

Ulteriori precisazioni e indicazioni operative per l'attuazione della DGR 84/2009 "DIRETTIVA CRISI"

1. Passaggi di lavoratori tra Province e tra Regioni

Tra Province o tra AT della stessa Provincia

Il passaggio del lavoratore da una provincia all'altra è da limitare a casi specifici ed eccezionali in quanto può comportare problemi di rendicontazione e controllo della spesa; deve essere quindi una procedura ritenuta indispensabile. Il passaggio dovrebbe avvenire solo a condizione che il lavoratore, accolto dal CPI di competenza dell'azienda, non venga preso in carico ossia non gli vengano erogate attività (non deve essere aperto il PAI, non deve essere firmato il PdS), ma venga subito indirizzato al CPI di sua competenza di un'altra Provincia, previa comunicazione e accordo tra gli enti. Solo in casi eccezionali, se il problema del passaggio si pone durante il percorso, è necessario chiudere il PAI per termine attività e aprirne uno nuovo quindi si riattiva un percorso da capo. Buona regola in entrambi i casi è che il passaggio del lavoratore avvenga cercando di mantenere un equilibrio numerico tra i differenti bacini provinciali.

Tra Regioni

Se il lavoratore residente in Piemonte ha lavorato per una azienda di un'altra Regione, il percorso di politica attiva di regola dovrebbe svolgersi in quest'ultima. Nel caso in cui però il lavoratore venga rifiutato dalla Regione in questione e si presenti al suo CPI di competenza piemontese è comunque necessario attuare servizi di PAL e inserirlo in un percorso, il Servizio. Nel caso in cui il lavoratore di un'altra Regione lavori per un'azienda che ha sede legale in Piemonte, ma in realtà risiede (o è domiciliato) e svolge le sue attività lavorative in altri territori regionali (ad esempio società come la TNT), il lavoratore può sospendere il percorso per giustificato motivo. E' necessario formulare il quesito alla Regione Piemonte che lo porta in CRI al fine di inserirlo formalmente tra le cause di giustificazione.

2. La procedura della Mobilità in deroga

La Mobilità in deroga ha due differenti procedure: quella collettiva e quella individuale.

Collettiva: la Mobilità viene richiesta dall'azienda, previo accordo sottoscritto e concesso dal Ministero che riceve gli elenchi dei lavoratori interessati, li consegna a Italia Lavoro che li invia alla Regione. Vista la complessità dei flussi delle informazioni, è probabile che i lavoratori si presentino al CPI prima che questo ne abbia avuta comunicazione; è buona regola se il lavoratore si presenta con la DID prenderlo in carico e attivarsi per la verifica in Regione.

Individuale: si lega all'accordo con le parti sociali siglato in Regione in attuazione della legge 2/2009 e viene concessa su richiesta del singolo lavoratore (over 50 o prossimo alla pensione). Il lavoratore deve presentarsi all'INPS per fare domanda di Mobilità in deroga, firma la DID ed è l'INPS che ne fa comunicazione alla Regione e al CPI. Anche in questo caso il lavoratore potrebbe presentarsi al Servizio prima che questi ne abbia ricevuto comunicazione negli elenchi e anche in questo caso bisogna prenderlo in carico.

3. Possibilità di svolgere attività lavorative durante la CIGD

In linea generale se le attività lavorative non superano il tetto di 3000 euro annui (art. 7-ter della L. 33/2009), il lavoratore può accettare e svolgere un lavoro durante la CIGD. Si fa riferimento generalmente a casi in cui le attività lavorative sono regolate dal contratto a chiamata, dal contratto occasionale o a progetto e dal lavoro accessorio.

Nel caso in cui il lavoratore avesse avuto con l'azienda di provenienza un contratto part-time, per il tempo rimanente può svolgere anche attività da dipendente o in proprio, purché regolarmente segnalata all'inps e nei limiti previsti dalla normativa. Resta inteso che il lavoratore dovrà comunque partecipare alle attività di politica attiva per tutta la durata di percezione dell'indennità di cassa, nei limiti di tempo previsti dal contratto part-time con l'azienda di provenienza.

4. Tirocini e stage in azienda durante la CIGD

La DGR 100-12934 del 21 dicembre 2009 ha individuato le tipologie di soggetti per il quale è possibile effettuare i tirocini formativi e di orientamento. I soggetti in CIG in deroga, hanno lo status di occupato e non rientrano nelle tipologie previste.

Gli uffici regionali stanno approfondendo la possibilità di estendere le modalità previste dalla DGR sopra citata anche per le persone in CIG in deroga.

[Nota a cura della Provincia di Torino. A seguito di approfondimenti a cura degli uffici provinciali, quest'ultima eventuale possibilità non pare percorribile: si conferma, infatti, che le persone in CIG in deroga, in quanto lavoratori occupati, NON possono essere inserite in tirocini formativi]

5. La DID

Considerati i ritardi con cui le aziende segnalano i nominativi dei lavoratori sospesi, è necessario prendere in carico il lavoratore che si presenta con la DID e dichiara di essere già sospeso, pur non essendo ancora negli elenchi ricevuti dalla Regione o registrati sul sistema.

Considerati i tempi previsti dalla normativa nazionale per la consegna della domanda da parte dell'azienda e sua accettazione, possono presentarsi casi di persone sospese in riferimento a domande che successivamente verranno rifiutate: anche in questo caso, a fronte della presentazione della DID e della dichiarazione da parte del lavoratore della sua effettiva sospensione, il CPI/AT è tenuto a prenderlo in carico.

Entrambe le situazioni vanno monitorate e eventualmente riviste alla luce di successive verifiche.

Per chiarire: non è opportuno rifiutare lavoratori se non è ancora del tutto documentata la loro posizione. Le verifiche successive determinano l'effettiva posizione con le conseguenti risoluzioni (prosecuzione o chiusura del PAI).

6. Gli 'stati' del PAI

Sospensione per giusta causa

La sospensione del PAI per giusta causa libera le risorse economiche e riconosce quelle attività già erogate: la giusta causa si configura in presenza di un giustificato motivo o di rientro al lavoro. Quando il lavoratore rientra in azienda perché è terminata la sospensione dal lavoro è necessario sospendere il PAI; se la Cassa è a 'singhiozzo' o le 'sospensioni' sono pianificate puntualmente dalla azienda allora si può valutare di non procedere alla sospensione del PAI, solo se ciò non implica il blocco delle risorse per un tempo troppo lungo. Lo stesso ragionamento vale nei casi in cui alle aziende viene prorogata la 'domanda di cassa'; di regola al termine del periodo della 'domanda' i percorsi dei lavoratori dovrebbero concludersi ma se si è a conoscenza della proroga il percorso di politica attiva può andare avanti incrementando i servizi del PAI. Il lavoratore quindi, senza passare dal CPI, deve rivolgersi direttamente al suo case manager che eventualmente ritira la nuova DID. Nel caso di nuova domanda da parte dell'azienda si procede con la stessa modalità della proroga: se il PAI è già stato chiuso si dovrà attivare un nuovo percorso, con ritiro della DID, stipula Patto di servizio e nuovo PAI; se il PAI è ancora aperto si procede alla sua modifica implementando le attività, senza però ripetere tutti i servizi già erogati.

Sospensione per ingiustificato motivo

Si ricorda che questo ‘stato’ del PAI indica che la situazione del lavoratore deve essere valutata dalla Commissione Tripartita, quindi rileva uno stato intermedio nel percorso di PAL, che può protrarsi per un periodo massimo di 30 giorni. In seguito, se non viene riconosciuto valido il motivo di “non partecipazione” del lavoratore alla politica attiva, verrà fatta comunicazione all’INPS se invece il motivo è valido il PAI verrà sospeso per ‘giusta causa’.

Chiusura per termine attività

Se la ‘domanda di cassa’ dell’azienda è terminata e non vi è proroga (o nuova domanda contestuale), il PAI va chiuso per termine attività. Nel mese di maggio sono stati inseriti nel SILP alcune specifiche della chiusura PAI per termine attività:

- PAI chiuso per termine attività - rientro al lavoro (è finita la domanda di cassa)
- PAI chiuso per termine attività - sanzione (pronunciamento della Tripartita)
- PAI chiuso per termine attività - per nuova occupazione (ricollocazione)
- PAI chiuso per termine attività - per fine del percorso di politica attiva

7. Attività svolte dai CPI

Tutti gli operatori dei CPI che svolgono servizi all’interno del “progetto crisi” devono essere formalmente indicati dalla provincia attraverso una lettera di incarico.

Si ricorda che tutti i Servizi erogati dai CPI, a partire da Accoglienza e Primo Filtro, devono essere registrati su SILP e sui registri cartacei ai fini della rendicontazione.

Nel caso in cui la durata della sospensione effettiva non permetta la costruzione di un percorso più articolato nel PAI è necessario erogare almeno il servizio di accoglienza e stipulare il patto di servizio.

8. Modelli: Ricollocazione e Tirocinio

Secondo i Modelli crisi i servizi di Accompagnamento al lavoro, sono quello dedicato alla Ricollocazione e quello dedicato al Tirocinio formativo o di orientamento.

La Ricollocazione, che può durare nel complessivo 35 ore, si compone dei seguenti servizi:

Preparazione del percorso, Scouting e marketing, Affiancamento e tutoraggio nell’inserimento lavorativo. Rispetto a quest’ultimo servizio si ricorda che sono previste attività di supporto al lavoratore (nel colloquio con l’azienda, nella gestione della rete, nell’avvio di auto-impresa etc.), attività di contatto dell’azienda per verifica inserimento e di predisposizione di convenzioni per attivare dei tirocini.

Il Tirocinio formativo o di orientamento è un percorso ulteriore di accompagnamento al lavoro che prevede un servizio di tutoraggio all’inserimento che si compone di: individuazione dell’azienda, valutazione della praticabilità e dei contenuti del tirocinio, preparazione del lavoratore al colloquio e all’inserimento e di predisposizione di convenzioni per attivare i tirocini.

9. Rendicontazione delle attività svolte senza il lavoratore

Si rammenta che l’attività svolta dal Case manager di gestione del PAI è pari a 30 minuti ogni 2,5 ore di servizi di orientamento professionale e accompagnamento al lavoro previsti dai singoli PAI

ed effettivamente erogati. Quindi possono essere messe a sistema anche a preventivo ma dichiarate come erogate solo dopo che i servizi a cui si riferiscono siano stati effettivamente erogati. Le ore svolte dal Case manager devono inoltre essere registrate sul time – sheet cartaceo predisposto dalla Regione.

Le attività svolte in assenza del lavoratore non costituiscono una tipologia a sé stante di servizio: possono costituire fino ad un massimo del 20% dei servizi di orientamento professionale e del 30% del servizio di accompagnamento, sul totale delle ore complessivamente erogate, per ogni specifico servizio, ad un determinato lavoratore o gruppo di lavoratori. Pertanto sul sistema SILP viene registrato il totale delle ore erogate per ogni servizio e sul registro cartaceo saranno evidenziate le ore prestate in assenza del lavoratore.

Le attività svolte in assenza del lavoratore non possono quindi essere caricate su personale di segreteria, è possibile caricarle eventualmente su un altro operatore con lo stesso profilo e in carico alla stessa componente.

Il calcolo del 20%o del 30% si arrotonda per difetto, con la sola eccezione del servizio “bilancio di prossimità” che prevede come durata massima 4 ore, in cui la percentuale del 20% è pari a 1 ora.

Il costo orario dell’attività svolta in assenza del lavoratore è determinato dalla modalità con cui il servizio in presenza viene erogato (di gruppo o individuale).

10. Assenze del lavoratore

tutte le assenze vanno segnalate al case manager dal lavoratore, solo in caso di assenze ripetute e/o ingiustificate si dovrà procedere alla segnalazione al CPI per l’eventuale procedura di sanzionamento.

11. Periodo di chiusura estiva

Se il periodo di sospensione del lavoratore è a cavallo di periodi di ferie si precisa che per tutto il periodo il lavoratore continuerà a percepire l’indennità di cassa ed è quindi tenuto a seguire le attività previste dal PAI. Nel caso di chiusura estiva delle agenzie deve essere garantito un recupero delle attività nei mesi precedenti o successivi, nei limiti della durata della cassa.

12. Attività FP e PAI

Quando si inserisce nel PAI la partecipazione a corsi di FP, il sistema vincola alla scelta tra corsi con piccoli gruppi o corsi con grandi gruppi. Nel caso in cui, in seguito, la partecipazione risulti più numerosa del previsto o viceversa, le agenzie formative, per far partire i corsi, devono chiedere ai Case Manager di modificare il ‘flag’ nel PAI.

Si rammenta che la modifica del flag si effettua in Silp

- cancellando la preiscrizione al corso a piccoli gruppi
- iscrivendo il lavoratore al corso definito a grandi gruppi.

Tale modifica deve essere effettuata prima che sul sistema FP sia stata definita l’ edizione (e cioè che il corso sia posto sul sistema FP in stato 30)