

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 1321
del 3 agosto 2011

Approvazione delle Linee guida e degli indirizzi applicativi per il collocamento dei lavoratori in mobilità, approvazione della Direttiva in materia di “dichiarazione di immediata disponibilità” e di “decadenza” dai trattamenti di sostegno al reddito nonché modifiche in tema di conservazione dello stato di disoccupazione (L. 223/91; L. 236/93; D.lgs 181/2000; D.L. 185/2008).

[Formazione professionale e lavoro]

Note per la trasparenza:

La presente deliberazione contiene disposizioni per il riordino della disciplina della gestione delle liste di mobilità dei lavoratori licenziati, in materia di dichiarazione di immediata disponibilità e di decadenza dai trattamenti previdenziali, nonché modifiche in tema di conservazione dello stato di disoccupazione.

L'Assessore Elena Donazzan riferisce quanto segue:

Prima dell'avvento della crisi economico finanziaria e occupazionale, nel 2007 in Veneto si sono registrati 14.365 nuovi inserimenti nelle liste di mobilità a fronte di un dato medio di presenza d'iscritti in tali liste di circa 30.000 lavoratori. Nel 2010 le iscrizioni in dette liste sono state ben 33.100, nel primo trimestre 2011 sono state addirittura 10.676, mentre risultavano presenti nelle liste al 31.03.2011 oltre 57.000 lavoratori. Da tali dati si evince un andamento che vede un sostanziale aumento del flusso dei nuovi iscritti e del bacino complessivo.

Alle liste di mobilità sono iscritti i lavoratori licenziati da aziende con più di 15 dipendenti a seguito di procedura di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/91, e i lavoratori licenziati da aziende con meno di 15 dipendenti ai sensi della legge 236/93.

Viste le consistenti agevolazioni contributive previste dalla

legge nazionale a favore dei datori di lavoro che assumono tali lavoratori, si ritiene opportuno un intervento che, da un lato, garantisca più certezza ai datori di lavoro che intendono assumere i predetti lavoratori in merito al loro status e, dall'altro, renda accessibile agli operatori del mercato del lavoro l'elenco di tali lavoratori. Con la presente deliberazione, infatti, si approvano le Linee guida e gli indirizzi applicativi per il collocamento dei lavoratori in mobilità, finalizzate ad operare una semplificazione e un'accelerazione delle procedure nonché una gestione dello stock degli iscritti più puntuale ed aggiornata, favorendo così l'utilizzo concreto degli elenchi da parte della rete dei servizi pubblici e privati per il lavoro.

In particolare, con l'Allegato A si prevede di ridurre gli adempimenti di comunicazione per il licenziamento collettivo a carico delle aziende, di semplificare l'approvazione delle iscrizioni in lista di mobilità in modo tale che i Servizi per l'impiego delle Province provvedano entro qualche giorno all'inserimento in lista dei lavoratori. Inoltre, si prevede che i Centri per l'impiego avranno cura di erogare un colloquio di orientamento nel più breve tempo possibile e, comunque, entro 3 mesi dal licenziamento ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità nonché di aggiornare i loro profili professionali nelle banche dati del Sistema informativo lavoro. I nominativi di tali lavoratori ed i relativi profili, saranno resi accessibili agli enti accreditati ai servizi al lavoro della Regione del Veneto, convenzionati con Veneto Lavoro per l'accesso al Sistema Informativo Lavoro (SIL) secondo le modalità e la disciplina già stabilita con la Dgr 295 del 15.03.2011.

Nel medesimo Allegato A si chiariscono e precisano poi alcuni aspetti in ordine alla permanenza in lista di mobilità dei lavoratori, agli obblighi che derivano dall'iscrizione e ai motivi che determinano la cancellazione dalla lista stessa. Con il presente documento la Regione ha inteso perseguire, oltre alle finalità sopra descritte, l'uniformità dei comportamenti da parte dei servizi pubblici per il lavoro e raccogliere in un unico documento tutta la disciplina in tema di liste di mobilità.

Con l'Allegato B si approva la direttiva in materia di "dichiarazione di immediata disponibilità" al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale e di "decadenza" dai trattamenti di sostegno al reddito. La normativa statale è sempre più orientata a condizionare il diritto a percepire gli ammortizzatori sociali alla effettiva disponibilità dei lavoratori ad accettare offerte di lavoro o percorsi di misure di politica attiva del lavoro, pena la decadenza dai trattamenti di sostegno al reddito. Oltre che ai lavoratori inseriti nelle liste di mobilità, tale direttiva è rivolta a tutti gli altri percettori di trattamenti previdenziali e di altre indennità e sussidi collegati allo stato di disoccupazione (quali ad esempio, cassa integrazione guadagni ed indennità di disoccupazione) e, più in generale, a tutti i disoccupati.

L'art. 19, comma 10 del DL 29.11.2008 n. 185, convertito con Legge 2/2009 ha infatti previsto che i lavoratori, al fine percepire trattamenti di sostegno al reddito, devono previamente rilasciare all'Inps una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale. La direttiva interviene a chiarire la relazione tra tale dichiarazione da rilasciare all'Inps e la dichiarazione di immediata disponibilità (c.d. DID) che i lavoratori hanno l'onere di rilasciare ai servizi per l'impiego al fine di acquisire lo stato di disoccupazione in base alla normativa nazionale e regionale in materia.

In particolare, in un'ottica di semplificazione, si prevede la possibilità della riattivazione automatica della Did qualora il lavoratore sia occupato temporaneamente, della registrazione d'ufficio della Did nei casi di lavoratori iscritti nella lista di mobilità legge 223/91 e di mettere a disposizione dell'Inps in via telematica il registro delle DID per consentire all'Istituto l'effettuazione di eventuali controlli.

Premesso che la materia della decadenza dai trattamenti di sostegno al reddito aveva già ricevuto organica disciplina con la Dgr 860 del 3.04.2007, con la presente direttiva si interviene adeguando la disciplina regionale alla nuova normativa nazionale e ai pronunciamenti giurisprudenziali successivi quanto al campo dell'applicazione e ai contenuti degli obblighi dei lavoratori.

Relativamente agli obblighi di partecipare ad un percorso di riqualificazione professionale, di accettare un'offerta di lavoro congruo e di utilizzo temporaneo in lavori socialmente utili si definiscono dettagliatamente i soggetti obbligati, le caratteristiche dell'offerta, le ipotesi che giustificano il rifiuto dell'offerta stessa, le modalità di formulazione dell'offerta, i soggetti obbligati alla segnalazione all'Inps degli eventuali rifiuti e le relative procedure.

Con l'ultimo Allegato C si interviene in tema di conservazione dello stato di disoccupazione approvando una disciplina di più semplice applicazione da parte dei Servizi pubblici per l'impiego; inoltre tale intervento chiarisce alcuni aspetti di difficile interpretazione e assicura una uniforme applicazione sul territorio regionale di tale istituto.

Gli allegati alla presente deliberazione sono stati oggetto di un attento esame da parte di un apposito gruppo tecnico misto Regione, Veneto Lavoro e Province e sono stati sottoposti all'esame della Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali ai sensi dell'art. 23 della legge regionale 3/2009; la Commissione, nella seduta del 26 luglio 2011, ha espresso parere favorevole all'unanimità.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta regionale il seguente provvedimento

La Giunta regionale

- Udito il relatore, incaricato dell'istruzione dell'argomento in questione ai sensi dell'art. 33, secondo comma, dello Statuto, il quale dà atto che la Struttura competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale;

- Vista la Lr 13 marzo 2009 n. 3;

- Vista la Legge 23 luglio 1991, n. 223 (art. 6; art. 8, commi 2, 4, 4-bis; art. 9, comma 5);

- Visto il D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito in L. 19 luglio 1993, n. 236 (art. 4);

- Visto il D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito in L. 28 febbraio 2009, n. 2 (art. 19, commi 4 e 10);

- Visto il D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito nella L. n. 291/2004 (art. 1-quinquies);

- Visto il D.lgs n. 181/2000, come modificato dal D.lgs n. 297/2002 (art. 1, comma 3, lettera c);

delibera

1. di approvare l'Allegato A "Linee guida e indirizzi applicativi per il collocamento dei lavoratori in mobilità", l'Allegato B "Direttiva in materia di "dichiarazione di immediata

disponibilità" e di "decadenza" dai trattamenti di sostegno al reddito" e l'Allegato C "Conservazione dello stato di disoccupazione (art. 4, comma 1, lettera a), D.lgs n. 181/2000", parti integranti del presente provvedimento;

2. di incaricare la Direzione regionale Lavoro dell'esecuzione del presente atto;

3. di dare atto che la presente deliberazione non comporta spesa a carico del bilancio regionale.

Allegato A

Linee guida e indirizzi applicativi per il collocamento dei lavoratori in mobilità

Il quadro normativo

Fonti

Legge 23 luglio 1991, n. 223 (art. 6; art. 8, commi 2, 4, 4-bis; art. 9, comma 5)

D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito in L. 19 luglio 1993, n. 236 (art. 4)

Legge n. 451/94

Legge n. 291/2004, art. 1 quinquies

Legge n. 127/2006, art. 1, comma 7

D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito in L. 28 febbraio 2009, n. 2 (art. 19, commi 4 e 10)

Legge 23 dicembre 2009, n. 191 (art. 2, comma 142)

Circolare n. 39 del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Lista di mobilità

L'art. 6 della legge n. 223/1991 istituisce la lista di mobilità, la cui compilazione ed approvazione - a seguito delle modifiche normative intervenute (a partire dal D.lgs 469/97 e da ultimo la Lr n. 3/2009) - è affidata alle Province, che vi provvedono per il tramite dei servizi per l'impiego. Il conferimento delle funzioni, in materia di gestione della lista di mobilità, comporta anche che i servizi provinciali per l'impiego siano responsabili delle attività previste dal comma 2 del medesimo articolo, originariamente assegnate alla Commissione regionale per l'Impiego (CRI).

In particolare spetta ai servizi:

- a) assumere ogni iniziativa utile a favorire il reimpiego dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità, in collaborazione con Veneto Lavoro;
- b) proporre l'organizzazione da parte della Regione di corsi di qualificazione e riqualificazione professionale che, tenuto conto del livello di professionalità dei lavoratori in mobilità, siano finalizzati ad agevolarne il reimpiego; i lavoratori sono tenuti a parteciparvi quando i servizi ne dispongano l'avviamento;
- c) promuovere l'utilizzo temporaneo dei lavoratori in lavori socialmente utili o di pubblica utilità.

Soggetti interessati

La normativa sopra richiamata trova applicazione nei confronti di:

- Lavoratori iscritti alle liste di mobilità, con o senza diritto alla relativa indennità (art. 6, L. 223/1991);
- Lavoratori iscritti alle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (ex L. 236/1993);
- Lavoratori ammessi al trattamento di mobilità "in deroga".

Benefici per l'assunzione dei lavoratori in mobilità

L'articolo 8, commi 2, 4, 4-bis e l'articolo 9, comma 5, della Legge 23 luglio 1991, n. 223 disciplina il collocamento dei lavoratori in mobilità, prevedendo agevolazioni di carattere contributivo, economico e normativo per la loro assunzione⁽¹⁾. Ulteriori benefici normativi sono previsti a favore delle Agenzie per il lavoro, che assumono lavoratori in mobilità ex art. 8, comma 2⁽²⁾.

Linee guida

L'efficacia della politica di mobilità richiede che il pacchetto di agevolazioni normative e finanziarie, previsto dal legislatore per favorire il reimpiego dei lavoratori, sia da un lato adeguatamente promosso e sorretto dai servizi per il lavoro, dall'altro finalizzato a dare effettività al principio di condizionalità⁽³⁾ e contrastare la permanenza passiva in stato di disoccupazione.

Per conseguire questi obiettivi generali occorre predisporre una serie di misure volte a garantire:

1. un maggiore coinvolgimento dei lavoratori, attraverso una informazione-orientamento che dia consapevolezza dei diritti, dei doveri e delle agevolazioni disponibili;
2. la costituzione di una base informativa aggiornata e qualitativamente curata, circa i profili professionali dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
3. una maggiore facilità da parte del sistema dei servizi e dei singoli datori di lavoro ad individuare e contattare i potenziali beneficiari delle agevolazioni;
4. una maggiore capacità di intercettare e diffondere le richieste di personale attive nel territorio.

Sul piano operativo un intervento, che vada ad incidere sugli aspetti sopra indicati, deve essere sorretto da un ruolo attivo della rete dei servizi per il lavoro, costituita dai centri per l'impiego, dalle agenzie del lavoro autorizzate, dai soggetti in regime particolare di autorizzazione e dagli organismi in regime di accreditamento. In particolare, in attuazione di quanto previsto dall'art. 28, comma 14, della legge citata, i soggetti autorizzati e accreditati, che stipulano con Veneto Lavoro la convenzione di accesso al Silv, potranno operare in raccordo con i centri per l'impiego condividendo i dati e le procedure per i servizi di reimpiego dei lavoratori in mobilità (incontro domanda/offerta di lavoro, inserimento lavorativo e riqualificazione⁽⁴⁾).

Tuttavia, a partire dalle soluzioni organizzative e strumentali già implementate ed in uso, si rende necessario rafforzare l'organizzazione dei servizi, supportare e facilitare le attività gestionali, introducendo strumenti operativi standardizzati.

Gli obiettivi del programma sono i seguenti:

1. garantire a tutti i lavoratori iscritti alle liste di mobilità un colloquio di orientamento nel più breve tempo possibile dalla data di iscrizione; finalizzare il colloquio a fornire le informazioni relative allo status (patto di servizio), ad aggiornare la scheda professionale e a definire il piano di azione (Pai), ad inserire la candidatura nel sistema regionale Ido/Cliclavoro;
2. rendere disponibile ai servizi per il lavoro convenzionati, che erogano servizi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ovvero gestiscano programmi di inserimento lavorativo e di riqualificazione professionale, la possibilità di consultare la banca dati delle candidature e selezionare i candidati secondo le modalità previste dalla convenzione,

di cui al citato art. 28, comma 14, Lr n. 3/2009;

3. rendere disponibili ai lavoratori e ai datori di lavoro interessati un servizio on line rispettivamente per consultare le richieste di personale e le disponibilità dei lavoratori, gestite dai servizi per il lavoro.

Nel dettaglio le tre linee di attività avranno i contenuti e saranno realizzate secondo gli indirizzi e con le modalità di seguito indicate.

Indirizzi operativi

La realizzazione del programma richiede una messa a punto degli indirizzi operativi, sia per quanto attiene la gestione uniforme delle procedure amministrative, sia con riguardo alla definizione dei livelli essenziali delle prestazioni e agli standard di servizio (processi operativi, modulistica, report).

A Veneto Lavoro è affidato il compito di implementazione dei servizi SILV e di assistenza tecnica agli operatori, mediante l'adeguamento evolutivo delle procedure informatiche, interventi informativi/formativi nei confronti degli operatori dei servizi per facilitare l'utilizzo degli strumenti tecnici, l'attivazione di un servizio di assistenza tecnica dedicato ai medesimi operatori.

Procedure per il collocamento

Il collocamento dei lavoratori in mobilità rientra tra le funzioni attribuite ai servizi provinciali per l'impiego, che la esercitano secondo procedure definite dalla legge e da disposizioni di natura amministrativa.

Lista di mobilità

I servizi provinciali per l'impiego curano la compilazione, l'approvazione e la gestione della lista di mobilità, adottando i provvedimenti di iscrizione e cancellazione, secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 9 della L. 223/1991.

La specifica procedura informatica, disponibile attraverso la piattaforma Sil_Locale, consente una gestione uniforme in ambito regionale, sia con riguardo alle funzioni di:

- inserimento in lista (decorrenza e durata prevista)
- conservazione in caso di occupazione compatibile
- cancellazione
- reingresso in lista

Al riguardo appare opportuno una seppur sintetica sistematizzazione delle regole fondamentali che stanno alla base di una corretta gestione delle liste di mobilità, anche alla luce dei chiarimenti ministeriali e regionali intervenuti nel corso degli anni e ferme restando le disposizioni Inps in ordine alla disciplina dell'indennità di mobilità.

Inserimento in lista

Le tipologie di lavoratori (operai, impiegati, quadri, soci lavoratori⁽⁵⁾, lavoratori a domicilio, apprendisti⁽⁶⁾) che possono avere accesso alle liste di mobilità sono le seguenti:

- a) lavoratori dipendenti da imprese che siano state ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale e che non abbiano la possibilità, nel corso di attuazione del programma di intervento, di reinserire tutti i lavoratori sospesi o di utilizzare misure alternative. Per tali lavoratori le imprese sopra citate hanno la facoltà di avviare le procedure di mobilità (art. 4, comma 1, legge n. 223/91);
- b) lavoratori dipendenti da imprese, soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, che

vengano licenziati a seguito di procedure concorsuali (art. 3, comma 3, legge n. 223/91);

- c) lavoratori dipendenti da imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza della riduzione, cessazione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva ovvero in unità produttive ubicate nel territorio della stessa provincia (art. 16, comma 1, legge n. 223/91);
- d) lavoratori dipendenti da datori di lavoro, non soggetti alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza della riduzione, cessazione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva ovvero in unità produttive ubicate nel territorio della stessa provincia (art. 24, commi 1 e 2, legge n. 223/91);
- e) lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati (imprenditori e non), che occupino fino a 15 dipendenti, licenziati per giustificato motivo oggettivo, vale a dire per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa ex art. 3 L. n. 604/1966 (art. 4, legge n. 236/1993). Ad essi sono equiparati i lavoratori dimessi per giusta causa per mancato pagamento della retribuzione per almeno due mensilità consecutive.

Sono esclusi i lavoratori licenziati per altre cause e quelli cessati per scadenza di rapporti di lavoro a termine, nonché i lavoratori domestici, i dirigenti, gli addetti alle attività stagionali o saltuarie, i lavoratori della Pubblica amministrazione ed i lavoratori in esubero alla fine di lavori nelle imprese edili.

I lavoratori che usufruiscono del trattamento di mobilità in deroga⁽⁷⁾, ai soli fini della gestione delle misure di politica attiva, nonché dei benefici di cui all'art. 7-ter, comma 7 della legge 9 aprile 2009, n. 33, vengono inseriti nello specifico elenco, mediante la procedura informatica di registrazione delle istanze e autorizzazione regionale al trattamento.

Iscrizione nella lista

Nei casi di cui alle lettere a) - b) - c) - d) le imprese e i datori di lavoro sono tenuti a comunicare ai servizi provinciali per l'impiego i nominativi dei lavoratori collocati in mobilità. A decorrere dal 1 settembre 2011, la comunicazione viene effettuata, entro cinque giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, attraverso il servizio informatico CO_Veneto, utilizzando per ciascun lavoratore il Quadro Cessazione del modello Uni_Lav. In tal modo l'adempimento sarà valido sia per adempiere all'obbligo specifico, sia per ottemperare all'obbligo di cui art. 21, comma 1, della legge 29 aprile 1949, n. 264, come sostituito dall'art. 6, comma 3, D.lgs 21 aprile 2000, n. 181 (comunicazione di cessazione). Ai datori di lavoro che adempiono ai suddetti obblighi per il tramite dei servizi informatici di altri nodi, viene resa disponibile tramite CO_Veneto una procedura per la comunicazione on line dei lavoratori collocati in mobilità.

Qualora l'impresa o il datore di lavoro non adempia nei termini indicati alle predette comunicazioni, i servizi provinciali per l'impiego possono accettare le istanze presentate direttamente dai lavoratori e/o dalle organizzazioni sindacali, previo accertamento della sussistenza di una procedura di mobilità o di riduzione di personale.

Nel caso di cui alla lettera e), i lavoratori interessati sono tenuti a presentare l'istanza d'inserimento nelle liste di mobi-

lità al Centro per l'Impiego nel cui territorio è ubicato il loro domicilio, entro 60 giorni dalla data del licenziamento. Il lavoratore ha la possibilità di presentare la richiesta d'inserimento nelle liste citate anche successivamente, purché entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro abbia provveduto a rilasciare al Centro per l'Impiego la dichiarazione di immediata disponibilità (did).

Compilazione e approvazione delle liste

Sulla base delle comunicazioni pervenute dalle imprese e delle domande dei lavoratori, i servizi provinciali per l'impiego compilano entro cinque giorni la lista di mobilità, che viene approvata entro i successivi cinque giorni con determina del Responsabile del Servizio. Le determinate di approvazione, immediatamente esecutive, sono portate a conoscenza della Commissione provinciale per il lavoro, di cui all'art. 9, Lr n. 3/2009, unitamente all'elenco dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità. Qualora la normativa vigente preveda forme di pubblicità legale delle determinate, la pubblicazione - anche se effettuata in forma telematica - deve avvenire escludendo l'elenco dei lavoratori.

Permanenza in lista

L'iscrizione nelle liste decorre per tutti i lavoratori, sia che percepiscano o meno l'indennità di mobilità, dal giorno successivo al licenziamento ed ha durata variabile.

Anzitutto la permanenza in lista di mobilità varia in funzione dell'età del lavoratore all'atto dell'iscrizione (12 mesi se il lavoratore non ha ancora compiuto 40 anni; 24 mesi se il lavoratore ha compiuto 40 anni e non ancora 50; 36 mesi se il lavoratore ha compiuto 50 anni).

La permanenza in lista dei lavoratori con diritto all'indennità è assicurata per tutto il periodo di corresponsione dell'indennità medesima, anche se la stessa si protrae oltre il termine di durata inizialmente presunto.

I lavoratori in lista di mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato (di qualsiasi durata) ovvero parziale (qualunque sia la riduzione dell'orario di lavoro) conservando l'iscrizione nella lista stessa. In caso di assunzione a tempo determinato l'iscrizione nella lista rimane sospesa per un periodo pari a quello della durata del contratto: conseguentemente viene posticipata di un uguale periodo la scadenza della permanenza nella lista fino alla data di massimo differimento. In caso di assunzione a tempo indeterminato parziale la scadenza della permanenza nella lista viene posticipata fino alla data di massimo differimento. In caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato, considerata l'assimilazione di tale forma contrattuale con quella del rapporto di lavoro part-time di tipo verticale, il lavoratore conserva l'iscrizione nella lista. Qualora il lavoratore venga assunto con contratto a tempo determinato ovvero parziale l'iscrizione nelle liste di mobilità permane anche in caso di dimissioni volontarie, purché non in periodo di prova.

In caso di svolgimento di lavoro autonomo, anche in forma coordinata e continuata, il lavoratore conserva l'iscrizione nella lista di mobilità, fino alla data di scadenza, senza differimento.

I periodi di astensione obbligatoria per maternità (congedo per maternità e congedo parentale) non vengono conteggiati ai fini del limite di permanenza nelle liste di mobilità, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità.

Reinserimento in lista

Il lavoratore in mobilità indennizzata assunto con una tipologia di contratto che determina la cancellazione dalla lista, nel caso in cui venga licenziato senza aver maturato l'anzianità necessaria per avere nuovamente diritto alla relativa indennità, può chiedere di essere reinserito nelle liste di mobilità e fruire dell'indennità per un periodo corrispondente alla parte residua non goduta decurtata del periodo di attività lavorativa prestata.

Cancellazione dalle liste

I lavoratori inseriti in lista di mobilità vengono cancellati nei seguenti casi:

- a) assunzione con contratto a tempo pieno ed indeterminato;
- b) erogazione anticipata dell'indennità di mobilità in un'unica soluzione (nel caso di lavoratori che percepiscano il trattamento);
- c) scadenza del periodo massimo di godimento dell'indennità ovvero del periodo massimo per la permanenza in lista;
- d) omessa comunicazione (entro 5 giorni dalla data di assunzione) alla competente sede Inps dell'avvenuta rioccupazione con contratto a tempo determinato ovvero parziale (nel caso di lavoratori che percepiscano l'indennità);
- e) rifiuto di un'offerta di formazione o di riqualificazione professionale;
- f) rifiuto di un'offerta di lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello di provenienza e che rispetti il principio della "congruità", ovvero che sia coerente con le competenze e le qualifiche possedute dal lavoratore;
- g) dimissioni, durante il periodo di periodo di prova, da rapporto a tempo determinato, non motivate da giusta causa ovvero da instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- h) rifiuto di essere impiegato in lavori socialmente utili;
- i) mancata risposta senza giustificato motivo alle convocazioni del CPI, ai fini del colloquio di orientamento e degli altri adempimenti previsti dal piano di azione individuale.

La cancellazione, per quanto riguarda i motivi di cui alle lettere a), e c), viene gestita in automatico dalla procedura informatica Sil_Locale; per quanto riguarda i motivi sub b) e d) a seguito di comunicazione da parte dell'Inps; per i casi di cui alle lettere e), f), g), h) si fa rinvio alla specifica direttiva in materia di decadenza (Allegato B).

Prestazioni e standard di servizio

Per il raggiungimento dei tre obiettivi programmatici precedentemente illustrati l'offerta di prestazioni da parte del sistema dei Servizi per il lavoro, integrata dai servizi telematici resi disponibili agli utenti (lavoratori e datori di lavoro), sarà così caratterizzata:

1. colloquio di orientamento da parte dei servizi per il lavoro pubblici entro tre mesi dall'iscrizione in lista per tutti i lavoratori in mobilità, contestuale sottoscrizione di un patto di servizio, aggiornamento del fascicolo professionale del lavoratore, definizione del piano di azione individuale (Pai);
2. pubblicazione della candidatura del lavoratore nel sistema regionale Ido-Cliclavoro, condiviso con i servizi per il lavoro accreditati-convenzionati;

3. registrazione in Ido-Cliclavoro delle richieste di personale trattate dai servizi per il lavoro pubblici ed accreditati-convenzionati;
4. registrazione in Ido da parte dei servizi per il lavoro pubblici e accreditati-convenzionati dell'offerta formativa e dei programmi di politica attiva;
5. preselezione da parte dei servizi per il lavoro pubblici e accreditati-convenzionati delle candidature dei lavoratori in mobilità tramite gli strumenti di ricerca selettiva dei curricula di Ido ai fini di effettuare proposte d'impiego o di formazione o di partecipazione ad una programma di politica attiva e registrazione degli esiti delle proposte;
6. possibilità per lavoratori e datori di lavoro di consultare tramite Cliclavoro_Veneto e i Portali provinciali le candidature di lavoratori in mobilità, le richieste di personale e l'offerta di corsi di formazione pubblicati dai servizi per il lavoro pubblici e privati-convenzionati; per i profili di lavoratori e le richieste di personale consultabili sarà indicato il servizio per il lavoro che le ha pubblicate a cui i soggetti interessati potranno rivolgersi.

Gli standard procedurali e le regole di accesso ai dati per i servizi per il lavoro privati-convenzionati sono quelli definiti nella convenzione per l'accesso al Silv e sono direttamente implementate nella piattaforma applicativa utilizzata allo scopo. Nella medesima piattaforma è resa disponibile la modulistica standard da adottare per la sottoscrizione del patto di Servizio e per la stesura del piano di azione individuale (Pai).

La comunicazione di un eventuale rifiuto di una proposta di formazione o di impiego da parte di un lavoratore avverrà utilizzando l'apposita procedura informatizzata messa a disposizione dall'Inps.

Veneto Lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 13, comma 2, lett. c) e f), Lr n. 3/2009, fornirà supporto e assistenza tecnica, anche attraverso un'azione informativa/formativa volta a sostenere l'avvio delle attività. In particolare saranno realizzate più edizioni di seminari volti a fornire le informazioni sui contenuti del Programma e una formazione sulle modalità di utilizzo dei servizi e della strumentazione tecnica. Sulle stesse tematiche saranno inoltre realizzate delle guide operative.

- 1) Benefici contributivi: i datori di lavoro, che assumono con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, beneficiano del versamento dei contributi a proprio carico in misura pari a quella prevista per gli apprendisti (art. 2, comma 773, L. n. 296/2996). Se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato prima della naturale scadenza il beneficio contributivo è riconosciuto per ulteriori 12 mesi. I datori di lavoro che assumono direttamente a tempo indeterminato i lavoratori in mobilità il beneficio contributivo è riconosciuto per 18 mesi.
Benefici economici: In caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato (ovvero di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato) ai datori di lavoro è riconosciuto un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità – se prevista – che sarebbe stata riscossa dal lavoratore per un periodo non superiore a 12 mesi (24 mesi per i lavoratori ultracinquantenni – 36 per i lavoratori ultracinquantenni residenti nel mezzogiorno o aree svantaggiate).
Benefici normativi: il contratto a tempo determinato, ai sensi del citato art. 8, è lecito indipendentemente dalla sussistenza di una causale ex art. 1 L. 247/2007
- 2) Benefici normativi per le Agenzie per il lavoro:
 - esclusione obbligo di indicare la causale nei contratti di

lavoro di cui all'art. 20, D.Lgs. 276/2003;

- nel caso di staff leasing non si applicano i limiti settoriali e numerici previsti dalla legge e dai contratti collettivi;
 - non opera il divieto di ricorso alla somministrazione presso imprese che nei sei mesi precedenti hanno fatto ricorso a licenziamenti collettivi o sospensioni di lavoro
- 3) L'art. 19, comma 10, D.L. n. 185/2008, convertito nella L. n. 2/2009, rafforza il principio già contenuto nella L. n. 223/9, secondo cui il diritto a percepire l'indennità di mobilità è condizionato alla disponibilità del lavoratore ai percorsi di ricollocazione
 - 4) D.Lgs. n. 276/2003 (artt. 5, 6, 7) - Lr n. 3/2009 (artt. 23, 24, 25, 26) - Dgr n. 295 del 15.03.2011.
 - 5) Con contratto di lavoro subordinato
 - 6) I lavoratori con contratto di lavoro di apprendistato sono inseriti nella lista di mobilità se possono far valere come motivo del licenziamento la cessazione dell'attività aziendale, la riduzione di personale o la soppressione del posto di lavoro o della mansione o di altro motivo comunque riconducibile a cause oggettive.
 - 7) Ai sensi dell'Accordo del 7 dicembre 2010 tra la Regione e le Parti sociali in materia di ammortizzatori in deroga per l'anno 2011.

Allegato B

Direttiva in materia di "dichiarazione di immediata disponibilità" e di "decadenza" dai trattamenti di sostegno al reddito

Il quadro normativo

Fonti

D.L. 5 ottobre 2004, n. 249, convertito nella L. n. 291/2004 (art. 1-quinquies)

D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito nella L. n. 2/2009 (art. 19, commi 4 e 10)

D.lgs n. 181/2000, come modificato dal D.lgs n. 297/2002 (art. 1, comma 3, lettera c)

Decreto Interministeriale n. 46441 del 19 maggio 2009 (artt. 10, 11, 12)

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 39 del 18 novembre 2010

Circolare Inps n. 133 del 22 ottobre 2010

Dgr del Veneto n. 3721/2001, n. 2379/2003 e n. 1837/2004

Al fine di rafforzare il principio di condizionalità, vigente nel nostro ordinamento - in base al quale il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito è subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale - l'art. 19, comma 10, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 (convertito nella L. n. 2/2009) ha stabilito che tale dichiarazione sia rilasciata direttamente all'Inps, quale elemento essenziale del rapporto previdenziale che si instaura con l'Istituto (nel prosieguo did previdenza).

Nei casi in cui il trattamento previdenziale sia connesso con lo stato di disoccupazione involontaria permane tuttavia l'obbligo per il lavoratore di presentarsi al Centro per l'impiego del proprio domicilio per rendere la dichiarazione di immediata disponibilità, ai sensi dell'art. 1, comma 3, lettera c), del D.lgs n. 181/2000, come modificato dal D.lgs n. 297/2002 (did lavoro).

L'art. 19, comma 4, della L. 2/2009, inoltre, prevede da parte dell'Inps la costituzione di un'apposita banca dati (banca dati

perceptor) alla quale possono accedere anche i servizi competenti di cui all'art. 1 del D.lgs 181/2000 (si tratta dei servizi per il lavoro previsti dall'art. 21 della Lr n. 3/2009). Il Decreto Interministeriale n. 46441 del 19 maggio 2009, all'art. 10, ne definisce le finalità, consistenti nella "efficiente e trasparente circolazione delle informazioni...", anche nell'ottica delle politiche attive e del reinserimento al lavoro".

Con circolare n. 39 del 18 novembre 2010 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito chiarimenti, con riguardo al campo di applicazione, al contenuto dell'obbligo, alle modalità del rilascio, alle conseguenze in caso di rifiuto della nuova "dichiarazione di immediata disponibilità".

La circolare, inoltre, ha ribadito la diversa funzione della did previdenza rispetto alla did lavoro, chiarendo ulteriormente che:

- la prima deve essere rilasciata da tutti i lavoratori disoccupati o sospesi, che intendano accedere ad una misura di sostegno al reddito (c.d. perceptor);
- la seconda solo dai lavoratori disoccupati, sia che abbiano sia che non abbiano diritto ad un trattamento di sostegno al reddito.

Ne consegue che "entrambe le did" devono essere rilasciate solo dai lavoratori in stato di disoccupazione, che hanno maturato il diritto ad una prestazione di sostegno al reddito e ne facciano richiesta all'Inps.

L'Inps con circolare n. 133 del 22 ottobre 2010 ha fornito dettagliate istruzioni riepilogative in merito alla presentazione della "did previdenza" (ai sensi dell'art. 19, co. 10 L. n. 2/2009 e del DI n. 46441/2009, artt. 11 e 12), sia per i casi in cui l'acquisizione e la custodia sia onere delle aziende (integrazione salariale e contratti di solidarietà) sia per i casi in cui vadano presentate direttamente all'Istituto (trattamenti di disoccupazione, mobilità, indennità un tantum co.co.pro).

La normativa prescrive, altresì, che qualora il lavoratore ometta di sottoscrivere la did previdenza, ovvero una volta sottoscritta rifiuti un percorso di qualificazione professionale o un lavoro congruo, lo stesso perda il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati (c.d. decadenza).

Per rendere cogente questo principio ed effettiva la sanzione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha previsto con proprio decreto attuativo (DI n. 46441 del 19 maggio 2009) una procedura così congegnata:

- a) Sulla base delle "dichiarazioni di immediata disponibilità", pervenute su apposita modulistica, l'Inps inserisce in una Banca Dati informatizzata, aggiornata in tempo reale, tutti i perceptor di prestazioni di sostegno al reddito (BD Perceptor);
- b) I servizi competenti (ex art. 1, co. 2, lett. g), D.lgs n. 181/2000) accedono alla BD Perceptor, che costituisce al tempo stesso lo strumento di raccordo con le politiche attive del lavoro ed il canale di comunicazione degli inadempimenti dell'obbligo alla disponibilità, che determinano la decadenza dai trattamenti.

Chiarimenti operativi in materia di correlazione tra "did lavoro" e "did previdenza"

In conseguenza del nuovo quadro normativo, si rende necessario mettere a punto uno standard operativo, al fine di adeguare le prassi amministrative e gli strumenti gestionali ed assicurare uniformità di comportamento da parte dei servizi al lavoro della Regione.

Il primo aspetto concerne la gestione dello "stato di disoccupazione", che costituisce requisito d'accesso ai trattamenti di disoccupazione, al trattamento a favore degli apprendisti licenziati ex art. 19 citato, ai trattamenti di mobilità ordinaria e in deroga.

Con le Dgr n. 3721/2001, n. 2379/2003 e n. 1837/2004 la Regione del Veneto ha fornito gli indirizzi operativi ai servizi per l'impiego per una uniforme attuazione delle procedure in materia di accertamento, verifica di permanenza, conservazione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione, definendo in questo contesto le modalità e gli strumenti operativi (modulistica e procedure informatiche) per l'acquisizione della did lavoro.

L'impianto regolatorio, introdotto dai succitati provvedimenti, si prefigge di evitare che la DID costituisca un semplice adempimento formale e burocratico, ma sostanzi una genuina manifestazione della volontà del lavoratore di porsi alla ricerca attiva di un lavoro, secondo modalità definite con il servizio competente.

Ne consegue, con riguardo alle modalità di rilascio, che accanto alla regola generale, che prevede la presentazione allo sportello ovvero l'invio di dichiarazione scritta unitamente alla fotocopia del documento d'identità, siano state previste delle modalità semplificate, laddove la disponibilità è già stata dichiarata o risulti implicitamente dichiarata.

Quanto sopra si verifica nei seguenti casi:

- a) riattivazione automatica della did, al termine del periodo di "sospensione dello status" per occupazione a tempo determinato, senza la necessità che il lavoratore la rinnovi formalmente;
- b) registrazione d'ufficio della did, a decorrere dal giorno successivo al licenziamento, in caso di lavoratore iscritto nella lista di mobilità, sulla base della specifica presunzione di legge.

Tutto ciò nella logica della semplificazione amministrativa, soprattutto per evitare disagi agli utenti ed inutili afflussi agli sportelli dei CPI.

È opportuno, pertanto, affinché tali obiettivi non siano vanificati, che anche la correlazione tra did lavoro e did previdenza sia gestita con modalità semplificate.

Ciò che rileva come priorità è l'obiettivo di rendere semplice ai lavoratori la possibilità di autocertificare la data di presentazione della did lavoro nei confronti dell'Inps e al contempo consentire all'Istituto di effettuare i controlli e le verifiche necessarie.

Certificazione della data di presentazione della "did lavoro"

Nella prassi amministrativa l'avvenuta presentazione della did lavoro viene autocertificata dal lavoratore nella richiesta di ammissione al trattamento previdenziale, fatta salva la facoltà dell'amministrazione di verificare la veridicità di quanto dichiarato.

Poiché la data di presentazione acquista rilievo anche per determinare la decorrenza dell'indennità economica, si rende necessario mettere a disposizione dell'Inps uno strumento che consenta di effettuare direttamente le necessarie verifiche.

A tale scopo le sedi operative Inps, per il tramite dei servizi informatici resi disponibili dal SILV, potranno accedere ad un apposito registro, che funge da strumento di certificazione. In esso per ciascun lavoratore viene certificata, secondo le risultanze della scheda anagrafico-professionale, la data di

rilascio della did, utile ai fini della corresponsione del trattamento previdenziale. Tale data, a seconda dei tre casi sopra riportati, sarà indicata con la dicitura: a) data presentazione; b) data riattivazione; c) data registrazione d'ufficio. Il registro certifica inoltre lo status occupazionale aggiornato (disoccupato, occupato, altro). Le risultanze del registro, pertanto, certificano nei confronti dell'Inps sia l'avvenuta presentazione della "did", sia la data di decorrenza, sia la permanenza nello stato di disoccupazione.

Chiarimenti operativi in materia di decadenza

Il diritto all'accesso e al mantenimento di un qualsiasi trattamento di sostegno al reddito è subordinato all'obbligo, da parte del beneficiario, di effettuare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale.

È prevista la sanzione della decadenza dal beneficio, nonché la perdita di altre eventuali erogazioni, retributive e previdenziali, anche a carico del datore di lavoro, nei seguenti casi:

- a) rifiuto di sottoscrivere la "did";
- b) rifiuto di partecipare a un percorso di riqualificazione professionale;
- c) mancata o parziale partecipazione, senza adeguata giustificazione, al percorso di riqualificazione professionale individuato insieme ai servizi competenti;
- d) rifiuto di un lavoro congruo ai sensi dell'art. 1-quinquies del D.L. n. 249/2004, convertito nella L. n. 291/2004;

Accanto ai predetti motivi di decadenza, che riguardano tutti i percettori, altri motivi possono essere previsti da norme specifiche, riferite a determinate forme di sostegno al reddito.

La citata circolare ministeriale n. 39/2010, oltre a fornire una ricognizione organica delle misure vigenti in materia di incentivazione al reinserimento lavorativo di beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito, contiene disposizioni dettagliate anche sul tema della decadenza.

Sulla materia, la Regione, in vigenza della prima normativa di carattere generale introdotta dal legislatore, aveva già fornito i primi indirizzi applicativi ai servizi per l'impiego ed ai centri di formazione professionale delle Province, nonché agli organismi accreditati per la formazione e alle agenzie per il lavoro autorizzate (Dgr n. 860 del 3 aprile 2007). Si rende necessario, tuttavia, aggiornare tali indirizzi, adeguandoli al nuovo quadro normativo, tenuto altresì conto delle disposizioni amministrative emanate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Con la presente Direttiva, pertanto, si intende fornire un quadro organico che esemplifica l'intera disciplina in materia di decadenza dai trattamenti previdenziali e/o sussidi collegati allo stato di disoccupazione, chiarendo quei punti che ancora non sono stati definiti dalla normativa statale o ministeriale.

È utile pertanto ripercorrere schematicamente le disposizioni normative e regolamentari sull'argomento:

Campo di applicazione e contenuto dell'obbligo

Il citato art. 19, comma 10, amplia rispetto alla precedente normativa il campo di applicazione a tutti i lavoratori aventi diritto a un qualsiasi trattamento di sostegno al reddito.

Per quanto attiene, viceversa, al contenuto specifico dell'obbligo occorre distinguere tra le due tipologie di disponibilità:

1. Obbligo di partecipare ad un percorso di riqualificazione professionale

Vincola sia i lavoratori disoccupati sia i lavoratori sospesi, qualora percettori di:

- a) integrazione salariale a qualsiasi titolo concessa;
- b) indennità di mobilità a qualsiasi titolo concessa;
- c) indennità di disoccupazione speciale;
- d) indennità di disoccupazione a qualsiasi titolo concessa;
- e) trattamento equivalente alla indennità di mobilità (art. 19, co. 10-bis);
- f) una tantum per i lavoratori a progetto (art. 19, co. 2).

L'offerta di un percorso di riqualificazione non può essere rifiutata dal lavoratore, senza un giustificato motivo, nei seguenti casi:

- a) quando è direttamente collegato con l'ammortizzatore sociale che il lavoratore percepisce;
- b) quando viene previsto nell'ambito di un piano d'azione individuale ovvero di un progetto individuale di inserimento concordato con i servizi competenti;
- c) quando è previsto da misure di politica attiva del lavoro adottate dalla Regione e dalle Province;
- d) quando è stato definito nell'ambito di accordi sindacali per la soluzione di crisi aziendali;
- e) quando è previsto da programmi e progetti finanziati dai fondi interprofessionali.

Il percorso di riqualificazione professionale, nelle ipotesi di cui alle lettere c), d), e), deve prevedere una formazione finalizzata al miglioramento e aggiornamento delle competenze dei lavoratori, attraverso la partecipazione a corsi di formazione ovvero a tirocini formativi o a percorsi misti.

L'obbligo di partecipazione non sussiste se la sede delle attività dista dalla residenza del lavoratore oltre 50 chilometri o non sia raggiungibile mediamente in 80 minuti con mezzi di trasporto pubblici.

Le ipotesi di giustificato motivo, che consentono al lavoratore di non decadere dal trattamento di sostegno al reddito, sono riconducibili a "fatti impeditivi" attinenti alla sua sfera personale, tra cui rientrano senza dubbio l'infortunio, la malattia, la maternità e gravi motivi familiari. Si ritiene che il giustificato impedimento sussista anche nel caso in cui il lavoratore sia già impegnato in un'attività di formazione o di tirocinio, anche autonomamente ricercata. È evidente che l'impedimento debba essere adeguatamente documentato e che l'esenzione sia limitata alla sua effettiva durata. Non sono rilevanti gli elementi che riguardano l'orario in cui si svolgono le attività, né l'orario di lavoro a cui era tenuto il lavoratore sospeso, né se il contratto è/era a tempo pieno o parziale.

La partecipazione al percorso deve essere pari almeno all'80% dell'attività prevista, salvo casi di documentata forza maggiore o di assenza per congedi parentali o maternità. L'obbligo di partecipare alle attività è sospeso in caso di ripresa dell'attività lavorativa.

Il lavoratore decaduto, fatti salvi i diritti maturati, perde il trattamento dell'Inps e anche il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro. I lavoratori sospesi rimangono in sospensione (cassa integrazione) senza diritto al trattamento, senza che ciò comporti oneri di natura retributiva e contributiva per l'impresa.

2. Obbligo di accettare l'offerta di lavoro congruo

Vincola solo i percettori che al momento dell'offerta siano privi di lavoro; pertanto riguarda i percettori di:

- a) integrazione salariale (ordinaria, straordinaria, in deroga) per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale dell'impresa, di procedura concorsuale con cessazione dell'esercizio d'impresa o comunque in esubero strutturale;
- b) indennità di mobilità a qualsiasi titolo concessa;
- c) indennità di DS speciale per l'edilizia;
- d) indennità di DS (agricola, non agricola);
- e) indennità di DS per apprendisti licenziati;
- f) trattamento equivalente alla indennità di mobilità;
- g) una tantum per i lavoratori a progetto;
- h) altri sussidi, anche di natura non previdenziale, che presuppongano lo stato di disoccupazione.

La definizione di "lavoro congruo" è esclusivamente quella individuata dall'articolo 1-quinquies del D.L. n. 249/2004, convertito nella L. n. 291/2004, a nulla rilevando eventuali diverse definizioni introdotte da normative regionali. Quindi, costituisce "lavoro congruo" quello "conforme alle conoscenze e alle qualifiche possedute, nonché ai compiti precedentemente svolti dal lavoratore, che sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20%".

Al riguardo, alla luce della richiamata definizione, è possibile identificare la congruità di una offerta di lavoro, dalle seguenti caratteristiche:

- a) tipologia di rapporto di lavoro: lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, lavoro in somministrazione;
- b) inquadramento professionale: conforme alla "qualifica" posseduta dal lavoratore, intesa come valore professionale delle mansioni da svolgere e non come specifico profilo professionale (il raffronto pertanto va fatto alla luce delle declaratorie previste dai contratti collettivi di lavoro di riferimento);
- c) retribuzione lorda: non inferiore del 20% rispetto alla retribuzione lorda spettante al lavoratore secondo il contratto individuale di lavoro vigente al momento della sospensione o del licenziamento. Gli elementi retributivi da prendere in considerazione sono quelli fissi e ricorrenti, ricavabili dalla busta paga ovvero dalla retribuzione lorda soggetta a contribuzione (legge n. 153/1969, art. 12 e successive modificazioni) corrisposta o dovuta al lavoratore, aumentata dei ratei di mensilità aggiuntive;
- d) sede di lavoro: a non più di 50 Km dalla residenza del lavoratore (o in alternativa raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici).

Nel caso in cui il lavoratore percepisca una indennità di disoccupazione l'obbligo di accettare una offerta di lavoro a tempo determinato sussiste solo se alla scadenza del contratto permangono i requisiti soggettivi per presentare una nuova domanda di ds.

Equivale al rifiuto di un'offerta congrua di lavoro l'accettazione iniziale dell'offerta stessa, ma il successivo rifiuto della stipula del contratto, nonché le dimissioni durante il periodo di prova, salvo se determinate da giusta causa.

3. Obbligo di utilizzo temporaneo in lavori socialmente utili (Lsu)

Ai sensi del D.lgs n. 468/1997, così come modificato dal D.lgs n. 81/2000, i percettori di:

- a) integrazione salariale (straordinaria e in deroga) per crisi aziendale a seguito di cessazione totale o parziale dell'impresa, di procedura concorsuale con cessazione dell'esercizio d'impresa o comunque in esubero strutturale;
 - b) indennità di mobilità a qualsiasi titolo concessa;
 - c) indennità di DS speciale;
- devono essere disponibili all'utilizzo temporaneo in lavori socialmente utili, pena la decadenza dal trattamento.

La richiesta per l'utilizzo diretto in LSU deve pervenire da una amministrazione pubblica, di cui all'art. 1, D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, prevedere l'utilizzo in mansioni equivalenti alla qualifica posseduta dal lavoratore ed un impegno temporale proporzionato al trattamento previdenziale goduto, comunque non inferiore a 20 ore settimanali e non superiore a 8 ore giornaliere, salvo integrazione a carico dell'amministrazione.

La richiesta viene inviata al CPI nel cui territorio è ubicata la sede di lavoro, che provvede all'assegnazione dei lavoratori secondo una graduatoria stilata sulla base dei seguenti criteri:

- possesso della qualifica professionale richiesta per le mansioni da espletare;
- domicilio nel comune in cui è ubicata la sede di lavoro o in carenza nei comuni limitrofi entro il perimetro del territorio del CPI;
- periodo residuo di trattamento previdenziale.

L'ordine di precedenza viene definito dando priorità ai lavoratori che nel periodo di trattamento maturano il diritto alla pensione.

Soggetti obbligati e procedure di segnalazione

I soggetti obbligati a segnalare all'Inps i nominativi dei percettori che hanno posto in essere comportamenti che integrano una causa di decadenza, sono:

- a) i servizi competenti (centri per l'impiego, agenzie del lavoro, organismi accreditati al lavoro);
- b) gli organismi di formazione accreditati;
- c) datori di lavoro pubblici e privati, anche per il tramite dei servizi competenti.

Il mancato rispetto dell'obbligo comporta sanzioni a carico dei soggetti obbligati:

- a) per i responsabili dei Centri per l'impiego e degli enti di formazione pubblici la mancata comunicazione configura una responsabilità per danno erariale con applicazione delle sanzioni previste;
- b) per i soggetti autorizzati o accreditati, la sanzione consiste nella revoca dell'autorizzazione o dell'accreditamento.

Con riguardo alle procedure con cui i soggetti obbligati formalizzano l'offerta di lavoro o di un percorso di riqualificazione professionale e segnalano all'Inps i comportamenti in violazione degli specifici obblighi, si precisa quanto segue.

Modalità di formulazione della proposta

Per quanto attiene le modalità di formulazione della proposta (offerta di lavoro - offerta di un percorso di riqualificazione), la citata circolare ministeriale precisa che essa deve essere formale e documentabile, indicando come strumento la lettera consegnata a mano, inviata per raccomandata A/R, per fax o tramite posta certificata.

Il percorso di riqualificazione deve essere offerto individualmente al lavoratore comunicando le competenze acquisibili, il piano del percorso e la sede dell'intervento.

L'offerta di lavoro deve essere reale e contenere almeno i seguenti dati: la sede di lavoro, la data di inizio, la durata, il tipo di contratto, l'inquadramento normativo, le mansioni da svolgere, il livello retributivo ed eventuali altri emolumenti.

Al riguardo, al fine di garantire uniformità nel territorio regionale, con decreto del Dirigente della Direzione regionale lavoro sarà definito un formato standard dell'offerta per la formulazione delle offerte di lavoro e di riqualificazione.

I datori di lavoro che si avvalgono del servizio di incontro domanda/offerta di lavoro erogato dai servizi competenti, possono formalizzare l'offerta di lavoro tramite i medesimi servizi, con mandato a provvedere alla segnalazione all'Inps in caso di rifiuto immotivato.

Modalità di comunicazione all'Inps

Del tutto innovate sono viceversa le modalità attraverso cui i soggetti obbligati comunicano all'Inps i nominativi dei soggetti che hanno messo in atto i comportamenti che integrano cause di decadenza, unitamente alle relative motivazioni.

Al riguardo l'art. 11 del DI n. 46441/2009 stabilisce che la comunicazione all'Inps avvenga per via telematica. L'Inps al riguardo ha reso disponibile nell'ambito della BD Percettori una apposita procedura informatizzata.

La Regione si impegna con la Direzione regionale Inps a predisporre l'idonea strumentazione.

Con l'entrata in vigore della presente Direttiva si intendono abrogate tutte le disposizioni difformi precedentemente emanate, in particolare quelle contenute nella Dgr n. 860 del 3 aprile 2007, nonché quelle integrative o correttive successivamente intervenute.

Allegato C

Conservazione dello stato di disoccupazione (art. 4, comma 1, lettera a), D.lgs n. 181/2000)

L'articolo 4, comma 1, lettera a), del D.lgs n. 181/2000, così come modificato dal D.lgs n. 297/2002, stabilisce il principio della 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. Si tratta di una previsione derogatoria rispetto alla regola generale, secondo la quale si è disoccupati solo in assenza di qualunque attività lavorativa sia subordinata che autonoma. La previsione in esame ha il chiaro scopo di non scoraggiare l'accesso in forma regolare dei disoccupati ad occasioni di lavoro di breve durata o a bassa remunerazione, consentendo di non perdere i benefici connessi allo stato di disoccupazione (indennità previdenziali, benefici assistenziali, anzianità di disoccupazione).

L'effetto più importante che la norma persegue è quello di consentire al lavoratore di essere immediatamente disponibile anche nel corso di svolgimento dell'attività lavorativa, distinguendosi per questo dall'istituto della sospensione (art. 4, comma 1, lettera d), D.lgs n. 181/2000), che viceversa produce la sua temporanea indisponibilità.

Le prime disposizioni attuative in materia di conservazione dello stato di disoccupazione sono contenute nell'allegato A della Dgr 1837 del 18.06.2004. Tuttavia, nel corso degli anni i SPI provinciali, di fronte alle molteplici e diverse fattispecie

concrete che si prospettavano, hanno introdotto prassi e comportamenti non sempre uniformi. Con lettera prot. 134179 del 10.03.2010, la Direzione lavoro della Regione Veneto è già intervenuta in via interpretativa sulla disciplina dell'istituto, con lo scopo di uniformare nel territorio regionale i comportamenti dei SPI provinciali, modificando per taluni aspetti le disposizioni di cui alla Dgr citata.

Con la presente deliberazione, in sostituzione del punto 3.6 lett. c) dell'Allegato A della Dgr n. 1837 del 18.06.2004, si dispone quanto segue:

1. Attività lavorativa: si intende qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro sia di tipo subordinato che autonomo; per quanto riguarda le prestazioni occasionali di tipo accessorio (art. 70, D.lgs n. 276/2003) la permanenza in stato di disoccupazione è prevista ope legis, indipendentemente dai limiti di reddito.
2. Limiti reddituali: vengono definiti di anno in anno sulla base della normativa in materia di imposta sul reddito delle persone fisiche.
Per l'anno 2011 risultano così fissati: a) euro 8.000,00 per reddito da lavoro subordinato, cui è assimilato il reddito derivante da contratto di lavoro ex art. 61, commi 1 e 2, del D.lgs n. 276/2003, nonché quello percepito dal socio lavoratore delle cooperative di produzione e lavoro, di servizi e agricole; b) euro 4.800,00 per reddito da lavoro autonomo, vale a dire il reddito derivante da prestazione d'opera ex art. 2222 del codice civile.
3. Modalità di calcolo: il calcolo dei limiti di reddito si effettua dividendo l'importo complessivo del compenso previsto dal contratto per la sua durata espressa in mesi (eventuali frazioni valgono un mese intero). Pertanto il diritto alla conservazione sussiste se il reddito mensile è di euro 667,00 con contratto di lavoro subordinato e assimilati e di euro 400,00 con contratto di lavoro autonomo. In caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato il reddito mensile si ottiene dividendo per 12 la retribuzione annuale.
4. Istanza di conservazione: il lavoratore interessato deve presentare al Cpi del domicilio, anche via fax, istanza di conservazione entro 5 giorni lavorativi dall'inizio del rapporto di lavoro, indicando il nominativo del datore di lavoro, la data di inizio e l'eventuale termine del contratto, la retribuzione o il compenso previsti. Il lavoratore è responsabile della correttezza e della veridicità delle informazioni fornite, ai sensi della normativa in materia di dichiarazioni sostitutive ai sensi del Dpr n. 445/2000, ferma restando la facoltà per i Cpi di effettuare i controlli secondo quanto previsto dalla succitata normativa.
5. Stato di disoccupazione: Il lavoratore che effettua la dichiarazione nel termine suddetto conserva senza soluzione di continuità lo stato di disoccupazione con decorrenza dall'ultima Did attiva. Qualora il lavoratore abbia una Did attiva, ma presenti istanza di conservazione oltre il termine indicato, lo stato di disoccupazione ricomincia a decorrere da quest'ultima data; in tal caso il periodo che intercorre tra la data di inizio del rapporto di lavoro e la data di presentazione dell'istanza può essere considerato di "sospensione dello stato di disoccupazione" qualora ricorrano le condizioni previste. Il lavoratore che abbia in corso una attività lavorativa che consente la conservazione, ma non abbia in corso una Did attiva, può in qualsiasi momento

presentare dichiarazione di immediata disponibilità, con riconoscimento dello stato di disoccupazione a decorrere da tale data.

Le presenti disposizioni entrano immediatamente in vigore.
Ogni altra disposizione deve intendersi abrogata.
