

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



Direzione Centrale □
Prestazioni a Sostegno del Reddito □

Roma, 15 Febbraio 2007

Circolare n. 39

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati 2

OGGETTO: ||CIGS, mobilità e disoccupazione: decadenza dai trattamenti nelle ipotesi di cui all'art. 1 quinquies del D.L. 5.10.04 n. 249 convertito dalla legge 3.12.04 n. 291 come integrato dall'art. 1 comma 7 del D.L. 6.3.06 convertito dalla legge 24.3.06 n. 127.|||

SOMMARIO:

- 1) Campo di applicazione;*
- 2) Soggetti obbligati;*
- 3) Disposizioni sostanziali;*
- 4) Disposizioni procedurali;*
- 5) Il provvedimento di decadenza.*

1) Campo di applicazione

L'art. 1 quinquies del D.L. 5.10.04 n. 249 convertito dalla legge 3.12.04 n. 291 e integrato dall'art. 1 c.7 del D.L. 6.3.06 convertito dalla legge 24.3.06 n. 127 nel dettare disposizioni in materia di decadenza dai trattamenti previdenziali e da altre indennità o sussidi, stabilisce obblighi nei confronti dei lavoratori beneficiari di interventi per il sostegno al reddito, sancendo la perdita dei trattamenti nei casi in cui i lavoratori medesimi rifiutino il percorso di reinserimento nel mercato del lavoro o di adeguamento formativo.

Si tratta di una nuova "disciplina generale" che comporta l'abrogazione per incompatibilità delle precedenti norme decadenziali generali quali l'art. 9 D.Lgs. 468/1997 e l'art. 9 L. 223/1991.

Rimane in vigore invece l'art. 13 D.Lgs. 276/2003 che costituisce una norma speciale applicabile esclusivamente alle ipotesi di attuazione di misure intese a garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati da parte di agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro.

Per esplicita disposizione dell'art. 1 quinquies inoltre, le norme in esso contenute si applicano anche nelle ipotesi in cui il lavoratore sia stato ammesso al trattamento con decorrenza anteriore all'entrata in vigore del decreto-legge n. 249/2004.

2) Soggetti obbligati alla segnalazione

I soggetti obbligati alla segnalazione all'INPS dei possibili casi di decadenza dai trattamenti a carico di un lavoratore indennizzato sono:

- a. organismi di formazione accreditati
- b. agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro
- c. datori di lavoro, pubblici e privati
- d. enti pubblici

3) Disposizioni sostanziali

Gli obblighi previsti dall'art. 1 quinquies sono quelli di seguito elencati.

A. Obbligo di adesione ad un'offerta formativa o di riqualificazione.

Tale obbligo vincola tutte le categorie di lavoratori in cassa integrazione, a qualsiasi titolo concessa, in mobilità, in disoccupazione speciale o percettori di un sussidio legato allo stato di disoccupazione ed inoccupazione.

Si precisa che il lavoratore è tenuto alla frequenza del corso, compresa un' eventuale fase di selezione, nella misura minima dell'80% della durata complessiva, salvo i casi di documentata forza maggiore o di assenza in funzione dell'applicazione di normative nazionali in materia di congedi parentali o maternità.

B. Obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello di provenienza.

Nel livello retributivo in questione devono includersi anche gli elementi della retribuzione

c.d. differita (tredicesima, quattordicesima, ecc.). Nei casi in cui non sia possibile fare riferimento ad un livello retributivo precedente, non si applica il limite del 20%.

Si considera non rispettato l'obbligo di accettazione dell'offerta, configurando quindi un rifiuto della stessa, anche nel caso in cui il lavoratore, pur accettando inizialmente la proposta di lavoro, abbia successivamente rifiutato la stipula del contratto di lavoro o si sia dimesso durante il periodo di prova, salvo dimissioni motivate per giusta causa.

La circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 5/2006, conformemente al principio generale di ragionevolezza, estende il vincolo della congruità, espressamente richiamato dall'art. 13 D.Lgs. 276/2003, anche all'art. 1 quinquies L. 291/2004, precisando che "l'obbligo di accettare un'offerta di lavoro si applica nei casi in cui la medesima sia congrua con le competenze e le qualifiche possedute dal lavoratore".

A tale obbligo sono sottoposte le seguenti categorie di personale dipendente:

- i lavoratori in mobilità, anche concessa ai sensi di normative speciali in deroga alla vigente legislazione, la cui iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego; i lavoratori destinatari di sussidio connesso allo stato di disoccupazione o inoccupazione;
- i lavoratori destinatari della disoccupazione speciale, anche concessa ai sensi di normative speciali in deroga alla vigente legislazione;
- i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria concessa ai sensi dell'art. 1, comma 1, del decreto legge 5.10.2004, n.249, convertito con modificazioni dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291 per cessazione di attività dell'impresa di appartenenza;
- i lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria concessa ai sensi di normative speciali in deroga alla vigente legislazione qualora non sia previsto il loro rientro in azienda.

C. obbligo di avviamento ad un percorso di reinserimento o inserimento nel mercato del lavoro, anche ai sensi dell'art. 13, del decreto legislativo 276/2003, e successive modificazioni, per le seguenti categorie:

- lavoratori in CIGS per cessazione di attività d'impresa di appartenenza
- lavoratori in CIGS concessa ai sensi di normative speciali o in deroga alla vigente legislazione
- lavoratori in mobilità, la cui iscrizione nelle relative liste è finalizzata esclusivamente al reimpiego
- lavoratori percettori del sussidio connesso allo stato di disoccupazione
- lavoratori destinatari della disoccupazione speciale, anche concessa ai sensi di normative speciali in deroga alla vigente legislazione

Gli obblighi di cui alle lettere A), B) e C) sussistono nel momento in cui l'attività formativa o lavorativa si svolga in un luogo mediamente raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici e/o distante non più di 50 km dal luogo di residenza del lavoratore. Con riguardo al conteggio delle distanze e degli orari dei mezzi di trasporto pubblici potranno essere assunti, quali attendibili parametri di riferimento, i dati disponibili presso i servizi pubblici di linea e le ferrovie dello Stato. Si specifica inoltre che gli obblighi di cui sopra vengono meno nei casi di impossibilità derivante da documentata forza maggiore, congedi parentali, maternità.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 8, commi 4 e 5, del decreto legge n. 86/1988,

convertito con la legge n. 160/1988 in materia di obbligo di comunicazione all'INPS da parte dei lavoratori in caso di prestazione di lavoro in costanza di periodo di integrazione salariale.

4) Disposizioni procedurali

- Invio delle offerte al lavoratore

Per ogni fattispecie contemplata dall'art. 1 quinquies, i soggetti obbligati alla segnalazione devono formalizzare per iscritto al lavoratore l'offerta formativa o di riqualificazione, l'offerta di lavoro o il percorso di reinserimento nel mercato del lavoro, con raccomandata A/R, indirizzata al domicilio dello stesso lavoratore, salva l'ipotesi di consegna in mani proprie.

Le proposte devono contenere i contenuti e tutti gli elementi essenziali dell'offerta stessa.

In tale proposta è opportuno ricordare al lavoratore che, in caso di rifiuto, il suo nominativo dovrà essere comunicato all'INPS per l'eventuale pronuncia di decadenza dai trattamenti previdenziali in corso.

- Comunicazioni all'INPS da parte dei soggetti obbligati

In caso di rifiuto del lavoratore, in modo espresso o tacito, i soggetti obbligati devono comunicare all'INPS il nominativo del lavoratore, allegare l'eventuale utile documentazione, e informare nel contempo anche il lavoratore per consentirgli di predisporre immediatamente le proprie deduzioni difensive.

La comunicazione all'INPS va effettuata per iscritto, tempestivamente, e deve contenere tutti gli elementi essenziali necessari all'INPS per la valutazione delle proposte inviate ai lavoratori e del loro comportamento rispetto alle stesse.

Nei casi di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, la comunicazione va fatta, oltre che all'INPS, anche al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste.

Si ricorda che i soggetti obbligati alla segnalazione hanno un dovere di leale collaborazione con la Pubblica Amministrazione, e la mancata comunicazione è anche valutata ai fini del corretto andamento dell'attività svolta da parte delle agenzie per il lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 5, D.Lgs. 276/2003.

- Dichiarazione di decadenza e relativa istruttoria

A seguito di detta comunicazione l'INPS dichiara la decadenza dei lavoratori se, in seguito all'istruttoria, risulta la responsabilità personale dei lavoratori interessati in punto di rifiuto della convocazione.

Nei casi di rifiuto espresso, soprattutto se formalizzato con spontanea dichiarazione sottoscritta dall'interessato, ai fini della pronuncia di decadenza l'INPS potrà adottare una procedura semplificata. L'instaurazione del contraddittorio col lavoratore risulta superflua infatti in presenza delle suddette dichiarazioni, ascrivibili al tipo della confessione stragiudiziale (art. 2732 cod. civ.). E, come evidenzia l'art. 21-octies, comma 2, L. 241/1990, «il provvedimento amministrativo non è comunque annullabile per mancata

comunicazione dell'avvio del procedimento qualora l'amministrazione dimostri in giudizio che il contenuto del provvedimento non avrebbe potuto essere diverso da quello in concreto adottato».

In tutti gli altri casi, la sede INPS che ha ricevuto la segnalazione, dovrà accertare la ritualità della convocazione: tramite raccomandata A/R trasmessa al domicilio del lavoratore o consegnata in mani proprie. Quindi, se il lavoratore non ha già presentato documenti o memorie scritte, si dovrà instaurare un contraddittorio con questi attenendosi alle norme generali sul giusto procedimento di cui al Capo III della L. 241/1990. L'emanazione del provvedimento di decadenza è subordinata all'accertamento dell'esistenza dei presupposti oggettivi di cui al punto 3 della presente circolare, e dei presupposti soggettivi. Essendo la decadenza in oggetto una sanzione amministrativa, l'elemento soggettivo da accertare si desume in via analogica dall'art. 3 L. 689/1981: ossia il comportamento, doloso o colposo, del lavoratore che sia cosciente e volontario.

In particolare, e in via del tutto esemplificativa, la colpa può essere ragionevolmente desunta dal comportamento procedimentale dell'interessato che non giustifichi il suo comportamento omissivo rispetto alla rituale convocazione, nonostante l'INPS gli abbia inviato la comunicazione di avvio del procedimento ex art. 7 L. 241/1990, consentendogli, così, ai sensi del successivo art. 10 lett. b), "di presentare memorie scritte e documenti, che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare ove siano pertinenti all'oggetto del procedimento".

5) Il provvedimento di decadenza

Se è accertata, tramite l'istruttoria, l'esistenza degli elementi di cui al punto precedente, la sede INPS competente dichiarerà con provvedimento la decadenza del lavoratore segnalato.

In tale atto devono essere indicati in particolare:

- i presupposti giuridici (cioè le norme applicate),
- la motivazione basata sugli elementi emersi nell'istruttoria,
- la statuizione di decadenza con l'indicazione del trattamento e del relativo periodo,
- la c.d. clausola enunciativa del regime dell'atto ossia l'enunciazione che il provvedimento è impugnabile presso le Direzioni Provinciali del Lavoro territorialmente competenti, entro quaranta giorni dalla comunicazione o notifica.

La comunicazione del provvedimento deve essere fatta al lavoratore in mani proprie o tramite raccomandata A/R.

L'INPS potrà sempre - a norma degli artt. 7, comma 2, 21-bis, ultimo comma, e 21-quater, comma 2, L. 241/1990 - sospendere cautelamente le prestazioni previste, nelle more dell'adozione del vero e proprio provvedimento conclusivo. La durata complessiva di detta sospensione cautelare non potrà eccedere il termine stabilito dall'art. 2 L.241/1990 per la conclusione del procedimento, attualmente pari a novanta giorni.

Resta inteso che, in ogni caso, l'INPS, ove accerti che difettino i presupposti di provvedimenti di decadenza già erroneamente disposti, anche indipendentemente dalla proposizione di ricorsi al riguardo da parte degli aventi diritto, ha il dovere di agire in sede di autotutela, ai sensi dell'art. 21-nonies L. 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni, annullando le precedenti erronee determinazioni ed erogando, conseguentemente, le prestazioni già sospese indebitamente. Si evidenzia che in tali casi

l'annullamento d'ufficio è doveroso poiché l'interesse pubblico sussiste in re ipsa ed è preordinato ad assicurare prestazioni garantite dall'art. 38, comma 2, Cost., laddove si dispone che siano erogati a favore dei lavoratori – da parte di istituti predisposti o integrati dallo Stato – mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di disoccupazione involontaria.

Si ricorda infine che la sede dell'INPS che emette un provvedimento, sia di decadenza che di archiviazione o annullamento d'ufficio, deve darne tempestiva comunicazione anche ai servizi per l'impiego territorialmente competenti ai fini degli adempimenti di competenza.

Il Direttore Generale
Crecco

§Allegato 1, §Allegato 2.