

REPUBBLICA ITALIANA



*Regione Siciliana*

**Assessorato Regionale della Famiglia, delle  
Politiche Sociali e del Lavoro**

**Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego,  
dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative**

*IL DIRIGENTE GENERALE*

*N. di prot N° 24820/Segr.Dir. del 19/07/2012*

OGGETTO: Legge 28 giugno 2012, n. 92 – tipologie contrattuali e altre disposizioni – prime indicazioni operative.

Ai Dirigenti dei Servizi UU.PP.L.  
LORO SEDI

Ai Dirigenti dei Servizi II.PP.L.  
LORO SEDI

e p.c. All'On. Assessore alla Famiglia  
delle Politiche Sociali e del Lavoro  
Ufficio di Diretta Collaborazione  
Via Trinacria, 34  
90143 PALERMO

Alle OO.SS.  
CISL – CGIL - UIL

Alle Organizzazioni Datoriali

Nella Gazzetta ufficiale n. 153 del 3 luglio u.s., è stata pubblicata la Legge 28 giugno 2012 , n. 92 recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" entrata in vigore dal 18 luglio 2012.

L'attuale riforma rappresenta uno strumento di razionalizzazione del sistema. L'intervento normativo è concepito in un'ottica europea, riprendendo positive esperienze dei Paesi più progrediti nella economica sociale di mercato.

La riforma interviene su tutte le forme contrattuali flessibili contemplate dall'ordinamento vigente, prevedendo:

- 1) l'introduzione di criteri più stringenti per distinguere le prestazioni autonome vere, professionalmente qualificate e liberalmente scelte dal lavoratore, dalle forme di falsa subordinazione;
- 2) l'individuazione di canali privilegiati per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, che garantiscano - al contempo - ai lavoratori un adeguato livello di tutela e alle imprese un sistema di incentivi più funzionale alla gestione della "flessibilità buona".

In relazione all'applicazione delle nuove disposizioni introdotte dalla riforma, di seguito sono illustrate le prime indicazioni di carattere operativo, riservandosi sin d'ora di fornire, rispetto a ciascun istituto, chiarimenti più esaurienti con successive direttive.

#### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La riforma valorizza il contratto di lavoro a tempo indeterminato come "contratto dominante" ovvero "forma comune del rapporto di lavoro", disincentivando l'utilizzo del contratto a termine sotto il profilo sia economico che giuridico.

In particolare, le innovazioni si concentrano sui seguenti profili:

Prima dell'approvazione della legge di riforma del mercato del lavoro, era consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato solo a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

La riforma introduce un'esenzione dal vincolo della causale nel caso si tratti del primo rapporto di lavoro a termine, della durata massima di 12 mesi, tra un datore e un lavoratore (inclusi i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato). In alternativa, la contrattazione collettiva - in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati può stabilire che il vincolo della causale non operi per le assunzioni che avvengono nell'ambito di processi di riorganizzazione, entro il limite del 6% del totale dei lavoratori occupati nella stessa unità produttiva.

Per i contratti a termine stipulati - secondo la nuova disciplina - senza vincolo di causale è posto il divieto di proroga. Negli altri casi è mantenuto inalterato il regime vigente: il contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni; in questi casi la proroga è ammessa una sola volta - a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato - e la durata del rapporto a termine non può comunque superare i 3 anni.

Secondo la legislazione previgente, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, oppure oltre il trentesimo giorno nel caso di durate superiori, il contratto si considera da quel momento a tempo indeterminato.

La riforma prevede un prolungamento del periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza, per meglio rispondere alle esigenze organizzative delle imprese: 30 giorni in caso per contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni per i contratti di durata maggiore. In tal caso, il datore di lavoro ha, comunque, l'onere di comunicare al Centro per l'impiego di competenza territoriale, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando, altresì, la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della legge di riforma.

#### APPRENDISTATO

La riforma rivede in parte la disciplina del Testo Unico dell'Apprendistato (DLgs n. 167/2011, in attuazione dell'art. 30 della L. n. 247/2007 e pubblicato in G.U. n. 236/2011), a sua volta integrata dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione collettiva di settore. Il TU aveva classificato in tre tipologie i contratti di apprendistato:

1. diploma professionale (15-25enni) per il conseguimento di un titolo di studio in ambiente di lavoro;

2. professionalizzante o contratto di mestiere (18-29enni) per apprendere un mestiere o conseguire una qualifica professionale;
3. alta formazione e ricerca (18-29enni) per ottenere titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari, formarsi come ricercatori o svolgere il praticantato per iscriversi a Ordini Professionali.

La nuova disciplina è stata però riveduta e corretta dalla Riforma. Ad esempio con la reintroduzione della durata minima del contratto di apprendistato, che non può essere inferiore a sei mesi e che comprende il periodo di preavviso in caso di cessazione del rapporto.

Varia poi la proporzione tra lavoratori specializzati e qualificati e apprendisti che il datore di lavoro può avere direttamente o anche indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione: 3 a 2, oppure 100% in caso di imprese con meno di 10 dipendenti, per un massimo di tre apprendisti nel caso di aziende senza maestranze qualificate e specializzate o in numero inferiore a tre unità.

Non è, invece, possibile stipulare un contratto di apprendistato nelle ipotesi di somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 20, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003.

Si fa presente, inoltre, che per poter assumere nuovi apprendisti è necessario che al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, almeno per il 50% (ridotto al 30% per i primi 36 mesi di riforma) dei precedenti contratti di apprendistato vi sia stata prosecuzione del rapporto di lavoro.

## LAVORO INTERMITTENTE

Va, anzitutto, ricordato che il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) è un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o per svolgere prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (individuati dal Dlgs 276/2003).

Per evitare che dietro tale fattispecie si nascondano forme di impiego irregolare viene previsto a carico del datore di lavoro l'obbligo di una comunicazione preventiva della prestazione lavorativa intermittente ai Centri per l'impiego territorialmente competenti (via fax o posta elettronica). (Si allega modello da utilizzare ed elenco degli indirizzi e-mail e numeri di fax del C.P.I.).

Gli Ispettorati Provinciali del Lavoro nelle ipotesi di verifiche ispettive accerteranno presso il C.P.I. la presenza delle comunicazioni in argomento. In caso di inadempimento dell'obbligo, è comminata una sanzione amministrativa pecuniaria.

Inoltre, è stata prevista possibilità di concludere contratti di questa tipologia con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali debbano essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

E' stato previsto anche che la comunicazione preventiva che il datore di lavoro è tenuto a effettuare al Centro per l'impiego territorialmente competente possa essere unica nel caso di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni e possa avvenire mediante sms (oltre che mediante fax e posta elettronica).

Infine, la sanzione amministrativa da 400 ad 2.400 euro, prevista in caso di violazione degli obblighi di comunicazione in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione, è ridotta all'importo compreso tra 200 e 1.000 euro.

## RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

La finalità della riforma è di evitare che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa vengano utilizzati per celare un rapporto di lavoro di natura sostanzialmente

subordinata. L'obiettivo delle nuove misure è, pertanto, quella di razionalizzare il lavoro a progetto e di evitarne un impiego distorto da parte del datore di lavoro.

A tal fine si prevede:

- a) una definizione più stringente del progetto, che deve essere funzionalmente collegato al risultato finale da raggiungere;
- b) l'esclusione che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi;
- c) la limitazione della facoltà del datore del lavoro di recedere dal contratto prima della realizzazione del progetto. Il recesso può, infatti, essere esercitato nelle sole ipotesi di giusta causa o di inidoneità professionale del collaboratore, che renda impossibile la realizzazione del progetto.

Al fine poi di scoraggiare un utilizzo improprio del lavoro a progetto, si introduce la presunzione relativa circa il carattere subordinato del rapporto di lavoro, qualora l'attività esercitata dal collaboratore sia svolta con modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dall'impresa committente, salve le prestazioni di elevata professionalità.

La mancata individuazione del progetto determina la trasformazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa in rapporto di lavoro subordinato.

Infine, si è introdotta una disposizione mirata a riconoscere ai collaboratori una sorta di "compenso minimo".

Si è previsto, infatti, che il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto non possa essere inferiore ai minimi stabiliti specificamente per essi dalla disciplina collettiva per ciascun settore di attività, assumendo a riferimento i minimi salariali applicati nello stesso settore per le mansioni equiparabili svolte dai lavoratori subordinati. In assenza di contrattazione collettiva specifica, sono assunte a riferimento le retribuzioni minime previste dai contratti collettivi nazionali di settore per figure professionali di competenza ed esperienza analoghe a quelle del collaboratore.

## LAVORO ACCESSORIO

Si ricorda che il lavoro accessorio consiste in prestazioni di natura meramente occasionale, rese da alcune categorie di soggetti nell'ambito di determinati settori, attività o imprese. Tali prestazioni sono retribuite mediante buoni (voucher) dal valore unitario prefissato.

Con la riforma si è previsto che, fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare per ciascun prestatore, possano essere svolte attività di lavoro accessorio a favore di committenti imprenditori commerciali o professionisti, a condizione che per ciascun committente il compenso non superi l'importo di 2.000 euro.

Si è, inoltre, stabilito che nel settore agricolo il ricorso al lavoro accessorio sia ammesso:

- a) per le prestazioni occasionali rese, nell'ambito di attività stagionali, da pensionati e giovani con meno di 25 anni (in periodi compatibili con gli impegni scolastici o, se universitari, in qualunque periodo dell'anno);
- b) per le attività agricole svolte a favore di produttori agricoli esonerati dal versamento dell'IVA (che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio di attività, prevedono di realizzare un volume d'affari non superiore a 7.000 euro), che non possono comunque essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Infine, allo scopo di limitare un uso improprio ed elusivo di tale istituto contrattuale, si stabilisce che i voucher debbano essere "orari, numerati progressivamente e datati" e di importo definito periodicamente, con apposito decreto, tenendo conto dell'istruttoria svolta con le parti sociali. Resta ferma la disciplina attualmente vigente con riferimento ai buoni già richiesti al momento dell'entrata in vigore della legge. In ogni caso, tale applicazione cessa il 31 maggio 2013.

Al fine di favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, si è previsto, tra l'altro, che i compensi percepiti nell'ambito del lavoro accessorio rilevino nel calcolo del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.

Si è pure disposto l'adeguamento delle aliquote dei contributi previdenziali rispetto a quelle previste per gli iscritti alla Gestione separata dell'INPS, da rideterminare con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

## TIROCINI FORMATIVI E ORIENTAMENTO

La riforma attribuisce una delega al Governo per l'individuazione dei principi fondamentali e dei requisiti minimi dei tirocini formativi e di orientamento, secondo i seguenti principi e criteri direttivi:

- a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo (tra tutte, l'apprendistato);
- b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dei tirocini, attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante deve prestare la propria attività;
- c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza, anche attraverso la previsione di sanzioni amministrative, in misura variabile da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro;
- d) previsione di non assoluta gratuità del tirocinio, attraverso il riconoscimento al tirocinante, in relazione alla prestazione svolta, di una congrua indennità. La sua mancata corresponsione comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa entro i limiti indicati.

Giova ricordare che, ai sensi della legislazione vigente i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti, preventivamente determinati dalle normative regionali. Inoltre, fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non possono avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente in favore di neo-diplomati o neo-laureati, entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

Infine, in linea con quanto stabilito dalla sentenza della Corte costituzionale n. 50 del 2005 che ha affermato la competenza legislativa delle regioni in materia di tirocini, si è stabilito che, in sede di Conferenza Stato-Regioni, si concluda un accordo per la definizione di linee-guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, sulla base dei seguenti criteri:

- a) revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche in relazione alla valorizzazione di altre forme contrattuali a contenuto formativo;
- b) previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività;
- c) individuazione degli elementi qualificanti del tirocinio e degli effetti conseguenti alla loro assenza;
- d) riconoscimento di una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta.

## FLESSIBILITÀ IN USCITA

Un'apposita sezione della riforma del mercato del lavoro è dedicata alla disciplina della flessibilità in uscita e delle relative tutele per i lavoratori.

Il pacchetto di misure contenuto nella riforma del mercato del lavoro riguarda, in particolare:

- a) la disciplina dei licenziamenti individuali, per quanto concerne, in particolare, le tutele dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo;
- b) la disciplina dei licenziamenti collettivi, limitatamente a profili procedurali;
- c) la disciplina processuale, attraverso l'introduzione di un rito speciale applicabile alle controversie in materia di licenziamenti.

## LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Con riferimento ai licenziamenti individuali, il regime sanzionatorio oggi applicabile in caso di licenziamento illegittimo è quello previsto dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

Come cambia l'articolo 18

Resta identico l'ambito di applicazione dell'articolo 18, il quale comprende i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che occupano più di 15 dipendenti nella singola unità produttiva o nell'ambito comunale, o più di 60 nell'ambito nazionale.

Mentre il testo previgente prevedeva il medesimo regime sanzionatorio per i licenziamenti illegittimi qualunque ne fosse la causa, il nuovo articolo 18 prefigura, fondamentalmente, l'articolazione in tre regimi sanzionatori del licenziamento individuale illegittimo, a seconda che del licenziamento venga accertata dal giudice:

- a) la natura discriminatoria o il motivo illecito determinante;
- b) l'inesistenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. soggettivi o disciplinari);
- c) l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo adottato dal datore di lavoro (licenziamenti c.d. oggettivi o economici).

Poiché la motivazione attribuita al licenziamento dal datore di lavoro, nel nuovo contesto normativo acquista un'importanza basilare, è stata corretta la regola posta dall'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, nel senso di rendere obbligatoria l'indicazione, nella lettera di licenziamento, dei motivi del medesimo. Viene soppressa, così, la facoltà del datore di lavoro di intimare il licenziamento individuale senza l'indicazione dei motivi (la norma previgente prevedeva solo che il lavoratore potesse richiedere la formulazione dei motivi medesimi).

## LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Per i licenziamenti discriminatori, le conseguenze rimangono quelle del testo previgente dell'articolo 18: il datore di lavoro, infatti, è condannato, qualunque sia il numero dei dipendenti occupati dal medesimo, a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro e a risarcire al medesimo i danni subiti (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione), stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché a versare i relativi contributi previdenziali e assistenziali. Resta ferma inoltre, la facoltà del lavoratore di richiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione. Tale richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il medesimo regime si applica per i licenziamenti intimati in violazione dei divieti posti a tutela della maternità e della paternità, in concomitanza del matrimonio, nonché per il licenziamento intimato in forma orale.

## LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Il nuovo testo dell'articolo 18 prevede diverse ipotesi:

- a) nell'ipotesi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per insussistenza dei fatti contestati, ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle tipizzazioni (operate dalla legge, dai contratti collettivi ovvero dai codici disciplinari applicabili), annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del dipendente e al risarcimento dei danni subiti, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, entro un massimo di 12 mensilità di retribuzione (si sopprime il limite minimo della misura dell'indennità medesima pari a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto), dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel

periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi alla ricerca di una nuova occupazione. Il datore di lavoro è condannato altresì al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Il lavoratore mantiene la facoltà di scegliere, in luogo della reintegrazione, un'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità;

b) nelle altre ipotesi, meno gravi, di accertata illegittimità del licenziamento disciplinare, il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro non alla reintegrazione, bensì al pagamento di un'indennità risarcitoria che può essere modulata dal giudice tra 12 e 24 mensilità della retribuzione, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo;

c) l'indennità risarcitoria si applica anche nei casi di violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare o della procedura di conciliazione. Tuttavia, in questi casi, se l'accertamento del giudice si limita alla rilevazione del vizio di forma o di procedura, esso comporta l'attribuzione al dipendente di un'indennità compresa fra 6 e 12 mensilità di retribuzione.

### LICENZIAMENTO ECONOMICO

Il nuovo testo dell'articolo 18 prevede anche in questo caso diverse ipotesi:

a) nei casi in cui il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento disponendo il pagamento, in favore del lavoratore, di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva che può essere modulata tra 12 e 24 mensilità di retribuzione, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, nonché delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione;

b) tuttavia, il giudice, nel caso in cui accerti la "manifesta insussistenza" del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, può applicare la tutela speciale della reintegrazione;

c) quest'ultimo tipo di tutela opera altresì per i casi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore e per i licenziamenti intimati, nei casi di infortunio e di malattia, prima del decorso del periodo in cui si ha diritto (ai sensi delle disposizioni di fonte legale o contrattuale o comunque interne all'azienda) alla conservazione del posto;

d) qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste per questi tipi di licenziamento.

La tutela della reintegrazione nel posto di lavoro opta anche per i casi di licenziamenti collettivi in cui sia stata violata la procedura o in cui siano stati violati i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità.

Per i licenziamenti economici, è previsto che l'intimazione del licenziamento sia preceduta da una procedura di comunicazione preventiva al Centro per l'impiego territorialmente competente.

La riforma introduce una procedura di conciliazione davanti alla Commissione provinciale di conciliazione presso i Centri per l'impiego territorialmente competenti, che il datore di lavoro deve obbligatoriamente esperire prima di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. E' previsto che nel corso della procedura le parti possano farsi assistere da rappresentanti sindacali, avvocati o consulenti del lavoro. Tale procedura costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento sopra indicato.

Nell'ambito della procedura di conciliazione, si è previsto che la comunicazione del Centro per l'impiego territorialmente competente si consideri validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero sia consegnata al lavoratore che ne sottoscrive

copia per ricevuta. Si precisa inoltre che, in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore, la procedura possa essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

E' stato, poi, stabilito che, nel caso in cui la conciliazione abbia esito positivo e si preveda la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, le agenzie cui può essere affidato il lavoratore, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, siano le agenzie di somministrazione di lavoro, le agenzie di intermediazione e le agenzie di supporto alla ricollocazione professionale che sono effettivamente autorizzate di supporto alla ricollocazione professionale.

## LICENZIAMENTI COLLETTIVI

La riforma introduce alcune circoscritte e limitate modifiche anche alla disciplina dei licenziamenti collettivi, di cui alla legge n. 223 del 1991.

Una prima tipologia di modifiche attiene alla procedura sindacale che deve seguire il datore di lavoro che intenda intimare licenziamenti collettivi. Nello specifico, viene previsto che la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, che l'impresa deve effettuare nei confronti di determinati soggetti pubblici, avvenga non contestualmente, bensì entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi a ciascuno dei lavoratori interessati.

Viene precisato, inoltre, che gli eventuali vizi della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria – con la quale inizia la procedura di licenziamento collettivo in esame – possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della medesima procedura.

Una seconda tipologia di modifiche è finalizzata ad adeguare le conseguenze sanzionatorie dei licenziamenti illegittimi o inefficaci – intimati ai singoli lavoratori all'esito della procedura di licenziamento collettivo – al nuovo testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Vengono contemplate, a tale riguardo, più ipotesi:

- 1) se il recesso è intimato senza l'osservanza della forma scritta si applica il regime sanzionatorio della tutela reale;
- 2) se il recesso è intimato senza il rispetto della procedura sindacale si applica la tutela prevista per i licenziamenti economici dal nuovo testo dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori;
- 3) infine, se il recesso è intimato violando i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, si applica la tutela reale prevista per i casi più gravi di licenziamenti disciplinari illegittimi dal nuovo testo dell'articolo 18.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI

La riforma prevede un articolato pacchetto di misure in materia di ammortizzatori sociali, tutele in costanza di rapporto di lavoro e protezione dei lavoratori anziani e si caratterizza, rispetto all'attuale sistema di assicurazione contro la disoccupazione involontaria del settore non agricolo, per un incremento dell'ambito soggettivo di copertura che viene esteso - tra i lavoratori dipendenti - agli apprendisti ed agli artisti, esclusi dall'applicazione di ogni strumento di sostegno del reddito.

Riguardo all'importo e alla durata, c'è un incremento rispetto a quanto previsto per l'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola a requisiti normali.

L'ASpl sostituisce i seguenti istituti:

- a) indennità di mobilità;
- b) indennità di disoccupazione non agricola ordinaria;
- c) indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- d) indennità di disoccupazione speciale edile.

L'indennità di mobilità.

La misura di questo trattamento è pari, per i primi 12 mesi, al 100% e per i successivi mesi all'80% del trattamento di Cassa integrazione straordinaria che è stato percepito o che sarebbe spettato nel periodo immediatamente precedente il licenziamento.

La durata di iscrizione nelle liste di mobilità, nonché dell'eventuale relativo trattamento, dipende dall'età e dall'ubicazione dell'azienda:

- a) fino a 39 anni è pari a 12 mesi nel centronord ed a 24 mesi al sud;
- b) da 40 fino a 49 anni è pari a 24 mesi nel centronord ed a 36 mesi al sud;
- c) da 50 anni è pari a 26 mesi nel centronord ed a 48 mesi al sud;

L'indennità di disoccupazione non agricola a requisiti normali.

La misura di questo trattamento è pari, per i primi 6 mesi, al 60% della retribuzione percepita nei tre mesi precedenti la cessazione del lavoro, per i due mesi successivi, al 50% e, per i mesi ulteriori, al 40%.

La durata massima è corrisposta per un periodo massimo di 8 mesi per i soggetti con età inferiore a 50 anni e di 12 mesi per i soggetti con età pari o superiore a 50 anni.

L'accesso al trattamento è possibile in presenza di 1 anno di contribuzione nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro, nonché di un'anzianità assicurativa superiore a 2 anni.

## FASE TRANSITORIA

### Disoccupazione.

Per i nuovi eventi di disoccupazione involontaria determinatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre 2015 sono stabilite le prestazioni (quantificate in mesi) erogate ai soggetti interessati dagli eventi di disoccupazione in relazione alla loro età anagrafica, prevedendo che la durata di tali trattamenti aumenti in misura proporzionale all'età dei beneficiari.

| età lavoratore/ data licenziamento | 2013    | 2014    | 2015    |
|------------------------------------|---------|---------|---------|
| Meno di 50 anni                    | 8 mesi  | 8 mesi  | 10 mesi |
| Da 50 a meno di 55 anni            | 12 mesi | 12 mesi | 12 mesi |
| Oltre 55 anni                      | 12 mesi | 14 mesi | 16 mesi |

### Indennità di mobilità.

E' stato disciplinato il regime transitorio applicabile ai lavoratori collocati in mobilità, in relazione al periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016. In particolare viene definita la durata massima decrescente del trattamento di mobilità da attribuire ai lavoratori collocati in mobilità per ciascuno degli anni 2013/2016, rapportando la durata del trattamento medesimo all'età dei lavoratori interessati. In tal senso viene stabilita in dodici mesi la durata minima attribuibile ai lavoratori più giovani, e in quarantotto mesi la durata massima decrescente attribuibile ai lavoratori più anziani.

## L'ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

E' istituita presso l'INPS, a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego, nuovo strumento di tutela contro la disoccupazione involontaria, in sostituzione dell'indennità di mobilità e degli altri trattamenti di disoccupazione, ad eccezione di quelli relativi agli operai agricoli (a tempo determinato o indeterminato) i quali restano in vigore così come gli istituti della cassa integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

L'AspI ha il compito di erogare ai lavoratori, in caso di disoccupazione involontaria, una indennità mensile in relazione ai nuovi eventi di disoccupazione verificatisi successivamente a tale data.

La nuova forma di sostegno è estesa agli apprendisti, ai soci lavoratori di cooperativa che abbiano stabilito, in ragione del rapporto associativo, un rapporto di lavoro in forma subordinata. Restano esclusi gli operai agricoli ed i dipendenti della Pubblica amministrazione con contratto a tempo indeterminato.

La misura di questo trattamento è pari al 75% della retribuzione mensile nei casi in cui quest'ultima non superi, nel 2013, l'importo mensile di 1.180 euro. Qualora la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità verrà determinata aggiungendo al 75% dell'importo di

euro 1.180 euro una somma pari al 25% del differenziale tra la retribuzione mensile e il predetto importo. All'importo determinato secondo le suddette modalità, viene applicata una riduzione nella misura del 15% dopo i primi sei mesi di fruizione e di un ulteriore 15% dopo il dodicesimo mese di fruizione.

L'indennità spetta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, ovvero dal giorno successivo a quello in cui sia stata presentata la relativa domanda.

La durata dell'ASpI è stabilita in relazione all'età dei lavoratori interessati da nuovi eventi di disoccupazione involontaria verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016:

- a) 12 mesi per i lavoratori di età inferiore a 55 anni;
- b) 18 mesi per i lavoratori di età pari o superiore ai 55 anni.

I requisiti di accesso sono pari a 2 anni di assicurazione e a 52 settimane di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

Si tratta degli stessi requisiti di contribuzione e di anzianità assicurativa già vigenti per l'indennità ordinaria di disoccupazione, con l'unica differenza che, nell'istituto vigente, l'anzianità assicurativa deve essere superiore a due anni, anziché pari ad almeno due anni.

Il trattamento compete anche per i casi di risoluzione consensuale del rapporto, qualora essa sia intervenuta nell'ambito della procedura preventiva ed obbligatoria di tentativo di conciliazione.

Contribuzione per il finanziamento dell'ASpI.

Si è prevista l'esclusione dall'obbligo di contribuzione, fino al 2015, anche delle attività stagionali già definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi.

Si prevede, inoltre, che il contributo non sia dovuto nel caso di:

- a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto in attuazione di clausole sociali previste dai contratti collettivi nazionali, che garantiscano la continuità occupazionale;
- b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per chiusura cantiere;
- c) fino al 2016, quando sia dovuto il contributo di mobilità previsto dalla legge sui licenziamenti collettivi del 1991.

Infine, si è stabilito, per alcune categorie di soci lavoratori di cooperativa (quelli operanti nelle attività di facchinaggio e trasporto previste dal D.P.R. n. 602/70), un allineamento graduale alla nuova aliquota ASpI, con incrementi annui dello 0,26% per il quinquennio 2013-2017, e un contestuale allineamento graduale all'aliquota per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

## SERVIZI PER L'IMPIEGO E STATO DI DISOCCUPAZIONE

L'art. 4, commi 33 e ss. della Legge n. 92 del 28 giugno 2012 introduce alcune modifiche sostanziali al D.lgs 181/2000, in particolare agli art. 3 e 4 dello stesso. Una di queste riguarda la rubrica dell'art. 3 del d.lgs 181/2000 (già modificata dal D.Lgs 297/2002), prima "Indirizzi generali ai servizi competenti ai fini della prevenzione della disoccupazione di lunga durata", sostituendola con una più ampia e "cogente" rubrica dedicata ai "Livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego". Nel novellato art. 3 del D.lgs. 181/2000 rientra - ai sensi di quelli che sono diventati i commi 1 bis e 1 ter dell'art. 3 del d.lgs 181/2000 - la previsione dei servizi e delle azioni che i CPI devono erogare a due specifiche categorie di percettori di ammortizzatori .

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

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

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

- almeno l'offerta di formazione professionale della durata complessiva non inferiore a 2 settimane adeguata alle competenze professionali del disoccupato.

Le modifiche relative all'art. 4 del D.lgs 181/2000 (modificato dall'art. 5 del dlgs 297/2002) riguardano "i criteri per l'adozione da parte dei servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione". Ai sensi dell'articolo 4 D.lgs 181/2000, le Regioni stabiliscono i criteri per l'adozione da parte dei servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione nel quadro di alcuni principi cogenti.

In particolare, con l'art. 4, comma 33, lett. c):

- viene abrogata la lettera a) dell'art. 4, comma 1, del d.lgs 181/2000, che prevedeva la conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione;

- viene soppressa la previsione contenuta alla lettera c) del sopracitato art. 4, comma 1, che limitava le fattispecie che causavano la perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo ai casi in cui la "durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a otto mesi, ovvero a quattro mesi se si tratta di giovani" nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici, stabiliti dalle Regioni;

- viene prevista la sospensione dello stato di disoccupazione in caso di lavoro subordinato di durata inferiore a sei mesi.

Con successivo decreto dell'Assessore regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro, ai sensi degli artt. 3 e 4 del Dlgs. n. 181/2000, (così come sostituito dall'art. 5, del Dlgs 19 dicembre 2002, n. 297), e dell'art. 1 della legge regionale 27 ottobre 2009, n. 10, verranno stabiliti i criteri per l'adozione da parte dei servizi competenti di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione e verranno definiti i livelli essenziali delle prestazioni concernenti i servizi per l'impiego.

Il comma 34 dell'art. 4 introduce un sistema di premialità, per la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo, legato alla prestazione di politiche attive e servizi per l'impiego. Il sistema di premialità dovrà essere definito con accordo in sede di Conferenza Stato Regioni e in coerenza con gli interventi di programmazione cofinanziati dai fondi.

I centri per l'impiego acquistano un ruolo centrale nell'effettivo accrescimento del tasso di occupazione, incentivando la ricerca attiva di un nuovo lavoro attraverso azioni specifiche (tra cui colloqui di orientamento e iniziative di inserimento lavorativo), con modalità di ricerca di occupazione adatte al contesto produttivo territoriale e formazione, dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguate alle competenze professionali del disoccupato ed alla domanda di lavoro dell'area territoriale di residenza. A tal fine si prevede che venga definito in Conferenza Unificata un sistema di premialità che colleghi la ripartizione delle risorse del fondo sociale europeo alle prestazioni di politiche attive e servizi per l'impiego.

Al fine poi di realizzare un sistema informativo unico, è prevista la realizzazione, entro il 30 giugno 2013, di una banca dati condivisa tra l'Inps e i centri per l'impiego, che consentirà l'utilizzo congiunto di flussi provenienti dalla c.d. banda dati percettori (ovvero i dati individuali dei beneficiari di ammortizzatori sociali). I centri per l'impiego hanno l'obbligo per di inserire nella predetta banca dati gli elementi relativi alle azioni di politica attiva svolte nei confronti dei beneficiari di ammortizzatori sociali.

I commi 38 e 39 prevedono la semplificazione delle procedure in materia di acquisizione dello stato di disoccupazione. In particolare, la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro può essere presentata dall'interessato, anziché al centro per l'impiego, all'INPS nel caso in cui il

lavoratore presenti la domanda per ottenere l'indennità nell'ambito dell'ASpI. Pertanto, sarà cura dell'INPS trasmettere la dichiarazione al servizio per l'impiego competente.

Al fine poi di responsabilizzare i lavoratori che beneficiano di prestazioni di sostegno del reddito, si prevede la decadenza dei lavoratori sospesi dal trattamento qualora rifiutino di partecipare ad un corso di formazione o riqualificazione ovvero non lo frequentino con regolarità. I lavoratori destinatari di una indennità di mobilità o di altra indennità o sussidio, che rifiutino di partecipare a iniziative di politiche attive proposte dai centri per l'impiego o non vi partecipino regolarmente, decadono dai medesimi trattamenti.

E' stata modificata la disciplina in materia di decadenza dei lavoratori dall'indennità di mobilità o di indennità o di sussidi qualora non accettino un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui hanno diritto (nella versione precedente si faceva riferimento ad un livello retributivo non inferiore del 20 per cento).

Nei casi specifici di indennità di mobilità o di indennità o sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, il lavoratore, ai sensi del comma 41, decade dai trattamenti quando:

- a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una 43 iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente;
- b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

Le disposizioni di cui ai commi 40 e 41 si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

Il comma 44 obbliga i servizi competenti, ossia i centri per l'impiego, a comunicare tempestivamente gli eventi di cui ai commi da 40 a 43 all'Inps, che provvede ad emettere il provvedimento di decadenza, recuperando le somme eventualmente erogate per periodi di non spettanza del trattamento. Vengono parallelamente abrogati l'articolo 1-quinquies del d.l. 249 del 2004 e l'art. 19, comma 10, del d.l. 185/2008.

I commi 48 e 49 modificano la previsione contenuta nell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modifiche ed integrazioni. In base al novellato art.1 comma 30 della L. 247/2007, il Governo e' delegato ad adottare, entro sei mesi (prima 24) dalla data di entrata in vigore della riforma (ossia il 18 luglio 2012), - su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, mediante intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs 281/1997 (prima, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano), e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, - uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:

- a) servizi per l'impiego e politiche attive (prima solo servizi per l'impiego);
- b) incentivi all'occupazione;
- c) apprendistato.

Modifiche rilevanti sono apportate anche al comma 31 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, che già prevedeva, in relazione ai principi a cui il Governo deve attenersi nell'attuazione della legge delega, il quadro seguente:

- a) potenziamento dei sistemi informativi e di monitoraggio per una velocizzazione e semplificazione dei dati utili per la gestione complessiva del mercato del lavoro;
- b) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e agenzie private, tenuto conto della centralità dei servizi pubblici, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta

di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;

c) programmazione e pianificazione delle misure relative alla promozione dell'invecchiamento attivo verso i lavoratori e le imprese, valorizzando il momento formativo;

d) promozione del patto di servizio come strumento di gestione adottato dai servizi per l'impiego per interventi di politica attiva del lavoro; e) revisione e semplificazione delle procedure amministrative.

Il comma 48 della riforma introduce al comma 31 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, 5 nuovi principi a cui il Governo dovrà attenersi nella definizione dei decreti attuativi:

- e-bis) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione;

- e-ter) qualificazione professionale dei giovani che entrano nel mercato del lavoro;

- e-quater) formazione continua dei lavoratori;

- e-quinquies) riqualificazione di coloro che sono espulsi, per un loro efficace e tempestivo ricollocamento;

- e-sexies) collocamento di soggetti in difficile condizione rispetto alla loro occupabilità.

La norma prevede che i decreti di riordino siano emanati entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma, quindi, entro gennaio 2013.

#### APPRENDIMENTO PERMANENTE

La riforma prevede anche che le politiche per l'apprendimento permanente vengano determinate a livello nazionale, con intesa in sede di Conferenza unificata, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dello sviluppo economico e sentite le parti sociali. Si introduce inoltre il tema della certificazione delle competenze informali e non formali che, in prospettiva, dovranno rientrare a pieno titolo nel "patrimonio" del lavoratore".

Il patrimonio culturale e professionale "comunque accumulato dai cittadini e dai lavoratori nella loro storia personale e professionale", dovrà essere "individuato", riconosciuto e documentato mediante la "piena realizzazione di una dorsale informativa unica mediante l'interoperabilità delle banche dati centrali e territoriali esistenti".

La norma prosegue stabilendo che "in coerenza con il principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze di programmazione delle regioni, sono definiti, sentite le parti sociali, indirizzi per l'individuazione di criteri generali e prioritari per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali che comprendono l'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, l'accesso al lavoro dei giovani, la riforma del welfare, l'invecchiamento attivo, l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati.

Un rinnovato richiamo alla creazione di reti tra gli attori che concorrono ad analizzare, indirizzare e a fare intermediazione tra chi offre e chi cerca lavoro. In quest'ambito, sono considerate prioritarie le azioni riguardanti:

a) il sostegno alla costruzione, da parte delle persone, dei propri percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale di cui ai commi da 51 a 54, ivi compresi quelli di lavoro, facendo emergere ed individuando i fabbisogni di competenza delle persone in correlazione con le necessità dei sistemi produttivi e dei territori di riferimento, con particolare attenzione alle competenze linguistiche e digitali;

b) il riconoscimento di crediti formativi e la certificazione degli apprendimenti comunque acquisiti;

c) la fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita.

Il comma 55 prevede che "con la medesima intesa di cui al comma 51 del presente articolo, in coerenza con il principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze di programmazione delle regioni, sono definiti, sentite le parti sociali, indirizzi per l'individuazione di criteri generali e prioritari per la promozione e il sostegno alla realizzazione di reti territoriali che comprendono

l'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro collegati organicamente alle strategie per la crescita economica, l'accesso al lavoro dei giovani, la riforma del welfare, l'invecchiamento attivo, l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati”.

Il comma 56 della riforma, infine, amplia la platea dei soggetti chiamati a concorrere alla realizzazione e allo sviluppo delle reti territoriali dei servizi, includendo:

a) le università, nella loro autonomia, attraverso l'inclusione dell'apprendimento permanente nelle loro strategie istituzionali, l'offerta formativa flessibile e di qualità, che comprende anche la formazione a distanza, per una popolazione studentesca diversificata, idonei servizi di orientamento e consulenza, partenariati nazionali, europei e internazionali a sostegno della mobilità delle persone e dello sviluppo sociale ed economico b) le imprese, attraverso rappresentanze datoriali e sindacali; c) le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura nell'erogazione dei servizi destinati a promuovere la crescita del sistema imprenditoriale e del territorio, che comprendono la formazione, l'apprendimento e la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita dalle persone; d) l'Osservatorio sulla migrazione interna nell'ambito del territorio nazionale istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 dicembre 2009, di cui al comunicato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 13 le strutture territoriali degli enti pubblici di ricerca.

Il Governo e' delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge di riforma, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentito il Ministro dello sviluppo economico, d'intesa con la Conferenza unificata, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e formative, delle università e degli istituti di alta formazione artistica, musicale e coreutica, sentite le parti sociali, uno o più decreti legislativi per la definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni, riferiti agli ambiti di rispettiva competenza dello Stato, delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, per l'individuazione e validazione apprendimenti non formali e informali.

## DIMISSIONI IN BIANCO

La riforma mira a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco. In particolare, al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene rafforzato il regime della convalida presso i Centri per l'impiego territorialmente competenti: si specifica che l'istituto della convalida si applica anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto e che la convalida medesima costituisce una condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, viene aumentato il periodo di tempo entro cui la convalida può avvenire.

In alternativa alla convalida, viene prevista la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione del lavoratore o della lavoratrice apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

La convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale (ad es. ex artt. 410, 411 e 420 c.p.c.). Ciò in quanto tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della spontaneità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa.

Per quanto concerne le convalide effettuate presso i Centri per l'impiego territorialmente competenti – diverse da quelle legate alla tutela della genitorialità – va poi sottolineato che le stesse dovranno effettuarsi senza particolari formalità istruttorie, in quanto i funzionari dovranno limitarsi a raccogliere la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro.

Altre modalità semplificate possono, altresì, essere individuate con decreto, non regolamentare, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ferma restando l'eventuale rilevanza penale del fatto, viene previsto che in caso di abuso del foglio in bianco da parte del datore di lavoro sia applicata una sanzione amministrativa pecuniaria.

E' stata inoltre consentito alla lavoratrice o al lavoratore la facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata anche in forma scritta e il contratto di

lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

#### DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Il provvedimento modifica i criteri di determinazione della base di computo - costituita, in linea di massima, dai lavoratori dipendenti del datore di lavoro - per l'applicazione degli obblighi di assunzione delle categorie protette. Rispetto alla disciplina vigente, la novella inserisce nella base di computo anche i lavoratori dipendenti a tempo determinato finora esclusi (cioè, quelli con contratto di durata non superiore a nove mesi), mentre vengono espunti dalla medesima base di computo i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero (per la durata di tale attività), i soggetti impegnati in lavori socialmente utili ed i lavoratori a domicilio.

E' stata introdotta una norma che assimila il personale di cantiere operante nei montaggi e nell'impiantistica industriale (con inquadramento metalmeccanico) al personale di cantiere per il quale non opera l'obbligo di collocamento al lavoro dei disabili.

Inoltre, si prevede che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali debba sentire la Conferenza unificata in sede di ridefinizione dei procedimenti relativi agli esoneri dall'obbligo di collocamento dei disabili e dei criteri per la loro concessione.

Infine, è stata modificata la disciplina del Fondo per lo sgravio sulla retribuzione di secondo livello di cui alla legge n. 247 del 2007 (c.d. Protocollo welfare). Diventa "strutturale" e non più "sperimentale" la concessione, a domanda da parte delle imprese - nei limiti delle risorse del Fondo (650 milioni di euro) - dello sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile.



Il Dirigente Generale  
Anna Rosa Corsello

Azienda/Datore di Lavoro  
Indirizzo  
Dati identificativi completi  
Cod. Fiscale

Al Centro per l'Impiego di

Fax n. \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_

e-mail certificata: \_\_\_\_\_

Oggetto: **Comunicazione preventiva relativa all'esecuzione di lavoro intermittente ex art. 35, co. 3-bis del D.Lgs. n. 276/2003.**

In ottemperanza alla normativa in oggetto, con la presente si comunica che la scrivente azienda farà svolgere ai lavoratori sotto indicati (tutti preventivamente assunti con contratto di lavoro intermittente) le di seguito indicate prestazioni lavorative a chiamata:

| <b>Cognome e nome del lavoratore interessato</b> | <b>Cod. Fiscale</b> | <b>Giornata in cui verrà svolta la prestazione o Giornate comprese nel ciclo integrato<br/>(non superiore a 30 giorni)</b> | <b>Totale giornate</b> |
|--|---------------------|--|------------------------|
|  |                     |  |                        |
|  |                     |  |                        |
|  |                     |  |                        |
|  |                     |  |                        |
|  |                     |  |                        |
|  |                     |  |                        |
|  |                     |  |                        |
|  |                     |  |                        |
|  |                     |  |                        |
|  |                     |  |                        |

Data, \_\_\_\_\_

Firma titolare/legale rappresentante

\_\_\_\_\_

| CENTRO PER L'IMPIEGO | Indirizzo            |  |       | Fax | e-mail      |  |
|----------------------|----------------------|--|-------|-----|-------------|--|
| CENTRO PER L'IMPIEGO | AGRIGENTO            | <a href="#">PIAZZA SAVATTEI CASTELLI, 1</a>    | 92100 | AG  | 0922-605687 | <a href="mailto:SC01c00@regione.sicilia.it">SC01c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | BIVONA               | <a href="#">CONTRADA STAZIONE</a>              | 92010 | AG  | 0922-983201 | <a href="mailto:SC02c00@regione.sicilia.it">SC02c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CANICATTI'           | <a href="#">VIA PAPA GIOVANNI XXIII, 17</a>    | 92024 | AG  | 0922-851702 | <a href="mailto:SC03c00@regione.sicilia.it">SC03c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CASTELTERMINI        | <a href="#">Via Giacomo Matteotti, 61/C</a>    | 92025 | AG  | 0922-917955 | <a href="mailto:SC04c00@regione.sicilia.it">SC04c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | LICATA               | <a href="#">VIA BORGONUOVO 35</a>              | 92027 | AG  | 0922-774155 | <a href="mailto:SC05c00@regione.sicilia.it">SC05c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MENFI                | <a href="#">VIA MANDORLO 70</a>                | 92013 | AG  | 0925-74898  | <a href="mailto:SC06c00@regione.sicilia.it">SC06c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | RIBERA               | <a href="#">VIA N. QUARTARARO 79</a>           | 92016 | AG  | 0925-66955  | <a href="mailto:SC07c00@regione.sicilia.it">SC07c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | SCIACCA              | <a href="#">VIA CARROZZA 4</a>                 | 92019 | AG  | 0925-81488  | <a href="mailto:SC08c00@regione.sicilia.it">SC08c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CALTANISSETTA        | <a href="#">VIA SALVO D'ACQUISTO</a>           | 93100 | CL  | 0934-555951 | <a href="mailto:SC09c00@regione.sicilia.it">SC09c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | GELA                 | <a href="#">CORSO SALVATORE ALDISIO 67</a>     | 93012 | CL  | 0933-821192 | <a href="mailto:SC10c00@regione.sicilia.it">SC10c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MUSSOMELI            | <a href="#">VIA ACQUAVIVA 1</a>                | 93014 | CL  | 0934-951122 | <a href="mailto:SC11c00@regione.sicilia.it">SC11c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CATANIA              | <a href="#">VIA GIANNOTTA 18-22</a>            | 95100 | CT  | 095-386368  | <a href="mailto:SC12c00@regione.sicilia.it">SC12c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | ACIREALE             | <a href="#">Via Maddem 101</a>                 | 95024 | CT  | 095-8031058 | <a href="mailto:SC13c00@regione.sicilia.it">SC13c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | ADRANO               | <a href="#">VIA IV NOVEMBRE 31/b</a>           | 95031 | CT  | 095-7691300 | <a href="mailto:SC14c00@regione.sicilia.it">SC14c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | BRONTE               | <a href="#">VIA ANNUNZIATA 28</a>              | 95034 | CT  | 095-7722427 | <a href="mailto:SC15c00@regione.sicilia.it">SC15c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CALTAGIRONE          | <a href="#">VIA BENEDETTO SCILLAMA' 10</a>     | 95041 | CT  | 0933-56537  | <a href="mailto:SC16c00@regione.sicilia.it">SC16c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | GIARRE               | <a href="#">VIA VENETO 69</a>                  | 95014 | CT  | 095-931701  | <a href="mailto:SC17c00@regione.sicilia.it">SC17c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | GRAMMICHELE          | <a href="#">VIA CRISPI 376</a>                 | 95042 | CT  | 0933-940120 | <a href="mailto:SC18c00@regione.sicilia.it">SC18c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MISTERBIANCO         | <a href="#">VIA ROMA 371</a>                   | 95045 | CT  | 095-303184  | <a href="mailto:SC19c00@regione.sicilia.it">SC19c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | PATERNO'             | <a href="#">PIAZZALE CIVILTA DEL LAVORO 21</a> | 95047 | CT  | 095-853767  | <a href="mailto:SC20c00@regione.sicilia.it">SC20c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | RAMACCA              | <a href="#">VIA 24 MAGGIO, 22-24</a>           | 95040 | CT  | 095-653326  | <a href="mailto:SC21c00@regione.sicilia.it">SC21c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | RANDAZZO             | <a href="#">PIAZZA TUTTI SANTI 1</a>           | 95036 | CT  | 095-7993007 | <a href="mailto:SC22c00@regione.sicilia.it">SC22c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | TREMESTIERI ETNEO    | <a href="#">VIA METASTASIO 7A</a>              | 95030 | CT  | 095-7513125 | <a href="mailto:SC23c00@regione.sicilia.it">SC23c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | SCORDIA              | <a href="#">VIA BENNARDO 69</a>                | 95048 | CT  | 095-657300  | <a href="mailto:SC24c00@regione.sicilia.it">SC24c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | ENNA                 | <a href="#">VIA LIBERO GRASSI, 8</a>           | 94100 | EN  | 0935-533696 | <a href="mailto:SC25c00@regione.sicilia.it">SC25c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | LEONFORTE            | <a href="#">VIA CAMPO SPORTIVO 13</a>          | 94013 | EN  | 0935-902743 | <a href="mailto:SC26c00@regione.sicilia.it">SC26c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | NICOSIA              | <a href="#">Via S. Giovanni, 35</a>            | 94014 | EN  | 0935-646117 | <a href="mailto:SC27c00@regione.sicilia.it">SC27c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | PIAZZA ARMERINA      | <a href="#">VIA TORQUATO TASSO 12</a>          | 94015 | EN  | 0935-680080 | <a href="mailto:SC28c00@regione.sicilia.it">SC28c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MESSINA              | <a href="#">VIA LA FARINA 229</a>              | 98100 | ME  | 090-47098   | <a href="mailto:SC29c00@regione.sicilia.it">SC29c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | BARCELLONA POZZO DI  | <a href="#">VIA CAMARDA</a>                    | 98051 | ME  | 090-9796565 | <a href="mailto:SC30c00@regione.sicilia.it">SC30c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CAPO D'ORLANDO       | <a href="#">VIA VITTORIO VENETO 127B</a>       | 98071 | ME  | 0941-913730 | <a href="mailto:SC31c00@regione.sicilia.it">SC31c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | FRANCAVILLA DI SICIL | <a href="#">VIA VETRIERA 42</a>                | 98034 | ME  | 0942-982775 | <a href="mailto:SC32c00@regione.sicilia.it">SC32c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | GIARDINI NAXOS       | <a href="#">VIA VITT. EMANUELE 177</a>         | 98035 | ME  | 0942-52607  | <a href="mailto:SC33c00@regione.sicilia.it">SC33c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | LIPARI               | <a href="#">PIAZZA MERCATO</a>                 | 98055 | ME  | 090-9811534 | <a href="mailto:SC34c00@regione.sicilia.it">SC34c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MILAZZO              | <a href="#">VIA VERONA 8</a>                   | 98057 | ME  | 090-9296191 | <a href="mailto:sc35c00@regione.sicilia.it">sc35c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MISTRETTA            | <a href="#">VIA A. GRAMSCI</a>                 | 98073 | ME  | 0921-383350 | <a href="mailto:SC36c00@regione.sicilia.it">SC36c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | PATTI                | <a href="#">VIA PAPA GIOVANNI XXIII 15</a>     | 98066 | ME  | 0941-363761 | <a href="mailto:SC37c00@regione.sicilia.it">SC37c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | SANT'AGATA DI MILITE | <a href="#">VIA Telegrafo</a>                  | 98076 | ME  | 0941-708129 | <a href="mailto:SC38c00@regione.sicilia.it">SC38c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | SANTA TERESA DI RIVA | <a href="#">VIA LUNGOMARE 127</a>              | 98028 | ME  | 0942-798336 | <a href="mailto:SC39c00@regione.sicilia.it">SC39c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | SANTO STEFANO DI CAM | <a href="#">PIAZZA LIBORIO GERBINO</a>         | 98077 | ME  | 0921-337345 | <a href="mailto:SC40c00@regione.sicilia.it">SC40c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | VILLAFRANCA TIRRENA  | <a href="#">Via S.re QUASIMODO 20</a>          | 98049 | ME  | 090-337716  | <a href="mailto:SC41c00@regione.sicilia.it">SC41c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | PALERMO              | <a href="#">VIALE REGIONE SICILIANA, 2289</a>  | 90135 | PA  | 091-7072584 | <a href="mailto:SC42c00@regione.sicilia.it">SC42c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | BAGHERIA             | <a href="#">VIA CONSOLARE, 165</a>             | 90011 | PA  | 091/903750  | <a href="mailto:SC43c00@regione.sicilia.it">SC43c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CARINI               | <a href="#">VIA TORRETTEA, 83-85</a>           | 90044 | PA  | 091-8689564 | <a href="mailto:SC44c00@regione.sicilia.it">SC44c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CEFALU'              | <a href="#">VIA SUOR M. CLEOFE TOMASINI 5</a>  | 90015 | PA  | 0921-421411 | <a href="mailto:SC45c00@regione.sicilia.it">SC45c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CORLEONE             | <a href="#">VIA SANTA LUCIA</a>                | 90034 | PA  | 091-8467512 | <a href="mailto:SC46c00@regione.sicilia.it">SC46c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | LERCARA FRIDDI       | <a href="#">VIA Gen. C. A. Dalla Chiesa</a>    | 90025 | PA  | 091-8213427 | <a href="mailto:SC47c00@regione.sicilia.it">SC47c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MISILMERI            | <a href="#">CORSO VITTORIO EMANUELE 474</a>    | 90036 | PA  | 091-8721108 | <a href="mailto:SC48c00@regione.sicilia.it">SC48c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MONREALE             | <a href="#">VIA BENEDETTO D'ACQUISTO 51</a>    | 90046 | PA  | 091-6403346 | <a href="mailto:SC49c00@regione.sicilia.it">SC49c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | PARTINICO            | <a href="#">VIA AOSTA 3</a>                    | 90047 | PA  | 091-8905338 | <a href="mailto:SC50c00@regione.sicilia.it">SC50c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | PETRALIA SOPRANA     | <a href="#">C.DA BIVIO MADONNUZZA</a>          | 90026 | PA  | 091-680635  | <a href="mailto:SC51c00@regione.sicilia.it">SC51c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | TERMINI IMERESE      | <a href="#">PIAZZETTA BENINCASA</a>            | 90018 | PA  | 091-8145198 | <a href="mailto:SC52c00@regione.sicilia.it">SC52c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | RAGUSA               | <a href="#">Via Angelo Maiorana, 48</a>        | 97100 | RG  | 0932-622259 | <a href="mailto:SC53c00@regione.sicilia.it">SC53c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MODICA               | <a href="#">VIA S. GIULIANO 38</a>             | 97015 | RG  | 0932-454236 | <a href="mailto:SC54c00@regione.sicilia.it">SC54c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | VITTORIA             | <a href="#">VIA GENERALE CASCINO 48</a>        | 97019 | RG  | 0932-511295 | <a href="mailto:SC55c00@regione.sicilia.it">SC55c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | SIRACUSA             | <a href="#">VIA SAN METODIO, 8</a>             | 96100 | SR  | 0931-412837 | <a href="mailto:SC56c00@regione.sicilia.it">SC56c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | AUGUSTA              | <a href="#">VIA B.TTO CROCE 28</a>             | 96011 | SR  | 0931-994123 | <a href="mailto:SC57c00@regione.sicilia.it">SC57c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | LENTINI              | <a href="#">VIA MACELLO 10</a>                 | 96016 | SR  | 095-7834534 | <a href="mailto:SC58c00@regione.sicilia.it">SC58c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | NOTO                 | <a href="#">VIA ANGELO CAVARRA 144</a>         | 96017 | SR  | 0931-571438 | <a href="mailto:SC59c00@regione.sicilia.it">SC59c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | TRAPANI              | <a href="#">VIA CAPITANO FONTANA 15</a>        | 91100 | TP  | 0923-20489  | <a href="mailto:SC60c00@regione.sicilia.it">SC60c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | ALCAMO               | <a href="#">VIA UGO FOSCOLO 65</a>             | 91011 | TP  | 0924-509426 | <a href="mailto:SC61c00@regione.sicilia.it">SC61c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | CASTELVETRANO        | <a href="#">VIALE ROMA 175</a>                 | 91022 | TP  | 0924-902608 | <a href="mailto:SC62c00@regione.sicilia.it">SC62c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | PANTELLERIA          | <a href="#">VIA ARCHIMEDE PAL ZAMBON</a>       | 91017 | TP  | 0923-913093 | <a href="mailto:SC63c00@regione.sicilia.it">SC63c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MARSALA              | <a href="#">VIA ISTRIA Cond.nio Mirabilia</a>  | 91025 | TP  | 0923-981416 | <a href="mailto:SC64c00@regione.sicilia.it">SC64c00@regione.sicilia.it</a> |
| CENTRO PER L'IMPIEGO | MAZARA DEL VALLO     | <a href="#">VIA CASTELVETRANO 38/A</a>         | 91026 | TP  | 0923-948925 | <a href="mailto:SC65c00@regione.sicilia.it">SC65c00@regione.sicilia.it</a> |