

**Allegato:1**

## **AVVISO PUBBLICO PER LA CANDIDATURA ALL'ATTUAZIONE DEI SERVIZI PER IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE IN SARDEGNA - "CRiS"**

### **Linee guida per l'attuazione dell'intervento**

#### **1. Nozione e finalità**

L'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale in coerenza con le Raccomandazioni del Consiglio europeo e con gli orientamenti nazionali, intende contribuire alla piena attuazione degli interventi proposti dalle riforme del mercato del lavoro avviate dal legislatore nazionale e sanciti con la Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), visto in particolare il comma 215 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Legge di stabilità per il 2014), nel quale si prevedono forme di «sperimentazione regionale del contratto di ricollocazione».

L'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale promuove il **Contratto di ricollocazione in Sardegna** nel rispetto dei principi guida delle politiche del lavoro sanciti dalla DGR n. 7/17 del 17.02.2015.

Il Contratto di Ricollocazione, quale strumento di politica attiva del lavoro, pur basandosi sul principio dell'adesione volontaria delle parti, si fonda, ai sensi dell'art.9 della L. 223/91, sul principio di condizionalità tra servizi offerti, benefit e comportamenti proattivi del soggetto nella partecipazione alle attività proposte e nell'accettazione di offerte di lavoro congrue. La condizionalità indica il legame tra la prestazione di sicurezza sociale, per disoccupazione o sospensione, e la disponibilità, obbligatoria, alla "attivazione" nel Contratto di Ricollocazione, da parte del lavoratore.

La funzione è quella di instaurare una coniugazione virtuosa tra sostegno al reddito e controllo della disponibilità effettiva del destinatario della misura di politica attiva ad accedere a nuova occupazione.

Il Contratto di Ricollocazione ha la funzione, inoltre, di sostenere e accompagnare l'utente, favorendone il reinserimento nel mercato del lavoro (in regione e fuori regione), attraverso la predisposizione di un servizio personalizzato da parte degli operatori pubblici e privati accreditati nell'ambito del Sistema regionale dei servizi per il lavoro.

La persona oggetto dell'intervento ha la facoltà di scegliere l'operatore accreditato con il quale sottoscrivere il contratto. L'operatore accreditato prescelto è a sua volta vincolato a stipulare il contratto con qualsiasi soggetto che l'abbia prescelto.

## **2. Soggetti in cerca di occupazione legittimati a stipulare il Contratto di Ricollocazione**

In fase di prima applicazione, sono legittimati a stipulare il Contratto di Ricollocazione e a beneficiare del servizio in esso previsto gli utenti, in stato di disoccupazione a norma dell'art. 1, c. 2, lett. c) d.lgs. 181/2000, immediatamente disponibili allo svolgimento e alla ricerca di una attività lavorativa, che nell'anno 2014 sono stati beneficiari di prima concessione di mobilità in deroga.

I soggetti, d'ora in avanti "utenti", scelgono di sottoscrivere il Contratto di Ricollocazione come misura di politica attiva al momento della stipulazione del patto di servizio presso il CSL competente. Con la stipulazione del Contratto di Ricollocazione i soggetti interessati assumono l'obbligo di svolgere ogni attività utile a favorire il proprio ricollocamento all'interno del mercato del lavoro.

L'utente s'impegna contestualmente a seguire le indicazioni fornite dal tutor designato dall'operatore accreditato sulle modalità concrete di attuazione delle misure per la ricerca di un lavoro.

## **3. Competenze e funzioni dei Centri Servizi per il Lavoro (CSL)**

L'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale promuoverà l'utilizzo del Contratto di Ricollocazione in collaborazione con i CSL e gli operatori pubblici e privati accreditati nell'ambito del Sistema regionale dei servizi per il lavoro.

La funzione principale dei CSL è quella di accogliere e stilare un profilo della persona (profilazione) da cui emerge l'indice di eventuale svantaggio del soggetto, al quale è attribuito un valore economico variabile in base al grado di occupabilità, che si traduce in un voucher destinato alla remunerazione dell'operatore accreditato.

Fornisce inoltre le informazioni necessarie sugli operatori accreditati per i servizi per il lavoro, affinché la persona possa effettuare liberamente la propria scelta.

Raccoglie tutte le informazioni sullo svolgimento e gli esiti del servizio reso dagli operatori accreditati, compresi eventuali reclami da parte degli utenti.

I compiti di vigilanza, controllo, e decisione sul corretto adempimento degli obblighi ricadenti sull'operatore accreditato e sull'utente riguardano il servizio Lavoro dell'Assessorato regionale.

## **4. Operatori beneficiari**

Possono presentare la propria candidatura gli operatori accreditati nell'ambito del Sistema regionale dei servizi per il lavoro, ai sensi della DGR n. 48/15 del 11.12.2012 e i soggetti inseriti nell'albo nazionale art. 4 DLgs 276/2003.

In ogni caso prima della stipula dei Contratti di Ricollocazione e dell'inserimento nell'elenco degli organismi beneficiari, gli stessi organismi devono essere accreditati nell'ambito del Sistema regionale dei servizi per il lavoro, ai sensi della DGR n. 48/15 del 11.12.2012.

Con la sottoscrizione del Contratto di Ricollocazione l'organismo beneficiario accreditato per i servizi per il lavoro assume l'obbligo di accompagnare attivamente l'utente nella ricerca di una nuova occupazione e nell'individuazione dei percorsi di riqualificazione professionale eventualmente necessari.

L'utente viene affiancato da un tutor designato dall'organismo beneficiario accreditato. Questi ha il compito di individuare le possibilità di occupazione offerte dal mercato del lavoro, assistere continuativamente e consigliare l'utente circa le attività necessarie per sfruttare al meglio tali possibilità e al tempo stesso controllare la sua disponibilità effettiva per tali attività, nello specifico svolge le funzioni atte ad attivare la ricerca di opportunità di lavoro, i contatti e le visite a imprese, i colloqui di lavoro. Lo stesso ha il dovere di segnalare ogni inadempimento agli obblighi a cui è tenuto l'utente, ai fini dell'applicazione del principio di condizionalità.

L'operatore privato non può rifiutare la presa in carico di un utente che lo ha liberamente scelto.

Per l'accreditamento si rimanda a quanto previsto dalla Disciplina regionale in materia di Accreditamento ai Servizi per il Lavoro e documenti attuativi.

## **5. Profilazione e valore del voucher**

Dopo la presa in carico, l'operatore del CSL, attraverso la profilazione, determina il grado di collocabilità dello stesso nel mercato del lavoro, definendo il valore sulla base della appartenenza ad una dei quattro profili di seguito definiti.

La profilazione avviene sulla base di un numero ristretto di variabili rilevanti, ed è calcolata in automatico da una procedura informatica supportata nel SIL, in base ad un algoritmo matematico, che tiene conto della diversa pesatura delle suddette variabili, che verrà reso disponibile per ciascun CSL.

Gli operatori dei CSL, procedono applicando ad ogni utente il modello che permette di stimarne la probabilità di occupabilità individuale, e sulla base di questa stima, di ordinare gli stessi nei quattro profili attribuendo a ciascuno di essi il relativo voucher.

Dopo la profilazione e la scelta da parte dell'utente dell'organismo accreditato si procede con la sottoscrizione del contratto di ricollocazione.

Il voucher è parametrato alla classe di occupabilità secondo il seguente schema ed il valore non può superare i 4.000,00 euro:

- profilo di occupabilità 1 = molto alta probabilità di occupabilità (svantaggio basso)

- profilo di occupabilità 2 = alta probabilità di occupabilità (svantaggio medio)
- profilo di occupabilità 3 = media probabilità di occupabilità (svantaggio alto)
- profilo di occupabilità 4 = bassa probabilità di occupabilità (svantaggio molto alto)

VALORE TOTALE DEL VOUCHER			
PROFILO 1	PROFILO 2	PROFILO 3	PROFILO 4
<b>2.500,00</b>	<b>3.000,00</b>	<b>3.500,00</b>	<b>4.000,00</b>

Oltre ai voucher, si prevedono, per i primi 200 utenti che verranno ricollocati al di fuori del territorio regionale, un'indennità di mobilità (600 euro massimo per utente) e di soggiorno (3.000 euro per utente).

La regolamentazione delle indennità di mobilità e di soggiorno sarà contenuta nell'avviso. In ogni caso non sarà erogata alcuna indennità di mobilità e/o soggiorno, in caso di mancato raggiungimento del risultato occupazionale (premialità).

## 6. Finalità e Composizione del voucher

Il voucher rappresenta la forma di remunerazione del servizio, a carico della Regione, ed è proporzionato alla difficoltà del collocamento, configurandosi come corrispettivo per l'attività di assistenza intensiva prestata dall'operatore accreditato.

L'importo del voucher massimo da erogare all'operatore individuato dall'utente con il profilo di svantaggio più alto e in caso di effettiva ricollocazione dello stesso con contratto a tempo indeterminato è pari ad Euro 4.000,00.

VALORE DEL VOUCHER				
Tipologia di contratto	PROFILO 1	PROFILO 2	PROFILO 3	PROFILO 4
Tempo Indeterminato	2.500	3.000	3.500	4.000
Tempo Determinato superiore o uguale a 12 mesi	2.000	2.400	2.800	3.200
Tempo Determinato superiore o uguale a 6 mesi	1.500	1.800	2.100	2.400

(P) Profilo di occupabilità

Il voucher sarà erogato esclusivamente in caso di avvenuta ricollocazione, sulla base del profilo attribuito all'utente e alla tipologie e durata del contratto. Il risultato occupazionale dovrà esser conseguito dall'operatore accreditato nel termine massimo di quindici mesi dalla sottoscrizione del Contratto di Ricollocazione.

In particolare, si ritiene opportuno erogare all'operatore incaricato un voucher, a titolo di "remunerazione a processo", anche in caso di mancata ricollocazione dell'utente, nei casi e nelle modalità specificate nell'avviso e secondo la seguente tabella:

VALORE DEL VOUCHER REMUNERAZIONE A PROCESSO			
PROFILO 1	PROFILO 2	PROFILO 3	PROFILO 4
<b>600,00</b>	<b>800,00</b>	<b>900,00</b>	<b>1.000,00</b>

(P) Profilo di occupabilità

Tale remunerazione a processo rappresenta un mero rimborso di parte delle spese vive sostenute dall'operatore accreditato per il personale impiegato nello svolgimento delle attività obbligatorie finalizzate all'inserimento lavorativo. Queste includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elaborazione del Piano di reinserimento personalizzato, il supporto alla ricerca di una nuova occupazione, il supporto al colloquio di lavoro, le attività di preselezione, di scouting ed organizzazione del colloquio presso l'impresa.

Tali attività dovranno risultare in una relazione dettagliata alla quale sarà allegato il piano di reinserimento personalizzato.

Il voucher a processo potrà essere erogato solo ed esclusivamente in assenza di stipula, da parte dei soggetti in cerca di occupazione di uno o più contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di durata complessivamente non inferiore a sei mesi (come già definito nella DGR n 7/17 del 17.02.2015) e sarà liquidato nei tempi e nelle modalità meglio specificate nell'avviso.

## 7. Forma e durata del Contratto di Ricollocazione

Il Contratto di Ricollocazione è stipulato, in forma scritta presso la sede del CSL che prende in carico l'utente, dopo la stipula del patto di servizio e la profilazione. Esso è firmato dal responsabile del CSL o suo delegato, dall'utente e dall'operatore, da questo liberamente prescelto tra quelli accreditati.

Il contratto di ricollocazione deve essere sottoscritto entro 30 giorni dalla firma del patto di servizio ed entro i 60 giorni successivi dalla stipula del contratto l'organismo prescelto deve attivare le azioni previste dall'intervento con definizione del piano di reinserimento e contestuale invio del medesimo nel SIL.

Il termine dei 15 mesi entro cui deve verificarsi il risultato occupazionale, può essere sospeso nel caso di documentato grave impedimento dell'utente o in coincidenza di fruizione di altri servizi di politiche attive compatibili con il CRiS. In quest'ultimo caso, se la sospensione si protrae per oltre sei (6) mesi, il contratto si intende risolto, ferma restando la possibilità per l'utente di riattivarne uno nuovo, non appena cessate le cause di impedimento e in rispetto della tempistica vincolata alla data di conclusione del progetto.

## **8. Piano di reinserimento lavorativo**

Il tutor designato dall'operatore prescelto è tenuto a elaborare un piano di reinserimento personalizzato, sulla scorta del grado di occupabilità dell'utente, da allegare, dopo l'incontro tra il tutor e l'utente, al Contratto di Ricollocazione.

Il piano di reinserimento personalizzato è elaborato sulla base delle esigenze individuali dell'utente e comprende, a seconda del grado di difficoltà di collocamento, tutte le attività volte al reinserimento lavorativo.

Il piano di reinserimento è uno strumento proattivo e contiene tutte le attività che l'utente deve intraprendere con il supporto e la guida del tutor. A seconda del livello di collocabilità specifica, sono previste le azioni che l'utente dovrà attuare autonomamente e/o quelle per le quali è previsto un accompagnamento mirato.

Il Piano di reinserimento lavorativo deve essere elaborato entro 60 giorni dalla data di avvio della misura da parte dell'organismo accreditato.

## **9. Disponibilità al lavoro e congruità dell'offerta**

Al momento della sottoscrizione del Contratto di Ricollocazione l'utente s'impegna ad accettare le offerte di lavoro che gli saranno rivolte per il tramite dell'operatore accreditato che rientrino nel novero di quelle cui la persona può ragionevolmente aspirare, tenuto conto delle possibilità concretamente offerte dal mercato del lavoro.

Al fine della valutazione della congruità dell'offerta si tiene conto della distanza tra luogo di lavoro e luogo di abitazione, delle esperienze pregresse, delle capacità professionali, della durata del periodo di disoccupazione, nonché delle condizioni effettive del mercato del lavoro.

E' considerata congrua l'offerta di lavoro che preveda un livello retributivo non inferiore all'importo lordo dell'indennità cui l'utente ha diritto, ove dovuta, e che non disti più di 50 chilometri dalla sua residenza o sia comunque raggiungibile mediamente in 60 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

La mancata accettazione di un contratto di lavoro congruo determina, nel rispetto del principio di condizionalità, la decadenza del diritto ad ogni misura di sostegno al reddito.



## 10. Decadenza da benefici e indennità

Ai sensi dell'art.9 della L. n. 223/91, il contratto di ricollocazione si fonda sul principio di condizionalità tra servizi offerti, benefit e comportamenti proattivi del soggetto nella partecipazione alle attività proposte e nell'accettazione di offerte di lavoro congrue.

L'utente decade dai benefici correlati alla fruizione del servizio e da ogni diritto ai trattamenti erogati dall'Inps di cui è beneficiario qualora, senza un oggettivo impedimento, rifiuti un'offerta di lavoro congrua.

L'utente decade altresì nel caso in cui non partecipi alle attività previste dal Contratto di Ricollocazione. In particolare, l'utente decade da ogni beneficio connesso al contratto di ricollocazione nel caso in cui:

- a) non si presenti senza giustificato motivo alle convocazioni del tutor designato dall'operatore accreditato;
- b) rifiuti di partecipare ai percorsi di inserimento proposti dai soggetti istituzionali pubblici e privati coinvolti;
- c) determini con i propri comportamenti il fallimento del percorso di inserimento lavorativo;
- e) rifiuti di partecipare ai percorsi di formazione, aggiornamento, e riqualificazione professionale o ne determini il fallimento degli obiettivi;

Il tutor designato dall'operatore accreditato ha l'obbligo di comunicare al CSL e per conoscenza al Servizio competente dell'Assessorato regionale del lavoro, ogni eventuale inadempimento agli obblighi o, comunque, ogni eventuale comportamento non conforme agli stessi da parte dell'utente.

Il CSL comunica tempestivamente all'utente ogni segnalazione ricevuta dal tutor dell'operatore accreditato; l'utente ha, dal momento del ricevimento della comunicazione, sette giorni per contestare al CSL in forma scritta l'inadempimento che lo riguarda.

## 11. Rinuncia da parte del utente

Ferma restando la disciplina della condizionalità, l'utente può rinunciare motivatamente al servizio di assistenza offerto attraverso il Contratto di Ricollocazione in qualsiasi momento, decadendo contestualmente da ogni beneficio derivante dalla stipula dello stesso e da ogni diritto ai trattamenti erogati dall'Inps di cui è beneficiario.

Non si incorre in tale decadenza, qualora l'utente debba rinunciare, a causa di un oggettivo impedimento certificato, alla realizzazione delle azioni previste nel contratto di ricollocazione oppure nei casi di inadempimento dell'operatore prescelto.

## **12. Risoluzione del Contratto di Ricollocazione**

Così come previsto dalla Disciplina regionale in materia di Accreditamento ai Servizi per il Lavoro e documenti attuativi, l'Assessorato del Lavoro, d'ufficio o sulla base delle segnalazioni dell'utente, verifica gli eventuali inadempimenti dell'operatore accreditato.

Qualora, in esito a una propria istruttoria, l'Assessorato del Lavoro ne ravvisi la ricorrenza, comunica all'operatore accreditato le motivazioni che giustificano la risoluzione del Contratto di Ricollocazione.

In questo caso, all'operatore accreditato non è riconosciuto il voucher regionale e il CSL provvederà alla riconvocazione dell'utente affinché abbia la possibilità di sottoscrivere, entro i termini, un nuovo contratto di ricollocazione con diverso operatore.

## **13. Sistema di valutazione (classificazione degli organismi)**

Come previsto nella Deliberazione n. 7/17 del 17.02.2015, la Regione intende applicare un sistema pubblico e trasparente di valutazione (classificazione) degli operatori privati.

A tal fine, il Servizio Lavoro adotterà il sistema di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni erogate da servizi pubblici e privati accreditati secondo quanto già previsto all'art. 23 del D.lgs 150/15.

L'attività di valutazione e la classificazione degli organismi accreditati non devono essere inquadrati come meri strumenti di controllo amministrativo, bensì come strumenti *interni* ai processi sottoposti a valutazione e finalizzati al conseguimento di un "miglioramento competitivo" degli stessi nei confronti dei concorrenti, combinando quindi due processi il *rating* e il *benchmarking*.

## **14. Amministrazione responsabile e procedure di controllo di primo livello e rendicontazione**

L'amministrazione responsabile delle procedure previste dal Contratto di Ricollocazione è il Servizio Lavoro dell'Assessorato del Lavoro.

La remunerabilità delle attività a processo e il suo quantum entro i limiti stabiliti, è verificata dal Servizio Lavoro in ragione della corrispondenza tra le attività svolte e la documentazione prodotta dal organismo accreditato a dimostrazione dell'attività svolta.

La puntuale definizione delle procedure di controllo e rendicontazione saranno oggetto dello specifico Avviso rivolto agli organismi accreditati, in coerenza con il Sistema di Gestione e Controllo adottato nell'ambito del PO FSE 2014/2020.

Per la gestione del Progetto "CRiS", l'Amministrazione vuole procedere all'introduzione delle opzioni di semplificazione di costo previste dal Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di





sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio.

In particolare, l'Amministrazione intende individuare tabelle standard di costi unitari, ai sensi di quanto disposto dal punto b) del Regolamento, all'art. 67 paragrafo 1.