



DELIBERA N. 26 del 20 Giugno 2019

**IL COMITATO PER I RICORSI DI CONDIZIONALITÀ**  
*ex articolo 21, comma 12, del d.lgs. n. 150/2015*

**VISTO** il decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1 comma 3 della legge 10 dicembre 2014, n. 183” e, in particolare, l’articolo 21, comma 12 che prevede l’istituzione di un Comitato che, con la partecipazione delle parti sociali, decide avverso i provvedimenti adottati dal centro per l’impiego, ai sensi del comma 10 del predetto articolo;

**VISTO** il D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199, recante Semplificazione dei procedimenti in materia di ricorsi amministrativi;

**VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 26 luglio 2017 istitutiva del Comitato per i ricorsi di condizionalità di cui all’art. 21, comma 12 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (di seguito Comitato) e, in particolare, l’art. 1 che definisce la composizione del Comitato in parola;

**VISTO** il Decreto Direttoriale registrato al n. 84 del Registro Decreti in data 8 Marzo 2018 che nomina i membri del Comitato;

**VISTO** il Decreto Direttoriale registrato al n. 249 del Registro Decreti in data 5 Giugno 2018 di sostituzione dei rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in seno al Comitato giusta nota di richiesta n. 7787 del 24 maggio 2018;

**VISTA** la Delibera n. 1 del 22 maggio 2018, recante l’approvazione del Regolamento di organizzazione e funzionamento del Comitato per i ricorsi di condizionalità di cui all’articolo 21, comma 12, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150;

**CONSIDERATO** il Ricorso della Sig.ra [REDACTED] avverso il provvedimento sanzionatorio del Centro per l’Impiego di [REDACTED] di decurtazione di decurtazione di un quarto di indennità NASpI per mancata presentazione, senza giustificato motivo, al primo appuntamento fissato dal CpI, provvedimento approvato con decreto del dirigente [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]. Ricorso pervenuto all’ANPAL, tramite PEC, il 10/04/2019;

\*\*\*

procede all’esame, nell’ambito della seduta del 20 Giugno 2019, del ricorso in parola.

\*\*\*

Dall’esame della documentazione prodotta, risulta che la Sig.ra [REDACTED] a seguito di presentazione di domanda NASpI, sottoscriveva in data 02/07/2018 presso il CpI d [REDACTED]

██████████ il Patto di Servizio Personalizzato. In tale sede venivano concordati due appuntamenti relativi ad un seminario da frequentare in data 21/09/2018 ed un successivo colloquio di orientamento da effettuarsi entro la data del 02/01/2019. La Sig.ra ██████████ contattata telefonicamente dal Cpl in data 20/09/2018 per la conferma dell'appuntamento al seminario fissato per il giorno seguente, comunicava di non poter essere presente perché aveva sottoscritto un contratto di lavoro a tempo determinato dal 17/09/2018 al 30/09/2018. Il Cpl considerava giustificata l'assenza al seminario della ricorrente per ripresa di attività lavorativa. La Sig.ra ██████████ afferma di aver ricevuto, nel corso di tale telefonata, comunicazione che in caso di ulteriore futura occupazione non avrebbe dovuto recarsi al Cpl. La ricorrente afferma di aver continuato a lavorare, con diversi contratti a tempo determinato di breve durata part-time sino al 21/10/2018, e di aver sottoscritto un nuovo contratto in data 07/01/2019. La Sig.ra ██████████ non si recava al colloquio da tenersi entro il 02/01/2019. A seguito della mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a tale colloquio concordato nel patto di servizio, il Cpl di ██████████ emanava il provvedimento sanzionatorio di decurtazione di un quarto di indennità NASpI (██████████). Tale decreto veniva pubblicato ██████████ affisso presso la bacheca del Cpl ██████████. La ricorrente veniva a conoscenza del provvedimento sanzionatorio emanato nei suoi confronti, attraverso nota INPS ██████████ con la quale le viene data comunicazione della decurtazione di un quarto di mensilità NASpI. La ricorrente afferma, alla luce di quanto comunicato dal Cpl nel corso della telefonata del 20/09/2018, di aver ritenuto che il susseguirsi dei contratti e la pausa natalizia rappresentassero validi motivi per non contattare il Cpl, portandola a non dare importanza alla data del 02/01/2019 – fissata in sede di Patto di Servizio. Le comunicazioni intercorse con il Cpl e la certezza, a seguito di colloqui con il proprio datore di lavoro, di sottoscrivere un nuovo contratto lavorativo in data 07/01/2019 l'hanno indotta a pensare di non avere alcun obbligo nei confronti del Cpl. La Sig.ra ██████████ riporta di essersi recata presso il Cpl di ██████████ in data 26/03/2019, per chiedere spiegazioni in merito alla decurtazione ricevuta. In tale occasione le veniva detto che il Cpl aveva provato a contattarla telefonicamente qualche giorno prima del 02/01/2019. La ricorrente riporta di non ricordare di aver ricevuto tale telefonata, ovvero potrebbe non aver risposto per vari motivi. La Sig.ra ██████████ afferma di essersi recata nuovamente il 30/03/2019 al Cpl per avere ulteriori informazioni su quale condotta adottare, in considerazione del fatto che stava continuando a lavorare con contratti a tempo determinato part-time. Le veniva comunicato che avrebbe dovuto presentarsi presso il Centro per l'Impiego solo nel caso in cui i contratti di lavoro non fossero stati rinnovati. A seguito della richiesta di documentazione integrativa da parte di ANPAL, il Cpl ██████████ invia, in data 16/04/2019, copia del Patto di Servizio Personalizzato stipulato dalla Sig.ra ██████████ in data 02/07/2018 e copia del provvedimento sanzionatorio ██████████, comprensivo dell'allegato 2 contenente i dati degli utenti sanzionati nel mese di ██████████. Il Cpl di ██████████ considera l'assenza della Sig.ra ██████████ al colloquio di orientamento, concordato in sede di Patto di Servizio, e da tenersi entro il 02/01/2019, come ingiustificata poiché a questa data la ricorrente era nuovamente priva di lavoro e, pertanto, tenuta ad effettuare il colloquio essendo in stato di disoccupazione. Lo stesso Cpl precisa, inoltre, che sia alla sottoscrizione del Patto, sia in momenti successivi, viene ribadito agli utenti che qualsiasi assenza, per essere giustificata, deve essere accompagnata da idonea documentazione entro i tempi previsti per legge e richiamati nello stesso Patto che viene rilasciato in copia agli interessati, pena l'applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs. 150/2015.




Posto quanto sopra, il Comitato, esaminata la documentazione, dopo approfondita discussione, riconosce infondato il ricorso e lo respinge per i motivi di seguito riportati. Nel caso di specie, la ricorrente alla data del 02/01/2019 era priva di lavoro e, pertanto, tenuta ad effettuare il colloquio essendo in stato di disoccupazione. La sua assenza a tale colloquio, inoltre, risulta non giustificata in quanto la Sig.ra [REDACTED] non ha prodotto alcun tipo di documentazione, atta a motivare la sua assenza all'appuntamento fissato dal Cpl, nei termini previsti. Le ipotesi di giustificato motivo, infatti, vanno comunicate e documentate, di regola, entro la data e l'ora stabilite per l'appuntamento e, comunque, non oltre il giorno successivo alla data prevista, pena l'applicazione delle sanzioni previste in tema di condizionalità dall'art. 21, come previsto dalla nota MLPS 39-3374 del 2016.

P.Q.M.

Il Comitato, definitivamente pronunciando, respinge il ricorso.

La presente Delibera viene comunicata, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del D.P.R. 1199/1971, al Cpl che ha emesso l'atto e alla ricorrente.

Così deciso, Roma 20 Giugno 2019

**Il Presidente**  
Salvatore Pirrone  


**Il Segretario**  
Rita De Rinaldis  
