

La mobilità

La materia in questione é regolata dalla legge.

Le normative che riassumiamo si applicano ai lavoratori metalmeccanici dell'industria

Le diverse disposizioni in materia di mobilità (leggi 223/91, 236/93), sono state aggiornate attraverso l'emanazione del decreto legge 40/94

La procedura in materia di mobilità si attua in due ipotesi ben disciplinate.

La prima circostanza riguarda l'impresa che, ammessa al trattamento di cassa integrazione straordinaria, nel corso di attuazione del programma d'intervento, ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere alle misure alternative previste dalla legge (art. 4 legge 223/91).

La seconda, invece, si realizza quando l'impresa, con più di quindici* dipendenti, intende effettuare, in conseguenza di una riduzione o di trasformazione di attività o di lavoro, almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. La stessa disposizione trova applicazione anche nei confronti di quelle imprese che cessano l'attività (art. 24 Legge 223/91).

(Il limite numerico è riferito alla media dei dipendenti occupati nel semestre precedente la richiesta di intervento.*

L'iter burocratico

L'azienda che intende procedere alla collocazione in mobilità del proprio personale dipendente (operai, impiegati, quadri) deve darne comunicazione scritta ai rappresentanti sindacali aziendali ed alle organizzazioni sindacali provinciali di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione a queste organizzazioni può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce.

Tale comunicazione deve necessariamente contenere (art. 4 comma 3 L. 223/91):

- motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- motivi tecnici, organizzativi, produttivi ai quali l'azienda ritiene di non dover ricorrere, per evitare in tutto o in parte la dichiarazione di eccedenza di personale;
- numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente;
- tempi di attuazione del programma di mobilità (o dei licenziamenti);
- misure individuate per far fronte sul piano sociale alle conseguenze derivanti dal licenziamento (o dalla messa in mobilità).

Alla comunicazione, sia alle Rsu (rappresentanze sindacali unitarie aziendali), sia alle organizzazioni sindacali, va allegata fotocopia della ricevuta del versamento all'Inps di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori eccedenti. Naturalmente il versamento va effettuato solo per i

lavoratori che hanno diritto all'indennità di mobilità. L'indennità é riservata esclusivamente a quei lavoratori che dipendono da imprese che rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria. Tuttavia l'articolo 8, ultimo comma, della legge 236/93 precisa che il mancato inoltro della copia della ricevuta di versamento all'Inps non comporta la sospensione della procedura.

Durata della procedura

(art. 4 comma 6 L. 223/91)

I termini per la richiesta di incontro da parte del sindacato e delle rappresentanze aziendali sono fissati in sette giorni dal ricevimento della comunicazione.

Nell'incontro si dovranno approfondire le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e verificare, in via preliminare, la possibilità di utilizzare diversamente il personale eccedente anche mediante il ricorso a contratti di solidarietà e lavoro a tempo parziale.

L'intera procedura dovrà esaurirsi entro quarantacinque giorni dalla data di ricevimento della comunicazione dell'impresa.

Il ricorso all'Ufficio provinciale del Lavoro

(art. 4 comma 7 L. 223/91)

In caso di mancato accordo sindacale l'impresa dovrà darne comunicazione all'Ufficio provinciale del Lavoro (all'Ufficio regionale del Lavoro se la procedura interessa più province di una stessa regione, al Ministero del Lavoro se interessa più regioni), il quale convocherà le parti per un ulteriore esame della materia, formulando a riguardo proposte per l'attuazione di un accordo.

Tale riesame deve comunque esaurirsi entro il termine di trenta giorni.

Riduzione della durata della procedura

(art. 4 comma 8 L. 223/91)

Nel caso in cui i licenziamenti o la collocazione in mobilità riguardino un numero di lavoratori inferiori a dieci, la durata dell'intera procedura (45 giorni più 30) è ridotta della metà (23 più 15).

Fine della procedura e licenziamento

(art. 4 comma 9 L. 223/91)

Raggiunto l'accordo sindacale, oppure esaurita l'intera procedura, l'azienda può procedere al licenziamento (Nota bene: la messa in mobilità è licenziamento!).

La comunicazione della cessazione del rapporto deve essere effettuata in forma scritta ad ogni singolo lavoratore. Il licenziamento effettuato non in forma scritta è inefficace; in altre parole non avrà alcun valore, con tutte le conseguenze retributive e normative, finché non sarà di nuovo comunicato il licenziamento alla persona, questa volta per iscritto.

I lavoratori licenziati entrano a far parte delle liste di mobilità costituite presso l'Ufficio regionale del Lavoro, il quale assumerà le opportune iniziative per la ricollocazione nel mercato del lavoro.

Criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità oppure da licenziare

(art. 5 L. 223/91)

La legge affida ad accordi sindacali la possibilità di individuare i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. Tali criteri tuttavia non potranno violare le norme inderogabili di legge.

In assenza di accordi i lavoratori verranno scelti in base ai seguenti criteri, in concorso tra di loro:

a) carichi familiari

b) anzianità

c) esigenze tecniche, produttive e organizzative.

I lavoratori invalidi o comunque quelli per cui esiste l'obbligo di legge all'assunzione (L. 68/99) non potranno essere licenziati in misura superiore, rispetto alla totalità dei lavoratori licenziati, alla percentuale di invalidi presenti in azienda.

Nel caso di licenziamenti collettivi devono essere garantiti i principi di non discriminazione diretta o indiretta a favore delle donne. Tutto ciò in osservanza della legge 125/91.

Una volta esperita la procedura prevista, le aziende hanno la facoltà di collocare in mobilità i lavoratori, entro 120 giorni, salvo che accordi sindacali non stabiliscano diversamente.

Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare all'Inps una somma pari:

- a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore, qualora sia una mobilità successiva ad una cigs;

- a nove volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore, qualora si tratti di licenziamento collettivo.

In caso di accordo sindacale le mensilità da versare saranno ridotte a tre per ogni lavoratore posto in mobilità.

L'INDENNITÀ DI MOBILITÀ

L'indennità di mobilità è una prestazione previdenziale, che fra l'altro sostituisce l'indennità di disoccupazione speciale, introdotta dalla legge 223/91, a favore dei lavoratori licenziati da imprese rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione straordinaria (Cigs), a seguito di una procedura di mobilità avviata ai sensi degli articoli 4 e 24 della sopraccitata legge.

Comunque l'indennità potrà essere liquidata soltanto ai lavoratori operai, impiegati, quadri (esclusi quindi apprendisti, contratti di formazione lavoro, contratti a tempo determinato, dirigenti) in possesso dei seguenti requisiti:

a) inserimento dell'interessato nelle liste dei lavoratori collocati in mobilità presso l'Ufficio regionale del Lavoro (Url);

b) possesso di un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, derivante da un rapporto di lavoro a carattere continuativo, comunque non a termine, di cui almeno sei mesi di lavoro effettivamente prestato anche se in modo non continuativo.

Inoltre i lavoratori per poter beneficiare dell'indennità non devono essere titolari di pensione di anzianità o anticipata e non dovranno aver maturato il diritto alla pensione di vecchiaia.

I titolari di pensione o assegno di invalidità (a norma del D.L. 40/94) dovranno invece optare, all'atto dell'iscrizione nelle liste di mobilità, tra tali trattamenti e l'indennità di mobilità. In caso di opzione a favore di quest'ultima, l'erogazione dell'assegno o della pensione di invalidità resterà sospesa per il periodo di fruizione del predetto trattamento.

La domanda:

Il diritto all'indennità di mobilità è subordinato alla presentazione da parte degli interessati di apposita domanda, da redigere sul modello DS21. La domanda deve essere presentata secondo le istruzioni vigenti, tramite le sezioni circoscrizionali per l'impiego, e pena decadenza, **entro il termine di 67 giorni** dalla data di licenziamento.

Alla domanda di indennità di mobilità va allegato il modello DS22, contenente tutte le dichiarazioni del datore di lavoro necessarie per la conseguente istruttoria e quindi la liquidazione, da parte dell'Inps, dell'indennità richiesta.

E' opportuno presentare anche la domanda di disoccupazione ordinaria, per precauzione, nel caso in cui l'indennità di mobilità venga negata.

Decorrenza e preavviso

L'indennità decorre dall'ottavo giorno dopo la cessazione del lavoro, se la domanda viene presentata entro i primi 7 giorni, oppure dal quinto giorno successivo alla domanda, se presentata dopo. Se al lavoratore è pagata l'indennità sostitutiva del preavviso, l'indennità di mobilità decorre dall'ottavo giorno successivo alla scadenza del periodo corrispondente al mancato preavviso.

Importo

La misura dell'indennità di mobilità va determinata con riferimento al trattamento Cigs che il lavoratore interessato ha percepito o avrebbe avuto il diritto di percepire nel periodo di paga settimanale immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro. È pari al 100% di tale trattamento Cigs per i primi 12 mesi e all'80% per i mesi successivi.

A partire dal 01/01/2005 i massimali mensili dei trattamenti di cassa integrazione e mobilità risultano fissati nelle misure sotto indicate, rispettivamente al lordo e al netto della riduzione previdenziale del 5,54%

- **819,62 € lordi (774,21 € al netto delle ritenute previdenziali)** per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile di riferimento inferiore a 1.773,18 €.
- **985,10 € lordi (930,53 € al netto delle ritenute previdenziali)** per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile di riferimento superiore a 1.773,18 €.

A partire dal 01/01/2005 i massimali mensili dei trattamenti di indennità ordinaria di disoccupazione non agricola sono pari a 819,62 e 985,10

A partire dal 01/01/2005 l'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono lavori socialmente utili è pari a 489,33 €

Per quanto tempo spetta

La durata varia in relazione all'età del lavoratore al momento del licenziamento e all'ubicazione dell'azienda:

Età del lavoratore	Azienda del Centro-Nord	Azienda del Mezzogiorno
fino ai 40 anni	12 mesi	24 mesi
dai 40 ai 50	24 mesi	36 mesi
dai 50 anni in avanti	36 mesi	48 mesi

Generalmente l'indennità non può essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità aziendale del lavoratore.

Maternità e astensione obbligatoria

Qualora la lavoratrice si trovi, all'inizio dell'astensione obbligatoria o durante il periodo di interdizione dal lavoro disposto dall'Ispettorato del Lavoro, in godimento dell'indennità di mobilità, quest'ultima sarà sostituita dall'indennità di maternità. Tuttavia non si darà luogo a un prolungamento del trattamento economico di mobilità al termine dei periodi stabiliti dalla legge.

Non sarà computato il periodo di astensione obbligatoria ai fini della permanenza nelle liste di mobilità, cioè la sola iscrizione slitterà dei mesi relativi all'astensione obbligatoria.

Infine la lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità può rifiutare senza perdere alcun diritto, eventuali offerte di lavoro, in opere o servizi di pubblica utilità o l'avviamento a corsi di formazione professionale.

I contributi per la pensione

Durante tutto il periodo in cui il lavoratore percepisce l'indennità di mobilità, matura la contribuzione figurativa, sia ai fini della pensione di anzianità che ai fini della pensione di vecchiaia. La contribuzione sarà calcolata sulla retribuzione che il lavoratore ha (o avrebbe in caso di Cigs) percepito nel mese immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro.

Assegno per il nucleo familiare

Per il periodo di percezione dell'indennità spetta l'assegno per il nucleo familiare secondo le vigenti disposizioni.

Modalità di pagamento

L'indennità sarà corrisposta dall'Inps, direttamente al lavoratore. La legge inoltre prevede che qualora il lavoratore intenda intraprendere una attività autonoma o associarsi in cooperativa possa chiedere l'anticipazione del pagamento in un'unica soluzione all'Inps.

Ritenute

Solo per i primi 12 mesi di fruizione, sull'importo dell'indennità di mobilità, sarà calcolata, direttamente dall'Inps, la ritenuta previdenziale del 5,84%. Nulla sugli eventuali periodi successivi.

Per quanto riguarda le ritenute fiscali il lavoratore dovrà fare il conguaglio con la dichiarazione dei redditi.

Quando viene sospesa

L'indennità viene sospesa quando il lavoratore viene assunto con contratto a tempo determinato per un periodo non superiore al periodo di diritto alla fruizione dell'indennità. In questo caso il lavoratore al termine del contratto di lavoro a tempo determinato avrà il diritto di recuperare l'intero periodo mancante.

Identico trattamento è stabilito per quei lavoratori che, assunti a tempo indeterminato, non dovessero superare il periodo di prova.

Quando cessa

Il lavoratore viene cancellato dalle liste di mobilità, con la conseguente perdita della relativa indennità, nei seguenti casi:

- a) sia stato assunto a contratto a tempo pieno e indeterminato;
- b) abbia percepito in una unica soluzione l'indennità di mobilità;
- c) abbia presentato domanda di pensione di anzianità o abbia maturato il diritto alla pensione di vecchiaia;
- d) in caso abbia superato i periodi previsti dalla legge (12, 24 e 36 mesi);
- e) in caso rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione;
- f) in caso non accetti l'offerta di un lavoro che sia professionalmente equivalente, ovvero in mancanza di questo, di un lavoro in cui sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 10% rispetto a quello delle mansioni di provenienza;
- g) in caso non accetti, in mancanza di un lavoro avente le caratteristiche di cui al punto precedente, di essere impiegato in opere o servizi di pubblica utilità (lavori socialmente utili);
- h) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede dell'Inps

di svolgere lavoro subordinato a tempo parziale o determinato.

La mobilità senza indennità

La legge 236/93 prevede la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità, senza erogazione dell'indennità di mobilità, dei lavoratori licenziati da imprese, anche artigiane, che occupano anche meno di 15 dipendenti, per riduzione di personale o cessazione di attività. E' molto importante ricordare a tutti i lavoratori licenziati che l'iscrizione alla lista deve essere richiesta direttamente alla competente sezione circoscrizionale (ufficio di collocamento) entro e non oltre 60 giorni dal licenziamento.

Nel caso la lettera di licenziamento non contenga la motivazione sopra indicata essa può essere comunicata anche successivamente.

In tal caso i 60 giorni decorrono dalla data di quest'ultima comunicazione.