

Glossario - Lavoro

A. Definizioni e classificazioni statistiche ufficiali

Forze di lavoro

sono l'insieme degli occupati e delle persone in cerca di occupazione.

Occupati

secondo le classificazioni accolte nell'indagine sulle forze di lavoro sono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Qualunque forma di lavoro, con o senza contratto, costituisce un requisito sufficiente per essere incluso tra gli occupati, purché le ore di lavoro prestate abbiano un corrispettivo monetario o in natura. Sono dunque inclusi nell'aggregato anche tutti i lavoratori atipici. Il concetto di atipicità è definito per differenza rispetto al contratto di lavoro standard, ovvero a tempo pieno indeterminato, e comprende tutte le tipologie contrattuali che in qualche modo si differenziano da quelli per durata e regime orario. I beneficiari di politiche attive del lavoro (LSU, PIP, Borse lavoro, ecc.) sono conteggiati tra gli occupati alla stregua di quanto avviene negli altri paesi; gli stagisti non retribuiti sono invece esclusi. Per quanto concerne i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni, essi vengono inclusi tra gli occupati poiché conservano il rapporto di lavoro e con esso lo *status* di occupato, anche se non hanno svolto nemmeno un'ora di lavoro nella settimana di riferimento.

Persone in cerca di occupazione

comprendono le persone non occupate tra 15 e 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nei trenta giorni che precedono l'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla data dell'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

In base alla loro condizione dichiarata, le persone in cerca di occupazione possono essere suddivise in *disoccupati in senso stretto*, *persone in cerca di prima occupazione* e *altre persone che cercano lavoro* (studenti, casalinghe, ritirati dal lavoro, eccetera).

Non forze di lavoro

comprendono le persone non occupate e non in cerca di occupazione, cioè quanti dichiarano di non aver svolto ore di lavoro né di aver cercato lavoro nella settimana di riferimento; oppure di averlo cercato, ma non con le modalità già definite per le persone in cerca di occupazione. Tra le non forze di lavoro sono compresi gli inabili e i militari di leva o in servizio civile sostitutivo e la popolazione in età fino a 14 anni.

Gli inattivi in età lavorativa (in età compresa tra i 15 e i 64 anni compiuti) possono essere suddivisi in quattro gruppi principali in relazione all'atteggiamento di ricerca di un lavoro e alla disponibilità a lavorare: persone che cercano lavoro non attivamente e sono disponibili a lavorare (*forze di lavoro potenziali*); persone che cercano lavoro ma non sono immediatamente disponibili a lavorare; persone che non cercano lavoro, ma sarebbero disposte ad accettarne uno qualora venisse loro offerto; persone che non cercano lavoro e non sono disponibili a lavorare.

Tasso di attività

rapporto percentuale tra le forze di lavoro e la popolazione di 15 anni e più.

Tasso di occupazione

rapporto percentuale tra gli occupati e la popolazione di 15 anni e più.

Tasso di disoccupazione

rapporto percentuale tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro.

Tasso di disoccupazione giovanile

rapporto percentuale tra le persone in cerca di occupazione in età da 15 a 24 anni e le forze di lavoro nella stessa fascia d'età.

B. Definizioni e classificazioni amministrative

Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione (CIOF)

Strutture costituite dalla Provincia di Ancona ai sensi dell'art. 9 della Legge Regionale n° 2 del 25-01-05, aventi un bacino territoriale di utenza preferibilmente non inferiore ai centomila abitanti, centrate nei comuni di Ancona, Jesi, Senigallia e Fabriano e che svolgono le seguenti funzioni:

- a) informazione sui servizi disponibili per l'accesso al lavoro, sulle opportunità e vincoli del mercato del lavoro locale e del sistema formativo;
- b) informazione sugli incentivi e sulle politiche attive per l'inserimento al lavoro o la creazione di lavoro autonomo;
- c) attività di accoglienza e di orientamento per le persone, incluso il supporto alla gestione del libretto formativo;
- d) intermediazione fra domanda e offerta di lavoro;
- e) consulenza alle imprese in materia di assunzioni, analisi e definizione dei fabbisogni di professionalità;
- f) proposta di misure attive e personalizzate di formazione professionale o di inserimento al lavoro;
- g) attività volte alla realizzazione dell'obbligo formativo quali adempimenti di cui all'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144 (Misure in materia di investimenti, delega al Governo per il riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché disposizioni per il riordino degli enti previdenziali) e al d.p.r. 12 luglio 2000, n. 257 (Regolamento di attuazione dell'articolo 68 della legge 17 maggio 1999, n. 144 concernente l'obbligo di frequenza di attività formative fino al diciottesimo anno di età);
- h) accompagnamento all'inserimento, nel collocamento mirato e nel mantenimento al lavoro per i disabili e le persone in condizione di svantaggio personale e sociale;
- i) erogazione di servizi di mediazione culturale per lavoratori stranieri;
- j) esercizio delle funzioni amministrative di cui all'articolo 2, comma 1, del d.lgs. 469/1997 e di cui al d.lgs. 181/2000;
- k) certificazione dello stato di disoccupazione;
- l) tenuta delle liste di mobilità di cui alle leggi 223/1991 e 236/1993;
- m) progettazione, organizzazione e gestione di corsi di formazione professionale, incluso il riconoscimento dei crediti formativi;
- n) ogni altro servizio finalizzato all'inserimento delle persone nel mercato del lavoro, inclusa la certificazione delle competenze, comunque acquisite.

Contratto di servizio

Accordo scritto fra lavoratore e CIOF nel quale le parti si impegnano rispettivamente: il lavoratore, che ha autocertificato la propria condizione di ricerca di lavoro, si impegna a valutare e accettare entro la terza proposta, il lavoro offerto e ad effettuare i successivi

colloqui semestrali per la valutazione dell'azione di ricerca; il CIOF si impegna a riconoscere lo stato di disoccupazione del lavoratore e a fornire proposte di lavoro secondo le caratteristiche professionali emerse con il colloqui di orientamento ai sensi della Legge n° 297 del 2002. Il mancato rispetto dell'accordo produce l'uscita dallo stato di disoccupazione.

Colloquio di orientamento (ex D.Lgs. 297/02)

Primo colloquio effettuato per conoscere le competenze e le attitudini del lavoratore. E' attività preliminare alla firma del contratto di servizio.

Disoccupato (ex D.Lgs. 297/02)

Lavoratore che ha dichiarato il proprio **stato di disoccupazione** e che ha aderito al contratto di servizio oppure iscritto alle liste di mobilità o alle liste dei disabili. Lo stato di disoccupazione è mantenuto anche nel caso il lavoratore abbia avuto, nell'ultimo anno, rapporti di lavoro di durata inferiore a 4 mesi (se nella categoria **giovani** o **adolescenti**) o 8 mesi (i restanti) e contestualmente il reddito annuale non sia superiore al minimo personale escluso da imposizione (€ 7.500 per i rapporti di lavoro dipendente o € 4.500 per il lavoro autonomo).

Adolescenti

I minori di età compresa fra i quindici e diciotto anni, che non siano più soggetti all'obbligo scolastico.

Giovani

I soggetti di età superiore a diciotto anni e fino a venticinque anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a ventinove anni compiuti, ovvero la diversa superiore età definita in conformità agli indirizzi dell'Unione europea.

Stato di disoccupazione

La condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti.

Disoccupati di lunga durata

Coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani.

Inoccupati di lunga durata

Coloro che, senza aver precedentemente svolto un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di dodici mesi o da più di sei mesi se giovani.

Donne in reinserimento lavorativo

Quelle che, già precedentemente occupate, intendano rientrare nel mercato del lavoro dopo almeno due anni di inattività.

Iscritti L. 68

La Legge 68-1999, ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Mobilità

La mobilità è una condizione in cui si entra a licenziamento avvenuto.

Il licenziamento per giustificato motivo da parte di ditte che occupano anche meno di 15 dipendenti comporta l'inserimento in lista di mobilità con la procedura prevista dalla L.236/93 e cioè senza indennità di mobilità; presso il Centro per l'Impiego di residenza.

Il licenziamento effettuato da ditte con più di 15 dipendenti prevede l'inserimento in lista di mobilità attraverso la procedura prevista dall'art.4 della L.223/91 e la possibile erogazione dell'indennità di mobilità.

I lavoratori collocati in mobilità hanno diritto all'indennità per un periodo di 12 mesi se hanno meno di 40 anni; il periodo è elevato a 24 mesi se i lavoratori hanno compiuto i 40 anni e a 36 mesi se hanno compiuto i 50.

Il lavoratore viene cancellato dalla lista di mobilità nel caso di:

- assunzione a tempo pieno e indeterminato;
- scadenza del termine di permanenza nella lista;
- riscossione di indennità di mobilità in un'unica soluzione;
- rifiuto di un lavoro professionalmente equivalente e con un livello retributivo non inferiore al 90% rispetto a quanto percepito precedentemente (la sede può essere fino a 50 Km. dalla residenza del lavoratore o raggiungibile in 60 minuti con mezzi pubblici);
- mancata comunicazione all'INPS di aver svolto lavoro subordinato a tempo parziale o determinato;
- rifiuto o non regolare frequenza di corsi di formazione promossi dalla Regione;
- rifiuto ad essere impiegato in lavori socialmente utili.

Tipologie di contratto "atipico"

Quelle che continuano ad essere definite tipologie atipiche, di fatto non lo sono più poiché previste dalla recente legge di riforma del mercato del lavoro (L.30/2003) che ha ormai 'normato' e quindi reso giuridicamente 'tipiche' tutte le diverse e possibili modalità di contrattualizzazione del lavoro.

- *Apprendistato*: trattasi di un contratto a contenuto formativo, in cui il datore di lavoro, oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta, garantisce all'apprendista una formazione professionale. Il D.lgs 276/2003 individua tre tipologie di contratto, ognuna con finalità diverse dall'altra: l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.
- *Contratto di inserimento*: mira a inserire o reinserire nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. Momento centrale del contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione on the job. Il contratto di inserimento sostituisce quello di formazione e lavoro (CFL) nel settore privato.
- *Contratto di lavoro a progetto*: trattasi di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa caratterizzata dal fatto di:
 - essere riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso;
 - essere gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.
- *Lavoro occasionale accessorio*: le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte da soggetti a rischio di esclusione sociale o, comunque, non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne.
- *Lavoro part-time*: si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale del lavoro, inferiore all'orario di lavoro normale (full-time). Il rapporto a tempo parziale può essere:
 - orizzontale, quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero;
 - verticale, quando la prestazione è svolta a tempo pieno, ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese, nell'anno;
 - misto, quando il rapporto di lavoro a tempo parziale è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.
- *Lavoro ripartito (job sharing)*: si tratta di un rapporto di lavoro speciale, mediante il quale due lavoratori assumono l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. La solidarietà riguarda le modalità temporali di esecuzione della prestazione, nel senso che i lavoratori possono gestire autonomamente discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa ed effettuare sostituzioni fra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento dell'obbligazione.
- *Lavoro intermittente a chiamata*: è un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale. Questo contratto costituisce una novità per l'ordinamento italiano ed è previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata.