

# Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali

Circolare n. 5 del 22/02/2006

(Protocollo n.14/0002184 del 22/02/2006)

OGGETTO: Decadenza dai trattamenti nelle ipotesi di cui all' articolo 1-quinquies del decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291.

## I. Premessa

L'articolo 1-quinquies, del decreto legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291, 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.

E' evidente che l'obbligo lavorativo, come descritto nel paragrafo successivo, alla lettera B), è stato sancito dalla norma per tutte quelle ipotesi in cui la condizione giuridica è quella di lavoratore disoccupato o inoccupato beneficiario di sussidi o trattamenti previdenziali, ovvero quella di lavoratore sospeso in CIGS derivante da cessazione di attività o da provvedimenti in deroga alla vigente normativa. In buona sostanza l'obbligo lavorativo per i lavoratori in CIGS è contemplato quando la sospensione del lavoratore deriva da uno stato particolare dell'impresa di appartenenza tale da non consentire più alcuna stabile ripresa dell'attività lavorativa, ma solo l'accompagnamento ad un percorso di ricollocazione.

## II. Disposizioni Sostanziali

Gli obblighi previsti dal sopra citato articolo 1-quinquies sono quelli di seguito indicati.

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 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. Nei casi in cui non sia possibile fare riferimento ad un livello retributivo precedente, non si applica il limite del 20%. Si fa presente che detto rifiuto deve riferirsi ad una proposta formale e documentabile formulata da un datore di lavoro privato, da un'agenzia di somministrazione o da un ente pubblico, ed ovviamente anche nei casi azioni di complessive di ricollocazione lavorativo del soggetto. 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.

Per l'anno 2006 la possibilità di concedere trattamenti di CIGS, di mobilità e di disoccupazione speciale in deroga alla vigente legislazione, è prevista dall'art. 1, comma 410, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

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.

Il vincolo della congruità, presente nel disposto normativo dell'art. 13 del decreto legislativo n. 276/03, anche se non espressamente richiamato nell'art. 1-quinquies, può ritenersi applicabile anche alle fattispecie richiamate dall'ultima norma. Pertanto 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.

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.

E' necessario, inoltre, sottolineare che, da un punto di vista sostanziale, l'art. 13 del citato d.lgs. n. 276/2003 si applica alle ipotesi di attuazione di misure volte a garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, mentre l'art. 1-

quinquies detta una disciplina generale che si applica in tutte le ipotesi in cui il lavoratore destinatario di trattamenti previdenziali o di sussidi legati allo stato di disoccupazione o inoccupazione venga coinvolto in un percorso lavorativo o di formazione o riqualificazione. Inoltre, l'art. 1-quinquies dispone espressamente che 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.

Al fine di evitare possibili danni erariali e per un corretto utilizzo delle risorse pubbliche, si richiama la necessità di una leale collaborazione delle Pubbliche Amministrazioni e degli Enti affinché vengano comunicati all'INPS e – per i lavoratori in mobilità – al servizio per l'impiego territorialmente competente i casi in cui i lavoratori abbiano rifiutato un'offerta formativa, di lavoro o un percorso di reinserimento nel mercato del lavoro. Su tale dovere di leale cooperazione si richiama, in particolare, l'attenzione delle agenzie accreditate o comunque autorizzate allo svolgimento dell'attività di somministrazione, proprio in ragione del particolare regime di vigilanza cui sono soggette e tenuto conto del principio generale desumibile dall'art. 13 del d.lgs. n. 276/2003. Norma che, nel disciplinare fattispecie analoghe, espressamente prevede un obbligo di comunicazione all'INPS per i responsabili dell'attività formativa e per le agenzie accreditate.

Infine, si evidenzia che – ove si verificano le ipotesi di decadenza dai trattamenti previste dalla disposizione in oggetto – l'INPS, cui compete la funzione di ente erogatore dei trattamenti e sussidi soggetti al regime di decadenza, valutate le necessarie comunicazioni da parte dei soggetti pubblici e privati sopra richiamati, sospende l'erogazione del trattamento, dandone comunicazione agli interessati.

Roberto Maroni