

## **INDIRIZZI OPERATIVI PER L'ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 19 DICEMBRE 2002, N. 297**

### **Premessa**

#### **1.1 Fonti**

- Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, attuativo della delega contenuta nell'art. 45, co 1, lettera a), numeri 1 e 2 della legge 17 maggio 1999, n. 144
- D.P.R. 7 luglio 2000, n. 442, attuativo della delega contenuta nell'art. 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, allegato 1, n. 112-bis e successive modificazioni ed integrazioni
- D.M. 30 maggio 2001, ex art. 4, co. 3, DPR 442/2000 (contenuto e modalità di trattamento dell'elenco anagrafico, modalità di codifica di base delle professioni, classificazione dei lavoratori)
- D.M. 30 maggio 2001, ex art. 5, co. 1, DPR 442/2000 (contenuto e modalità di trattamento della scheda professionale)
- DGR della Regione Veneto n. 3721 del 21 dicembre 2001 (Organizzazione, modalità e tempi di attuazione del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181)
- Decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (disposizioni modificative e correttive del d.lgs. n. 181/2000)
- Legge 24 dicembre 2003, n. 350 (legge finanziaria 2004) art. 3, comma 137

#### **1.2 La nuova regolazione del mercato del lavoro**

Il decreto legislativo n. 297/2002 costituisce, in materia di diritto del lavoro, il primo esempio di normativa ispirata dai nuovi principi costituzionali. Infatti, a seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 117 della Costituzione, così come sostituito dall'articolo 3 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, si è reso necessario adottare un provvedimento modificativo e correttivo del D.Lgs. 181/2000, per adeguarne le previsioni al nuovo dettato costituzionale. Nella regolazione del mercato del lavoro, infatti, i ruoli e le funzioni dei diversi attori istituzionali devono essere riconsiderati alla luce del principio di sussidiarietà e nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni in materia di «tutela e sicurezza del lavoro» dalla citata legge costituzionale.

Sia nell'impianto generale che nelle singole previsioni la nuova disciplina è formulata in modo tale da salvaguardare le prerogative dei due livelli istituzionali, secondo criteri oggettivi.

Pertanto al livello statale sono riservate le funzioni di:

- individuazione dei principi fondamentali;
- coordinamento nella definizione degli standard nazionali;
- determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti in modo uniforme su tutto il territorio nazionale e che costituiscono il quadro di riferimento e di vincolo per i provvedimenti regionali;
- programmazione delle politiche nazionali del lavoro, a garanzia della loro coerenza rispetto agli obiettivi comunitari in materia di occupabilità;
- definizione e programmazione delle politiche di integrazione tra i sistemi e segnatamente tra la scuola, la formazione, il lavoro, la previdenza;

- integrazione e monitoraggio dei servizi regionali;
- coordinamento, a fini di monitoraggio e a supporto delle decisioni, del sistema statistico e informatico, condiviso con le Regioni.

Di converso sono demandate al livello regionale le funzioni di:

- programmazione delle politiche regionali del lavoro, nel quadro di riferimento definito a livello nazionale;
- gestione e definizione degli incentivi al lavoro nel quadro dei principi fondamentali tracciati a livello nazionale;
- definizione e attuazione delle politiche attive del lavoro e segnatamente delle politiche per la formazione professionale;
- definizione degli indirizzi operativi in materia di collocamento (stato di disoccupazione, prevenzione della disoccupazione di lunga durata, perdita dello stato di disoccupazione, ecc.);
- garanzia di accesso da parte dei cittadini e delle imprese ai servizi integrati degli operatori pubblici e privati;
- realizzazione e conduzione del sistema informativo del lavoro regionale.

In materia di collocamento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, il decreto legislativo n. 297/2002 introduce profonde modifiche e correzioni al decreto legislativo n. 181/2000, sia per rimodulare in chiave federalista le principali previsioni, sia per correggerne alcuni aspetti alla luce della prima esperienza applicativa.

Sono anzitutto indicate (art. 1, comma 1) le nuove finalità che il decreto persegue, consistenti nello stabilire:

- i principi fondamentali in materia di revisione e razionalizzazione delle procedure di collocamento;
- i principi per l'individuazione dei soggetti potenziali destinatari di misure di promozione all'inserimento nel mercato del lavoro, definendone le condizioni di disoccupazione secondo gli indirizzi comunitari in una strategia di prevenzione della disoccupazione giovanile e nella disoccupazione di lunga durata.

Vengono da un lato riconfermate le linee guida della riforma delle procedure di collocamento già contenute nel d.lgs. n. 181/2000, in merito alle quali si richiama il punto 1.2 (linee guida della riforma) della DGR n. 3721 del 21.12.2001, dall'altro viene meglio identificata la strategia di contrasto alla disoccupazione, con l'individuazione dei destinatari, l'indicazione del livello minimo dei servizi da assicurare, la definizione dei «servizi competenti» (art. 1, comma 2).

### **1.3 Scopo del provvedimento**

Sulla base dei principi fondamentali desunti dalla normativa nazionale e dei criteri generali contenuti nel d. lgs. N. 181/2000, così come modificato dal d. lgs. N. 297/2002 e integrato dall'art. 3, comma 137, della legge finanziaria 2004, si rinvia a specifici provvedimenti regionali il compito di definire obiettivi, indirizzi operativi e criteri uniformi di attuazione della nuova disciplina.

Pertanto, facendo seguito alle precedenti delibere n. 3721 del 21.12.2001 e n. 2379 del 1.08.2003, sentiti il Comitato di coordinamento istituzionale e la Commissione regionale di concertazione, di cui alla L.R. n. 31/1998, si definiscono ulteriori indirizzi al fine di procedere:

- all'aggiornamento degli indirizzi operativi e gestionali per il conseguimento degli obiettivi indicati dalla nuova normativa;
- alla ridefinizione delle modalità di applicazione della disciplina al fine di assicurarne l'uniformità nel territorio regionale;

- alla revisione delle direttive impartite con la precedente citata delibera.

## **2. Anagrafe dei lavoratori**

### **2.1 Scheda anagrafico - professionale**

L'articolo 1-bis, comma 1 del decreto novellato indica con maggiore precisione quali siano gli scopi dell'istituzione dell'anagrafe dei lavoratori e le funzioni della scheda anagrafico - professionale. Lo scopo è quello di realizzare un registro generale delle persone attive sul mercato del lavoro, rispetto alle quali i servizi competenti inseriscono ed aggiornano le informazioni utili per identificarne le caratteristiche sia di tipo demografico sia di tipo economico-sociale. Sotto il profilo tecnico-giuridico l'anagrafe è uno strumento di documentazione e di conoscenza, senza alcun valore di certificazione e di accertamento. Le registrazioni effettuate nella scheda anagrafico - professionale non hanno l'efficacia di accertare situazioni di fatto o qualità giuridiche, né di attribuire qualità giuridiche, ma sono esclusivamente strumentali alla funzione conoscitiva e documentale. In tal senso la norma in esame rafforza il nesso tra scheda anagrafico - professionale e sistema informativo del lavoro, stabilendo che i dati in essa contenuti ne costituiscano la base dei dati.

La norma prevede, pertanto, che il modello di comunicazione, il formato di trasmissione ed il sistema di classificazione dei dati sia stabilita con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione e le tecnologie, d'intesa con la Conferenza Unificata. In attesa dell'emanazione di tale decreto si utilizzano i modelli approvati con i decreti ministeriali del 31 maggio 2001.

Le direttive per l'istituzione e la gestione dell'elenco anagrafico e della scheda anagrafico - professionale sono state già emanate con la delibera n. 3721/2001, segnatamente ai punti 2.1, 2.2, 3.1. e 3.2, il cui contenuto si riconferma, ad eccezione di quanto previsto in tema di cancellazione dall'elenco anagrafico del lavoratore straniero (punto 2.2., lettera k, ultimo capoverso). Al riguardo si precisa che, ai sensi del sopravvenuto articolo 22, comma 11, della legge 30 luglio 2002 n. 189 (Nuova disciplina dell'immigrazione), il lavoratore straniero in possesso di permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perde il posto di lavoro, anche per dimissioni, può essere iscritto nell'elenco anagrafico per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno e, comunque, per un periodo non inferiore a sei mesi, salvo che si tratti di permesso di soggiorno per lavoro stagionale.

Anche con riguardo al Sistema informativo lavoro si riconfermano le direttive contenute ai punti 6.1, 6.2 e 6.3 della richiamata delibera n. 3721/2001.

### **2.2 Soppressione liste di collocamento**

Il comma 3 dell'articolo 1-bis del decreto novellato dispone la soppressione delle liste di collocamento ordinarie e speciali, ad eccezione delle seguenti:

- a) lista nazionale lavoratori dello spettacolo (articolo 1, comma 3, del DPR 24 settembre 1963, n. 2053);
- b) lista di mobilità (articolo 6, legge 23 luglio 1991, n. 223);
- c) elenco dei lavoratori disabili (articolo 8, legge 12 marzo 1999, n. 68);

Rispetto alle precedenti previsioni la norma introduce un elemento di maggiore certezza giuridica, sancendo il principio generale del passaggio dal sistema delle liste al sistema anagrafico, indicando peraltro con puntualità ed in via tassativa le eccezioni, ristrette a quei casi per i quali l'ordinamento

appresta una disciplina del tutto peculiare. In questi casi il mantenimento della lista speciale risponde all'esigenza di riconoscere un particolare *status*, come nel caso dei disabili e dei lavoratori in mobilità, ovvero una specificità di settore, quale quella dei lavoratori dello spettacolo.

In questa sede si ribadisce quanto già disposto con la citata delibera n. 3721/2001, vale a dire che anche i lavoratori iscritti nelle liste speciali sono inseriti d'ufficio nell'elenco anagrafico, all'interno del quale dovrà essere evidenziata la loro particolare appartenenza.

Un caso a parte è costituito dal collocamento speciale della gente di mare (articolo 125 del Regio Decreto 30 marzo 1942, n. 327 e relativo decreto del Ministero della marina mercantile 13 ottobre 1992, n. 584). Il decreto (art. 1-bis, comma 4) rinvia ad un regolamento il compito di ridisciplinare la materia, superando, in armonia con i nuovi principi, l'attuale sistema di collocamento obbligatorio. In attesa di tale regolamento resta in vigore l'attuale speciale disciplina.

### **3. Stato di disoccupazione**

#### **3.1 Disposizioni generali**

Il decreto legislativo n. 297/2003, così come modificato dalla legge finanziaria 2004, introduce sostanziali modifiche e correzioni alla disciplina dello stato di disoccupazione rispetto a quanto previsto dal d.lgs. 181/2000. Le innovazioni concernono la definizione, le modalità di accertamento, la durata, la conservazione e la perdita. In coerenza con i nuovi principi costituzionali il legislatore nazionale si è limitato a definire i principi fondamentali della nuova disciplina, demandando alle Regioni il compito di emanare le disposizioni applicative.

Ai fini di una esposizione organica le direttive già impartite al punto 4 della delibera n. 3721 del 21.12.2001 in tema di definizione, accertamento, perdita, sospensione e certificazione dello stato di disoccupazione sono sostituite dal presente punto 3.

#### **3.2 Definizione dello stato di disoccupazione**

L'articolo 1, comma 3, lettera c) del nuovo decreto definisce lo "stato di disoccupazione" *la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti.*

Sulla base di tale definizione per poter essere considerato disoccupato non è sufficiente essere privo di un lavoro ed avere una immediata disponibilità ad una occupazione, ma occorre altresì porsi concretamente alla sua ricerca seguendo le modalità concordate con i servizi per l'impiego. Pertanto:

lo stato di disoccupazione sussiste al contestuale verificarsi in capo al lavoratore delle seguenti tre condizioni:

- non essere impegnato in alcuna attività lavorativa;
- essere immediatamente disponibile ad una proposta di lavoro;
- svolgere una azione di ricerca attiva di lavoro secondo modalità definite con il servizio competente.

*L'assenza di impiego in attività lavorativa* è oggettivamente verificata dalla non sussistenza di alcun rapporto di lavoro subordinato né di un'attività di lavoro autonomo, salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, lett. a) del nuovo decreto (conservazione dello stato di disoccupazione);

*L'immediata disponibilità ad un'occupazione* è oggettivamente dedotta dalla disponibilità ad accettare una congrua proposta di lavoro così come successivamente specificato.

*La condizione di ricerca attiva di lavoro* è oggettivamente dedotta dalla presentazione del lavoratore alle convocazioni del Centro per l'Impiego e dallo svolgimento delle attività concordate nell'ambito del Piano d'Azione Individuale (PAI), di cui al Masterplan regionale dei servizi per

l'impiego adottato con DGR n. 1725 del 28/6/02 aventi per oggetto lo svolgimento di attività di orientamento e/o di ricerca e valutazione di opportunità occupazionali e/o di formazione e/o di riqualificazione e/o di tirocinio e/o di altre forme di inserimento lavorativo.

### **3.3 Modalità di accertamento dello stato di disoccupazione**

- a) La condizione di disoccupato o inoccupato deve essere comprovata dall'interessato mediante la presentazione al servizio competente e la contestuale dichiarazione di immediata disponibilità;
- b) l'accertamento da parte del servizio consiste nel raccogliere una dichiarazione del lavoratore ai sensi della normativa in materia di documentazione amministrativa (D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445). La dichiarazione è resa e sottoscritta dall'interessato in presenza dell'addetto del Centro per l'impiego o presso altro organismo sulla base di specifica convenzione con la Provincia, o trasmessa a mezzo fax unitamente alla fotocopia del documento di identità dell'interessato.
- c) da questo momento si concretizza l'immediata disponibilità, riferita sia allo svolgimento sia alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi. L'immediata disponibilità comporta sul piano sostanziale che non sussista una condizione che impedisca all'interessato di poter accedere immediatamente al lavoro, come potrebbe essere ad esempio, la condizione dello studente di scuola media superiore impegnato nella frequenza quotidiana delle lezioni;
- d) verificata l'esistenza dell'elemento soggettivo e l'assenza di condizioni oggettive incompatibili, l'accertamento si completa con la definizione consensuale tra lavoratore e servizio delle modalità per la ricerca attiva di una occupazione. A tal fine i servizi competenti sottopongono al lavoratore la sottoscrizione di un "patto di servizio", di cui al Masterplan dei servizi per l'impiego mediante il quale il lavoratore, reso edotto dei diritti e dei doveri previsti dall'ordinamento, si impegna a svolgere le attività di ricerca attiva che verranno concordate con il servizio;
- e) il patto di servizio, pertanto, viene integrato da un "Piano di Azione Individuale", con il quale si stabiliscono consensualmente le azioni di ricerca e le misure di prevenzione;
- f) al fine di assicurare uniformità di contenuto e di forma del patto di servizio e del piano di azione individuale gli stessi dovranno essere redatti secondo schemi predisposti dall'ente regionale Veneto Lavoro e approvati dalla Direzione regionale lavoro;
- g) In considerazione della riapertura dei termini per la dichiarazione dello stato di disoccupazione disposta dall'art. 2 del decreto, i Centri per l'impiego che non hanno esperito la analoga procedura già prevista dall'art. 2, comma 2 del D.lgs 181/2000, vi provvedono nelle scadenze di legge.

### **3.4 Verifica periodica di effettiva permanenza**

- a) Il Centro per l'Impiego è tenuto a verificare l'effettiva *persistenza* della condizione di disoccupazione, al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e prevenire la disoccupazione di lunga durata;
- b) nel nuovo contesto normativo tale funzione di verifica non è più legata al meccanismo dell'iscrizione nelle liste di collocamento e della conferma periodica (c.d. timbratura), bensì al *concreto accertamento dell'immediata disponibilità* ad accettare una congrua offerta di lavoro o, in mancanza, ad aderire ad una iniziativa di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale od altra misura che favorisca l'integrazione professionale;
- c) la verifica viene esercitata su entrambi gli elementi costitutivi dello stato di disoccupazione: la mancanza di lavoro e l'immediata disponibilità;

- d) il primo aspetto viene monitorato attraverso il sistema di comunicazioni obbligatorie che i datori di lavoro sono tenuti ad inviare ai Centri per l'impiego e attraverso le comunicazioni degli organi di vigilanza. Grazie a queste fonti l'ufficio è in grado di aggiornare la scheda anagrafica - professionale di ciascun lavoratore, attribuendo automaticamente lo stato occupazionale e gestendone le variazioni;
- e) la verifica del secondo elemento è affidata alla realizzazione di quanto convenuto con il Patto di Servizio, il quale prevederà l'impegno da parte del lavoratore a: a) svolgere un colloquio di orientamento, nel corso del quale il Centro per l'impiego dovrà accertare e registrare le effettive disponibilità del lavoratore, illustrando le opportunità offerte dal mercato del lavoro, le concrete possibilità di avvalersi di servizi pubblici e privati per la ricerca attiva di un lavoro, l'eventuale indicazione dell'obbligo di ripresentazione, nonché una esplicita informazione in ordine agli eventi che comportano la perdita dello stato di disoccupazione; b) concordare e sottoscrivere con il Centro per l'impiego al termine del colloquio di orientamento un Piano di Azione Individuale (PAI), che costituisce lo strumento sia per gestire il rapporto di servizio tra il Centro per l'impiego ed il lavoratore, sia per dare motivazione e certezza giuridica ai provvedimenti amministrativi conseguenti;
- f) sulla base di quanto detto al punto precedente si precisa che la sottoscrizione del patto di servizio, la partecipazione al colloquio di orientamento e la definizione del piano di azione individuale sono da intendersi come atti obbligatori del lavoratori ai fini del mantenimento dello stato di disoccupazione.

### **3.5 Certificazione dello stato di disoccupazione**

- a) Lo stato di disoccupazione può essere autocertificato, mediante dichiarazioni anche contestuali all'istanza prodotta nei confronti della pubblica amministrazione e dei concessionari e gestori di pubblici servizi. Si applicano al riguardo le norme relative alle dichiarazioni sostitutive di certificazioni, di cui all'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445;
- b) ne discende che i servizi non sono più tenuti a rilasciare certificati attestanti lo stato di disoccupazione, ma solo a consentire alle amministrazioni procedenti, vale a dire quelle che ricevono la dichiarazione sostitutiva, di effettuare i controlli. Come è noto tali controlli devono essere effettuati mediante accertamenti d'ufficio, consultando direttamente gli archivi dell'amministrazione certificante ovvero richiedendo alla medesima, anche attraverso strumenti informatici o telematici, e con sistema a campione, conferma scritta della corrispondenza di quanto dichiarato con le risultanze dei registri da questa custoditi;
- c) lo strumento dell'autocertificazione, senza dubbio utile nei rapporti con amministrazioni quali ad esempio l'INPS, che gestiscono provvedimenti connessi per i quali rileva il possesso dello stato di disoccupazione in senso stretto, non risolve completamente il problema con quelle amministrazioni che gestiscono benefici assistenziali, per accedere ai quali le singole norme settoriali richiedono l'iscrizione al collocamento dell'interessato e talora dei suoi congiunti. Mentre nel primo caso è evidente l'esigenza di fare riferimento allo stato di disoccupazione, così come disciplinato dal decreto in esame, negli altri la vera finalità della norma non è quella di proteggere il disoccupato involontario, bensì di consentire l'accesso a particolari benefici in ragione dello stato di bisogno. Tutto ciò ha largamente contribuito nel passato a determinare quel fenomeno di rigonfiamento delle liste che si vuole evitare di riprodurre;
- d) poiché neppure la nuova disciplina risolve del tutto il problema, in quanto i servizi per l'impiego, potendo confermare la veridicità della autocertificazione solo nei casi di disoccupazione effettiva, si troverebbero nella condizione di non poter considerare disoccupati anche gli indisponibili privi di attività lavorativa e quindi di far loro perdere i benefici assistenziali, si rende necessario non essendo praticabile una revisione in tempi brevi delle norme esistenti, definire in apposite conferenze di servizio un accordo tra le amministrazioni

interessate, teso a stabilire che, nei casi in cui l'iscrizione al collocamento sia richiesta ai meri fini assistenziali, l'interessato possa presentare contestualmente all'istanza una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante la propria condizione di "persona priva di lavoro" e non lo stato di disoccupazione, di cui non sarebbe in possesso. Il possesso dello stato di disoccupazione è necessario, infatti, per accedere a benefici di natura previdenziale (ad es. indennità di disoccupazione), ovvero a misure di prevenzione e di contrasto alla disoccupazione di lunga durata;

- e) nei confronti dei privati lo stato di disoccupazione deve essere certificato. Si pensi al datore di lavoro che intende assumere un lavoratore disoccupato di lunga durata per poter beneficiare delle agevolazioni fiscali o contributive previste dalla legge. In tali casi il Centro per l'impiego nel cui territorio è domiciliato il lavoratore rilascerà su richiesta dell'ente concedente il beneficio, certificazione confermativa dello stato di disoccupazione dichiarato in via sostitutiva dal lavoratore.

### 3.6 Perdita dello stato di disoccupazione

- a) L'articolo 5 del provvedimento in esame, così come integrato dall'art. 3 comma 137 della L.F. 2004, sostituisce l'articolo 4 del D.Lgs. n. 181/2000, rimodulando la disciplina relativa alla perdita dello stato di disoccupazione. L'intervento correttivo e migliorativo si muove in due direzioni: da un lato sistematizzando le procedure che incidono sullo stato di disoccupazione, individuandole nella conservazione, nella perdita e nella sospensione; dall'altro sostituendo la precedente disciplina di dettaglio con una normativa di principio, con conseguente affidamento alle regioni del compito di stabilire criteri e procedure di gestione;
- b) l'articolo 4, comma 1, lettera a) 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, come evidente, 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;
- c) relativamente ai criteri di definizione del reddito minimo escluso da imposizione, su conforme indirizzo concordato tra Regioni e Ministero del lavoro e delle politiche sociali, gli importi per l'anno 2003 sono così determinati:
  - a) per i redditi da lavoro dipendente o fiscalmente assimilati (ad esempio i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) la soglia massima è fissata in 7500 Euro;
  - b) per i redditi da impresa o derivanti dall'esercizio di professioni, la soglia massima è fissata in 4500 Euro.

In caso di concorso di più tipologie lavorative il cumulo dei redditi non potrà superare l'importo di 7500 Euro.

Il reddito da considerare è quello acquisito successivamente alla dichiarazione di immediata disponibilità resa al servizio competente e riferito all'anno solare in corso ed è desunto da elementi oggettivi (ad esempio: buste paga o dichiarazioni dei datori di lavoro, autocertificazione nel caso di lavoro autonomo e di libera professione).

Spetta al lavoratore dichiarare e dimostrare al servizio competente il mancato superamento del reddito minimo, e comunicare ogni variazione del reddito che comporti il superamento dello stesso.

- d) la norma in esame esclude l'applicabilità della soglia di reddito minimo nel caso di lavoratori utilizzati in lavori socialmente utili, a norma dell'articolo 8, commi 2 e 3 del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468. In questi casi i lavoratori conservano lo stato di disoccupazione anche se percepiscono un reddito annuo superiore al minimo imponibile;
- e) in via generale, al di là dell'ipotesi derogatoria prevista dalla norma in esame, è opportuno ricordare che lo stato di disoccupazione si conserva anche in caso di impegno del lavoratore in

attività formative o di riqualificazione professionale, di tirocinio, di piano di inserimento professionale, o di altra esperienza professionale, che non comportano l'instaurazione di un rapporto di lavoro in forma subordinata, autonoma o associativa. In questi casi, infatti, permangono in capo al lavoratore entrambi gli elementi che costituiscono lo stato di disoccupazione, la mancanza di lavoro e l'immediata disponibilità. Quest'ultima in particolare non solo non viene meno ma risulta rafforzata dalla circostanza che il lavoratore aderisca ad iniziative finalizzate per l'appunto a migliorarne l'occupabilità, prevenendo la disoccupazione di lunga durata;

- f) il secondo tipo di procedura che incide sullo stato di disoccupazione è costituito dalla perdita. La nuova disciplina riconduce sostanzialmente a due fattispecie i casi di perdita dello stato di disoccupazione: a) mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente nell'ambito delle misure di prevenzione di cui all'articolo 3; b) rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro.
- g) l'aspetto assolutamente innovativo rispetto al passato sta nel tentativo di creare le condizioni affinché il controllo esercitato dai servizi competenti sia sostanziale e non meramente formale come nel passato. Tali condizioni vanno ricercate in alcuni aspetti della normativa specifica, ma più in generale nel nuovo impianto complessivo della disciplina generale delle procedure di collocamento. Occorre sottolineare, infatti, che un presupposto fondamentale, affinché le norme specifiche abbiano efficacia, consiste nell'interpretare correttamente la funzione di controllo che l'ordinamento assegna ai nuovi servizi per l'impiego;
- h) la nuova funzione di controllo, infatti, va vista nella logica di un sistema caratterizzato per la sua azione promozionale e preventiva, in cui sussista la convenienza per il lavoratore di cooperare attivamente all'obiettivo, anche dando trasparenza alla sua effettiva disponibilità. La funzione di controllo va inserita, pertanto, nell'ambito delle misure di prevenzione, al fine di responsabilizzare il lavoratore coinvolgendolo nella definizione dei reciproci impegni all'interno di chiare regole del gioco;
- i) il controllo in questo contesto acquista un valore positivo, in quanto è funzionale a gestire le misure di prevenzione. Occorre valutare nell'insieme quanto stabilito ai commi 1 e 4, lett. b) dell'art. 2, all'art. 3, ed al comma 1, lett. b) dell'art. 4. Una lettura combinata di queste disposizioni consente di ipotizzare un percorso logico e cronologico così sintetizzabile: a) il lavoratore si presenta e dichiara la propria disponibilità e sottoscrive il patto di servizio; b) il servizio concorda con il lavoratore un piano di azione individuale che contiene le modalità (le azioni) della ricerca attiva di un lavoro; c) il piano contiene anche l'indicazione delle verifiche periodiche che saranno effettuate per valutare gli esiti della ricerca attivata; d) in caso di esito negativo di questa prima ricerca il servizio convoca il lavoratore per un colloquio di orientamento; e) perdurando lo stato di disoccupazione il servizio convoca il lavoratore per offrirgli una proposta di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale o di altra misura;
- l) per quanto riguarda il concetto di "giustificato motivo" esso assorbe tutti gli eventi qualificabili come stato di forza maggiore ed oggettivo impedimento, tanto più severamente interpretabili quanto più flessibile e pragmatica è la gestione del patto di servizio. Rinviare di qualche giorno un colloquio, modificare un orario di appuntamento, annullare una verifica non sostanziale, dovrebbe essere consentito in quella logica di servizio di cui si è diffusamente parlato;
- m) la perdita dello stato di disoccupazione si verifica, inoltre, nei casi di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro (articolo 4, comma 1, lettera c), D.Lgs. 297/2002, modificato dall'art. 3, comma 137, della legge finanziaria 2004). Questa previsione è strettamente correlata alla definizione di stato di disoccupazione, in quanto identifica in concreto il comportamento con cui si manifesta il venire meno dell'immediata disponibilità a svolgere una attività lavorativa. Il rifiuto immotivato, infatti, è la riprova del carattere non involontario dello stato di disoccupazione;

- n) per valutare la congruità dell'offerta di lavoro occorre fare riferimento al trattamento economico fissato dalla lettera b) del predetto comma 137 dell'art. 3 della LF 2004 in "offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza".
- o) Il tipo di rapporto di lavoro da offrire dovrà essere "a tempo pieno ed indeterminato" oppure "determinato o di lavoro temporaneo" di durata superiore ad otto mesi per gli adulti e quattro per i giovani. L'offerta di un contratto di lavoro a causa mista (apprendistato e contratto di formazione e lavoro), definiti normalmente come contratti di durata, rientra senza dubbio nella fattispecie normativa;
- p) altro requisito, richiamato dalla norma in esame, è quello dell'ubicazione del luogo di lavoro. I parametri richiamati dalla norma sono la distanza tra sede di lavoro e domicilio del lavoratore e i tempi di trasporto con mezzi pubblici. Al riguardo si può osservare che la disposizione non sembra voglia vincolare l'individuazione dei bacini a ripartizioni territoriali di tipo amministrativo quale ad esempio il territorio di competenza dei Centri per l'impiego, ma si prefigga esclusivamente di limitare il disagio del lavoratore a distanze e tempi di percorrenza. I parametri "si applicano quando le attività lavorative o di formazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici";
- q) in conclusione la perdita dello stato di disoccupazione per rifiuto di una congrua offerta di lavoro, secondo la nuova disciplina introdotta dalla norma in esame, può essere disposta dal servizio competente a fronte dei criteri sopra illustrati.
- r) per quanto attiene alle modalità con le quali i servizi competenti provvedono, in mancanza di un giustificato motivo di rifiuto, a disporre la perdita dello stato di disoccupazione, è necessario che la proposta sia formulata in forma ufficiale da parte del Centro per l'impiego e si rende necessaria la collaborazione del datore di lavoro;
- s) in sintesi la perdita dello stato di disoccupazione è disposta dal Centro per l'impiego con atto motivato allorché ricorra una delle seguenti condizioni:
- mancata presentazione al colloquio di orientamento di cui all'articolo 3 del d.lgs. 181/00;
  - mancata presentazione ai successivi colloqui periodici eventualmente disposti;
  - rifiuto di una offerta di lavoro aventi le caratteristiche sopra indicate alla lettera q);
  - dimissioni per più di 2 volte consecutive durante il periodo di prova relativamente a proposte di lavoro accettate;
  - mancata adesione ad una proposta di inserimento lavorativo o di formazione e/o di riqualificazione formulata dal Centro per l'impiego coerentemente con i contenuti del piano di azione individuale e secondo i criteri di cui alla precedente lettera n);
- t) per i lavoratori disabili si applicano le disposizioni di cui all'articolo 10, comma 6, della legge 68/99;
- u) il lavoratore che ha accettato una proposta di lavoro formulata dal Centro per l'Impiego e che non superi il periodo di prova non perde lo stato di disoccupazione e conserva l'anzianità precedentemente maturata.

### **3.7 Sospensione dello stato di disoccupazione**

- a) L'art. 4, comma 1 lettera d) prevede la sospensione dello stato di disoccupazione in caso di accettazione di una offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a otto mesi, ovvero di quattro mesi se si tratta di giovani.
- b) nella precedente formulazione, contenuta nell'articolo 4, comma 3, del d.lgs. n. 181/2000, si parlava di "sospensione dell'anzianità". La differenza non è solo formale. Si osserva, infatti, che la previsione di sospensione della sola anzianità poteva essere interpretata nel senso di considerare il lavoratore occupato a tempo determinato o impegnato in missione temporanea

come un disoccupato a tutti gli effetti, salvo la non maturazione dell'anzianità. La norma nella nuova formulazione, viceversa, produce l'effetto di sospendere lo stato di disoccupazione, senza tuttavia determinarne la perdita. Nel periodo di occupazione temporanea il lavoratore non può essere considerato disoccupato, in quanto viene meno uno dei due elementi essenziali che connota tale stato, vale a dire la mancanza di lavoro. L'ordinamento, tuttavia, come incentivo alla sua disponibilità ad occuparsi anche temporaneamente, tiene in considerazione che ben presto la sua situazione tornerà a modificarsi in senso negativo e gli riconosce una certa continuità con la situazione preesistente sotto forma di conservazione dell'anzianità precedentemente maturata;

- c) circa la durata massima dei rapporti di lavoro traspare con evidenza la correlazione con quanto previsto in materia di perdita dello stato. La sospensione, infatti, è riconosciuta solo per rapporti la cui durata è inferiore a quella che il lavoratore sarebbe tenuto ad accettare;
- d) l'accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato, di lavoro temporaneo o attività occasionale e di collaborazione coordinata e continuativa di durata analoga a quella indicata nel punto a) comporta una sospensione nello stato di disoccupazione, mentre l'anzianità riprende a decorrere una volta cessato il contratto di lavoro a termine o di lavoro temporaneo, senza che il lavoratore debba presentarsi al Centro per l'Impiego per confermare lo stato di disoccupazione. In coerenza con la scelta di considerare lo stato di disoccupazione compatibile con la percezione di reddito non superiore a 7500 Euro, su conforme indirizzo concordato tra Regioni e Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si stabilisce che per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di lavoro temporaneo non superiore a otto mesi, o quattro mesi se giovani, si applica il criterio della conservazione e non della sospensione dello stato di disoccupazione nei casi in cui non si supera la soglia dei 7500 Euro.

### **3.8 Durata dello stato di disoccupazione**

- a) Il comma 6, dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 181/2000 disciplina le modalità di calcolo della durata dello stato di disoccupazione, stabilendo il criterio del mese commerciale con il non computo dei periodi fino a quindici giorni ed il computo come mese intero dei periodi superiori a giorni quindici. In sostanza, con l'adozione del mese commerciale, si assume convenzionalmente che l'unità minima di calcolo sia il mese e che tutti i mesi abbiano la durata di trenta giorni. I giorni non rilevano più, se non per calcolare l'arrotondamento al mese intero;
- b) per il rilievo che assume nell'ordinamento la durata della disoccupazione, il compito di calcolarla e di certificarla è demandato esclusivamente ai servizi competenti.

## **4. Assunzione dei lavoratori**

### **4.1 Disposizioni generali**

- a) Il decreto legislativo n. 297/2002 ha introdotto l'articolo 4-bis (modalità di assunzione e adempimenti successivi), ribadendo il principio generale della facoltà di assunzione diretta, con obbligo di comunicazione unica e contestuale. L'assunzione diretta si estende a tutti i datori di lavoro, escluse le pubbliche amministrazioni, salvo che i lavori di urgenza e per l'avviamento dei disabili, riguarda tutti i lavoratori assunti e tutte le tipologie di rapporto di lavoro;
- b) fanno eccezione:
  - le assunzioni dei lavoratori extracomunitari ancora residenti all'estero (D.lgs. 286/1998);
  - le assunzioni dei lavoratori italiani da impiegare all'estero (DL n. 398/1987);
  - le assunzioni dei disabili (Legge n. 68/);
- c) gli obblighi di comunicazione sono estesi anche alle pubbliche amministrazioni e concernono non solo le assunzioni ma anche i più significativi casi di trasformazione, nonché le cessazioni;

- d) i nuovi obblighi entreranno in vigore dalla data che sarà stabilita con il D.M. di cui al comma 7 del medesimo articolo 4-bis. Nel frattempo continuano ad applicarsi le disposizioni precedenti, per le quali si rinvia al paragrafo 5.2 della delibera n. 3721 del 21 dicembre 2001.

#### **4.2 Avviamento a selezione nella Pubblica Amministrazione**

- Il decreto legislativo n. 297/2002 conserva tra i principi fondamentali dell'ordinamento la previsione contenuta nell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, concernente l'istituto dell'avviamento a selezione nella pubblica amministrazione. Tale peculiare modalità di reclutamento è stata peraltro già prevista dall'art. 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contenente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
  - l'articolo 1, comma 1, lettera a) del citato decreto 297/2002, che attribuisce alla competenza regionale la potestà normativa in materia di revisione e razionalizzazione delle procedure di collocamento, rinvia ai provvedimenti regionali il compito di definire concretamente le modalità di attuazione;
  - pertanto, sulla base dei principi fondamentali in materia di reclutamento del personale contenuti nella normativa nazionale, si dispone che le pubbliche amministrazioni procedano all'assunzione per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo secondo le modalità di cui ai punti successivi;
  - l'ambito di applicazione, per quanto attiene alle amministrazioni assoggettate, resta quello definito dall'art. 1, comma 2 del citato decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
  - la procedura di reclutamento deve essere attivata mediante avviso pubblico di selezione, contenente il numero dei lavoratori da assumere, le quote di riserva ove previste, la tipologia del rapporto di lavoro, il trattamento economico e normativo offerto, eventuali requisiti personali e professionali espressamente richiesti dal contratto collettivo di settore e dell'ordinamento interno ulteriormente attuativo per accedere alla qualifica e profilo di assunzione, i contenuti e le modalità di svolgimento delle prove di selezione, la durata di validità della graduatoria;
  - l'avviso pubblico di selezione, sia per le assunzioni a tempo indeterminato che a tempo determinato, deve essere trasmesso al Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, unitamente alla richiesta di procedere all'avviamento a selezione;
  - il Centro per l'impiego provvede alla pubblicazione dell'avviso mediante affissione all'albo, indicando contestualmente il luogo, il periodo, ovvero il giorno e l'ora in cui i lavoratori interessati dovranno presentarsi per partecipare all'avviamento;
  - all'avviamento possono partecipare tutti i lavoratori in possesso dei requisiti di accesso indicati nell'avviso pubblico di selezione, indipendentemente dal domicilio e dallo stato occupazionale;
  - in conseguenza dell'abolizione delle liste di collocamento, sono ammessi alla selezione i lavoratori che, mediante la presentazione e la dichiarazione di disponibilità, manifestino la loro volontà a parteciparvi;
  - il Centro per l'impiego formula la graduatoria tra i presenti applicando i criteri di cui all'allegato A1) al presente atto di cui costituisce parte integrante, che tengono conto dello stato di disoccupazione, del carico familiare, del reddito personale lordo, delle precedenti esperienze nella stessa pubblica amministrazione;
- a) la graduatoria viene pubblicata mediante affissione all'albo del Centro per l'impiego e trasmessa all'amministrazione richiedente. Essa resta valida per il periodo stabilito dal bando di selezione o, in mancanza di indicazione esplicita, per un periodo di tre mesi;
- b) l'amministrazione pubblica richiedente convoca i lavoratori utilmente collocati in graduatoria per lo svolgimento delle prove di idoneità, garantendo che le stesse siano pubbliche, consistano

in prove pratiche attitudinali, ovvero in sperimentazioni lavorative riferite alla qualifica o profilo di assunzione, siano tese ad accertare esclusivamente l'idoneità del candidato e non a stabilire graduatorie di merito;

- al termine delle selezioni l'amministrazione comunica al Centro per l'impiego i nominativi dei lavoratori assunti, secondo le modalità previste dall'articolo 4-bis del D.Lgs. 297/2003;
- con l'entrata in vigore del presente atto, sono abolite le graduatorie annuali di avviamento a selezione di cui all'articolo 16 della legge n. 56/87 e successive modificazioni;
- 

## **5. Prevenzione della disoccupazione di lunga durata**

### **5.1 Disposizioni generali**

- a) L'art. 4 del decreto legislativo n. 297/2002, che sostituisce integralmente l'articolo 3 del d.lgs. 181/2000, pur ribadendo la competenza delle Regioni a "definire gli obiettivi e gli indirizzi operativi delle azioni che i servizi competenti (...) effettuano al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione di lunga durata", stabilisce veri e propri *standard minimi* per le attività suddette, desumibili altresì dagli indirizzi comunitari e dalle risultanze del confronto con gli attori istituzionali e con le parti sociali;
- b) gli orientamenti comunitari ai fini dell'attivazione di politiche preventive della disoccupazione di lunga durata (linee guida 1 e 2 della Strategia di Lussemburgo) sono stati recepiti dal nostro paese nell'ambito dei Piani annuali per l'occupazione e formano oggetto di specifici atti di coordinamento, promozione e indirizzo dell'Amministrazione centrale d'intesa con Regioni e Province:
  - accordo sancito dalla Conferenza Unificata Stato-Regioni del 16 dicembre 1999, relativo alla individuazione degli standard minimi di funzionamento dei servizi pubblici per l'impiego;
  - linee guida per l'avvio della funzionalità dei servizi, sancite dalla Conferenza Unificata Stato - Regioni - Province il 26 ottobre 2000;
  - "Masterplan" quale strumento di progettazione coordinata, finalizzato all'adeguata allocazione delle risorse del Fondo sociale europeo in relazione proprio al rilancio dei servizi medesimi;
- c) il primo obiettivo è stato definire le funzioni dei servizi per l'impiego, prevedendo che questi, utilizzando il metodo dell'approccio individualizzato nei confronti degli utenti, corrispondano alle funzioni di:
  - facilitare l'incontro domanda/offerta di lavoro e promuovere l'accesso al lavoro;
  - garantire la realizzazione di azioni di informazione, orientamento e consulenza alla formazione ed al lavoro;
  - garantire l'adozione di un approccio di genere nell'offerta del servizio, promuovere l'inserimento occupazionale delle donne e le azioni positive per l'occupazione femminile sui luoghi di lavoro;
  - promuovere opportunità ed interventi mirati per i soggetti in difficoltà individuale e sociale rispetto al mercato del lavoro;
  - promuovere l'accesso dei singoli e delle imprese alle opportunità di qualificazione del lavoro;
  - garantire la base dati informativa per l'analisi del mercato del lavoro e la valutazione dell'efficacia occupazionale delle politiche.
- d) il *Masterplan dei Servizi all'impiego della Regione Veneto*, approvato con delibera Giunta regionale n. 1725 del 28.06.2002, costituisce lo strumento di supporto alla programmazione ed al monitoraggio di tutti gli interventi, fissando precise fasi temporali di raggiungimento di

risultati operativi oggettivamente apprezzabili, nonché l'individuazione di strumenti e risorse, da attivare in relazione alle finalità ed all'intensità delle prestazioni.

## 5.2 Servizi per l'incontro di domanda e offerta di lavoro

- a) I Centri all'impiego sono chiamati ad assicurare alle imprese ed ai lavoratori che ne facciano richiesta un efficace servizio di incontro tra domanda e offerta di lavoro, con particolare rilievo alla raccolta e diffusione delle ricerche di personale non immediatamente soddisfatte (vacancies) al fine di favorire la mobilità territoriale e professionale dei lavoratori;
- b) si conferma, pertanto, l'obiettivo di attivare in tempi rapidi la rete regionale degli sportelli E-Labor, che colleghi i Centri per l'impiego della Regione e gli organismi con gli stessi convenzionati, secondo gli indirizzi contenuti nella delibera del Comitato di coordinamento istituzionale n. 4/01-7 del 13 giugno 2001 e nella delibera n. 12/01-39 del 18 luglio 2001 della Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali. Lo sviluppo della rete E-Labor permetterà il rafforzamento dell'azione pubblica nei servizi di mediazione attraverso il coinvolgimento degli enti locali, delle istituzioni scolastiche e della formazione professionale e dei soggetti privati non profit. In particolare le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno garantire al sistema dei servizi pubblici per l'impiego un valore aggiunto nella diffusione territoriale del servizio di mediazione e nella capacità di raccolta delle vacancies e delle disponibilità dei lavoratori.

## 5.3 Attività di prevenzione

- a) sulla base degli indirizzi generali contenuti nell'articolo 4 del decreto legislativo n. 297/2002 e coerentemente con le linee programmatiche assunte a livello regionale con il *Masterplan dei Servizi all'impiego della Regione Veneto* i Centri per l'impiego garantiranno un pacchetto di servizi che consenta di assicurare ai soggetti più esposti al rischio di disoccupazione di lunga durata un percorso di accompagnamento al lavoro;
- b) in particolare agli utenti dei Centri per l'impiego dovranno essere resi disponibili le seguenti tipologie di servizio:
  - accoglienza e informazioni sui servizi per l'impiego;
  - orientamento al lavoro;
  - supporto nella ricerca di opportunità formative;
  - promozione di tirocini o altre esperienze formative in situazione lavorativa;
  - supporto nella ricerca d'impiego;
- c) va in ogni caso garantito un colloquio di orientamento entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione a tutti i lavoratori che si sono presentati al servizio ed hanno effettuato la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro;
- d) il Centro per l'impiego dovrà impegnarsi a formulare una proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione e/o di riqualificazione professionale od altra misura che favorisca l'integrazione professionale:
  - nei confronti degli adolescenti, dei giovani e delle donne in cerca di inserimento lavorativo, non oltre quattro mesi dallo stato di disoccupazione;
  - nei confronti dei soggetti a rischio di disoccupazione di lunga durata, non oltre sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- e) si precisa che, date le specifiche caratteristiche del mercato del lavoro veneto, i lavoratori che hanno espresso una preferenza per il lavoro stagionale rientrano tra i soggetti a rischio di disoccupazione di lunga durata quando il periodo di disoccupazione è superiore a quello tra la fine di una stagionalità e l'inizio della successiva; pertanto anche per questi lavoratori, trascorso quest'ultimo termine, il Centro per l'impiego dovrà impegnarsi a garantire una proposta di

adesione alle iniziative di cui al presente punto;

- f) l'erogazione dei servizi di cui al punto b) sarà inquadrata entro un modello operativo incentrato sulle seguenti fasi:
- sottoscrizione di un Patto di Servizio all'atto della presentazione presso il Centro per l'impiego per la dichiarazione di disponibilità;
  - realizzazione di un colloquio di orientamento entro i termini previsti al punto precedente; definizione comune tra lavoratore e Centro per l'impiego di un Piano di Azione Individuale finalizzato all'inserimento lavorativo;
  - attivazione degli interventi previsti nel Piano di Azione Individuale;
  - verifiche periodiche dell'andamento del Piano di Azione Individuale.

## **6. Norme per i detenuti e gli internati.**

- a) Il decreto legislativo n. 297/2003 non ha abrogato l'articolo 19 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, nei commi da 2 a 7, contenenti disposizioni volte a favorire l'accesso al lavoro dei detenuti e degli internati;
- b) alcune di tali disposizioni, più precisamente i commi 2 e 5, non paiono immediatamente applicabili nel nuovo contesto normativo e procedurale, ma devono intendersi come norme di principio cui adeguare i provvedimenti regionali di attuazione;
- c) pertanto, per ciascuna delle norme richiamate si forniscono di seguito alcuni indirizzi interpretativi ed operativi utili per una loro coerente applicazione nel mutato quadro procedurale introdotto dalla riforma;
- d) il comma 2 della norma citata stabilisce il principio della compatibilità tra la condizione di detenuto ed internato e la permanenza nello stato di disoccupazione. A tal fine, in ragione della soppressione delle liste di collocamento, lo stato di disoccupazione viene accertato mediante una dichiarazione di disponibilità da acquisire da parte della direzione dell'istituto penitenziario, che provvederà a trasmetterla al Centro per l'impiego, nel cui ambito territoriale l'istituto è ubicato, unitamente al curriculum scolastico e professionale. A tal fine può essere adeguatamente promosso l'uso della rete E-Labor;
- e) i servizi per l'impiego, che ricevono la dichiarazione di disponibilità, procederanno alla registrazione nell'anagrafe ed alla costituzione della relativa scheda professionale, attivandosi, in collaborazione con la direzione degli istituti, a promuovere l'offerta di adeguate occasioni di lavoro secondo le norme vigenti in materia di lavoro extrapenitenziario;
- f) in caso di occupazione si applicano le disposizioni generali in materia di conservazione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione;
- g) i detenuti e gli internati che entro 15 giorni della scarcerazione presentino al Centro per l'impiego competente per territorio la dichiarazione di disponibilità conservano l'anzianità di disoccupazione maturata nel periodo di carcerazione (comma 5, norma citata).

## **7. Ricorsi amministrativi**

Relativamente alla tutela del lavoratore rispetto ai provvedimenti del Centro per l'impiego relativi alla perdita di status, si applicano i rimedi generali previsti dall'ordinamento così come recepiti dalle singole Province.

**Avviamento a selezione nella Pubblica Amministrazione  
Criteri per la formazione della graduatoria**

La graduatoria è ordinata sulla base del punteggio individuale calcolato secondo i criteri di seguito definiti.

- a) Ad ogni persona che partecipi all'avviamento a selezione presso le Pubbliche Amministrazioni è assegnato un punteggio di 1000 punti;
- b) al punteggio base di 1000 punti è sottratto un punto per ogni 100 euro dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), fino ad un massimo di 300 punti. Il dato ISEE è arrotondato per difetto fino a 50 euro, per eccesso da 50 euro in su;
- c) ai lavoratori che non presentano il dato ISEE sono sottratti 300 punti al punteggio base di 1000 punti;
- d) a parità di punteggio valgono i seguenti criteri di priorità secondo l'ordine di elencazione:
  - 1) lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e non percettori d'indennità di mobilità;
  - 2) donne in reinserimento lavorativo (donne con precedente occupazione che vogliono rientrare nel mercato del lavoro dopo almeno 2 anni di inattività);
  - 3) lavoratori iscritti nelle liste di mobilità percettori d'indennità di mobilità;
  - 4) lavoratori percettori dell'indennità di disoccupazione
  - 5) lavoratori privi di attività lavorativa, lavoratori con attività lavorativa in corso che conservano lo stato di disoccupazione, lavoratori con attività lavorativa in corso per i quali è sospeso lo stato di disoccupazione;
  - 6) lavoratori in possesso di precedenti esperienze di lavoro presso la Pubblica Amministrazione a cui è riferito l'avviamento a selezione.

In caso di ulteriore parità di punteggio il lavoratore ha diritto all'avviamento la persona di minore età.

- e) Il dato ISEE viene rilevato sulla base dell'attestazione rilasciata dall'INPS e consegnata dal lavoratore al Centro per l'impiego

**Note sull'ISEE**

L'indicatore della situazione economica equivalente I.S.E.E. è il rapporto tra l'ISE e il parametro desunto dalla Scala di equivalenza.

L'indicatore della situazione economica (ISE) è il valore assoluto dato dalla somma dei redditi e da una quota (20%) dei parametri. Redditi e patrimoni si riferiscono a tutti i componenti del nucleo familiare.

La scala di equivalenza è un parametro variabile che aumenta all'aumentare dei componenti il nucleo.

N. COMPONENTI	PARAMETRO
1	1,00
2	1,57
3	2,04

4	2,46
5	2,85

Il parametro tiene inoltre conto di particolari presenze che comportano un maggiore onere economico per la famiglia, a tale scopo sono previste le seguenti maggiorazioni:

- ❑ + 0,35 per ogni ulteriore componente
- ❑ + 0,2 nucleo con i figli minori e un solo genitore
- ❑ + 0,5 per ogni componente con handicap permanente o invalidità superiore al 66%
- ❑ + 0,2 per nucleo con figli minori, in cui entrambi i genitori abbiano svolto attività di lavoro e di impresa.

L'ISEE viene attestato da parte dell'INPS sulla base di una dichiarazione sostitutiva unica resa dal dichiarante presso INPS, CAAF, Comuni.

Lav\_allegato bozza attuazione D.lgs 297/delibere03/t1