

LEGGE REGIONALE 1 agosto 2005, n. 17

NORME PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE, DELLA QUALITÀ, SICUREZZA E REGOLARITÀ DEL LAVORO

Si tratta della legge che disciplina il settore del lavoro in Emilia Romagna.

La presente scheda ne illustra gli ampi contenuti, suddividendoli nei seguenti paragrafi:

1. Principi generali e ruoli istituzionali (Capi I e II)
2. Politiche attive per il lavoro (Capo III)
3. Orientamento e tirocini (Capo IV)
4. Apprendistato (Capo V)
5. Servizi per il lavoro (Capo VI)
6. Sicurezza, regolarità e qualità del lavoro (Capo VII)
7. Responsabilità sociale delle imprese (Capo VIII).

1. Principi generali e ruoli istituzionali (Capi I e II)

La legge si propone di promuovere l'occupazione e la qualità del lavoro, valorizzare le competenze e i saperi, affermare i diritti delle persone nelle attività lavorative e nel mercato del lavoro, attuare il principio di pari opportunità. Le politiche regionali del lavoro sono volte a contrastare le forme di precarizzazione, sostenere la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura, promuovere l'inserimento e la permanenza nel lavoro delle persone svantaggiate, con particolare attenzione alle persone con disabilità.

Per perseguire tali obiettivi, la Regione individua strumenti di tutela e promozione del lavoro, ulteriori rispetto ai livelli essenziali delle prestazioni previsti dalla disciplina nazionale e valorizza la concertazione con le parti sociali.

Alla Regione competono funzioni di indirizzo e coordinamento, monitoraggio e controllo. L'Assemblea legislativa regionale, di norma ogni tre anni, approva, su proposta di Giunta, "le linee di programmazione e gli indirizzi per le politiche del lavoro", attuate poi annualmente dalla Giunta con il "Piano regionale del lavoro".

Le Province, oltre alla programmazione del quadro socio-economico del loro territorio, esercitano le funzioni amministrative attribuite loro dalla presente legge e dalla normativa statale nei settori del collocamento, politiche attive del lavoro, tirocini formativi, collocamento mirato delle persone con disabilità.

2. Politiche attive per il lavoro (Capo III)

Gli strumenti delle politiche attive per il lavoro sono:

- i percorsi formativi e gli assegni formativi: disciplinati nella legge regionale n. 12 del 2003;
- le attività di orientamento e i tirocini;
- la preselezione e l'incrocio fra domanda e offerta di lavoro;

- gli incentivi: contributi economici a lavoratori e datori di lavoro, per il sostegno di soggetti in condizioni di svantaggio sul mercato del lavoro;
- gli assegni di servizio: per l'acquisizione e il mantenimento di una condizione occupazionale attiva, in considerazione degli obiettivi di conciliazione tra tempi di lavoro e di cura.

Particolare risalto assumono determinate misure di promozione e qualificazione del lavoro, quali gli incentivi per la trasformazione delle situazioni ad elevato rischio di precarizzazione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, gli interventi di sostegno dei processi di mobilità territoriale dei lavoratori, anche immigrati, l'assolvimento di particolari compiti in caso di crisi occupazionali, al fine di attenuarne gli effetti sul sistema produttivo e sul territorio.

Particolare attenzione è dedicata all'inserimento e alla stabilizzazione nel lavoro delle persone con disabilità; la legge prevede in merito:

- l'organizzazione da parte della Regione, con vasta partecipazione di soggetti pubblici e privati, di una conferenza, di norma biennale, per un periodico esame dell'attuazione degli interventi di integrazione lavorativa e per l'acquisizione di proposte di programmazione;
- la definizione, da parte della Giunta regionale, dei contributi per l'adeguamento dei posti di lavoro nonché dei criteri e requisiti per le convenzioni sull'inserimento lavorativo, per la formazione di elenchi e graduatorie, per la concessione di incentivi ai datori di lavoro e di assegni di servizio e formativi ai lavoratori con disabilità impegnati in attività autonome;
- l'istituzione del Fondo regionale dell'Emilia-Romagna per l'occupazione delle persone con disabilità, cui sono destinati i contributi versati dai datori di lavoro a fronte delle procedure di esonero dall'obbligo di assunzione dei disabili, nonché gli importi delle sanzioni amministrative conseguenti al mancato rispetto di tale obbligo, secondo quanto previsto dalla legge n. 68 del 1999.

3. Orientamento e tirocini (Capo IV)

L'orientamento al lavoro consiste nell'erogazione di servizi per il sostegno alla persona nella ricerca di prima o nuova occupazione, anche mediante iniziative di accoglienza, informazione, accompagnamento e consulenza.

I tirocini formativi e di orientamento sono “strumenti, non costituenti rapporti di lavoro, finalizzati, in via esclusiva, a sostenere le scelte professionali ed a favorire l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro”. Sono promossi da un soggetto, terzo rispetto sia al datore di lavoro ospitante che al tirocinante (ad esempio una Provincia, un'Università, un'istituzione scolastica, un'AUSL), garante della regolarità e qualità dell'iniziativa, sulla base di apposita convenzione stipulata con lo stesso datore di lavoro.

La Giunta regionale stabilisce i criteri per l'attestazione delle esperienze svolte e la certificazione delle competenze acquisite.

4. Apprendistato (Capo V)

Sono previste tre tipologie di contratti di apprendistato:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

La Giunta Regionale definisce, nel rispetto degli standard minimi nazionali e d'intesa con le parti sociali, gli aspetti formativi di ciascuna tipologia contrattuale.

5. Servizi per il lavoro (Capo VI)

Il sistema regionale dei servizi per il lavoro svolge funzioni quali la preselezione e l'incrocio fra domanda e offerta di lavoro, l'orientamento al lavoro, l'accompagnamento delle persone con disabilità nell'inserimento lavorativo.

Soggetti di tale sistema sono le Province e i soggetti accreditati.

Alle Province continuano a competere le principali funzioni amministrative: esse certificano lo stato di disoccupazione e gestiscono le comunicazioni dei datori di lavoro concernenti instaurazione, cessazione e variazione dei rapporti di lavoro subordinati e non.

Per lo svolgimento di tali funzioni, le Province possono avvalersi di propri uffici, denominati "Centri per l'impiego", oppure di soggetti accreditati ai sensi di legge, con funzione integrativa e non sostitutiva delle funzioni delle Province stesse.

La Giunta regionale, al fine di garantire prestazioni omogenee ed adeguate su tutto il territorio regionale, definisce, nel rispetto dei livelli essenziali stabiliti dallo Stato, gli standard delle prestazioni cui devono attenersi le Province ed i soggetti accreditati, nonché i Comuni singoli o associati allorché svolgano funzioni di orientamento.

Per la gestione dei servizi per il lavoro, la Regione può accreditare soggetti pubblici e privati, aventi o meno scopo di lucro. Per l'esercizio dell'attività di preselezione ed incrocio fra domanda ed offerta di lavoro possono essere accreditati esclusivamente i soggetti autorizzati all'intermediazione a livello nazionale o regionale.

Nell'ambito del sistema informativo regionale (SIR), è costituito il sistema informativo lavoro dell'Emilia-Romagna (SILER), che si raccorda con i sistemi informativi delle altre regioni per realizzare il collegamento con la borsa nazionale del lavoro e l'interconnessione ai sistemi informativi europei. Il SILER consente ai lavoratori ed ai datori di lavoro che ne facciano richiesta l'accesso alle informazioni in ordine alle offerte ed alle richieste di lavoro disponibili.

6. Sicurezza, regolarità e qualità del lavoro (Capo VI)

E' prevista una vasta gamma di interventi di Regione e Province consistenti in:

- opere di supporto, quali l'adozione di patti territoriali, l'attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le azioni già promosse dagli organismi bilaterali previsti nella contrattazione collettiva;
- campagne informative di sensibilizzazione in tema di sicurezza ed igiene del lavoro;
- promozione delle condizioni di regolarità del lavoro attraverso il sostegno delle attività ispettive svolte dagli enti competenti e la promozione di progetti

sperimentali di emersione con riferimento agli specifici segmenti di mercato del lavoro costituiti dai lavoratori immigrati e stagionali.

7. Responsabilità sociale delle imprese (Capo VII)

Concerne “l’integrazione volontaria delle problematiche sociali ed ambientali nelle attività produttive e commerciali e nei rapporti con i soggetti che possono interagire con le imprese”. Sono previsti una serie di interventi regionali e provinciali concernenti la sensibilizzazione e l’informazione rivolti a consumatori e grandi acquirenti, il sostegno all’acquisizione da parte degli imprenditori privati di marchi di qualità sociale ed ambientale diffusi a livello europeo ed internazionale, la sperimentazione di strumenti di misurazione e certificazione della qualità sociale ed ambientale, il contrasto del lavoro minorile.

La legge prevede, infine, una “clausola valutativa”: la Giunta regionale deve presentare all’Assemblea, ogni tre anni, una relazione, al fine di valutare i risultati ottenuti nel promuovere l’occupazione e nel migliorare la qualità, la sicurezza e la regolarità del lavoro.