



*Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali*  
*Segretariato Generale*

**Welfare to work: un quadro della normativa  
comunitaria, nazionale e regionale in materia di  
offerta congrua**

Ottobre 2008

## Indice

<b>1. Premessa</b> .....	1
<b>2. Normativa Comunitaria</b> .....	5
<b>3. Normativa Statale</b> .....	10
<b>4. Normativa Regionale</b> .....	14

## 1. Premessa

Con l'entrata in vigore, nel maggio 1999, del trattato di Amsterdam, che ha introdotto un nuovo Titolo VIII sull' "Occupazione" nel Trattato CE, la promozione di un livello occupazionale elevato figura tra gli obiettivi della Comunità Europea.

In occasione del Consiglio Europeo di Lisbona nel marzo del 2000 è stata avviata la "**Strategia di Lisbona**", con l'obiettivo di individuare le azioni per il rilancio occupazionale, fissando determinati target (tasso di occupazione del 70%, con 60% di occupazione femminile e 50% di occupazione degli over 50) da raggiungere entro il 2010, al fine di realizzare una modernizzazione del modello sociale europeo grazie all'investimento nelle risorse umane e alla lotta contro l'esclusione sociale.

A fronte dell'approccio comunitario, in considerazione del fatto che le politiche in questione rientrano quasi esclusivamente nelle competenze attribuite agli Stati membri, è stato messo in atto un metodo di coordinamento aperto che comprende l'elaborazione di piani d'azione nazionali e che, al di là degli indirizzi di massima per le politiche economiche, prevede l'adattamento e il rafforzamento dei processi di coordinamento esistenti.

L'occupazione rappresenta, conseguentemente, una competenza complementare degli Stati membri, volta soprattutto all'elaborazione di una **Strategia Europea per l'Occupazione (SEO)**, concepita come strumento idoneo a fornire gli orientamenti e ad assicurare un coordinamento aperto delle priorità di politica occupazionale, basato sui principi di sussidiarietà, convergenza, *mutual learning*, approccio integrato e gestione per obiettivi, in un'ottica di "**flexicurity**", volta ad assicurare un equo bilanciamento tra flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro.

In linea con la strategia di Lisbona, la SEO, aggiornata con cadenza triennale, si basa su:

- **Linee Guida:** proposte dalla Commissione ed adottate dal Consiglio, per fissare le priorità comuni delle politiche occupazionali degli Stati membri;
- **Piani nazionali di riforma:** predisposti da ogni Stato membro per programmare le modalità di attuazione delle Linee Guida, implementandole a livello nazionale;
- **Rapporto annuale sullo stato di attuazione delle politiche comunitarie:** con cui la Commissione relaziona sui risultati raggiunti a livello nazionale e comunitario, attraverso un monitoraggio periodico e la valutazione dello stato di implementazione dei programmi nazionali degli Stati membri;
- **Relazione comune sull'occupazione:** che rappresenta il capitolo dedicato all'occupazione nell'ambito del Rapporto annuale;
- **Raccomandazioni:** emanate dal Consiglio, a maggioranza qualificata, nei confronti dei singoli Stati membri, su proposta della Commissione.

Le "Linee Guida della strategia comunitaria 2007 – 2013", fissate con decisione del Consiglio europeo del 6 ottobre 2006 sugli orientamenti strategici comunitari in materia di coesione, riguardano principalmente gli investimenti, l'occupazione, la conoscenza e l'innovazione, la coesione territoriale e la cooperazione e contribuiranno alla realizzazione di altre priorità comunitarie (in particolare quelle della strategia di Lisbona e le linee di orientamento integrate per la crescita e l'occupazione), attraverso il perseguimento di tre specifiche priorità:

- 1) migliorare l'attrattiva delle Regioni e delle città degli Stati membri;
- 2) incoraggiare l'innovazione, l'imprenditorialità e la crescita dell'economia della conoscenza;
- 3) creare nuovi posti di lavoro qualitativamente migliori.

Partendo da tali priorità, gli orientamenti sono intesi a:

- rendere l'Europa e le Regioni Europee un polo d'attrazione per gli investimenti e l'occupazione;
- migliorare la conoscenza e l'innovazione;
- incrementare il livello occupazionale;
- tener conto della dimensione territoriale della politica di coesione.

Nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione, un ruolo di primaria importanza è rivestito dai Servizi Pubblici per l'Impiego ("**Public Employment Services – PES**"), strutture pubbliche responsabili delle attività connesse all'implementazione delle politiche del mercato del lavoro ed, in particolare, all'implementazione delle linee guida per le politiche dell'impiego attuate dai vari Stati- membri.

I PES, diversamente strutturati da uno Stato all'altro, possono operare da soli o in "affiancamento" ad altri intermediari pubblici e/o privati, erogando, tra l'altro, servizi di accoglienza e informazione, consulenza orientativa (colloqui di orientamento, definizione di progetti professionali o formativi, stipula del patto di servizio) e "tutorato" ("accompagnamento" nel percorso di inserimento formativo e lavorativo) a disoccupati e giovani in cerca di prima occupazione.

Il graduale passaggio da un modello di **welfare** ad uno di **workfare** (o **welfare to work**), determinando un vero e proprio cambio di paradigma nella concezione stessa dello stato sociale e nell'individuazione dei dispositivi e degli strumenti di politica del lavoro volti ad incrementare i livelli occupazionali, ha generato una trasformazione sostanziale delle caratteristiche soggettive e del sistema delle convenienze economiche di alcuni segmenti delle forze - lavoro (disoccupati di lungo termine ed inattivi), al fine di accrescerne l'adattabilità al mercato del lavoro, nel passaggio dall'assistenza ad un'occupazione più o meno stabile.

L'esigenza di intervenire sui fattori di esclusione e di incrementare il vantaggio marginale dell'essere occupati rispetto allo stato di disoccupazione o inattività ha inevitabilmente prodotto un progressivo ampliamento delle modalità d'azione: al mero accompagnamento al lavoro si sono, pertanto, progressivamente aggiunte misure ulteriori, quali il riorientamento del sistema scolastico e formativo verso le esigenze di gruppi selezionati di utenti; il ribilanciamento di **benefits** e leve fiscali, allo scopo di rendere sempre più conveniente l'attività lavorativa rispetto alle misure di assistenza; la definizione di un "patto sociale" che vincoli l'erogazione di ammortizzatori sociali, formazione personalizzata e servizi per il collocamento, al concorso attivo del disoccupato nella ricerca del lavoro.

In tale contesto, un corretto utilizzo dei cd. **criteri di eleggibilità o di disponibilità** ("**availability criteria**"),<sup>1</sup> ovvero delle condizioni di "accesso" alle prestazioni, può senz'altro incidere positivamente sulla dinamica del tasso di disoccupazione<sup>2</sup>.

Dal monitoraggio effettuato è emerso che, allo stato, le condizioni prese in considerazione dalle normative dei vari Stati - membri sono: lo *status* di disoccupazione involontaria; l'abilità al lavoro; l'effettiva disponibilità ad iniziare un nuovo lavoro, ritenuto "congruo", con un breve preavviso; la ricerca attiva di un'occupazione; il soddisfacimento di determinati adempimenti amministrativi (in particolare la presentazione della domanda per l'indennità di disoccupazione accompagnata dalla necessaria documentazione).

---

<sup>1</sup> Tali requisiti definiscono, in sostanza, le condizioni che devono essere rispettate dal lavoratore disoccupato per poter beneficiare dell'indennità di disoccupazione. Si tratta, in altre parole, di un insieme di regole in base alle quali si condiziona l'erogazione di sovvenzioni, di formazione e di altri aiuti, all'effettiva "disponibilità" del beneficiario ad entrare o a rientrare nel mondo del lavoro.

<sup>2</sup> E' stato, infatti, dimostrato che le indennità di disoccupazione liquidate sul solo presupposto dello *status* di disoccupazione producono un effetto disincentivante sulla ricerca di occupazione, con effetti nulli o perfino negativi sulla forza-lavoro. Peraltro, il ricorso a criteri di eleggibilità, intanto ha ragion d'essere ai fini dell'incremento del tasso occupazionale, in quanto sia idoneo a stabilire un livello di "intensità di ricerca di lavoro" superiore a quello che il disoccupato assumerebbe in assenza di tali condizioni.

L'obiettivo delle misure di *workfare*, frutto della combinazione di **politiche di activation** con l'*enforcement* dei requisiti di disponibilità è, in ultima analisi, quello di rendere la condizione lavorativa più competitiva rispetto alla dipendenza dai sussidi, attraverso l'utilizzo integrato ("*policy mix*") di strumenti di politica passiva e attiva del lavoro, al fine di contemperare l'esigenza di "ammortizzare" il disagio sociale del disoccupato - mediante l'erogazione di misure di sostegno al reddito - con l'esigenza di elevare in via preventiva la professionalità e le competenze della forza lavoro, adeguandola alla domanda del mercato e favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

E' venuto, così, a strutturarsi un sistema di diritti e doveri in cui il disoccupato, aiutato con sussidi economici, formazione professionale, collocamento e altre misure, è tenuto "in cambio" ad impegnarsi attivamente nella ricerca del lavoro, accettando i posti che gli sono offerti, pena la riduzione, sospensione o revoca del sussidio o la perdita dello *status* di disoccupazione.

In tal modo l'indennità di disoccupazione vede affievolire la propria natura di sussidio passivo, per assumere tendenzialmente la funzione di "controprestazione" resa in cambio della partecipazione, da parte del disoccupato, a misure di politica attiva o, in generale, di un impegno addizionale nella ricerca di occupazione.

Elemento portante di tale schema è il **meccanismo sanzionatorio**, che subentra laddove risulti l'inadempienza del soggetto all'obbligo di accettare un'offerta di lavoro considerata "congrua"; di partecipare a programmi di (re)inserimento professionale e ad interventi di tipo formativo e/o di orientamento; di presentarsi periodicamente al Centro per l'Impiego per dimostrare la continuità del proprio *status* di disoccupazione, eventualmente sostenendo dei colloqui periodici con l'operatore e seguendone sistematicamente le indicazioni.

La violazione delle regole di "*availability*" è generalmente sanzionata con la sospensione, riduzione o revoca del sussidio, ovvero con la perdita definitiva dello stato di disoccupazione, che a volte avviene automaticamente, a volte consegue al reiterato rifiuto da parte del soggetto in cerca di occupazione.

In tale contesto normativo, particolare rilevanza assume la nozione di "**congruità dell'offerta di lavoro**" ("*job offer suitability*"), la cui valutazione è effettuata tenendo conto di alcune componenti comuni di "accettabilità" di un impiego, di tipo:

- geografico: valutazione relativa alla mobilità richiesta;
- materiale: valutazione relativa alla retribuzione prevista per il lavoro offerto;
- funzionale: valutazione relativa al tipo di attività ed alle mansioni svolte.

Dall'esame comparato delle varie normative nazionali in materia, è stato così possibile individuare alcuni requisiti generalmente richiesti ai fini della valutazione di congruità dell'offerta di lavoro:

- requisito professionale: rappresentato dalla compatibilità dell'offerta con la professionalità pregressa del disoccupato o con la formazione scolastica e/o professionale del soggetto in cerca di prima occupazione;
- requisito contrattuale: che fa riferimento al tipo di contratto di lavoro offerto;
- requisito della sede di servizio: che tiene conto della distanza della sede di servizio dal domicilio del disoccupato, nonché del tempo occorrente e dei mezzi necessari per raggiungerla;
- requisito retributivo: consistente nell'adeguatezza retributiva del lavoro offerto (ovvero nella tendenziale equiparabilità della retribuzione offerta con la retribuzione precedentemente percepita dal disoccupato).

Connesso al problema della definizione del concetto di congruità dell'offerta di lavoro è, poi, il problema dell'individuazione delle ragioni giustificative del rifiuto dell'offerta stessa, ovvero di situazioni ritenute idonee a legittimare il rifiuto, escludendo al contempo l'applicazione delle sanzioni altrimenti *ex lege* previste.

Ciascuna normativa nazionale prevede, pertanto, una lista di “**giustificati motivi di rifiuto**” dell'offerta di lavoro, che concorrono alla definizione “*a contrario*” dell'offerta c.d. “incongrua”.

In proposito, come si avrà modo di meglio approfondire in seguito, alcuni Stati individuano in modo tassativo i motivi giustificativi del rifiuto, mentre altri fanno ricorso a clausole elastiche, che rinviano ai concetti di ragionevolezza o di “giusta causa”, di non conformità dell'offerta alla professionalità pregressa del soggetto in cerca di occupazione, ovvero alludono alla sussistenza di gravi motivi attinenti alla sfera personale o di salute del disoccupato o dei suoi familiari, o ancora presuppongono la potenziale idoneità nociva del lavoro offerto per la salute del disoccupato.

## 2. Normativa Comunitaria

In generale, possono distinguersi 3 diversi pilastri d'intervento contro la disoccupazione:

- 1) **assicurativo**: in cui le prestazioni sono erogate, con limiti temporali massimi prestabiliti<sup>3</sup>, a fronte di versamenti contributivi;
- 2) **assistenziale “dedicato”**: in cui le prestazioni vengono corrisposte in base ai diversi requisiti di reddito ed erogate nel caso di impossibilità di accesso al primo pilastro, oppure nell'evenienza di esaurimento delle spettanze e perdurante stato di disoccupazione;
- 3) **assistenziale “generale”**: finalizzato all'erogazione di prestazioni in favore di persone in condizioni di povertà o difficoltà – che ad es. devono provvedere da sole al sostentamento di figli, o evidenziano problemi di integrazione nella società in quanto ex detenuti o ex tossicodipendenti – che rendono più difficoltoso un possibile reinserimento nel mercato del lavoro. In questo caso le prestazioni forniscono un **“reddito minimo garantito”**<sup>4</sup> in base a stringenti requisiti di reddito e patrimonio.

A seconda di come tali pilastri vengono combinati insieme nei vari ordinamenti nazionali si possono distinguere 4 diversi “modelli europei” di *welfare*, convenzionalmente raggruppati in quattro macro-categorie:

- **modello scandinavo** (Danimarca, Svezia, Finlandia e Norvegia): strutturato sulla base dell'integrazione dei tre pilastri<sup>5</sup> ed essenzialmente caratterizzato da: volontarietà di adesione al sistema assicurativo, finanziato tramite contributi integrati da sussidi statali; pilastri assistenziale “dedicato” e “generale” a carico della fiscalità generale; alti livelli di spesa pubblica per il sostegno al reddito dei lavoratori disoccupati; “generosità” economica e temporale delle prestazioni (di lunga durata e con alti tassi di rimpiazzo); tendenziale legame tra politiche attive e passive del lavoro;

- **modello anglosassone** (Regno Unito e Irlanda): caratterizzato dall'integrazione dei tre pilastri; da prestazioni economiche che risultano indipendenti dal livello di retribuzione precedentemente percepita e da uno sviluppo contestuale di politiche attive e passive;

- **modello continentale** (Germania, Austria e Francia): caratterizzato da uno sviluppo contestuale di politiche attive e passive e da una struttura a tre pilastri, in cui il pilastro assicurativo è riservato a disoccupati che soddisfino requisiti piuttosto ristretti di iscrizione e contribuzione ed il pilastro assistenziale “generale” è volto a sostenere persone in gravi condizioni economiche;

- **modello mediterraneo** (Italia, Spagna, Portogallo e Grecia): caratterizzato da un livello generalmente basso di spesa pubblica per le prestazioni sociali in caso di disoccupazione; da un tasso di rimpiazzo piuttosto contenuto delle prestazioni, che dipendono dalle retribuzioni percepite nei periodi precedenti la disoccupazione e sono commisurate ai contributi versati.

Fatta eccezione per Italia, Belgio, Danimarca e Lussemburgo, in tutti gli altri Paesi Europei la tutela contro la disoccupazione consiste in due tipologie di *benefits*: l'una (**“unemployment insurance”**) erogata durante il periodo immediatamente successivo all'acquisizione dello *status* di disoccupazione; l'altra (**“unemployment assistance”**), accordata in

---

<sup>3</sup> Pressoché in tutti i Paesi UE la durata massima delle erogazioni è stata ridotta da 12 a 6 mesi.

<sup>4</sup> Si tratta di un “sussidio d'inserimento”, concepito come un vero e proprio diritto soggettivo riconosciuto a tutti coloro che siano privi di reddito o che abbiano un reddito inferiore a delle soglie prestabilite.

<sup>5</sup> Fatta eccezione per la Svezia che non riconosce il secondo pilastro, differenziandosi in tal modo dal resto della Scandinavia. Lo stesso avviene in altri paesi come Belgio e Olanda.

maniera automatica ai disoccupati che abbiano esaurito i requisiti per godere del sussidio di disoccupazione.

In tali sistemi, la tutela contro la disoccupazione opera, dunque, su due livelli distinti: uno di tipo "assicurativo", a carico dell'assicurato; l'altro di tipo assistenziale, finanziato dalla fiscalità generale ed ispirato ai principi di *welfare* e solidarietà sociale.

Peraltro, il Belgio è l'unico paese europeo in cui il sussidio di disoccupazione è concepito come un reddito sostitutivo, senza limiti temporali, connesso alla retribuzione precedentemente percepita dal disoccupato.

Le varie normative nazionali possono, poi, predisporre ulteriori programmi di "protezione" più circoscritti, per specifici rischi o fattispecie di disoccupazione (ad es. la disoccupazione parziale o la sospensione temporanea del lavoro per crisi congiunturali o settoriali) o adottare strumenti di sostegno al reddito diversi dai sussidi (quali prestazioni familiari, esenzioni fiscali o accesso agevolato ai servizi pubblici).

Inoltre, talvolta (ad es. Germania, Irlanda, Finlandia, Regno Unito), la corresponsione delle indennità connesse al riconoscimento dello stato di disoccupazione è subordinata al superamento di un "**means test**", un'indagine volta ad accertare la sussistenza dei requisiti di reddito *ex lege* previsti a tal fine, in capo al soggetto richiedente - considerati anche i redditi percepiti dal suo nucleo familiare.

In altri casi, invece (ad es. Francia), la permanenza del diritto al sussidio è condizionata alla prova della ricerca attiva di occupazione, il cui onere grava in capo al disoccupato, tenuto a fornire rapporti periodici e dettagliati delle iniziative intraprese.

In generale, la durata e/o l'ammontare del "beneficio" possono essere commisurati:

- 1) all'età anagrafica del beneficiario (ad es. Regno Unito, Germania);
- 2) alla sua anzianità contributiva pregressa (ad es. a seconda dei contributi versati dal beneficiario durante il periodo lavorato, in Spagna la durata del sussidio varia dai 4 mesi ai 2 anni, mentre in Francia dai 7 ai 23 mesi);
- 3) ad entrambi i parametri *sub* 1) e 2) combinati insieme (ad es. Portogallo e Repubblica Ceca);
- 4) ad elementi caratterizzanti la prestazione lavorativa precedente, quali il periodo lavorato, l'orario di lavoro, la retribuzione, ecc... (ad es. in Finlandia, per poter percepire il sussidio, è necessario aver lavorato per almeno 43 settimane nell'arco dei 28 mesi precedenti lo stato di disoccupazione, con un orario di lavoro di almeno 18 ore settimanali e con retribuzione conforme a quanto previsto dalla contrattazione collettiva per l'industria. In Germania e in Polonia, invece, l'ammontare del sussidio è commisurato alla durata del precedente impiego ed al reddito percepito, mentre in Olanda, posto un limite massimo giornaliero, il sussidio è accordato nella misura del 70% della retribuzione precedente);
- 5) alla durata dello stato di disoccupazione (Lettonia).

Quasi tutti i Paesi è poi previsto un limite massimo di età per la fruizione del sussidio.

Con specifico riferimento alla nozione di congruità dell'offerta di lavoro, che nella maggior parte dei casi rappresenta un fondamentale aspetto della normativa nazionale in materia di disoccupazione, può evidenziarsi come la stessa sia quasi sempre rapportata al precedente rapporto di lavoro del disoccupato, tenuto conto dei sopra citati criteri della sede di servizio, della retribuzione precedentemente percepita, del contratto di lavoro e della compatibilità con le attitudini e la pregressa professionalità del soggetto in cerca di occupazione.

Fa eccezione il Belgio, in cui la nozione di offerta congrua di lavoro è variabile in funzione della durata dello stato di disoccupazione ed il Regno Unito, in cui in mancanza di una definizione normativa di "*suitable job offer*", è consentito al soggetto in cerca di occupazione di limitare la

propria disponibilità al lavoro in funzione della natura dell'impiego offerto, della distanza della sede di servizio dal proprio domicilio, ecc...

Del pari, in Danimarca la nozione astratta di offerta congrua è stata abbandonata a favore dell'applicazione in concreto di criteri oggettivi, quali ad esempio la natura dell'impiego offerto, la sede di servizio, la professionalità pregressa o la formazione scolastica del disoccupato, ecc...

Quanto ai criteri di "congruità dell'offerta", il requisito professionale è quello che più differisce tra una normativa nazionale e l'altra.

Sebbene, infatti, nella maggior parte dei casi (ad es. Italia, Germania, Francia, Spagna, Portogallo, Estonia, Repubblica Ceca, Slovacchia) il lavoratore sia legittimato al rifiuto di un'offerta di lavoro incompatibile con la propria professionalità pregressa, vi sono paesi che disciplinano tale requisito "in dissolvenza", prevedendo la legittimità del rifiuto solo per un periodo di tempo limitato, decorrente dall'acquisizione dello stato di disoccupazione (3 mesi in Irlanda e Finlandia; 100 giorni in Svezia; 13 settimane nel Regno Unito).

Prescinde parzialmente da tale requisito, invece, la Danimarca, che considera congrua qualunque offerta di lavoro per la quale il disoccupato possa essere agevolmente formato.

Anche il requisito retributivo è regolamentato in modo spesso difforme tra uno Stato - membro e l'altro.

Il più delle volte è previsto che, per tutta la durata dello stato di disoccupazione, l'offerta di lavoro debba considerarsi congrua solo qualora la retribuzione sia uguale o di poco inferiore a quella precedentemente percepita dal soggetto.

In alcuni Stati (ad es. Spagna, Germania e Portogallo), tuttavia, esattamente come accade con riferimento al requisito professionale, l'assoluta o tendenziale equiparabilità della nuova retribuzione a quella precedentemente percepita dal disoccupato è richiesta solo per un arco di tempo limitato.

In Spagna, ad esempio, è previsto che, decorsi sei mesi dall'acquisizione dello stato di disoccupazione, la congruità dell'offerta debba prescindere dal criterio retributivo e sia determinata, in un primo momento, sulla base delle sole inclinazioni e attitudini professionali del soggetto e, successivamente (decorso un anno), sulla base della semplice proposta di lavoro proveniente dal centro per l'impiego, previa frequentazione di uno specifico corso di formazione.

In Germania, invece, il rapporto tra la retribuzione precedente e quella offerta è inversamente proporzionale al decorrere del tempo (per i primi 3 mesi, è considerata congrua la retribuzione pari ad almeno l'80% di quella precedentemente percepita; la percentuale scende al 70% tra il quarto ed il sesto mese, trascorso il quale qualunque retribuzione superiore al sussidio di disoccupazione è considerata congrua).

Ed ancora, in Portogallo, Norvegia e Svezia, la congruità della retribuzione offerta è valutata in funzione del sussidio di disoccupazione percepito (ad es. in Portogallo, per i primi sei mesi dall'acquisizione dello stato di disoccupazione è considerata congrua la retribuzione pari al sussidio maggiorato del 25% e, oltre i sei mesi, la retribuzione pari al sussidio maggiorato del 10%).

In tali casi, una retribuzione percentualmente inferiore a tale sussidio, giustifica il rifiuto dell'offerta di lavoro, senza comportare alcuna conseguenza di tipo sanzionatorio nei confronti del disoccupato.

In Belgio, infine, decorsi sei mesi dall'acquisizione dello stato di disoccupazione, la nozione di "congruità dell'offerta" viene definita "*a contrario*": è, cioè, considerata "incongrua" l'offerta che, tenuto conto delle spese sostenute, preveda una retribuzione inferiore al sussidio di

disoccupazione o che consista in un lavoro notturno (tra le 20,00 e le 6,00), salvo che, in considerazione della professionalità pregressa, il disoccupato sia disposto a svolgerlo e sempre che la retribuzione offerta sia conforme alla normativa vigente.

Il requisito della sede di servizio è generalmente preso in considerazione da quasi tutti gli Stati membri.

In Belgio e Svizzera, per esempio, si ritengono accettabili posti di lavoro che richiedono spostamenti fino a 4 ore giornaliere, mentre in Olanda e Regno Unito gli spostamenti possono richiedere fino a 2 ore.

In Olanda, inoltre, il disoccupato può essere “obbligato” ad accettare un’offerta a prescindere dal requisito della sede di servizio, con valutazione da farsi caso per caso (in genere escludendo i disoccupati che abbiano figli minori).

In Austria vale una regola analoga, salvo che, lavorando troppo distante dal proprio domicilio, per il disoccupato non diventi eccessivamente gravoso provvedere alla propria famiglia.

Una parziale eccezione è rappresentata dalla Finlandia, in cui i soggetti in cerca di occupazione sono obbligati, pena la perdita dello stato di disoccupazione, ad accettare l’offerta di lavoro, se la sede di servizio si trova entro il distretto di appartenenza, a prescindere dai mezzi e dal tempo occorrenti per raggiungerla.

Il requisito contrattuale è, invece, da alcuni Stati (ad. es. Italia) definito con riferimento alla durata del contratto di lavoro offerto (a tempo indeterminato o determinato, non inferiore ad un periodo di tempo *ex lege* previsto); in altri Stati membri è definito sulla base dell’orario di lavoro della prestazione offerta (ad es. in Svezia è considerata congrua l’offerta di lavoro continuativo di minimo 3 ore al giorno, con una media di almeno 17 ore settimanali).

Peraltro, tutti i paesi dell’UE applicano sanzioni incidenti sull’ammontare del sussidio o sul diritto alla conservazione dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto di una congrua offerta di lavoro.

L’attiva partecipazione del disoccupato al processo di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro nel periodo di copertura assicurativa – usufruendo dei piani personalizzati d’azione erogati dai Servizi pubblici per l’impiego e dei corsi di formazione – è, dunque, prerequisito essenziale per poter accedere al livello assicurativo e/o assistenziale.

Le conseguenze del rifiuto di una “*suitable job offer*” sono, peraltro, diversamente disciplinate, sotto il profilo sanzionatorio, dalle varie normative nazionali.

In linea di massima, comunque, le sanzioni possibili sono tre:

- a) perdita dello stato di disoccupazione, che può avvenire automaticamente (ad es. Italia, Francia, Repubblica Ceca, Estonia, Lettonia, Olanda, Liechtenstein e Portogallo, Finlandia), oppure può conseguire al secondo rifiuto ingiustificato (es. Estonia, Lettonia);
- b) sospensione del sussidio di disoccupazione (ad es. Austria, Danimarca, Grecia, Cipro, Germania, Irlanda, Slovacchia, Spagna, Svizzera, Regno Unito e Norvegia) per un periodo di tempo determinato, variabile di Stato in Stato;
- c) progressiva riduzione (ed eventuale revoca) del sussidio di disoccupazione (Svezia, Lituania).

Inoltre, sebbene alcuni Stati individuino in modo tassativo i giustificati motivi di rifiuto di un’offerta di lavoro (ad esempio la Danimarca, la cui legislazione ne prevede un’elencazione tassativa), la maggior parte dei Paesi Europei fa ricorso a clausole elastiche, che rinviano ai

concetti di ragionevolezza o di “giusta causa” (es. Irlanda, Slovacchia, Germania, Regno Unito); di non conformità dell’offerta alla professionalità pregressa del soggetto in cerca di occupazione (ad es. Francia e Portogallo); alla sussistenza di gravi motivi attinenti alla sfera personale o di salute del disoccupato stesso o dei suoi familiari (ad es. Austria, Repubblica Ceca, Portogallo, Svezia, Regno Unito); o al fatto che il lavoro offerto sia potenzialmente pregiudizievole per la salute del disoccupato (Austria, Finlandia, Lettonia, Portogallo, Slovenia).

Nel Regno Unito è poi previsto che il rifiuto possa essere giustificato anche da motivi religiosi o di obiezione di coscienza, mentre in Slovacchia si considera legittimo il rifiuto anche nel caso in cui la distanza tra la sede di servizio ed il domicilio del disoccupato o la natura del lavoro offerto non gli consentano di garantire ai figli minori di 10 anni una frequenza stabile e regolare degli istituti scolastici.

Per quanto riguarda, infine, i servizi offerti dai diversi centri pubblici per l’impiego nazionali, può evidenziarsi come, accanto ai consueti servizi di accoglienza e informazione, consulenza orientativa e “tutorato” - “accompagnamento” nel percorso di inserimento formativo e lavorativo, eventualmente anche attraverso la stipula di un patto di servizio con il soggetto in cerca di occupazione o la definizione di un piano individuale di inserimento (queste misure sono ad es. previste da Portogallo, Spagna, Estonia, Repubblica Ceca, Danimarca, Lituania), taluni Stati prevedano ulteriori servizi quali:

- assistenza sanitaria e consulenza tecnica e psicologica (Germania);
- consulenza, preselezione ed esame dei candidati (Francia);
- elaborazione dei *curricula* e *chèque - langues* (assegni linguistici), che consentono ai soggetti in cerca di lavoro di trovare più facilmente un’occupazione per la quale il loro livello di conoscenze linguistiche sia troppo debole (Belgio);
- assistenza ai gruppi target svantaggiati (Spagna, Regno Unito, Portogallo, Irlanda, Grecia, Austria, Finlandia, Svezia, Malta, Lettonia, Ungheria, Lituania, Slovacchia, Slovenia);
- informazione e/o consulenza alle aziende sulle misure volte a far emergere il lavoro nero ed illegale (Estonia);
- misure per la promozione della competitività - circoli di lavoro (Lettonia);
- programmi di *youth training* (formazione dei giovani) e di *training for work* (formazione per il lavoro); rotazione dei disoccupati nei posti di lavoro; *pool job* (sorta di lavoro socialmente utile) a tempo pieno (Regno Unito).

E’ appena il caso di ricordare che, accanto ai Servizi per l’Impiego nazionali, esiste una rete di cooperazione internazionale, denominata Eures (Servizi Europei per l’Impiego), costituita sulla base del Regolamento CEE n. 1612/68 in materia di libera circolazione dei lavoratori, volta a promuovere e ad agevolare la mobilità lavorativa dei cittadini dell’UE e dello Spazio Economico Europeo (SEE)<sup>6</sup> in ambito europeo.

La rete Eures consente, infatti, ai lavoratori di conoscere le offerte di lavoro disponibili nel paese prescelto ed alle imprese che vogliono estendere il reclutamento di personale oltre il territorio nazionale, di consultare i profili dei candidati alla mobilità e di trasmettere le loro offerte di lavoro ai partecipanti alla rete.

Attraverso la consultazione della banca dati, i candidati alla mobilità e i datori di lavoro possono così disporre di un’ampia gamma di informazioni riferite a ciascuno Stato membro (informazioni sull’espatrio, sulle condizioni di vita e di lavoro, ecc...).

---

<sup>6</sup> Si tratta dei paesi dell’Unione Europea più Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera, unitamente ad altri soggetti regionali, nazionali ed internazionali attivi nelle questioni legate all’occupazione (organizzazioni sindacali e datoriali e di collettività locali e regionali).

### 3. Normativa Statale

Il **D.Lgs. n. 297/02**, che ha sostituito il **D.Lgs. n. 181/00** in materia di indirizzi generali ai servizi competenti ai fini della prevenzione della disoccupazione di lunga durata, nel fissare i principi fondamentali per l'esercizio della potestà legislativa delle Regioni e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano, in materia di revisione e razionalizzazione delle procedure di collocamento, ha assegnato alle Regioni il compito di definire:

- gli indirizzi operativi per l'accertamento e la verifica dello stato di disoccupazione da parte dei servizi competenti (art. 3);

- gli obiettivi e gli indirizzi operativi delle azioni che i servizi per l'impiego effettuano al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e contrastare la disoccupazione di lunga durata (art.4).

Lo stato di disoccupazione dev'essere comprovato dalla presentazione dell'interessato, presso il servizio competente nel cui ambito territoriale si trovi il domicilio del medesimo, accompagnata da una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, che attesti l'eventuale attività lavorativa precedentemente svolta, nonché l'immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa.

Le Regioni definiscono gli indirizzi operativi per l'accertamento e la verifica dello stato di disoccupazione da parte dei servizi competenti.

Tale verifica è effettuata, tra l'altro, sulla base del rispetto delle misure concordate con il disoccupato, consistenti in interviste periodiche ed altre azioni di politica attiva, che offrano almeno i seguenti interventi:

- **colloquio di orientamento**, da tenersi entro tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- **proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale od altra misura che favorisca l'integrazione professionale.**

L'art. 5 del D.Lgs. n. 297/02, in tema di perdita dello stato di disoccupazione, ha poi delegato alle Regioni il compito di stabilire i criteri per l'adozione, da parte dei servizi competenti, di procedure uniformi in materia di accertamento dello stato di disoccupazione sulla base dei seguenti principi:

- a) 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 (...);
- b) perdita dello stato di disoccupazione in caso di mancata presentazione senza giustificato motivo alla convocazione del servizio competente;
- c) perdita dello stato di disoccupazione in caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro *"a tempo pieno ed indeterminato o determinato o di lavoro temporaneo ai sensi della Legge 24 giugno 1997, n. 196, con durata del contratto a termine o, rispettivamente, della missione, in entrambi i casi superiore almeno a 8 mesi, ovvero a 4 mesi se si tratta di giovani, nell'ambito dei bacini, distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici stabiliti dalle Regioni"*<sup>7</sup>;

---

<sup>7</sup>Una previsione normativa analoga è ravvisabile nell'art. 1 quinquies della L. n. 291/04 ("Conversione in legge con modificazione del D.L. n. 249/04), che recita: "Il lavoratore sospeso in cassa integrazione guadagni straordinaria ai sensi degli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, nonché ai sensi del primo periodo del comma 1 dell'articolo 1-bis del presente decreto,

- d) sospensione dello stato di disoccupazione in caso di accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o di lavoro temporaneo di durata inferiore a 8 mesi, ovvero di quattro mesi se si tratta di giovani<sup>8</sup>.

Con il successivo **Accordo tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e di Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità Montane del 10 Dicembre 2003**, che ha fornito alcuni indirizzi interpretativi relativi al decreto legislativo in esame, è stato peraltro previsto che *“Ai fini dell’acquisizione e della conservazione dello stato di disoccupazione, il reddito minimo annuale da lavoro escluso da imposizione è quello determinato sulla base dei parametri fissati dalle vigenti norme fiscali. (...) Il reddito da considerare è quello acquisito successivamente alla dichiarazione di immediata disponibilità resa al servizio competente e riferito all’anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) in corso ed è desunto da elementi oggettivi quali, 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, qualora richiesto, al servizio competente il mancato superamento del reddito minimo, e comunicare ogni variazione del reddito che comporti il superamento dello stesso”*.

Con il **D.Lgs. n. 276/03** il legislatore si è poi proposto di realizzare un sistema misto pubblico - privato efficace e coerente, individuando strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza del mercato del lavoro e migliorando le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e dei soggetti in cerca di una prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce deboli del mercato del lavoro.

Per conseguire tale finalità, ferme restando le competenze delle Regioni in materia di regolazione e organizzazione del mercato del lavoro regionale e fermo restando il mantenimento da parte delle Province delle funzioni amministrative attribuite dal D.Lgs. n. 469/97 e successive modificazioni ed integrazioni, è stato identificato un unico regime di autorizzazione per i soggetti che svolgono attività di somministrazione di lavoro, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale<sup>9</sup>; sono stati stabiliti i principi generali per la definizione dei regimi di accreditamento regionali degli operatori pubblici o privati che forniscono servizi al lavoro nell'ambito dei sistemi territoriali di riferimento; sono state identificate le forme di coordinamento e raccordo tra gli operatori, pubblici o privati, al fine di garantire un migliore funzionamento del mercato del lavoro; sono stati stabiliti i principi e criteri direttivi per la realizzazione di una borsa continua del lavoro; sono state abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la nuova regolamentazione del mercato del lavoro, con l'introduzione di un nuovo regime sanzionatorio.

---

*decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente. Il lavoratore destinatario del trattamento di mobilità, la cui iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, del trattamento di disoccupazione speciale, di indennità o sussidi, la cui corresponsione e' collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, del trattamento straordinario di integrazione salariale concesso ai sensi del comma 1 dell'articolo 1, ovvero destinatario dei trattamenti concessi o prorogati ai sensi di normative speciali in deroga alla vigente legislazione, decade dai trattamenti medesimi, anche nelle ipotesi in cui il lavoratore sia stato ammesso al trattamento con decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore del presente decreto, quando: a) rifiuti di essere avviato ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ovvero ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente; b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici”*

<sup>8</sup> Ai sensi dell'art. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 297/02 per “giovani” s'intendono “i soggetti di età superiore a 18 anni e fino a 25 anni compiuti o, se in possesso di un diploma universitario di laurea, fino a 29 anni compiuti, ovvero la diversa superiore età definita in conformità agli indirizzi dell'unione europea”.

<sup>9</sup> In attuazione di quanto disposto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 276/03, il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 dicembre 2003 (pubblicato in G.U. del 3 marzo 2004) ha istituito l'Albo delle Agenzie per il lavoro, stabilendo modalità e requisiti per l'iscrizione.

Il D.lgs. n. 276/03 è stato, infine, integrato e modificato, tra l'altro, dai commi 29, 30 e 31 dell'art. 1 della **L. 247/07 ("Protocollo Welfare")**, destinati ad incidere sul processo di riforma dei servizi per l'impiego, potenziati *"al fine di collegare e coordinare l'erogazione delle prestazioni di disoccupazione a percorsi di formazione e inserimento lavorativo, in coordinamento con gli enti previdenziali preposti all'erogazione dei relativi sussidi e benefici"*.

L'operatività dei servizi pubblici per l'impiego risulterà, peraltro, rafforzata con l'avvio a regime del sistema informativo, la comunicazione preventiva di assunzione e la revisione delle procedure amministrative.

Le procedure di trasmissione dei dati utili alla gestione complessiva del mercato del lavoro tra tutti i soggetti della rete dei servizi pubblici verranno velocizzate e semplificate.

Le risorse finanziarie per tali interventi saranno reperite all'interno dei finanziamenti comunitari del PON - FSE.

Inoltre, l'art.1, comma 31 del Protocollo Welfare ha previsto che il Governo, nell'esercizio della delega per il riordino della normativa in esame, si attenga, tra l'altro, ai seguenti principi e criteri direttivi:

*"a)[...];*

*b) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici ed agenzie private, tenuto conto della centralità dei servizi pubblici al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;*

*c) programmazione e pianificazione delle misure relative alla promozione dell'invecchiamento attivo verso i lavoratori e le imprese, valorizzando il momento formativo;*

*d) **promozione del patto di servizio** come strumento di gestione adottato dai servizi per l'impiego per interventi di politica attiva del lavoro".*

In tale quadro, il Ministero del Lavoro, d'intesa con Regioni e Province, sta predisponendo il nuovo **Masterplan** dei Servizi per l'impiego, finalizzato a ridefinirne missione e obiettivi e che, sia a livello nazionale che regionale, punta a determinare le modalità di monitoraggio delle diverse fasi di avanzamento dello sviluppo dei servizi pubblici per l'impiego, indicando quali azioni possono essere intraprese per recuperare eventuali carenze locali anche attraverso la diffusione di buone pratiche.

Il **Masterplan** dei Servizi per l'Impiego dovrà prevedere precisi impegni riguardo alla gamma ed alla qualità dei servizi da erogare ai lavoratori ed alle imprese, anche con riferimento ai modi ed ai tempi di effettiva fruizione.

La necessità di migliorare il raccordo a livello territoriale tra l'azione dei centri per l'impiego e quella dei soggetti preposti alla programmazione formativa impegnerà l'attività di Governo, Regioni e parti sociali, che procederanno ad una verifica dei risultati concreti derivanti dall'applicazione dei diversi modelli a livello territoriale, nonché ad una verifica dei risultati conseguiti attraverso il regime delle autorizzazioni, al fine di perfezionarne il meccanismo.

Con riferimento allo stato di attuazione delle politiche comunitarie nel nostro paese, a fronte dell'impegno governativo profuso nella realizzazione dell'obiettivo di rinnovare la rete dei Servizi per l'Impiego (s.p.i.), costituita da Centri per l'Impiego Pubblici (c.p.i.) e soggetti autorizzati, il secondo Rapporto Annuale redatto dall'Italia nell'ambito del Piano Nazionale di Riforma per l'anno 2007 ha registrato un persistente dualismo territoriale, caratterizzato dalla costruzione di servizi altamente personalizzati ed in chiave "proattiva" al Centro - Nord e dalla prevalenza di servizi di

natura più tradizionale e di un'attività prevalentemente incentrata sugli adempimenti amministrativi al Sud.

Ciò nonostante, *“il sistema dei Servizi pubblici per l'impiego ha conosciuto un progressivo assestamento dei livelli organizzativi e funzionali disegnati dagli impianti delle riforme dell'ultimo decennio ed i Centri per l'Impiego hanno declinato i propri comportamenti istituzionali sui meccanismi di “presa a carico” delle persone in cerca di lavoro e conseguente offerta combinata di servizi di politica attiva, abbandonando l'approccio indifferenziato che caratterizzava il vecchio collocamento”.*

<b>Il sistema delle competenze in materia di servizi per l'impiego in Italia</b>	
<b>NAZIONALI</b>	indirizzo; promozione; coordinamento; conduzione SIL; valutazione efficacia politiche del lavoro.
<b>REGIONALI</b>	funzioni di indirizzo relative al collocamento; concertazione regionale e relativo coordinamento; programmazione; promozione lavoro autonomo e nuova impresa; promozione iniziative di collocamento per fasce deboli; affiancamento al Ministero per iniziative in materia di gestione delle eccedenze, raccordo delle funzioni, politiche attive e monitoraggio.
<b>PROVINCIALI</b>	gestione servizi di collocamento e preselezione attraverso i CPI; promozione di iniziative e di interventi attivi, in relazione con la concertazione e la programmazione territoriale con particolare riferimento ad iniziative integrate di orientamento e formazione.
<b>LOCALI E COMUNALI</b>	avvio e gestione di servizi integrati in connessione con i CPI; iniziative di orientamento e promozione.

## 4. Normativa Regionale

Dal monitoraggio effettuato sullo stato di attuazione della normativa nazionale in materia di collocamento, è emerso che quasi tutte le Regioni, per quanto di propria competenza, hanno provveduto (per lo meno formalmente) ad assegnare ai Servizi per l'Impiego, oltre agli ordinari compiti di verifica e accertamento dello stato di disoccupazione e di monitoraggio delle prestazioni erogate, anche il compito di intervenire con **azioni positive**, volte a favorire, in modo più o meno incisivo, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione, specie di lunga durata.

In particolare, le Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Puglia, Toscana, Umbria, Veneto e le Province Autonome di Trento e Bolzano hanno previsto **colloqui di orientamento** – eventualmente seguiti da ulteriori **colloqui periodici** – da tenersi entro massimo 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, mentre soltanto la Liguria ha contemplato, tra le misure adottabili, l'individuazione di un operatore specializzato, con funzioni di **tutor**, responsabile del coordinamento degli interventi relativi alle persone affidategli.

Le Regioni Friuli Venezia Giulia, Lazio, Marche, Umbria e Veneto hanno anche espressamente attribuito ai centri per l'impiego il compito di effettuare **proposte di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione o di riqualificazione professionale od altra misura che favorisca l'integrazione professionale**.

In alcuni casi (e segnatamente Lazio, Liguria, Umbria e Veneto) è stata introdotta, tra le misure adottabili, la predisposizione, da parte del c.p.i. competente, di un **piano di azione individuale per la ricerca di lavoro**, finalizzato all'inserimento lavorativo del disoccupato, talvolta, (v. Abruzzo, Basilicata, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Marche, Puglia, Toscana, Province Autonome di Trento e Bolzano) "stigmatizzato" in un apposito **patto di servizio**<sup>10</sup>, il cui contenuto è concordato tra disoccupato e competente c.p.i.

La mancata sottoscrizione del patto o il mancato rispetto delle azioni definite nel piano individuale di attività comportano, in tali casi, la perdita dello stato di disoccupazione.

Alcune Regioni (Calabria, Emilia Romagna e Puglia) si sono, infine, preoccupate di definire nel dettaglio le competenze degli operatori dei centri per l'impiego (- conoscenza generale di contesto; - abilità di diagnosi e fronteggiamento; - abilità di comunicazione e relazione; - abilità tecnico-operative; - abilità nell'utilizzo di sistemi informatici).

Il Piemonte, invece, nel 2005 ha approvato il "Quadro Regionale delle competenze degli operatori dei Centri per l'Impiego", le cui indicazioni consentono la definizione di modelli per l'adeguamento e il rafforzamento delle competenze possedute dagli operatori dei servizi per l'impiego e degli operatori pubblici e privati accreditati all'erogazione dei servizi al lavoro.

Come già accennato, l'art. 5 del D.Lgs. 297/02 fa conseguire la perdita dello stato di disoccupazione, tra l'altro, al rifiuto, senza giustificato motivo, di una congrua offerta di lavoro, la cui definizione è in parte rimessa alla normativa statale (art. 5 D.Lgs. n. 297/02) ed in parte a quella regionale.

In particolare, alcune Regioni (Calabria, Emilia Romagna, Puglia e Valle D'Aosta) hanno distinto tra "disoccupati" e "inoccupati", prevedendo diversi requisiti di congruità dell'offerta.

---

<sup>10</sup> Queste ultime previsioni si pongono, pertanto, in linea con quanto previsto dal sopra citato art. 1, comma 31 della L. 247/07 ("Protocollo Welfare"), che ha delegato il Governo a promuovere il "*patto di servizio come strumento di gestione adottato dai servizi per l'impiego per interventi di politica attiva del lavoro*".

Per i soggetti inoccupati è sufficiente il solo requisito “professionale”, rappresentato dalla necessaria adeguatezza dell’offerta di lavoro alle disponibilità espresse o alla formazione professionale o scolastica maturata.

Per i soggetti disoccupati è, invece, richiesto il duplice requisito:

- a) “professionale”;
- b) “retributivo”: rappresentato da una retribuzione “offerta” che, a seconda dei casi, non può essere inferiore al 10% o al 15% di quanto percepito dal disoccupato anteriormente all’acquisizione dello stato di disoccupazione.

Al contrario, altre Regioni (Abruzzo, Basilicata, Campania, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Toscana, Province Autonome di Trento e Bolzano, Umbria e Veneto) non prevedono espressamente tale distinzione, sebbene sia implicito che, ai fini della valutazione di congruità dell’offerta di lavoro, al soggetto inoccupato non possa ritenersi applicabile il c.d. requisito “retributivo”.

Peraltro, tale requisito, in talune Regioni (Abruzzo, Liguria, Lombardia, Marche, Toscana, Provincia Autonoma di Trento e Umbria) non trova applicazione alcuna, neppure con riferimento ai soggetti disoccupati; pertanto, in tali casi, ai fini della valutazione di “congruità” dell’offerta di lavoro, si prescindere dalla retribuzione precedentemente percepita dal soggetto disoccupato, analogamente a quanto avviene per il soggetto in cerca di prima occupazione.

In attuazione dell’art. 5 del D.Lgs. n. 297/02, tutte le Regioni che hanno normato in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro hanno, inoltre, provveduto a definire il requisito della sede di servizio, stabilendo la distanza dal domicilio del disoccupato ed i tempi di trasporto con mezzi pubblici idonei a garantire la congruità dell’offerta di lavoro, nonché al contempo a giustificare un eventuale rifiuto della stessa.

Si può, infine, osservare come alcune Regioni (Basilicata, Calabria, Emilia Romagna, Lombardia, Puglia e Valle D’Aosta) abbiano specificatamente indicato i giustificati motivi di rifiuto di un’offerta congrua (malattia, infortunio, servizio di leva, richiamo alle armi, servizio civile, congedo di maternità, paternità o congedo parentale, ecc...); come altre (Abruzzo, Campania, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Toscana, Provincia Autonoma di Bolzano e Veneto) abbiano optato per una clausola “elastica”, idonea a ricomprendere cause di forza maggiore ed ogni altro impedimento oggettivo, motivato e documentato, che sia idoneo a giustificare il rifiuto; e come altre ancora (Lazio e Marche) abbiano, infine, rimesso la valutazione di sussistenza di tali elementi alla discrezionalità del competente Servizio per l’Impiego, sempre previa presentazione di idonea documentazione da parte del “rifiutante” entro tempi ben definiti (in genere 15 giorni).

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLA NORMATIVA REGIONALE IN MATERIA DI INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO E  
CONTRASTO ALLA DISOCCUPAZIONE DI LUNGA DURATA**

REGIONE	PROVVEDIMENTO	Previsione normativa in materia di CONGRUA OFFERTA DI LAVORO	NOTE
ABRUZZO	D.G.R. n. 132/2005	L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti: - <u>requisito contrattuale</u> : proposta di contratto a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore ad 8 mesi (4 mesi se si tratta di giovani); - <u>requisito professionale</u> : corrispondenza dell'offerta ad un profilo professionale equivalente a quello per il quale il lavoratore ha sottoscritto (al momento della stipula del patto di servizio) la propria disponibilità; - <u>requisito della sede di servizio</u> : sede di lavoro ubicata entro i 50 km dal domicilio del disoccupato e comunque raggiungibile con i mezzi pubblici in 80 minuti.	1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati; 2) solo gli "impedimenti oggettivi adeguatamente motivati e verificati" possono configurarsi come "giustificati motivi" di rifiuto; 3) la delibera prevede azioni mirate consistenti in un <b>colloquio di orientamento</b> (da tenersi entro 3 mesi dalla dichiarazione di disoccupazione) e nella stipula di un ) e nella stipula di un <b>patto di servizio</b> (entro e non oltre 60 gg. dal colloquio), la cui mancata sottoscrizione comporta la perdita dello stato di disoccupazione.
BASILICATA	D.G.R. n. 1333/2006	L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti: - <u>requisito contrattuale</u> : contratto <i>full time</i> a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore a 8 mesi (4 per i giovani lavoratori); - <u>requisito professionale</u> : offerta professionalmente adeguata a qualifica, mansioni e competenze del disoccupato; - <u>requisito retributivo</u> : offerta retributivamente adeguata (pari ad almeno il 90% di quanto percepito prima dell'acquisizione dello stato di disoccupazione, salvo che il disoccupato si dichiari disponibile a percepire un reddito inferiore); - <u>requisito della sede di servizio</u> : sede di lavoro facilmente raggiungibile (in 60 min. con i mezzi pubblici o compresa nel raggio di 30 km).	1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati; 2) ipotesi tassative di giustificato motivo di rifiuto; 3) la delibera prevede azioni mirate consistenti in un <b>colloquio di orientamento</b> e nella stipula di un <b>patto di servizio</b> , finalizzato alla predisposizione di un <b>Piano di Azione Individuale (PAI)</b> tra disoccupato e c.p.i. competente e la cui mancata sottoscrizione o il cui mancato rispetto comportano la perdita dello stato di disoccupazione.

<p><b>CALABRIA</b></p>	<p><b>D.G.R. n. 266/2007</b></p>	<p>Nel disciplinare i requisiti dell'o.c. la delibera distingue tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>persone disoccupate</u>: per le quali l'offerta, per essere congrua, deve essere adeguata alla professionalità pregressa del disoccupato, nonché al reddito precedentemente percepito (la nuova retribuzione non può essere inferiore al 10% di quella precedente);</li> <li>- <u>persone inoccupate</u>: per le quali l'offerta deve rispondere alle disponibilità espresse o essere attinente alla formazione professionale o scolastica maturata.</li> </ul> <p>In entrambi i casi, il rifiuto dell'o.c. non comporta la perdita dello stato di disoccupazione se la sede di lavoro dista più di 50 km dal domicilio del disoccupato se raggiungibile coi mezzi pubblici oppure più di 15 km, se non raggiungibile coi mezzi pubblici.</p> <p>I giustificati motivi di rifiuto di o.c. e di mancata presentazione alla convocazione dei c.p.i. sono espressamente disciplinati dalla delibera e ulteriori casi possono essere previsti sulla base di specifiche indicazioni operative delle Province.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) distinzione tra inoccupati e disoccupati;</li> <li>2) ipotesi tassative di giustificato motivo di rifiuto;</li> <li>3) sono previste "azioni positive" da parte del c.p.i. competente, che concordano con la persona in stato di disoccupazione l'adesione ad una serie di interventi e misure di politica attiva (in particolare, <b>colloquio di orientamento e patto di servizio</b>), il cui mancato rispetto comporta la perdita dello stato di disoccupazione;</li> <li>4) la delibera definisce nel dettaglio le <b>competenze degli operatori dei centri per l'impiego</b>.</li> </ol>
<p><b>CAMPANIA</b></p>	<p><b>D.G.R. n. 64/2004</b></p>	<p>L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>requisito contrattuale</u>: contratto <i>full time</i> a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore a 8 mesi (4 per i giovani lavoratori);</li> <li>- <u>requisito professionale</u>: offerta professionalmente adeguata a qualifica, mansioni e competenze del disoccupato;</li> <li>- <u>requisito retributivo</u>: offerta retributivamente adeguata (non inferiore al 10% di quanto percepito prima dell'acquisizione dello stato di disoccupazione e, in caso di prima occupazione, idonea a garantire un reddito superiore a quello minimo personale imponibile escluso da imposizione);</li> <li>- <u>requisito della sede di servizio</u>: sede di lavoro ubicata entro i 50 km dal domicilio del disoccupato e comunque raggiungibile con i mezzi pubblici in 60 minuti.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati;</li> <li>2) solo gli "impedimenti oggettivi debitamente comprovati" possono configurarsi come "giustificati motivi" di rifiuto;</li> <li>3) è previsto un <b>colloquio di orientamento</b> da tenersi entro 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione.</li> </ol>

<p><b>EMILIA ROMAGNA</b></p>	<p><b>D.G.R. n. 810/2003, come modificata da D.G.R. n. 901/2004</b></p>	<p>Nel disciplinare i requisiti dell'o.c. la delibera distingue tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>persone disoccupate</u>: per le quali l'offerta, per essere congrua, deve essere adeguata alla professionalità pregressa del disoccupato, nonché al reddito precedentemente percepito (la nuova retribuzione non può essere inferiore al 10% di quella precedente);</li> <li>- <u>persone inoccupate</u>: per le quali l'offerta deve rispondere alle disponibilità espresse o essere attinente alla formazione professionale o scolastica maturata</li> </ul> <p>In entrambi i casi, il rifiuto dell'o.c. non comporta la perdita dello stato di disoccupazione se la sede di lavoro dista più di 50 km dal domicilio del disoccupato o sia raggiungibile coi mezzi pubblici in un tempo superiore all'ora, oppure dista più di 15 km dal domicilio del disoccupato, se non raggiungibile coi mezzi pubblici.</p> <p>I giustificati motivi di rifiuto di o.c. e di mancata presentazione alla convocazione dei c.p.i. sono espressamente disciplinati dalla delibera e ulteriori casi possono essere previsti sulla base di specifiche indicazioni operative delle Province.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) distinzione tra inoccupati e disoccupati;</li> <li>2) ipotesi tassative di giustificato motivo di rifiuto;</li> <li>3) è previsto che il c.p.i. competente, conformandosi almeno agli standard individuati all'all.2 della D.G.R. n. 810/2003, concordi con il disoccupato azioni positive, interventi e misure da adottare, consistenti in: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>colloquio di orientamento</b> con operatore specializzato (da tenersi entro 2 mesi dall'inizio della disoccupazione);</li> <li>- <b>patto di servizio</b> concluso tra disoccupato e c.p.i. competente;</li> </ul> </li> <li>4) la delibera definisce nel dettaglio le <b>competenze degli operatori dei centri per l'impiego</b>.</li> </ul>
<p><b>FRIULI VENEZIA GIULIA</b></p>	<p><b>D. PRES. REG. n. 277/2005</b></p>	<p>L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>requisito contrattuale</u>: contratto <i>full time</i> a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore a 8 mesi (4 per i giovani lavoratori);</li> <li>- <u>requisito professionale</u>: offerta professionalmente adeguata a qualifica, mansioni e competenze del disoccupato;</li> <li>- <u>requisito retributivo</u>: offerta retributivamente adeguata (pari ad almeno il 90% di quanto percepito prima dell'acquisizione dello stato di disoccupazione, salvo che il disoccupato si dichiari disponibile a percepire un reddito inferiore);</li> <li>- <u>requisito della sede di servizio</u>: sede di lavoro facilmente raggiungibile (in 80 min. con i mezzi pubblici o compresa nel raggio di 50 km).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati;</li> <li>2) solo gli impedimenti oggettivi documentati possono configurarsi come "giustificati motivi" di rifiuto;</li> <li>3) la delibera prevede un intero capo dedicato all'individuazione di obiettivi ed indirizzi operativi volti a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e a contrastare la disoccupazione di lunga durata, con specifiche "azioni positive" che gli operatori dei c.p.i. sono chiamati ad attuare entro termini ben definiti (<b>colloquio di orientamento</b> entro 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione; proposta di adesione ad interventi di inserimento lavorativo, formazione o riqualificazione professionale; <b>patto di servizio</b>).</li> </ul>

<p><b>LAZIO</b></p>	<p><b>D.G.R. n. 778/2006</b></p>	<p>L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>requisito contrattuale</u>: contratto <i>full time</i> a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore a 8 mesi (4 per i giovani lavoratori);</li> <li>- <u>requisito professionale</u>: offerta professionalmente adeguata a qualifica, mansioni e competenze del disoccupato;</li> <li>- <u>requisito retributivo</u>: offerta retributivamente adeguata (non inferiore al 10% di quanto percepito prima dell'acquisizione dello stato di disoccupazione e, dopo 6 mesi, non inferiore al 15%);</li> <li>- <u>requisito della sede di servizio</u>: sede di lavoro facilmente raggiungibile (60 min. con i mezzi pubblici o compresa nel raggio di 50 km).</li> </ul> <p>La valutazione di sussistenza di "giustificati motivi" che consentono di non adottare il provvedimento di perdita dello stato di disoccupazione, spetta al servizio per l'impiego competente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati;</li> <li>2) la valutazione della sussistenza di giustificati motivi di rifiuto è rimessa alla discrezionalità del competente c.p.i.;</li> <li>3)La delibera prevede, in attuazione del Reg. CE n. 2204/02, azioni mirate da parte del c.p.i. volte a garantire 2 interventi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>colloquio mirato</b> possibilmente entro 3 mesi;</li> <li>- <b>proposte di adesione a iniziative di inserimento/ formazione/riqualificazione</b> entro 4 mesi se adolescente, giovane o donna in reinserimento o entro 6 mesi se disoccupato adulto;</li> <li>- la definizione di un <b>Piano Individuale di ricerca del lavoro</b>.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>LIGURIA</b></p>	<p><b>D.G.R. n. 811/2003</b></p>	<p>L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>requisito contrattuale</u>: contratto <i>full time</i> a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore a 8 mesi (4 per i giovani lavoratori);</li> <li>- <u>requisito della sede di servizio</u>: sede di lavoro facilmente raggiungibile (non più distante di 50 km dal domicilio del disoccupato e raggiungibile in max 60 min. con i mezzi pubblici oppure, se non raggiungibile con i mezzi pubblici, non più distante di 15 km dal domicilio del disoccupato);</li> <li>- <u>requisito professionale</u>: offerta adeguata alla professionalità pregressa del disoccupato o alla formazione professionale o scolastica maturata dall'inoccupato, tenendo conto delle disponibilità espresse nel patto di servizio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati;</li> <li>2) per "giustificato motivo" di rifiuto s'intende "qualunque fatto o evento oggettivamente impeditivo e che abbia le caratteristiche della imprevedibilità, nonché della comprovabilità;</li> <li>3) la delibera prevede azioni mirate consistenti in un <b>colloquio di orientamento</b> (non oltre 90 giorni dalla dichiarazione dello stato di disoccupazione); nella sottoscrizione di un patto per la ricerca occupazionale; nella predisposizione di un <b>programma individuale di inserimento</b>; nell'assegnazione di un <b>tutor</b> per il disoccupato.</li> </ul>

<b>LOMBARDIA</b>	<b>D.G.R. n. 15748/2003</b>	L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti: - <u>requisito contrattuale</u> : contratto <i>full time</i> a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore a 8 mesi (4 per i giovani lavoratori); - <u>requisito della sede di servizio</u> : sede di lavoro facilmente raggiungibile (max 60 min. con i mezzi pubblici e non più distante di 50 km dal domicilio del disoccupato); - <u>requisito professionale</u> : offerta adeguata alla professionalità pregressa del disoccupato o alla formazione professionale o scolastica maturata dall'inoccupato, tenendo conto delle disponibilità espresse nel patto di servizio.	1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati; 2) ipotesi tassative di giustificato motivo di rifiuto; 3) la delibera prevede azioni mirate consistenti in un <b>colloquio di orientamento</b> (da tenersi entro 3 mesi dalla dichiarazione di disoccupazione) e nella stipula di un <b>patto di servizio</b> , il cui mancato rispetto comporta la perdita dello stato di disoccupazione.
<b>MARCHE</b>	<b>D.G.R. n. 327/2003, come modificata dalla D.G.R. n. 1818/2003</b>	L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti: - <u>requisito contrattuale</u> : contratto <i>full time</i> a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore a 8 mesi (4 per i giovani lavoratori); - <u>requisito della sede di servizio</u> : sede di lavoro facilmente raggiungibile (max 60 min. con i mezzi pubblici e non più distante di 40 km dal domicilio del disoccupato); - <u>requisito professionale</u> : offerta adeguata alla professionalità pregressa del disoccupato o alla formazione professionale o scolastica maturata dall'inoccupato, tenendo conto delle disponibilità espresse nel patto di servizio.	1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati; 2) la valutazione della sussistenza di giustificati motivi di rifiuto è rimessa alla discrezionalità del competente c.p.i.; 3) la delibera prevede azioni mirate consistenti in un <b>colloquio di orientamento</b> (da tenersi entro 3 mesi dalla dichiarazione di disoccupazione) e nella stipula di un <b>patto di servizio</b> , il cui mancato rispetto comporta la perdita dello stato di disoccupazione.
<b>MOLISE</b>	<b>D.LGS. n. 297/2002</b>		non è stata ad oggi emanata alcuna normativa specifica sul tema e, pertanto, si applica integralmente la normativa statale ex D.Lgs. n. 297/02.
<b>PIEMONTE</b>	<b>L.R. n. 41/98</b>  <b>D.G.R.n. 50-962520/2003, come modificato da D.G.R. n. 43-6255/2007</b>  <b>D.G.R. 54-14984/2005</b>	La definizione di o.c. è fatta per rinvio all'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 297/02.	La disciplina è molto scarna e si limita a fissare i requisiti reddituali richiesti per l'acquisizione / conservazione dello stato di disoccupazione, rinviando per il resto alla normativa statale (D.Lgs. n. 297/02).

<p><b>PUGLIA</b></p>	<p><b>D.G.R. n.138/2003</b></p>	<p>Nel disciplinare i requisiti dell'o.c. la delibera distingue tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>persone disoccupate</u>: per le quali l'offerta, per essere congrua, deve essere adeguata alla professionalità pregressa del disoccupato, nonché al reddito precedentemente percepito (la nuova retribuzione non può essere inferiore al 10% di quella precedente);</li> <li>- <u>persone inoccupate</u>: per le quali l'offerta deve rispondere alle disponibilità espresse o essere attinente alla formazione professionale o scolastica maturata</li> </ul> <p>In entrambi i casi, il rifiuto dell'o.c. non comporta la perdita dello stato di disoccupazione se la sede di lavoro dista più di 50 km dal domicilio del disoccupato ovvero sia raggiungibile coi mezzi pubblici in un tempo superiore all'ora.</p> <p>I giustificati motivi di rifiuto di o.c. e di mancata presentazione alla convocazione dei c.p.i. sono espressamente disciplinati dalla delibera e ulteriori casi possono essere previsti sulla base di specifiche indicazioni operative delle Province.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) distinzione tra inoccupati e disoccupati;</li> <li>2) ipotesi specifiche di giustificato motivo di rifiuto e previsione di una clausola elastica;</li> <li>3) la delibera prevede azioni mirate consistenti in un <b>colloquio di orientamento</b> e nella stipula di un <b>patto di servizio</b>, il cui mancato rispetto comporta la perdita dello stato di disoccupazione;</li> <li>4) la delibera definisce nel dettaglio le <b>competenze degli operatori dei centri per l'impiego</b>.</li> </ol>
<p><b>SARDEGNA</b></p>	<p><b>D.LGS. n. 297/2002</b></p>		<p>non è stata ad oggi emanata alcuna normativa specifica sul tema e, pertanto, si applica integralmente la normativa statale ex D.Lgs. n. 297/02.</p>
<p><b>SICILIA</b></p>	<p><b>Circ. Assessorato al Lavoro n. 3/2003</b></p>	<p>L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>requisito contrattuale</u>: proposta di contratto a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore ad 8 mesi (4 mesi se si tratta di giovani);</li> <li>- <u>requisito della sede di servizio</u>: distanza dal domicilio e tempi di trasporto con mezzi pubblici stabiliti dai competenti organi della Regione.</li> </ul>	<p>La Regione Sicilia si è riservata di intervenire successivamente sul processo di riforma dei servizi per l'impiego, conformandosi totalmente al <u>D.Lgs. 297 del 2002</u>.</p>

TOSCANA	Reg. Regionale n. 7/2004	L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti: - <u>requisito contrattuale</u> : proposta di contratto a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore ad 8 mesi (4 mesi se si tratta di giovani); - <u>requisito professionale</u> : corrispondenza dell'offerta ad un profilo professionale equivalente a quello per il quale il lavoratore ha sottoscritto (al momento della stipula del patto di servizio) la propria disponibilità; - <u>requisito della sede di servizio</u> : sede di lavoro ubicata entro i 50 km dal domicilio del disoccupato e comunque raggiungibile con i mezzi pubblici in 60 minuti.	1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati; 2) solo gli "impedimenti oggettivi adeguatamente motivati" possono configurarsi come "giustificati motivi" di rifiuto; 3) la delibera prevede azioni mirate consistenti in un <b>colloquio di orientamento</b> (da tenersi entro 3 mesi dalla dichiarazione di disoccupazione) e nella stipula di un <b>patto di servizio</b> (entro e non oltre 60 gg. dal colloquio), la cui mancata sottoscrizione comporta la perdita dello stato di disoccupazione.
TRENTINO ALTO ADIGE  BOLZANO	Decr. Pres. Prov. n.11/2005	L'offerta di lavoro è congrua, in coerenza con il patto di servizio ed il piano individuale d'azione, quando: - corrisponde alla qualifica professionale del disoccupato; - corrisponde al trattamento economico e normativo previsto dal relativo contratto collettivo di settore; - la sede di servizio sia raggiungibile con i mezzi pubblici in meno di 60 minuti.	1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati; 2) solo le "cause di forza maggiore ed altri impedimenti oggettivi" possono configurarsi come "giustificati motivi" di rifiuto; 3) il decreto fa riferimento ad un <b>colloquio obbligatorio di orientamento</b> , ad un <b>patto di servizio</b> e ad un <b>piano di azione individuale</b> , predisposti dal servizio per l'impiego, ma non ne disciplina compiutamente il contenuto
TRENTO	D.G. Prov. n. 1545/2003 (come mod. da D.G.Prov. n.731/2004)	L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti: - <u>requisito professionale</u> : proposta riferita ad una qualifica professionale equivalente o conforme alle propensioni espresse dal lavoratore nella scheda curricolare; - <u>requisito della sede di servizio</u> : sede di lavoro ubicata entro i 30 km dal domicilio del disoccupato e comunque raggiungibile con i mezzi pubblici in 60 minuti; - <u>requisito contrattuale</u> : proposta di contratto a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore ad 8 mesi (4 mesi se si tratta di giovani).	1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati; 2) non è disciplinata la materia dei "giustificati motivi" di rifiuto; 3) il regolamento fa riferimento ad un <b>colloquio di orientamento</b> e ad <b>patto di servizio</b> concluso tra c.p.i. competente e disoccupato, ma non ne disciplina compiutamente il contenuto

<p><b>UMBRIA</b></p>	<p><b>D.G.R.n.1087/2003 come modificata da D.G.R. n.2088/2003</b></p>	<p>L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>requisito contrattuale</u>: proposta di contratto di lavoro autonomo o parasubordinato, <i>full time</i>, a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore ad 8 mesi (4 mesi se si tratta di giovani);</li> <li>- <u>requisito professionale</u>: proposta professionalmente congrua, secondo la valutazione del c.p.i. competente, in relazione a quanto concordato e sottoscritto dal lavoratore all'atto del colloquio di orientamento;</li> <li>- <u>requisito della sede di servizio</u>: distante non più di 50 km dal domicilio del disoccupato e comunque raggiungibile in non più di 60 minuti con i mezzi pubblici, comprensivi di eventuali tempi di attesa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati;</li> <li>2) ipotesi specifiche di giustificato motivo di rifiuto e previsione di una clausola elastica;</li> <li>3) sono previste alcune "azioni positive" da parte del c.p.i. competente, consistenti in un <b>colloquio di orientamento</b> (da effettuarsi entro 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione); nella <b>proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo/formazione/riqualificazione professionale</b> (entro 6 mesi o, in caso di adolescenti, giovani o donne in cerca di reinserimento, entro 4 mesi) e in un <b>Progetto di Azione Individuale</b> tra c.p.i. competente e disoccupato.</li> </ul>
<p><b>VALLE D'AOSTA</b></p>	<p><b>D.G.R. n. 996/2007</b></p>	<p>Nel disciplinare i requisiti dell'o.c. la delibera distingue tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>persone disoccupate</u>: per le quali l'offerta, per essere congrua, deve essere adeguata alla professionalità pregressa del disoccupato, nonché al reddito precedentemente percepito (la nuova retribuzione non può essere inferiore al 15% di quella precedente);</li> <li>- <u>persone inoccupate</u>: per le quali l'offerta deve rispondere alle disponibilità espresse o essere attinente alla formazione professionale o scolastica maturata.</li> </ul> <p>In entrambi i casi, il rifiuto dell'o.c. non comporta la perdita dello stato di disoccupazione se la sede di lavoro dista più di 30 km dal domicilio del disoccupato se raggiungibile coi mezzi pubblici oppure più di 30 km, se non raggiungibile coi mezzi pubblici.</p> <p>I giustificati motivi di mancata presentazione alla convocazione dei c.p.i. (purché adeguatamente motivata e documentata) sono espressamente disciplinati dalla delibera e ulteriori casi possono essere previsti sulla base di specifiche indicazioni operative della regione, sentito il parere del Consiglio delle Politiche del Lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) distinzione tra inoccupati e disoccupati;</li> <li>2) ipotesi tassative di giustificato motivo di rifiuto;</li> <li>3) non sono previste "azioni positive" da parte del c.p.i. competente.</li> </ul>

<b>VENETO</b>	<b>D.G.R. n. 1725/02; n. 2379/03; n.1837/2004</b>	<p>L'offerta è congrua se sussistono i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>requisito contrattuale</u>: proposta di contratto a tempo indeterminato o determinato della durata non inferiore ad 8 mesi (4 mesi se si tratta di giovani);</li> <li>- <u>requisito professionale</u>: adeguata al livello professionale e retributivo concordato mediante il piano di azione individuale;</li> <li>- <u>requisito della sede di servizio</u>: distante non più di 50 km dal domicilio del disoccupato e comunque raggiungibile in non più di 80 minuti con i mezzi pubblici.</li> </ul>	<p>1) non vi è distinzione tra inoccupati e disoccupati;  2) per giustificato motivo di rifiuto s'intende ogni circostanza integrante giusta causa o impedimento oggettivo ad accettare;  3) la delibera prevede azioni mirate consistenti in un <b>colloquio di orientamento</b> (entro 3 mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione); nella <b>proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo/formazione/riqualificazione professionale</b> e nella stipula di un <b>patto di servizio</b>, finalizzato alla predisposizione di un <b>Piano di Azione Individuale (PAI)</b> tra disoccupato e c.p.i. competente e la cui mancata sottoscrizione o il cui mancato rispetto comportano la perdita dello stato di disoccupazione.</p>
---------------	---	--	--

■ = Regioni che non hanno legiferato in materia.

■ ■ = Regioni con normative assimilabili.