

**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 percettori***) 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 L.R. 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. percettori**);
- 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 una 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 percettori di prestazioni di sostegno al reddito (**BD Percettori**);
- b) I **servizi competenti** (ex art. 1, co. 2, lett. g), D.Lgs. n. 181/2000) accedono alla BD Percettori, 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 sostanzialmente 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 risulta 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.

E’ 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.

E' 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 reddito¹.

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:

¹ Al riguardo si rinvia al paragrafo “Campo di applicazione e contenuto dell'obbligo”

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 familiari². 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. E' 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.

² In sostanza quei motivi che in costanza di rapporto di lavoro danno luogo a congedi e/o aspettative

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 innovata 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'ideale 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.