica professionale richiesta e non, invece, il loro nominativo); gli aspiranti ad un posto di lavoro dovevano rivolgersi a tali uffici per iscriversi nelle apposite liste. Gli Uffici disponevano l'avviamento del lavoratore, individuando coloro che avevano diritto all'assunzione sulla base di apposite *graduatorie di avviamento* (cosiddette *liste*).

La riserva dell'attività di intermediazione in favore degli organi statali trovava una giustificazione oggettiva nell'esigenza di assicurare ai lavoratori una tutela certa, imparziale e rispettosa del principio di uguaglianza, essendo obiettivo precipuo della disciplina del collocamento l'equa ripartizione delle insufficienti opportunità di lavoro. Tale sistema è gradualmente scomparso, per lasciare spazio ad un assetto in cui coesistono strutture pubbliche e soggetti privati. La modificata organizzazione del mercato del lavoro è stata conseguentemente accompagnata da nuove modalità di intervento da parte dei poteri pubblici nel mercato del lavoro, così come di gestione dei Servizi pubblici per l'Impiego.

Il processo di riforma e di modernizzazione dei SPI è stato caratterizzato da due fenomeni paralleli: da un lato, il progressivo decentramento delle competenze in materia di organizzazione dei Servizi per l'Impiego e delle politiche attive e, dall'altro, la graduale apertura del mercato del lavoro agli operatori privati.

Il trasferimento delle competenze dallo Stato, cui è stato assegnato un ruolo di coordinamento, alle Regioni è stato avviato con la **legge Bassanini (L. 59/1997)**, che ha poi trovato attuazione con il D.Lgs. 469/1997, con cui ha visto la luce l'auspicata riforma del collocamento, caratterizzata da una riorganizzazione del sistema su base regionale e locale.

Il modello di Servizi per l'Impiego delineato nel decreto prevedeva la costituzione di specifiche strutture decentrate, i **Centri per l'Impiego (CPI)**, di gestione provinciale, finalizzate all'erogazione di servizi volti a prevenire la disoccupazione, attraverso strumenti di politica attiva del lavoro, come l'orientamento, l'attivazione di tirocini formativi, l'incontro domanda/offerta di lavoro, la consulenza alle imprese e il sostegno alle fasce deboli.

Con il D.Lgs. 469/1997 nasce poi la possibilità di un'apertura nei confronti dei soggetti privati (imprese, società cooperative, enti non commerciali) che, a determinate condizioni e previa autorizzazione, vengono ammessi a svolgere attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro.

Con la **riforma Biagi (L. 30/2003)**, il processo di graduale ingresso dei soggetti privati nel sistema dei Servizi pubblici per l'Impiego giunge a compimento, determinando la fine del regime monopolistico del collocamento. In particolare, con il decreto attuativo della L. 30/2003, il D.Lgs. 276/2003, attraverso i due istituti dell'**autorizzazione** e dell'**accreditamento**, anche gli operatori privati vengono abilitati ad operare nel mercato del lavoro e a svolgere determinate funzioni definite dalla legge.

Il riordino delle funzioni in materia di occupazione e mercato del lavoro è stato a lungo sospeso fino all'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, avvenuta con la Legge delega 183/2014 del cosiddetto **Jobs Act**, che ha previsto l'adozione di

diversi decreti legislativi attuativi. È con uno di questi, il D.Lgs. 150/2015, che i CPI divengono articolazioni territoriali delle Regioni (non più delle Province) con un ruolo centrale nell'informazione, accoglienza, primo orientamento, presa in carico e profilatura delle persone in cerca di lavoro.

Il complessivo disegno tracciato dal decreto del 2015 contempla, a grandi linee:

- un **equilibrio** di fondo **tra le politiche passive di sostegno al reddito e le politiche attive**, al fine di favorire la ricollocazione del lavoratore, tramite percorsi personalizzati e l'acquisizione di nuove competenze;
- l'attribuzione al **Ministero del lavoro** di un ruolo di indirizzo del sistema, di definizione dei *livelli essenziali delle prestazioni (LEP)* in materia di politiche attive del lavoro, validi per tutto il territorio nazionale, e di monitoraggio sulle politiche e sugli interventi occupazionali;
- l'accentramento delle funzioni in capo all'**Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)** per coordinare e potenziare i Servizi per l'Impiego, per creare sinergie efficienti, per gestire i sistemi di accreditamento dei privati. I Servizi per l'Impiego comprendono, allo stato, i **Centri per l'Impiego (CPI)**, operatori pubblici coordinati dalle Regioni con compiti operativi e amministrativi, le **Agenzie per il Lavoro**, operatori privati, e gli **altri operatori autorizzati**;
- un **Patto di Servizio Personalizzato (PSP)**, con indicazione precisa delle azioni mirate per favorire l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro.

1.4 I soggetti pubblici: i Centri per l'Impiego (CPI)

1.4.1 I servizi per il lavoro e il ruolo dei CPI

Per le funzioni gestionali, la riforma operata dal D.Lgs. 150/2015 ruota attorno al Centro pubblico per l'Impiego, anche se vi è un'importante apertura rispetto al ruolo ricoperto dagli operatori privati.

L'art. 18 D.Lgs. 150/2015 prevede che, allo scopo di costituire percorsi più adeguati per l'inserimento e il reinserimento nel mercato del lavoro, le Regioni costituiscono propri uffici territoriali, denominati, appunto, **Centri per l'Impiego (CPI)**, per svolgere in forma integrata, nei confronti dei disoccupati, lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro e a rischio di disoccupazione, le seguenti **attività**:

- gestione dei servizi di collocamento e preselezione;
- promozione di iniziative e interventi di politiche attive del lavoro sul territorio;
- coordinamento territoriale per informare in modo integrato sulle attività di formazione e orientamento (professionale, avvio di nuova impresa, incontro tra domanda e offerta).

I CPI costituiscono, pertanto, il primo punto di contatto per i cittadini in cerca di occupazione e la loro missione è soprattutto quella di offrire servizi idonei a valorizzare le competenze acquisite, a delineare percorsi di aggiornamento e di riqualificazione professionale, a rafforzare le capacità di trovare lavoro in un raccordo sempre maggiore con il tessuto produttivo di riferimento e le necessità delle imprese.

Il D.Lgs. 150/2015 prevede alcune attività che possono essere erogate *in via esclusiva* dai CPI (anche se deroghe possono essere previste a livello regionale): il *profiling* del disoccupato al fine di determinare la sua distanza dal mercato del lavoro, la sua presa in carico per usufruire dei

servizi di politica attiva, la sottoscrizione del Patto di Servizio Personalizzato, il rilascio dell'Assegno di Ricollocazione (AdR) e la gestione dei meccanismi di condizionalità che prevedono l'applicazione di sanzioni nel caso in cui il destinatario della misura non rispetti gli obblighi previsti nel PSP, o nel caso in cui rifiuti un'offerta di lavoro ritenuta "congrua".

Gli altri soggetti, oltre i CPI, interessati ad operare nei servizi per l'impiego e nelle politiche del lavoro devono procedere all'accreditamento presso le singole Regioni (art. 12 D.Lgs. 150/2015). Le sole Agenzie per il lavoro, invece, possono accreditarsi presso l'ANPAL per svolgere servizi per l'impiego in tutto il territorio nazionale.

Il monitoraggio costante sui Servizi dell'Impiego evidenzia una serie di criticità che investono le strutture pubbliche sotto molteplici prospettive: dal punto di vista delle dotazioni informatiche, dei servizi erogati, delle competenze degli operatori, delle carenze organizzative, soprattutto con riferimento a figure altamente specializzate. Allo stato attuale, infatti, i Centri per l'Impiego non sembrano avere gli strumenti adatti a fronteggiare le sfide di un mercato del lavoro in continua evoluzione, in cui appare necessario un innalzamento della qualità dei servizi di inserimento lavorativo.

Gli operatori privati sono, così venuti a ricoprire un ruolo sempre più rilevante all'interno del sistema dei Servizi per il lavoro. Attraverso la loro partecipazione, che varia in base al modello di organizzazione del mercato del lavoro prescelto dalle singole Regioni, i soggetti privati contribuiscono a garantire il rispetto dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP), concernenti i diritti di tutti i cittadini ad essere assistiti attraverso una serie di servizi personalizzati ed integrati per la ricerca di un lavoro.

1.4.2 Lo Sportello dedicato al lavoro autonomo

Per quanto riguarda i lavoratori autonomi l'art. 10 L. 22-5-2017, n. 81 (cosiddetto *Jobs Act del lavoro autonomo*) ha previsto che i CPI e i soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive per il lavoro istituiscano, in ogni sede aperta al pubblico, uno Sportello dedicato al lavoro autonomo, volto a **favorire l'incontro tra offerta e domanda di lavoro**, mettendo a disposizione dei professionisti servizi e altre attività di supporto *ad hoc*.

In adempimento di tale prescrizione, è stato siglato il protocollo d'intesa tra ANPAL e Confprofessioni, che ha validità triennale e prevede che ogni Regione individui i fabbisogni specifici del territorio, supportando le Amministrazioni locali nella stipula di convenzioni.

Sono molteplici i compiti dello Sportello, cui spetterà raccogliere le domande e le offerte di lavoro autonomo, fornire le relative informazioni ai professionisti e alle imprese che ne facciano richiesta, fornire informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per l'accesso a commesse ed appalti pubblici, individuare opportunità di credito e agevolazioni pubbliche.

Lo Sportello assolve dunque alla funzione di orientare i professionisti nel mercato e di aiutarli a trovare nuove opportunità. È previsto il coinvolgimento degli ordini, delle associazioni e delle consulte di tutte le professioni, per garantire un apporto di conoscenza fondamentale per costruire un efficace sistema di servizi personalizzati disegnato sulle reali esigenze dei lavoratori autonomi.

1.4.3 Prospettive di riforma dei Centri per l'Impiego

Negli ultimi anni tutti i Paesi europei hanno introdotto significative riforme in materia di **ammodernamento dei Servizi per l'Impiego**; l'Italia, sotto questo aspetto, appare ancora molto indietro, soprattutto all'indomani del potenziamento del ruolo affidato alle strutture preordinate alla ricerca di possibilità occupazionali a fronte di un rafforzamento delle politiche attive del lavoro, accompagnato da inevitabili meccanismi di condizionalità.

Nell'evidenziata prospettiva si impone una strategia di potenziamento degli uffici territoriali costituiti dai CPI, ma anche lo sviluppo di procedure informatizzate e la definizione di strumenti integrati e coordinati di politica attiva del lavoro.

Di recente, i CPI sono tornati all'attenzione dei media e delle forze politiche e sociali, soprattutto per sottolinearne le carenze sotto molteplici profili (carenza di personale specializzato e, in generale, di personale in organico, dotazioni informatiche insufficienti, organizzazione eterogenea, con approcci, metodologie e sistemi informativi diversificati e sovente non dialoganti tra di loro), segnalando la necessità di un loro rafforzamento quale condizione per dare concretezza ed effettività alle politiche attive del lavoro e per intrecciare queste ultime con le forme di sostegno al reddito (in primo luogo NASpI e Cassa Integrazione) e con le azioni di contrasto alla povertà (si pensi al Reddito di cittadinanza).

La situazione descritta va inserita in un contesto di rilancio delle politiche attive del lavoro e di riforma dei servizi che già nel 2019 ha portato all'adozione di un **Piano straordinario di potenziamento dei CPI**, con il rinnovo delle strutture, l'incremento degli organici e la crescita professionale degli operatori.

Allo stato attuale, mentre il PNRR e il NGEU fanno del rafforzamento delle politiche attive del lavoro un asse portante della strategia nazionale di ripresa e resilienza, le Regioni tutte sono in forte ritardo sul potenziamento dei CPI.

La legge di bilancio 2022 (L. 234/2021) ha stanziato **nuove risorse per il funzionamento dei CPI**, prevedendo nuove assunzioni e l'attuazione di politiche attive del lavoro in favore dei giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni. I cosiddetti NEET devono essere accompagnati in un percorso di orientamento per trovare la loro collocazione nel mondo del lavoro attraverso dei percorsi di formazione dedicata. In tale direzione, la legge di bilancio ha previsto anche il potenziamento delle politiche attive attraverso il programma GOL, il Sistema duale e il Fondo nuove competenze.

Un organico progetto di riforma dei CPI, funzionale ad una maggiore efficienza degli stessi nell'ambito del rinnovato quadro delle politiche per il lavoro, deve prevedere:

- un **rafforzamento dell'organico** tramite l'aumento di personale, allo stato insufficiente a rispondere in maniera adeguata alle istanze di accompagnamento professionale e di ricollocazione nel mercato del lavoro;
- l'incremento delle **attività di formazione** per l'aggiornamento dell'attuale organico e un avvio di percorsi formativi *ad hoc* per i nuovi assunti, con l'obiettivo di avere un **personale altamente qualificato** in relazione ai servizi al cittadino. I servizi di orientamento, come quelli di consulenza e sostegno ai disoccupati, richiedono, infatti, un elevato grado di professionalità da parte degli addetti;
- un **rafforzamento delle strumentazioni** in dotazione al personale garantendo livelli di connessione a Internet e dotazione di tecnologiche (*hardware* e *software*) adeguate al dimensionamento del personale e ai bacini socio-economici dei CPI;

- la **realizzazione di un software unico** per integrare tutte le banche dati dei Centri per l'Impiego presenti sul territorio. Una delle cause maggiori dell'attuale inefficienza dei CPI è, infatti, proprio l'incapacità delle varie sedi di comunicare tra di loro.

L'obiettivo di tale progetto di riordino è quello di costruire un modello efficiente di *governance* in cui i Centri svolgano un duplice ruolo: da un lato, fornire alle persone i servizi di prima accoglienza e presa in carico per essere accompagnati nel percorso di ricollocazione, dall'altro quello di supportare le persone nella scelta del percorso di politica attiva più adatto a loro, anche ricorrendo all'attività dei soggetti privati accreditati. Questi ultimi, sfruttando la loro conoscenza delle diverse realtà produttive locali e la loro vicinanza alle esigenze di professionalità delle imprese, sono in grado di fornire un valido supporto ai Centri territorialmente competenti, svolgendo in maniera sinergica con gli stessi i servizi di informazione, accoglienza, primo orientamento, bilancio delle competenze e accompagnamento nell'inserimento lavorativo dei disoccupati.

1.5 I soggetti privati: le Agenzie per il Lavoro

1.5.1 Disciplina comune

La riforma Biagi (D.Lgs. 276/2003) ha affiancato ai soggetti pubblici (i CPI) le Agenzie per il Lavoro, strutture private (es. società di persone, di capitali, cooperative) autorizzate a svolgere diverse attività per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Esse hanno assunto il ruolo di quelle che una volta si chiamavano Agenzie interinali, ma le attività da loro svolte e le modalità attraverso cui queste vengono condotte sono da allora molto cambiate.

Oggi un'Agenzia per il Lavoro (APL) è un **ente autorizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ad offrire servizi relativi alla domanda e all'offerta di lavoro**. Nello specifico, l'Agenzia opera per favorire l'incontro tra le due parti con il duplice scopo di fornire alle aziende strumenti e servizi di selezione, e ai candidati un supporto per la formazione e per la ricerca di un impiego adeguato alle loro competenze e aspirazioni. Per poter operare, devono essere regolarmente iscritte in un apposito Albo istituito presso lo stesso Ministero.

Le Agenzie autorizzate possono svolgere le seguenti attività:

- somministrazione di lavoro;
- intermediazione;
- ricerca e selezione del personale;
- supporto alla ricollocazione professionale.

È inoltre previsto un processo di **accreditamento** da parte delle Regioni che consente alle Agenzie di operare a livello regionale e partecipare alla rete dei Servizi per l'Impiego.

L'**Albo Informatico** delle Agenzie per il lavoro è il registro elettronico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in cui sono iscritte le Agenzie per il lavoro autorizzate, che contiene tutte le informazioni utili e i contatti di ogni Agenzia accreditata. L'iscrizione è necessaria agli operatori per poter offrire i servizi relativi alla domanda e all'offerta di lavoro. Per il cittadino l'Albo costituisce una tutela, perché certifica quali sono gli enti effettivamente autorizzati a operare. Dal 2017 è gestito dall'ANPAL.

L'Albo è suddiviso in **cinque sezioni**, in base alla tipologia di servizio offerto:

1. **Agenzie di somministrazione di tipo “generalista”**, le quali svolgono attività di somministrazione di manodopera, di intermediazione, ricerca e selezione del personale, attività di supporto alla ricollocazione professionale (a loro è dedicata la prima sezione dell'Albo, ma rientrano anche nella terza, quarta e quinta sezione, proprio perché svolgono molteplici attività);
2. **Agenzie di somministrazione di tipo “specialista”**, elencate nella seconda sezione dell'Albo;
3. **Agenzie di intermediazione**, che offrono attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro: raccolta dei *curricula*, preselezione, promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta, formazione (inserite nella terza sezione, questo tipo di Agenzie sono iscritte automaticamente anche alla quarta e alla quinta);
4. **Agenzie di ricerca e selezione del personale**, le quali svolgono attività di consulenza finalizzata all'individuazione di candidature idonee a ricoprire posizioni lavorative su specifico incarico del committente (a loro è dedicata la quarta sezione dell'Albo);
5. **Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale**, la cui attività è effettuata su specifico incarico dell'organizzazione committente (sono iscritte alla quinta sezione).

Il Ministero del lavoro rilascia ai soggetti che presentino relativa richiesta, nel termine di 60 giorni e previa verifica della sussistenza dei **requisiti giuridici e finanziari** prescritti (art. 5 D.Lgs. 276/2003), un'**autorizzazione provvisoria** all'esercizio delle attività per le quali viene fatta richiesta di autorizzazione, provvedendo contestualmente alla iscrizione delle Agenzie nell'apposito Albo.

L'art. 5 D.Lgs. 276/2003 si preoccupa di definire i **requisiti giuridici e finanziari** necessari per l'iscrizione all'Albo informatico presso il Ministero del Lavoro. Nello specifico, si richiede:

- la costituzione dell'Agenzia nella forma di società di capitali, cooperativa o consorzio di cooperative (lett. *a*);
- sede legale o una sua dipendenza nel territorio dello Stato o di altro Stato membro dell'Unione europea (lett. *b*);
- disponibilità di uffici in locali idonei e di adeguate competenze professionali (lett. *c*);
- assenza di condanne penali in capo ad amministratori, direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza e soci accomandatari (lett. *d*);
- per i soggetti polifunzionali, non caratterizzati da un oggetto sociale esclusivo, la presenza di distinte divisioni operative gestite con strumenti di contabilità analitica tali da consentire di conoscere i dati economico-gestionali specifici (lett. *e*);
- interconnessione con la Borsa Continua Nazionale del Lavoro (lett. *f*);
- rispetto della *privacy* del lavoratore (lett. *g*).

Decorso 2 anni dal rilascio del provvedimento, entro i 90 giorni successivi, i soggetti autorizzati possono richiedere l'**autorizzazione a tempo indeterminato**, in ogni caso subordinatamente al corretto adempimento dell'attività svolta.

Decorso inutilmente i termini previsti per il rilascio dell'autorizzazione provvisoria e/o a tempo indeterminato, le domande si considerano accettate (cd. **silenzio-assenso**).

Le Agenzie autorizzate hanno l'obbligo di comunicare all'Autorità concedente, nonché alle Regioni competenti, eventuali spostamenti di sede, l'apertura di filiali o succursali, la cessazione dell'attività. Esse hanno altresì l'obbligo di fornire all'Autorità concedente ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro, ivi comprese quelle relative ai casi in cui un percettore di sussidio o in-

dennità pubblica rifiuti senza giustificato motivo un'offerta formativa, un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro, ovvero un'occupazione congrua ai sensi della legislazione vigente.

Il lavoro delle Agenzie si svolge su due fronti: quello delle **aziende** e quello dei **lavoratori**.

Nel primo caso, i committenti si rivolgono ad un'Agenzia per il lavoro quando hanno **nessità di personale**, chiedendo dunque una **consulenza** o un **supporto** per la **selezione** ad un partner strategico, che conosce molto bene il mercato del lavoro e che, come tale, è in grado di rispondere tempestivamente alle necessità delle aziende. Queste ultime, d'altro canto, rivolgendosi ad un'Agenzia per il Lavoro, non devono più preoccuparsi non solo della ricerca di personale, ma anche di tutte le procedure burocratiche relative all'attivazione dei contratti di lavoro.

Per quanto riguarda i **candidati**, questi hanno la possibilità di rivolgersi all'Agenzia del Lavoro senza alcun costo, ricevendo *servizi di orientamento e di formazione*, oltre ad un valido supporto nella *ricollocazione* e nell'*inserimento professionale*, il più possibile adeguato al proprio specifico profilo.

1.5.2 Le Agenzie di somministrazione

Le Agenzie di somministrazione di lavoro sono imprese **specializzate nell'attività di collocamento al lavoro**, svolgendo un ruolo delicato e importantissimo nel campo dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Accanto ad alcuni **requisiti generali**, validi per tutte le Agenzie, sono stati fissati **requisiti particolari per ogni tipo di Agenzia**, tenendo in considerazione la specificità dell'attività da esse svolta e facendo riferimento alla sezione di appartenenza dell'Albo. Nella richiesta di requisiti specifici, maggiore severità è riservata a quelle di *somministrazione generaliste*, alle quali è rilasciato il massimo livello di autorizzazione.

Lo strumento utilizzato dalle Agenzie di lavoro in oggetto consiste nel **contratto di somministrazione**, che, a norma dell'art. 30 D.Lgs. 81/2015, "è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore".

Questa forma contrattuale coinvolge tre soggetti: il lavoratore, l'Agenzia di somministrazione di lavoro ed il soggetto che, in concreto, si avvarrà della prestazione del lavoratore (questo potrà essere, indistintamente un'impresa, un professionista o un privato, nel caso ad esempio dei lavoratori domestici).

Non esiste, pertanto, un rapporto biunivoco tra datore di lavoro e prestatore di lavoro; il rapporto è trilaterale (somministratore – lavoratore – impresa utilizzatrice) e l'**unico rapporto di lavoro in senso stretto esiste solo tra Agenzia per il lavoro e lavoratore**. Nessun contratto intercorre tra il lavoratore e l'impresa utilizzatrice. Il prestatore di lavoro è vincolato da un rapporto di lavoro subordinato solo ed esclusivamente con l'Agenzia di somministrazione, che lo invia a svolgere la prestazione presso il soggetto che se ne gioverà in concreto (cd. **utilizzatore**). In termini pratici, l'Agenzia "presta" il lavoratore all'utilizzatore; tuttavia, solo questa è titolare dell'obbligazione retributiva e dei corrispondenti poteri disciplinari, anche se le funzioni, le mansioni ed i compiti di lavoro verranno esercitati nei confronti di un soggetto terzo. È in

questa **struttura tripartita** che risiede l'elemento caratterizzante e la peculiarità del contratto di somministrazione di lavoro.

Il trattamento economico è equiparato dalla legge a quello di un dipendente subordinato di pari qualifica e che eserciti le stesse funzioni.

La legge determina le **tipologie di società di somministrazione di lavoro**, stabilendo quali siano i margini operativi di ogni singolo tipo.

A tal proposito, si distingue tra:

- **Agenzie di somministrazione generaliste**, che posseggono gli spazi di manovra più ampi, potendo somministrare lavoratori sia a *tempo determinato* che *indeterminato*. Inoltre, possono ricercare, selezionare e somministrare prestatori di lavoro in tutti gli ambiti consentiti per legge. In aggiunta, possono svolgere anche attività di formazione per il ricollocamento al lavoro (con riferimento a quelle categorie o a quei soggetti che l'abbiano perso). Proprio per il loro carattere generalista, queste Agenzie rientrano in realtà anche nella terza, quarta e quinta sezione dell'Albo informatico, anche se è la prima quella dedicata esclusivamente a loro;
- **Agenzie di somministrazione di tipo specialistico**, le quali si occupano di individuare figure professionali somministrabili solo a *tempo indeterminato*.

La disciplina introdotta dal D.L. 87/2018 (*decreto dignità*), convertito dalla L. 96/2018, ha disposto l'applicazione estensiva alla somministrazione di lavoro delle nuove norme dettate dal decreto stesso in tema di lavoro a tempo determinato. Pertanto, al rapporto di lavoro che intercorre tra società di somministrazione e prestatore si applica la disciplina del Capo III (ad eccezione degli articoli 21, co. 2, 23 e 24) del D.Lgs. 81/2015, come modificata dal decreto dignità. In particolare, trova applicazione l'**art. 19, che obbliga a convertire il rapporto di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, se questo perduri oltre i 12 mesi**. Tale termine è prorogabile a **24 mesi** solo di fronte a specifiche esigenze dettate dalla legge ed a cause specifiche, ovvero:

- esigenze estranee all'ordinaria attività ordinaria, di natura temporanea, oggettive e dimostrabili;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

I correttivi alla somministrazione di lavoro mirano a limitare il ricorso a detto contratto, ritenuto strumento eccezionale di utilizzo di risorse umane nell'ambito dell'attività produttiva dell'utilizzatore.

1.5.3 Le Agenzie di intermediazione

Si ricorda che per "intermediazione", il D.Lgs. 276/2003 (art. 2) intende l'**attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati**, comprensiva tra l'altro:

- della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori;
- della preselezione e costituzione di relativa banca dati;
- della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- dell'effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione;
- dell'orientamento professionale;

- della progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo.

Le Agenzie di intermediazione sono, pertanto, quelle che si occupano di fare da **mediatori tra la domanda e l'offerta di lavoro**. A questo scopo possono inserire annunci, raccogliere candidature, effettuare colloqui di preselezione e successivamente, su richiesta dell'azienda committente, possono svolgere attività di formazione finalizzata all'inserimento professionale dei candidati. Infine, possono procedere all'assunzione occupandosi della documentazione e delle comunicazioni previste per il caso specifico. In considerazione dell'ampio raggio di attività cui sono abilitate, le Agenzie di intermediazione, inserite nella terza sezione dell'Albo informatico, sono anche comprese nella quarta e quinta sezione.

L'attività di intermediazione consiste dunque, in primo luogo, nel favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e, in secondo luogo, nel fornire una serie di servizi connessi o accessori di cui la legge fa un elenco esemplificativo.

Per ottenere l'autorizzazione allo svolgimento delle attività, anche le Agenzie di intermediazione devono possedere alcuni **requisiti specifici**, ulteriori rispetto a quelli richiesti in via generale per tutte le Agenzie per il lavoro, requisiti che appaiono in parte ridimensionati rispetto a quelli prescritti per le Agenzie di somministrazione.

1.5.4 Le Agenzie di ricerca e selezione del personale

Le Agenzie di ricerca e selezione del personale hanno il ruolo di consulenti per le aziende committenti, per le quali cercano di individuare i profili più adeguati alle posizioni lavorative vacanti.

La ricerca e selezione del personale è definita, sempre dall'art. 2 D.Lgs. 276/2003, come l'**attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente**, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa. Tale attività è comprensiva di:

- analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa;
- definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale;
- pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento;
- valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee;
- progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
- assistenza nella fase di inserimento dei candidati;
- verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati.

Se l'attività di intermediazione è caratterizzata dalla raccolta di *curricula* (indipendentemente dalla risposta ad annunci di lavoro) e dalla conseguente costruzione di una banca dati dei CV dei lavoratori, nell'ambito della *ricerca e selezione del personale*, invece, l'attività dell'Agenzia è volta a compiere ricerche di personale su specifico incarico del committente, per il quale si cerca di individuare i profili più adeguati alle posizioni lavorative vacanti, attraverso anche la pubblicazione e diffusione di annunci di lavoro mirati.

In quest'ambito, la **raccolta delle candidature e dei relativi CV è possibile soltanto in risposta alle specifiche campagne** e sono da utilizzare ai fini delle stesse, mentre non sarebbe possibile raccogliere CV indipendentemente dalle ricerche di personale in atto e costituirne una banca dati, in quanto queste attività andrebbero ad integrare i profili dell'attività di intermediazione, per la quale le Agenzie in oggetto non sono autorizzate.

1.5.5 Le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale

Le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale si occupano di attività finalizzate alla **ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro su incarico del committente**.

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 276/2003, per "supporto alla ricollocazione professionale" deve intendersi l'attività effettuata su specifico incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla *ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento della nuova attività*.

In relazione a detta attività di supporto si parla, più comunemente, di **outplacement**, termine con cui è identificata l'attività di società specializzate che operano a supporto della ricollocazione di uno o più dipendenti in uscita da un'azienda nella prospettiva di una nuova posizione professionale, svolgendo a vantaggio di queste persone uno specifico lavoro di autovalutazione e riqualificazione.

Si tratta, in particolare, di una qualificata consulenza e assistenza che viene offerta, su mandato dell'azienda coinvolta, al lavoratore di ogni livello che, dovendosi riproporre sul mercato del lavoro, potrà avvantaggiarsi dell'intervento specialistico di professionisti esperti nelle problematiche connesse alla riqualificazione professionale, alla gestione di carriera e al riorientamento nel contesto produttivo.

In genere le Aziende considerano l'opportunità di offrire il servizio di *outplacement*:

- **in forma individuale**, quando avviano singole trattative per la cessazione del rapporto di lavoro;
- **in forma collettiva**, quando si avviano trattative per raggiungere accordi sugli esuberanti con la controparte sindacale, a fronte di operazioni di chiusura di siti o di impianti, di trasferimenti di sedi/uffici, di mera riduzione degli organici ecc.

L'attività di ricollocazione professionale viene gestita secondo un percorso che vede, in una prima fase, un'attenzione dedicata alle caratteristiche personali, professionali e psicologiche del lavoratore/lavoratori coinvolti nella ricerca di una nuova occupazione. Una seconda fase, invece, riguarda la ricerca operativa, supportata da una serie di canali e che contempla anche lo sviluppo di *network* personali, la consultazione di siti, riviste e guide specializzate, il contatto con associazioni di categoria, società di selezione e di *head hunters*, nonché la pubblicizzazione dei profili dei candidati presso i siti dell'organizzazione che promuove la ricollocazione.

Le società di **supporto alla ricollocazione professionale** non si occupano di ricollocare il lavoratore obbligandolo a subire delle scelte, ma il loro compito è quello di accompagnarlo nel percorso di riqualificazione delle sue competenze per potersi ricollocare in un altro ambito lavorativo.

Dette società si muovono in un'ottica di complementarità con gli altri operatori, sia pubblici che privati, al fine di ricollocare i lavoratori seguiti. La loro attività si inserisce in un contesto più generale, che riguarda anche la responsabilità sociale d'impresa, con la definizione degli impegni e degli strumenti di cui questa deve farsi carico per salvaguardare la tutela dell'impiego e l'occupabilità dei lavoratori, in particolar modo nei periodi di crisi.

Un'attività professionale quale quella assolta dalle Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale, che si traduce in programmi, ossia "piani di ricollocazione" che prevedano un insieme di servizi specificamente rivolti ai lavoratori in uscita, rappresenta una misura necessaria, da sfruttare in abbinamento ai tradizionali strumenti di ammortizzazione sociale, come accade in molti Paesi europei.

1.6 Altri soggetti autorizzati all'intermediazione

1.6.1 I regimi particolari di autorizzazione

Per alcuni soggetti è prevista una disciplina particolare per il riconoscimento dell'autorizzazione ministeriale allo svolgimento della sola attività di intermediazione nel mercato del lavoro. L'art. 6 D.Lgs. 276/2003 ha, infatti, regolamentato i cosiddetti regimi particolari di autorizzazione in base ai quali sono abilitati a svolgere **attività di intermediazione**:

- gli **istituti di scuola secondaria di secondo grado**, statali e paritari, a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i *curricula* dei propri studenti all'ultimo anno di corso e fino ad almeno 12 mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio;
- le **università**, pubbliche e private, e i **consorzi universitari**, a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i *curricula* dei propri studenti dalla data di immatricolazione e fino ad almeno 12 mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio;
- i **Comuni**, singoli o associati nelle forme delle Unioni di Comuni e delle Comunità montane, e le **Camere di commercio**;
- le **associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche per il tramite delle associazioni territoriali e delle società di servizi controllate.

Per **associazioni territoriali** si intendono i soggetti giuridici aderenti alle organizzazioni di datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, operanti sul territorio, con autonomia giuridica e organizzativa.

Per **società di servizi controllate** si intendono i soggetti giuridici rispetto ai quali le organizzazioni di datori e prestatori di lavoro di cui sopra esercitano un'influenza dominante, di fatto e/o di diritto;

- i **patronati**, gli **enti bilaterali** e le **associazioni senza fini di lucro** che hanno per oggetto la tutela del lavoro, l'assistenza e la promozione delle attività imprenditoriali, la progettazione e l'erogazione di percorsi formativi e di alternanza, la tutela della disabilità;

- i **gestori di siti internet**, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e che rendano pubblici sul sito medesimo i dati identificativi del legale rappresentante;
- l'**Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico** (ora confluito nell'INPS) con esclusivo riferimento ai lavoratori dello spettacolo, come definiti ai sensi della normativa vigente.

L'**Ordine nazionale dei consulenti del lavoro** può chiedere l'iscrizione all'Albo informatico di un'apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione.

I soggetti autorizzati in regime particolare devono rispettare solo alcuni requisiti per poter svolgere intermediazione di lavoro. Tali soggetti sono, di fatto, già autorizzati all'intermediazione, in quanto ciascuno, nel proprio ambito di competenza, già svolge un servizio per taluni versi assimilabile a quello della intermediazione. Ad essi è pertanto richiesto solo di espletare la procedura semplificata di **comunicazione preventiva di attività**. In particolare, come specificato dal **D.M. 20-9-2011**, che definisce i dettagli operativi per l'esercizio dell'attività di intermediazione da parte dei “nuovi” soggetti, questi sono legittimati al solo esercizio dell'attività di intermediazione, a condizione che comunichino preventivamente al Ministero del lavoro l'avvio dello svolgimento dell'attività stessa, autocertificando il possesso dei requisiti richiesti dalla normativa vigente.

Per consentire l'iscrizione dei soggetti di cui sopra alla Sezione III dell'Albo informatico è stata aggiunta la “**Sub-Sezione III.1 - Regimi particolari di intermediazione**” e detta **iscrizione** consegue alla presentazione della comunicazione di inizio dell'attività di intermediazione.

L'art. 6, co. 5-*bis*, D.Lgs. 276/2003 (aggiunto dall'art. 12 D.Lgs. 150/2015) consente l'**automatismo di iscrizione** nelle sezioni della ricerca e selezione del personale e del supporto alla ricollocazione dell'Albo delle Agenzie per il lavoro dei Comuni (Unioni di Comuni e Comunità montane), delle Camere di commercio, delle organizzazioni sindacali, dei patronati, degli enti bilaterali, delle associazioni senza fini di lucro per la tutela del lavoro, dei gestori di siti *internet* e dell'INPS (limitatamente ai lavoratori dello spettacolo), qualora i medesimi enti risultino iscritti nella sezione intermediazione dello stesso Albo.

1.6.2 Le autorizzazioni regionali

L'art. 7 D.Lgs. 276/2003 ha previsto che l'autorizzazione all'esercizio delle attività di intermediazione, di ricerca e selezione del personale, nonché di supporto alla ricollocazione professionale può essere concessa, oltre che dal Ministero del lavoro, anche dalle Regioni e dalle Province autonome, con esclusivo riferimento al proprio territorio. Si è inteso così perseguire l'obiettivo di ampliare e qualificare l'offerta di servizi per il lavoro per cittadini e imprese garantendo prestazioni che siano acquisibili nei tempi/modi previsti dalle norme vigenti e da specifici standard definiti dalla Regione in relazione alle concrete domande e ai bisogni dell'utenza.

Si parla, in proposito, di **accreditamento dei servizi per il lavoro**, dove per “accreditamento” si intende il provvedimento mediante il quale **le Regioni riconoscono a un operatore, pubblico o privato, l'idoneità a erogare i servizi al lavoro negli ambiti**

regionali di riferimento, anche attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta.

Il sistema di accreditamento introdotto dal D.Lgs. 276/2003 è stato confermato e ripreso dal D.Lgs. 150/2015.

Le **Regioni** hanno attivato **sistemi di accreditamento diversificati** al fine di riconoscere ad un operatore, pubblico o privato, l'idoneità ad erogare i Servizi al lavoro limitatamente all'ambito regionale di riferimento. Tuttavia, non tutte le Regioni sono operative nel senso indicato, in quanto, accanto al riferimento normativo, è necessario che vi sia un Regolamento regionale sull'accREDITAMENTO approvato con delibera della Giunta che stabilisca requisiti e procedure e che istituisca l'Albo regionale, nonché un decreto dirigenziale di approvazione dei soggetti accreditati.

Ai fini dell'accREDITAMENTO ai servizi al lavoro, le discipline regionali prevedono che i soggetti interessati possiedano determinati requisiti: giuridici e finanziari (oggetto sociale, bilancio sottoposto a verifica, capitale sociale, sistema di contabilità separata, applicazione contratto di lavoro, assenza di condanne degli amministratori, rispetto obblighi rispetto al versamento di contributi imposte e tasse ecc.); strutturali (sede legale, disponibilità di sedi operative ubicate in più province, spazi conformi alle normative in materia di sicurezza, orario settimanale di apertura, locali distinti da quelli di altri soggetti ecc.); professionali (caratteristiche e presenza di figure professionali come il Responsabile dell'Unità organizzativa, Addetto all'accoglienza, Tutor, Operatore di servizi specialistici).

L'accREDITAMENTO e la conseguente iscrizione negli Albi regionali è condizione necessaria per poter accedere ai finanziamenti pubblici messi a bando dalle Regioni per realizzare sui territori i servizi al lavoro.

1.6.3 Il sistema di accreditamento nazionale e regionale

L'art. 12 D.Lgs. 150/2015 si è limitato ad individuare i **principi generali per la determinazione dei regimi di accREDITAMENTO regionale dei servizi per il lavoro**, rinviandone la specificazione ad un successivo decreto ministeriale sulla scorta dei seguenti principi di fondo:

- assicurare il raccordo e la coerenza con i regimi autorizzatori di cui agli artt. 4 e 6 D.Lgs. 276/2003 per lo svolgimento dell'attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione del personale, e con il sistema regionale di accREDITAMENTO degli organismi di formazione;
- garantire l'affidabilità, in termini economici ed organizzativi, dei soggetti accreditati e la professionalità degli operatori, in relazione ai compiti da svolgere.

Tra le sue principali novità, il D.Lgs. 150/2015 ha introdotto l'**accREDITAMENTO nazionale** ai servizi per il lavoro e l'**Albo nazionale dei soggetti accreditati** a svolgere azioni di politica attiva del lavoro: tali innovazioni hanno puntato a **valorizzare le sinergie tra soggetti pubblici e privati e a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**.

Quanto al primo punto, il comma 2 dell'art. 12 del citato decreto stabilisce che, qualora ne facciano richiesta all'ANPAL, le Agenzie per il Lavoro di cui alle lettere *a)* e *c)* dell'art. 4, co. 1, D.Lgs. 276/2003 possono essere accreditate ai servizi per il lavoro su tutto il territorio nazionale.

Accanto ai sistemi regionali, è stato quindi istituito un **sistema nazionale di accREDITAMENTO ai servizi per il lavoro** per le Agenzie già autorizzate alle attività di somministrazione e intermediazione. In tal caso l'**autorizzazione** di cui all'art. 4 D.Lgs. 276/2003

costituisce **presupposto necessario** per poter richiedere l'accreditamento nazionale. Se l'Agenzia richiedente è autorizzata in via provvisoria, l'accreditamento sarà provvisorio. Quando l'autorizzazione alla somministrazione di lavoro e/o all'intermediazione diviene a tempo indeterminato anche l'accreditamento nazionale ai servizi per il lavoro diverrà contestualmente a tempo indeterminato, con aggiornamento dello stato, nell'apposita sezione dell'Albo Nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro. Nell'ipotesi in cui venga revocata l'autorizzazione vi sarà la decadenza automatica dall'accreditamento nazionale dei servizi per il lavoro e la conseguente cancellazione dall'Albo. Diversamente, la revoca dell'accreditamento nazionale non comporta la decadenza automatica dall'autorizzazione.

Invero, autorizzazione e accreditamento, pur condividendo il medesimo obiettivo finale, assolvono a funzioni e rispondono a regimi diversi.

L'**autorizzazione** è il provvedimento mediante il quale lo Stato abilita gli operatori pubblici e quelli privati allo svolgimento delle attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, selezione e ricerca del personale; permette ai soggetti titolari di erogare i servizi per l'impiego su committenza dei datori di lavoro e dietro compenso da parte di questi ultimi e rimuove il divieto ad operare in questo ambito. L'autorizzazione è, dunque, il titolo abilitativo che deve essere posseduto dalle strutture che intendono erogare servizi al lavoro.

L'**accreditamento** è quel provvedimento mediante il quale si riconosce ad un operatore pubblico o privato l'idoneità ad erogare servizi al lavoro, garantendo che gli enti in questione posseggano requisiti minimi che vanno dalle dotazioni infrastrutturali alle capacità professionali. Con il termine "accreditamento" si indica dunque il procedimento attraverso il quale determinati soggetti vengono "inseriti" nel sistema pubblico di erogazione dei servizi al lavoro, garantendo standard minimi di qualità attraverso il riscontro di adeguati requisiti strutturali, tecnologici ed organizzativi.

In definitiva, i sistemi di accreditamento per i servizi al lavoro consentono di individuare operatori pubblici e privati idonei ad erogare servizi al lavoro e costituire insieme ai servizi pubblici per l'impiego (Centri per l'Impiego) una rete di servizi regionali a supporto del buon funzionamento dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e dell'attuazione efficace delle politiche attive.

1.6.4 L'Albo nazionale dei soggetti accreditati

L'Albo nazionale dei soggetti accreditati a livello nazionale e regionale a svolgere attività di politiche attive del lavoro è stato istituito dall'ANPAL (delibera n. 7 del 2016), in attuazione dell'art. 12, co. 3, D.Lgs. 150/2015, e si compone di **tre sezioni**:

- la **prima sezione** comprende i **soggetti accreditati a livello nazionale**. In essa pertanto sono iscritte le Agenzie per il Lavoro di somministrazione di lavoro di tipo generalista e di intermediazione che, ai sensi dell'art. 12, co. 2, D.Lgs. 150/2015, facciano richiesta di accreditamento nazionale ai servizi per il lavoro.

I soggetti legittimati a fare domanda di accreditamento nazionale sono le Agenzie per il Lavoro, autorizzate ai sensi dell'art. 4, co. 1, lett. a) e c), D.Lgs. 276/2003, ossia le società autorizzate mediante il regime ordinario allo svolgimento dell'attività di somministrazione di lavoro di tipo generalista o dell'attività di intermediazione. Tra queste va fatta rientrare anche la fondazione dei Consulenti del lavoro, di cui all'art. 6, co. 2, D.Lgs. 276/2003, la cui

autorizzazione e iscrizione all'Albo informatico sono subordinate al rispetto dei requisiti di cui alle lettere c), d), e), f), g) dell'art. 5, co. 1, dello stesso decreto.

Restano invece esclusi dall'ambito di applicazione dell'articolo 12, co. 2, D.Lgs. 150/2015 gli altri soggetti autorizzati all'intermediazione secondo il regime particolare di cui all'art. 6, co. 1, D.Lgs. 276/2003;

- la **seconda sezione** comprende i **soggetti accreditati ai servizi per il lavoro** dalle Regioni e Province autonome, secondo i rispettivi sistemi.

I soggetti accreditati a livello territoriale non devono richiedere l'iscrizione all'Albo nazionale. Le Regioni e le Province autonome che hanno rilasciato loro l'accreditamento, secondo i propri sistemi regionali, procederanno d'ufficio a comunicare all'ANPAL le necessarie informazioni da inserire nella sezione seconda dell'Albo Nazionale. Tali soggetti hanno l'obbligo di inviare all'ANPAL ogni informazione ritenuta utile a garantire un efficace coordinamento della rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro di cui all'art. 1 D.Lgs. 150/2015.

In un'ottica di leale collaborazione tra amministrazioni regionali e ANPAL, laddove ad un'Agenzia per il Lavoro sia stato revocato l'accreditamento regionale, la Regione provvederà a darne comunicazione all'ANPAL, entro 5 giorni dall'emissione del provvedimento, affinché quest'ultima possa aggiornare prontamente la seconda sezione dell'Albo nazionale;

- la **terza sezione** comprende le **Agenzie iscritte all'Albo delle Agenzie per il lavoro che operano in Regioni che non hanno ancora istituito un proprio regime di accreditamento**.

I soggetti che possono richiedere l'iscrizione nella predetta terza sezione sono le Agenzie iscritte ad almeno una delle sezioni dell'Albo informatico delle Agenzie per il lavoro le quali intendono operare nel territorio di Regioni che non abbiano ancora istituito un proprio regime di accreditamento. A tal fine, nelle more dell'adozione del sistema di accreditamento da parte delle suddette Regioni, tali Agenzie, già in possesso di autorizzazione provvisoria o a tempo indeterminato ad almeno una delle sezioni dell'Albo delle Agenzie per il Lavoro, devono presentare istanza telematicamente sul portale ANPAL, con le credenziali rilasciate in sede di autorizzazione, compilando on-line il formulario.

I soggetti accreditati ai servizi per il lavoro hanno l'obbligo di interconnessione con il **Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro** di cui all'art. 13 D.Lgs. 150/2015, pena la revoca dell'accreditamento.

1.6.5 I criteri per l'accreditamento dei servizi per il lavoro (D.M. 11-1-2018)

Il D.M. 11-1-2018 ha stabilito i criteri sulla base dei quali le Regioni e le Province autonome definiscono i propri regimi di accreditamento, in attuazione del disposto di cui all'art. 12 D.Lgs. 150/2015 e secondo le direttive e i principi ivi indicati.

La normativa mira a valorizzare la cooperazione tra servizi pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, anche al fine di rafforzare le capacità di incontro tra domanda ed offerta di lavoro e di garantire una maggiore trasparenza e tracciabilità dei servizi di politica attiva del lavoro.

L'ambito applicativo del decreto si estende, in primo luogo, alle Regioni e Province autonome, ma comprende altresì disposizioni speciali di diretta operatività per le Agenzie per il Lavoro che abbiano fatto richiesta per accreditamento nazionale (art. 8), per i soggetti accreditati ad operare con l'Assegno di ricollocazione (art. 15, co. 3), per gli organismi di formazione ed orientamento (art. 11).

I requisiti di base di ammissibilità per l'accreditamento, cui i sistemi regionali sono tenuti ad uniformarsi, si articolano in *requisiti generali* (art. 4), *requisiti di carattere giuridico-finanziario* (art. 5) e *requisiti strutturali* (art. 6).

I requisiti generali (art. 4 D.M. 11-1-2018) prevedono:

- l'adozione, da parte del richiedente l'accreditamento, di un *codice etico* che garantisca la conformità dell'attività svolta ai principi generali dell'ordinamento, di legalità, non discriminazione, buon andamento, trasparenza e imparzialità;
- il possesso, al momento della presentazione della domanda, di un proprio *sito internet o casella di posta elettronica certificata per le comunicazioni con la P.A.*

I requisiti di carattere giuridico-finanziario (art. 5 D.M. 11-1-2018), finalizzati, in particolare, ad assicurare l'affidabilità dell'operatore e la trasparenza della sua attività, comprendono:

- il possesso di un *capitale sociale versato minimo*, ovvero (per i soggetti diversi dalle società di capitali, dalle società cooperative e dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 D.Lgs. 165/2001) della dichiarazione di un istituto di credito che attesti la solidità economica del soggetto richiedente;
- la *previsione nello statuto dell'attività per cui si chiede l'accreditamento* nell'ambito di quelle contemplate;
- l'*assenza*, in capo al soggetto richiedente e ai relativi amministratori, direttori e legali rappresentanti *di condanne penali* per determinati reati o sanzioni amministrative dipendenti da reato di cui al D.Lgs. 231/2001;
- la *regolarità rispetto agli adempimenti assicurativi, previdenziali e fiscali e alla normativa sul collocamento obbligatorio*;
- la presenza di almeno *una sede operativa sul territorio* in cui si richiede l'accreditamento.

I requisiti di ammissibilità strutturali (art. 6 D.M. 11-1-2018), che devono essere posseduti anche da eventuali sedi temporanee accreditate, si riferiscono all'*idoneità dei luoghi destinati all'attività* per assicurarne un elevato livello qualitativo. Quest'ultima categoria include:

- l'*adeguatezza dei locali* (ovvero la conformità di questi ultimi alla disciplina urbanistica, in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e di strutture di accesso ai disabili);
- la dotazione di *attrezzature, spazi e materiali idonei* allo svolgimento dell'attività;
- la garanzia di *20 ore settimanali minime di apertura* degli sportelli al pubblico;
- la presenza di *due operatori per ogni sede operativa e di un responsabile*, anche con funzioni di operatore, che deve essere indicato con adeguata informativa visibile all'interno del locale, insieme ad ulteriori informazioni (in particolare, gli estremi del provvedimento di accreditamento e la tipologia dei servizi per il lavoro erogabili);
- la *visibilità, all'esterno dei locali, dei seguenti elementi informativi*: orario di apertura al pubblico e targa con indicazione dell'amministrazione che ha rilasciato l'accreditamento;
- il possesso della *certificazione ISO* relativa al processo di erogazione dei servizi; In aggiunta, il decreto richiede la presenza di *spazi adeguati per l'accoglienza, per i colloqui individuali nel rispetto delle norme sulla privacy, postazioni informatiche per la consultazione*, da parte dell'utenza, di *banche dati* finalizzate alla ricerca di offerte di lavoro.

Il successivo art. 7 del decreto ammette poi che ogni sistema di accreditamento, in relazione alle proprie specificità territoriali, possa prevedere **requisiti aggiuntivi**, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:

- la presenza di ulteriori sedi operative;
- l'esperienza nei servizi per il lavoro da uno a due anni;
- il possesso, da parte del soggetto richiedente l'accREDITamento, di esperienza nei servizi per il lavoro da 1 a 2 anni;
- il possesso di requisiti professionali e di esperienza da parte degli operatori e del responsabile della sede;
- l'esibizione della documentazione attestante l'affidabilità e qualità con riferimento alla certificazione del bilancio e al rispetto della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'art. 8 dedica una disciplina specifica alle **Agenzie di somministrazione generaliste** e alle **Agenzie autorizzate all'attività di intermediazione che abbiano fatto richiesta di accREDITamento ANPAL** su tutto il territorio nazionale.

Tali soggetti, iscritti nell'apposita sezione dell'Albo, sono tenuti a predisporre *almeno una sede operativa avente i requisiti strutturali di cui all'art. 6 del decreto in ciascuna Regione in cui intendano svolgere l'attività oggetto dell'accREDITamento, fermo, inoltre, il rispetto dei requisiti dei locali prescritti dal regime autorizzatorio di cui al decreto ministeriale attuativo della Legge Biagi* (D.M. 5-5-2004).

La disposizione speciale relativa alle Agenzie autorizzate muove da un'evidente esigenza di semplificazione dell'*iter* burocratico e di snellimento delle procedure, sul presupposto per cui dette Agenzie hanno già dimostrato in sede di procedura autorizzatoria il possesso dei requisiti di affidabilità e credibilità prescritti dalla normativa in materia di accREDITamenti.

Per gli **operatori già accREDITati** presso una Regione, che richiedano l'accREDITamento presso un'altra Regione, sarà sufficiente dimostrare il possesso dei soli requisiti aggiuntivi eventualmente richiesti dalla normativa regionale specifica.

Un'ulteriore ipotesi di **procedura semplificata** è prefigurata **per gli organismi di formazione ed orientamento**, che possono presentare domanda di accREDITamento se in possesso dei requisiti di cui agli artt. 4, 5 e 6 D.M. 11-1-2018. La semplificazione consiste, in questo caso, nell'autodichiarazione dei (soli) requisiti già dimostrati in sede di accREDITamento per la formazione e l'orientamento, producendo la documentazione richiesta per i requisiti non precedentemente accertati.

I soggetti accREDITati confermano il possesso dei requisiti con cadenza triennale all'Amministrazione che ha rilasciato l'accREDITamento e il vaglio delle Regioni sarà effettuato in base ai risultati del monitoraggio svolto *in itinere* sull'attività dei soggetti accREDITati. L'art. 12 prevede, infatti, che le Regioni predispongano un sistema di monitoraggio e valutazione dell'attività svolta dai soggetti accREDITati, con indicatori specifici sulla *performance* e sulla *qualità dei servizi*.

L'art. 13 prefigura un preciso apparato sanzionatorio per il caso di riscontrate irregolarità. Nello specifico, si prevede la **sospensione dell'accREDITamento per una durata massima di 3 anni, elevati a 6 in caso di recidiva**, nelle ipotesi di irregolarità accertata e non sanata ovvero di modifica, da parte del soggetto accREDITato, di uno dei requisiti prescritti dalla normativa in assenza di preventiva comunicazione.

La **revoca** e la contestuale **cancellazione da elenchi o dall'Albo nazionale** sono ricondotti, invece, alle ipotesi di *mancato reiterato adeguamento alle prescrizioni dettate in caso*

*di riscontrate irregolarità, di assenza dei requisiti di ammissibilità, e di gravi irregolarità nello svolgimento delle attività oggetto di accreditamento. In caso di revoca dell'accREDITAMENTO, il soggetto può presentare una **nuova domanda** solo **decorso 12 mesi** dal provvedimento di revoca.*

Un'ulteriore ipotesi di revoca è configurata per il mancato invio alle Regioni e all'ANPAL, da parte dei soggetti accreditati, di ogni altra informazione ritenuta utile a garantire un efficace coordinamento da parte dell'ANPAL della Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro (art. 1 D.Lgs. 150/2015).

Una volta adeguati i propri regimi di accreditamento ai criteri definiti dal D.M. 11-1-/2018, le Regioni devono provvedere a comunicare agli operatori già accreditati le misure adottate in sede di adeguamento. Queste sono tenute altresì ad aggiornare l'Albo Nazionale dei soggetti accreditati al fine di garantire agli utenti un uniforme accesso alle informazioni relative a questi ultimi.

Professioni & Concorsi

Manuali ed Eserciziari per la preparazione ai concorsi pubblici
e per l'aggiornamento professionale

Manuale per la preparazione alla **prova scritta** e al **colloquio** del concorso per **165 posti** (97 tecnici dei servizi per l'impiego e 68 specialisti delle politiche del lavoro) bandito dall'**Agenzia Piemonte Lavoro**.

Il libro comprende **tutte le materie** comuni a entrambi i profili:

- politiche a sostegno dell'occupazione (D.Lgs. 150/2015) e servizi per l'impiego (in particolare quelli forniti dai CPI sulla base del D.M. 4/2018 e del programma GOL, il reddito di cittadinanza e il collocamento mirato)
- tecniche di ricerca attiva del lavoro
- fondi europei e loro rendicontazione (nello specifico i progetti a valere sul FSE+)
- ordinamento statale, regionale e degli enti locali
- elementi di diritto amministrativo (organizzazione e attività, procedimento e accesso, trasparenza e anticorruzione, privacy, lavoro nella P.A.)
- reati contro la Pubblica Amministrazione

Ogni capitolo è completato da un **questionario di verifica** (online).

Tra i **contenuti web** sono disponibili degli approfondimenti sulla disciplina del mercato del lavoro in Piemonte e sull'ordinamento dell'Agenzia Piemonte Lavoro e le sintesi di informatica e inglese.



ESTENSIONI ONLINE: APPROFONDIMENTI TEST DI VERIFICA SOFTWARE DI SIMULAZIONE

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.



 blog.edises.it

 [infoConcorsi](https://www.facebook.com/infoConcorsi)

 infoconcorsi.edises.it

