

Indice Mobilità

Prima parte

pag. 2 / 3

Campo di applicazione

Durata

La domanda

L'indennità

La sospensione e la cancellazione

Seconda parte

pag. 4 / 8

Campo di applicazione

La procedura

Criteri di scelta dei lavoratori

Onere per l'impresa

L'indennità

Sospensione e cancellazione

Mobilità lunga

Mobilità e istituti

Agevolazioni per le aziende

Terza parte

pag. 9 / 17

Legge n. 223 del 23 luglio 1991 e
successive modificazioni

Che cosa è

La mobilità interviene, quando le aziende decidono di interrompere il rapporto di lavoro per diversi lavoratori, i lavoratori che vengono iscritti nelle liste di mobilità possono usufruire di una gamma di opportunità occupazionali, anche mediante incentivi alle imprese, inoltre hanno diritto ad un trattamento economico (indennità di mobilità)

A chi spetta

- Ai lavoratori dipendenti da aziende che hanno avuto mediamente più di 15 dipendenti nei 6 mesi precedenti
- Ai lavoratori che al termine della cassa integrazione straordinaria non hanno la possibilità di rientrare in azienda
- Ai lavoratori dipendenti da aziende con più di 15 dipendenti che ne vengono licenziati almeno 5 per riduzione di personale.
- Ai lavoratori che vengono licenziati per cessazione dell'attività da parte dell'azienda.

A chi non spetta

- Ai lavoratori che svolgono attività stagionali o saltuarie
- Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato
- Ai lavoratori apprendisti
- Ai lavoratori che hanno diritto alla pensione di vecchiaia o che sono titolari di pensione di anzianità o anticipata, ovvero sono titolari di pensione di inabilità; i titolari di pensione o assegno di invalidità possono optare, all'atto della domanda, tra tali trattamenti e quello di mobilità.

Quando spetta

- Quando il lavoratore è iscritto nelle liste di mobilità compilate dall'ufficio regionale del lavoro
- Quando il lavoratore ha un'anzianità lavorativa nell'azienda di almeno 12 mesi di cui almeno 6 di effettivo lavoro, comprese ferie, festività, infortuni.

Per quanto tempo spetta

- Per il lavoratore che ha fino a 39 anni di età, la mobilità spetta per 12 mesi
- Per il lavoratore che da 40 a 49 anni di età, la mobilità spetta per 24 mesi
- Per il lavoratore da 50 anni in su di età, la mobilità spetta per 36 mesi.

La mobilità però non può essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità aziendale del lavoratore.

In presenza di determinati requisiti di età e di contribuzione viene pagata fino al conseguimento del diritto alla pensione. (generalmente chiamata mobilità lunga)

La domanda

- La domanda deve essere presentata all'ufficio di collocamento entro un periodo massimo inderogabile di 68 giorni dal licenziamento e indirizzata all'Inps.

La decorrenza

- L'indennità di mobilità decorre dall'8° giorno dal licenziamento se la domanda è stata presentata entro i primi 7 giorni, altrimenti decorre dal 5° giorno successivo alla presentazione della domanda.

L'importo

- Per i primi 12 mesi l'importo è uguale a quello della cassa integrazione straordinaria e cioè 80% dello stipendio percepito fino al tetto massimo mensile stabilito di anno in anno in base al costo della vita.
- Per i periodi successivi l'importo diventa dell'80% del primo periodo.

Il tetto massimo per il 2008 per chi ha un reddito mensile superiore a € 1.857,48 è di € 971,67 (al netto dei contributi sociali al 5,84%) o di € 808,44 (al netto dei contributi sociali al 5,84%) per i redditi inferiori.

Quando viene pagata

- Dopo il primo periodo tecnico per le procedure burocratiche (di norma 2 o 3 mesi) poi ogni mese direttamente al lavoratore.

Quando viene sospesa

- Quando l'interessato viene assunto con contratto a tempo determinato o a tempo parziale

Quando si viene cancellati dalla lista

- Quando il lavoratore viene assunto con contratto a tempo indeterminato
- Quando il lavoratore raggiunge il diritto alla pensione di vecchiaia, o diventa titolare di pensione di anzianità o anticipata, ovvero pensione di inabilità o di assegno di invalidità senza aver optato per l'indennità di mobilità.
- Quando rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione o non li frequenta regolarmente
- Quando non accetta un'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente, ovvero, per mancanza di questa, che presenti omogeneità equivalente anche intercategoriale e che sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 10% rispetto a quello delle mansioni di provenienza.
- Quando non accetta di essere impiegato in opere di pubblica utilità.
- Quando non ha dato comunicazione all'Inps entro 5 giorni dall'inizio di un lavoro a tempo determinato.
- Quando si è avvalso della facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità
- Quando non ha risposto, senza giustificato motivo, alla convocazione da parte dei centri per l'impiego.

Il ricorso

- Nel caso che la domanda venga respinta, l'interessato può presentare ricorso, in carta libera, al Comitato Provinciale dell'Inps, entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale l'Inps comunica la respinta.
- Il ricorso va presentato ai sportelli dell'Inps allegando tutti i documenti ritenuti utili per l'accoglimento, preferibilmente attraverso il patronato INCA-CGIL.

Lavoratori iscritti senza diritto all'indennità

- I lavoratori che vengono licenziati da aziende con meno di 15 dipendenti, aventi le caratteristiche per l'iscrizione alle liste di mobilità, si possono iscrivere senza il diritto all'indennità, ma le aziende che li assumono possono usufruire della riduzione prevista sui contributi da versare.
- I lavoratori che vengono licenziati per riduzione di personale, però meno di 5 unità, anche da aziende con più di 15 dipendenti

NORME PER L'APPLICAZIONE DELLA MOBILITA'

Campo di applicazione della mobilità

1. Le imprese che possono chiedere la mobilità per riduzione di personale, trasformazione di attività o di lavoro, oltre che per cessata attività o fallimento, devono avere avuto mediamente più di 15 dipendenti nei 6 mesi precedenti la domanda
2. Le imprese possono chiedere la mobilità al termine dell'utilizzo della cassa integrazione speciale,
3. Nel conteggio del numero dei dipendenti contano tutti i lavoratori anche quelli a tempo determinato, i contratti di formazione lavoro e apprendisti mentre i lavoratori a part-time o orario ridotto, contano in proporzione alle ore effettuate
4. Non possono essere collocati in mobilità i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, gli apprendisti, i lavoratori che svolgono attività stagionali, quelli che hanno diritto alla pensione di anzianità, i titolari di assegno di invalidità possono optare per l'assegno o per la mobilità. Non possono essere messe in mobilità le lavoratrici durante il periodo di maternità, cioè fino all'anno di vita del bambino o le lavoratrici entro un anno dal matrimonio, sempre che la domanda non sia per cessata attività.

La procedura

1. Le imprese che intendono procedere al licenziamento di lavoratori devono obbligatoriamente aprire la procedura di mobilità dandone comunicazione preventiva alle RSU e alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Se i licenziamenti avvengono senza aver utilizzato la cassa integrazione speciale devono essere più di 5 contando anche quelli effettuati nell'arco dei 120 giorni precedenti che rientrano nel diritto alla mobilità. Non vi è vincolo di numero se la domanda viene al termine dell'utilizzo della cassa speciale.
2. La comunicazione, oltre al numero dei dipendenti da mettere in cassa, deve contenere i motivi tecnici ed organizzativi che determinano l'eccedenza di personale, e per quali motivi non si ritiene di poter adottare misure idonee ad evitare il ricorso alla mobilità. Per i lavoratori deve essere elencato anche il profilo professionale.
3. Alla comunicazione va allegata la coppia del versamento effettuato all'Inps per ogni lavoratore che si intende mettere in mobilità. Il versamento è pari ad una mensilità dell'indennità di mobilità per ogni lavoratore che intende licenziare.
4. Copia della comunicazione alle RSU e del versamento all'Inps deve essere inviata alla Direzione provinciale del lavoro.
5. Entro 7 giorni su richiesta delle RSU e delle organizzazioni sindacali si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che determinano la richiesta di mobilità e le possibili alternative di utilizzo del personale nell'ambito dell'impresa o anche mediante contratti di solidarietà od altre forme come l'assegnazione al lavoratore a mansioni diverse in deroga all'art.2103 del c.c..(la deroga all'art.2103 può prevedere una mansione di livello inferiore a quella di appartenenza, in questi casi occorre l'assenso del lavoratore).
6. La procedura deve concludersi entro 45 giorni dalla comunicazione alle RSU e l'impresa deve darne comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, a fronte di un mancato accordo, il direttore della Direzione provinciale del lavoro convoca le parti per un ulteriore esame, formulando anche una sua proposta di accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro 30 giorni. Se i lavoratori da mettere in mobilità sono meno di 10 i periodi della procedura si riducono della metà.

7. Solo al termine della procedura l'impresa può procedere ai licenziamenti dei lavoratori interessati e alla loro collocazione in mobilità. Il nominativo dei lavoratori collocati in mobilità deve essere, dalla ditta comunicato per iscritto all'ufficio regionale del lavoro.
8. L'accordo può prevedere anche un numero inferiore di lavoratori da quelli per cui si è aperta la procedura da mettere in mobilità, in questo caso l'azienda può recuperare i versamenti effettuati per i lavoratori che l'accordo ha escluso.

Recesso

1. Raggiunto l'accordo sindacale l'azienda può procedere entro il termine di 120 giorni a collocare in mobilità i lavoratori interessati, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso.

Criteri di scelta dei lavoratori

1. Il datore di lavoro al termine della procedura deve individuare i lavoratori da collocare in mobilità, in relazione alle esigenze tecnico produttive dell'azienda e nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso fra loro: a) Carico di famiglia; b) Anzianità; c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.
2. Nei criteri da adottare occorre ricordare che non possono essere collocati in mobilità le lavoratrici in percentuale superiore al numero presente in azienda e gli invalidi in percentuale superiore a quelle previste dalla legge. Per gli invalidi l'aliquota per legge è pari al 15% dei lavoratori occupati, pertanto la percentuale dei lavoratori invalidi da poter mettere in mobilità non può superare il 15% del totale dei lavoratori messi in mobilità.
3. Se non vengono rispettati i criteri di scelta previsti dalla legge, il lavoratore o la lavoratrice interessata può impugnare entro 60 giorni l'avvenuto licenziamento, chiedere la convocazione del Collegio di conciliazione e adire all'autorità giudiziaria, perché anche in questo caso il licenziamento può considerarsi illegittimo.
4. I criteri di scelta dei lavoratori da mettere in mobilità, non esclude la possibilità che accordi aziendali possano prevedere soluzioni diverse, esempio i volontari e i prepensionabili, in questi casi è indispensabile che vi sia l'assenso degli interessati.

Recesso illegittimo

1. Il licenziamento è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta
2. E' illegittimo anche se vi è stata violazione delle procedure previste dalla legge
3. E' annullabile quando vi è stata violazione dei criteri di scelta.

Ricorso del lavoratore

1. Il lavoratore può ricorrere attraverso l'art. 18 dello statuto dei lavoratori (reintegrazione nel posto di lavoro) quando ritiene che l'azienda non abbia rispettato le norme previste per la collocazione in mobilità

Scelte aziendali

2. Se il ricorso è per la violazione dei criteri di scelta, l'azienda può decidere di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per un numero di dipendenti, sempre nel rispetto dei criteri di scelta, pari a quelli reintegrati, senza dover esperire una nuova procedura, dandone previa comunicazione alle RSU

Onere per l'impresa

1. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa che non è passata attraverso la cassa integrazione speciale è tenuta a versare all'Inps, in trenta rate mensili, una somma pari a 9 volte il trattamento mensile di mobilità. Se la messa in mobilità avviene al termine dell'utilizzo della cassa integrazione speciale la somma da versare è pari a 6 volte il trattamento mensile di mobilità.
2. Se vi è l'accordo sindacale sulla messa in mobilità l'onere per la ditta si riduce a 3 mensilità.
3. Se il datore di lavoro procura, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, offerte di lavoro a tempo indeterminato equivalente a quello svolto nella ditta, non è tenuta a versare le rate rimanenti per i lavoratori interessati anche se rifiutano l'offerta.
4. Non vi è onere da versare se la mobilità avviene dopo il fallimento della ditta.

A chi spetta

1. Ai lavoratori che sono stati collocati in mobilità dalla loro azienda a seguito di esaurimento della cassa integrazione straordinaria.
2. Ai licenziati per riduzione di personale o trasformazione di attività o di lavoro
3. Ai licenziati per cessazione dell'attività aziendale.

A chi non spetta

1. Ai lavoratori che svolgono attività stagionali o saltuarie.
2. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, (apprendisti, contratti a termine, contratti di formazione lavoro).
3. Ai lavoratori che hanno diritto alla pensione di vecchiaia o che sono titolari di pensione di anzianità o anticipata, ovvero sono titolari di pensione di inabilità; i titolari di pensione o assegno di invalidità possono optare, all'atto della domanda, tra tali trattamenti e quello di mobilità.

Indennità di mobilità

1. I lavoratori posti in mobilità vengono iscritti nelle liste della mobilità e devono presentare la domanda per poter usufruire dell'assegno mensile. La domanda deve essere presentata entro un periodo massimo di 68 giorni dalla messa in mobilità e decorre dall'8° giorno dopo il licenziamento se è presentata entro i primi 7 giorni, decorre dal 5° giorno successivo alla presentazione della domanda negli altri casi.
2. La durata dell'indennità di mobilità varia a secondo dell'età del lavoratore interessato e cioè dura 12 mesi per i lavoratori fino a 39 anni di età, 24 mesi per quelli tra i 40 e 49 anni e 36 mesi dai 50 anni in su.
3. Generalmente l'indennità di mobilità non può essere corrisposta per un periodo superiore alla anzianità aziendale del lavoratore, di conseguenza anche se un lavoratore ha più di 50 anni ma solo 15 mesi di servizio percepirà l'indennità solo per 15 mesi invece dei 36 previsti.
4. L'indennità è pari al trattamento di cassa integrazione e cioè l'80% dello stipendio lordo fino ad un tetto massimo che viene stabilito di anno in anno a secondo dell'andamento del costo della vita. Per il 2008 tale importo è di € 1.031,93 per chi ha un reddito mensile superiore a € 1.857,48 o di € 858,58 per chi ha un reddito inferiore. Il reddito viene calcolato utilizzando l'ammontare dello stipendio annuo e dividendolo per 12. Alle cifre lorde sopra indicate si deve togliere il 5,84% come contributo previdenziale e poi calcolare l'Irpef con le normative fiscali in vigore.
5. Dopo i primi 12 mesi l'indennità si riduce all'80% dell'importo iniziale (**non** è previsto il pagamento del contributo previdenziale nella misura del 5,84%)

6. L'assegno di mobilità viene recapitato direttamente al lavoratore, dopo un primo periodo necessario per l'accoglimento della domanda, di norma 2 o 3 mesi, poi ogni mese e alla fine di ogni anno l'Inps invia il modello cud che deve essere utilizzato per la dichiarazione dei redditi.
7. I lavoratori in mobilità che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa, possono ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità per tutto il periodo di appartenenza o delle mensilità non ancora utilizzate.
8. Per fare ciò occorre rivolgersi all'Inps per la compilazione dei moduli richiesti e la consegna dei documenti comprovanti l'inizio dell'attività autonoma o di cooperativa.

Sospensione della mobilità

1. Il lavoratore viene sospeso dalla mobilità quando viene assunto a tempo determinato o a tempo parziale. Per aver diritto alla sospensione deve comunicare all'Inps entro 5 giorni dall'inizio dell'attività il periodo di sospensione e al termine deve comunicare la riammissione alla mobilità.
2. La durata della mobilità non si riduce durante la sospensione e il lavoratore al termine del periodo lavorativo riprende la mobilità avendo ancora a disposizione tutto il periodo non utilizzato.
3. Importante è che il periodo di sospensione non deve essere di 365 giorni, pertanto occorre a fronte di un'assunzione a tempo di un anno, finisca il giorno prima per poter riprendere la mobilità altrimenti si perde il diritto.

Perdita della mobilità

1. Il lavoratore viene cancellato dalle liste di mobilità quando viene assunto con contratto a tempo indeterminato, in questo caso può rientrare nella mobilità solo se il contratto di assunzione viene risolto dall'azienda durante il periodo di prova.
2. Viene cancellato quando omette di comunicare all'Inps l'inizio dell'attività lavorativa.
3. Viene cancellato anche quando raggiunge il diritto alla pensione di vecchiaia o diventa titolare di pensione di anzianità o anticipata, ovvero di pensione di inabilità o di assegno di invalidità. In questo caso può optare per l'assegno di invalidità o continuare con l'indennità di mobilità.
4. Viene cancellato quando rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione o non lo frequenta regolarmente.
5. Viene cancellato quando rifiuta un'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente, ovvero, in mancanza di questa, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 10% rispetto a quello delle mansioni di provenienza. Qualora il lavoro offerto si inquadra in un livello ancora inferiore al 10% e il lavoratore lo accetta, ha diritto, per un periodo massimo di 12 mesi, alla corresponsione di un assegno integrativo mensile di importo pari alla differenza tra i rispettivi livelli contributivi previsti dai contratti collettivi di categoria (questo significa che la differenza è calcolata solo sulla paga contrattuale).
6. Viene cancellato quando non accetta di essere impiegato in opere di pubblica utilità, in mancanza di un lavoro professionalmente equivalente.
7. Viene cancellato quando non abbia provveduto a dare comunicazione all'Inps entro i 5 giorni dall'inizio di un rapporto di lavoro a part-time o a tempo determinato.
8. Viene cancellato quando non abbia risposto, senza giustificati motivi, alla convocazione da parte dei centri per l'impiego.
9. Viene cancellato quando si è avvalso della facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità.

10. Viene cancellato infine quando sia decaduto il periodo di godimento dell'indennità di mobilità.
11. Si viene cancellati dalle liste di mobilità, se si rifiuta un lavoro proposto da un'agenzia di lavoro interinale, ma solo per il periodo di occupazione proposto.

Il ricorso

1. Nel caso in cui la domanda venga respinta, l'interessato può presentare ricorso, in carta libera, al Comitato provinciale dell'Inps entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica la respinta.
2. Il ricorso deve essere presentato alla sede dell'Inps che ha respinto la domanda, attraverso la consegna allo sportello, l'invio per posta raccomandata o facendosi assistere dal nostro patronato Inca.Cgil.
3. Al ricorso vanno allegati tutti i documenti ritenuti utili per l'accoglimento del ricorso stesso.
4. Se l'Inps respinge anche il ricorso, o non risponde, dopo 90 giorni dalla presentazione dello stesso si può verificare con i nostri legali se vi sono le condizioni per un'azione legale nei confronti dell'istituto.

Lavoratori iscritti ma senza diritto all'indennità

1. I lavoratori licenziati, per riduzione del personale o per cessata attività, da imprese artigiane o industriali con meno di 15 dipendenti possono iscriversi alle liste di mobilità, ma non hanno diritto all'indennità di mobilità, mentre le aziende che li assumono hanno gli incentivi previsti dalla legge.

La mobilità lunga

1. In situazioni di particolare gravità occupazionale per aziende di rilevanza nazionale, o per settori, il Ministero del lavoro può autorizzare l'utilizzo della mobilità lunga. In questi casi il lavoratore posto in mobilità può prolungare il periodo di mobilità oltre a quello previsto fino all'andata in pensione, per vecchiaia o anzianità.
2. Attualmente non vi è nessuna autorizzazione che riguardi aziende Bresciane.
3. A fronte di autorizzazioni ministeriali vengono anche indicati i requisiti necessari per potervi accedere e le condizioni di applicazione

Mobilità e diritto alla pensione

1. I periodi di godimento dell'indennità di mobilità, ad esclusione di quelli che hanno chiesto l'anticipo per iniziare un'attività, sono riconosciuti d'ufficio utili ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e ai fini della determinazione della misura della pensione stessa.
2. Il lavoratore in mobilità matura le marche figurative con lo stesso valore dell'ultimo stipendio percepito.

Mobilità e assegno per il nucleo familiare

1. Al lavoratore in mobilità spetta l'assegno per il nucleo familiare secondo le norme previste in materia, occorre che al momento della presentazione della domanda venga precisato il diritto all'assegno stesso.

Agevolazioni per le aziende che assumono lavoratori in mobilità

- Le aziende che assumono a tempo pieno e indeterminato i lavoratori posti in mobilità hanno diritto a delle agevolazioni contributive pari al 50% delle quote di mobilità per tutto il periodo spettante al lavoratore
- Se le assunzioni sono a tempo determinato o parziale, le agevolazioni sono che il pagamento del contributo a carico del datore di lavoro è pari quello previsto per gli apprendisti.

La legge

Legge 23 luglio 1991, n.223 e successive modificazioni

Art. 4

Procedura per la dichiarazione di mobilità

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.
2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.
3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'Inps, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.
4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.
5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.
6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione l. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, ad eccezione dell'articolo 4-bis, nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36.

Art. 5
Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese

1. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzativi del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico-produttive ed organizzativi.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, l'impresa è tenuta al rispetto dell'articolo 9, ultimo comma, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79.

3. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo. Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il recesso può essere impugnato entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all'articolo 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità, si applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

4. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88 in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'articolo 9, comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi, accettando le offerte procurate dalla impresa, abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese che si trovano, nei confronti dell'impresa disposta ad assumere, nei rapporti di cui all'art.8, comma 4 bis.

6. Qualora il lavoratore venga messo in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma. Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 2 della legge 8 agosto 1972, n. 464.

Art. 6

Lista di mobilità e compiti della Commissione regionale per l'impiego

1. L'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, sulla base delle direttive impartite dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego, dopo un'analisi tecnica da parte dell'Agenzia per l'impiego compila una lista dei lavoratori in mobilità, sulla base di schede che contengano tutte le informazioni utili per individuare la professionalità, la preferenza per una mansione diversa da quella originaria, la disponibilità al trasferimento sul territorio: in questa lista vengono iscritti anche i lavoratori di cui agli articoli 11, comma 2, e 16, e vengono esclusi quelli che abbiano fatto richiesta dell'anticipazione di cui all'articolo 7, comma 5.

2. La Commissione regionale per l'impiego approva le liste di cui al comma 1 ed inoltre:

- a) assume ogni iniziativa utile a favorire il reimpiego dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità, in collaborazione con l'Agenzia per l'impiego;
- b) propone l'organizzazione, da parte delle Regioni, di corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale che, tenuto conto del livello di professionalità dei lavoratori in mobilità, siano finalizzati ad agevolarne il reimpiego; i lavoratori interessati sono tenuti a parteciparvi quando le Commissioni regionali ne dispongano l'avviamento;
- c) promuove le iniziative di cui al comma 4;
- d) determina gli ambiti circoscrizionali ai fini dell'avviamento dei lavoratori in mobilità.

3. Le Regioni, nell'autorizzare i progetti per l'accesso al Fondo sociale europeo e al Fondo di rotazione, ai sensi del secondo comma dell'articolo 24 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, devono dare priorità ai progetti formativi che prevedono l'assunzione di lavoratori iscritti nella lista di mobilità.

4. Su richiesta delle amministrazioni pubbliche la Commissione regionale per l'impiego può disporre l'utilizzo temporaneo dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità in opere o servizi di pubblica utilità, ai sensi dell'articolo 1-bis del decreto-legge 28 maggio 1981, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 1981, n. 390, modificato dall'articolo 8 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e dal decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160. Il secondo comma del citato articolo 1-bis non si applica nei casi in cui l'amministrazione pubblica interessata utilizzi i lavoratori per un numero di ore ridotto e proporzionato ad una somma corrispondente al trattamento di mobilità spettante al lavoratore ridotta del venti per cento.

5. 1 lavoratori in mobilità sono compresi tra i soggetti di cui all'articolo 14, comma 1, lettera a), della legge 27 febbraio 1985, n. 49 7.

Art. 7

Indennità di mobilità

1. 1 lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'articolo 4, che siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 16, comma 1, hanno diritto ad una indennità per un periodo massimo di dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. L'indennità spetta nella misura percentuale, di seguito indicata, del trattamento straordinario di integrazione salariale che hanno percepito ovvero che sarebbe loro spettato nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro:

- a) per i primi dodici mesi: cento per cento;
- b) dal tredicesimo al trentaseiesimo mese: ottanta per cento.

2. Nelle aree di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, la indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Essa spetta nella seguente misura:

- a) per i primi dodici mesi: cento per cento;
- b) dal tredicesimo al quarantottesimo mese: ottanta per cento.

3. L'indennità di mobilità è adeguata, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, in misura pari all'aumento della indennità di contingenza dei lavoratori dipendenti. Essa non è comunque corrisposta successivamente alla data del compimento dell'età pensionabile ovvero, se a questa data non è ancora maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, successivamente alla data in cui tale diritto viene a maturazione.

4. L'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che abbia attivato la procedura di cui all'articolo 4.

5. I lavoratori in mobilità che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa in conformità alle norme vigenti possono ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità nelle misure indicate nei commi 1 e 2, detraendone il numero di mensilità già godute. Fino al 31 dicembre 1992, per i lavoratori in mobilità delle aree di cui al comma 2 che abbiano compiuto i cinquanta anni di età, questa somma è aumentata di un importo pari a quindici mensilità dell'indennità iniziale di mobilità e comunque non superiore al numero dei mesi mancanti al compimento dei sessanta anni di età. Per questi ultimi lavoratori il requisito di anzianità aziendale di cui all'articolo 16, comma 1, è elevato in misura pari al periodo trascorso tra la data di entrata in vigore della presente legge e quella del loro collocamento in mobilità. Le somme corrisposte a titolo di anticipazione dell'indennità di mobilità sono cumulabili con il beneficio di cui all'articolo 17 della legge 27 febbraio 1985, n. 49. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono determinate le modalità e le condizioni per la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità, le modalità per la restituzione nel caso in cui il lavoratore, nei ventiquattro mesi successivi a quello della corresponsione, assuma una occupazione alle altrui dipendenze nel settore privato o in quello pubblico, nonché le modalità per la riscossione delle somme di cui all'articolo 5, commi 4 e 6.

6. Nelle aree di cui al comma 2 nonché nell'ambito delle circoscrizioni o nel maggior ambito determinato dalla Commissione regionale per l'impiego, in cui sussista un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in età da lavoro, ai lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31 dicembre 1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di cinque anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia, e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a quella minima prevista per il predetto pensionamento, diminuita del numero di settimane mancanti alla data di compimento dell'età pensionabile, l'indennità di mobilità è prolungata fino a quest'ultima data. La misura dell'indennità per i periodi successivi a quelli previsti nei commi 1 e 2 è dell'ottanta per cento.

7. Negli ambiti di cui al comma 6, ai lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31 dicembre 1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di

dieci anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a ventotto anni, l'indennità di mobilità spetta fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento di anzianità. Per i lavoratori dipendenti anteriormente alla data del 1° gennaio 1991 dalle società non operative della Società di Gestione e Partecipazioni Industriali SpA (Gepi) e della Iniziative Sardegna SpA (Insar) si prescinde dal requisito dell'anzianità contributiva; l'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore a dieci anni.

8. L'indennità di mobilità sostituisce ogni altra prestazione di disoccupazione nonché le indennità di malattia e di maternità eventualmente spettanti.

9. 1 periodi di godimento dell'indennità di mobilità, ad esclusione di quelli per i quali si fa luogo alla corresponsione anticipata ai sensi del comma 5, sono riconosciuti d'ufficio utili ai fini del conseguimento del diritto alla pensione e ai fini della determinazione della misura della pensione stessa. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferito il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1. Le somme occorrenti per la copertura della contribuzione figurativa sono versate dalla gestione di cui al comma 11 alle gestioni pensionistiche competenti.

10. Per i periodi di godimento dell'indennità di mobilità spetta l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153 8.

11. 1 datori di lavoro, ad eccezione di quelli edili, rientranti nel campo di applicazione della normativa che disciplina l'intervento straordinario di integrazione salariale, versano alla gestione di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, un contributo transitorio calcolato con riferimento alle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in misura pari a 0,35 punti di aliquota percentuale a decorrere dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore della presente legge e fino al periodo di paga in corso al 31 dicembre 1991 ed in misura pari a 0,43 punti di aliquota percentuale a decorrere dal periodo di paga successivo a quello in corso al 31 dicembre 1991 fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 1992; i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo transitorio sono esonerati, per i periodi corrispondenti e per i corrispondenti punti di aliquota percentuale, dal versamento del contributo di cui all'articolo 22 della legge 11 marzo 1988, n. 67 9, per la parte a loro carico.

12. L'indennità prevista dal presente articolo è regolata dalla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in quanto applicabile, nonché dalle disposizioni di cui all'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

13. Per i giornalisti l'indennità prevista dal presente articolo è a carico dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani. Le somme e i contributi di cui al comma 11 e all'articolo 4, comma 3, sono dovuti al predetto Istituto. Ad esso vanno inviate le comunicazioni relative alle procedure previste dall'articolo 4, comma 10, nonché le comunicazioni di cui all'articolo 9, comma 3.

14. E' abrogato l'articolo 12 della legge 5 novembre 1968, n. 1115, e successive modificazioni.

15. In caso di squilibrio finanziario delle gestioni nei primi tre anni successivi a quello di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del tesoro, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, adegua i contributi di cui al presente articolo nella misura necessaria per il

ripristinare l'equilibrio di tali gestioni.

Art. 8 ***Collocamento dei lavoratori in mobilità***

1. Per i lavoratori in mobilità, ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. 1 lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del ' datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4.

3. Per i lavoratori in mobilità si osservano, in materia di limiti di età, ai fini degli avviamenti di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni ed integrazioni, le disposizioni dell'articolo 2 della legge 22 agosto 1985, n. 444. Ai fini dei predetti avviamenti le Commissioni regionali per l'impiego stabiliscono, tenendo conto anche del numero degli iscritti nelle liste di collocamento, la percentuale degli avviamenti da riservare ai lavoratori iscritti nella lista di mobilità.

4. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti.

4 bis. Il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano collocati in mobilità, nei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.

5. Nei confronti dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità trova applicazione quanto previsto dall'articolo 27 della legge 12 agosto 1977, n. 675.

6. Il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista.

7. Per le giornate di lavoro svolte ai sensi del comma 6, nonché per quelle dei periodi di prova di cui all'articolo 9, comma 7, i trattamenti e le indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16 sono sospesi. Tali giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dei predetti trattamenti fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento.

8. I trattamenti e i benefici di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

Art. 9

Cancellazione del lavoratore dalla lista di mobilità

1. Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità e decade dai trattamenti e dalle indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16, quando:

- a) rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione o non lo frequenti regolarmente;
- b) non accetti l'offerta di un lavoro che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di questo, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, avendo riguardo ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;
- c) non accetti, in mancanza di un lavoro avente le caratteristiche di cui alla lettera b), di essere impiegato in opere o servizi di pubblica utilità ai sensi dell'articolo 6, comma 4;
- d) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede dell'Inps del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, comma 6

d bis) non risponda, senza motivo giustificato, alla convocazione da parte di uffici circoscrizionali o della agenzia per l'impiego ai fini degli adempimenti di cui alle lettere che precedono, nonché di quelli previsti dal comma 5 ter dell'articolo 6 del decreto legge 20 maggio 1993, n.148, convertito con modificazioni, nella legge 19 luglio 1993, n.236..

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore iscritto nella lista di mobilità si svolgono in un luogo distante non più di cinquanta chilometri, o comunque raggiungibile in sessanta minuti con mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore.

3. La cancellazione dalla lista di mobilità ai sensi del comma 1 è dichiarata, entro quindici giorni, dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Avverso il provvedimento è ammesso ricorso, entro trenta giorni, all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, che decide con provvedimento definitivo entro venti giorni.

4. La Commissione regionale per l'impiego, tenuto conto delle caratteristiche del territorio e dei servizi pubblici esistenti in esso, può modificare con delibera motivata i limiti previsti al comma 2 relativi alla dislocazione geografica del posto di lavoro offerto.

5. Qualora il lavoro offerto ai sensi del comma 1, lettera b), sia inquadrato in un livello retributivo inferiore a quello corrispondente alle mansioni di provenienza, il lavoratore che accetti tale offerta ha diritto, per un periodo massimo complessivo di dodici mesi, alla corresponsione di un assegno integrativo mensile di importo pari alla differenza tra i corrispondenti livelli retributivi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

6. Il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità, oltre che nei casi di cui al comma 1, quando:

- a) sia stato assunto con contratto a tempo pieno ed indeterminato;
- b) si sia avvalso della facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità;

c) sia scaduto il periodo di godimento dei trattamenti e delle indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16.

7. Il lavoratore assunto a tempo pieno e indeterminato, che non abbia superato il periodo di prova, viene reinscritto al massimo per due volte nella lista di mobilità. La Commissione regionale per l'impiego con il voto favorevole dei tre quarti dei suoi componenti, può disporre in casi eccezionali la reinscrizione del lavoratore nella lista di mobilità per una terza volta.

8. Il lavoratore avviato e giudicato non idoneo alla specifica attività cui l'avviamento si riferisce, a seguito di eventuale visita medica effettuata presso strutture sanitarie pubbliche, viene reinscritto nella lista di mobilità.

9. 1 lavoratori di cui all'articolo 7, comma 6, nel caso in cui svolgano attività di lavoro subordinato od autonomo hanno facoltà di cumulare l'indennità di mobilità nei limiti in cui sia utile a garantire la percezione di un reddito pari alla retribuzione spettante al momento della messa in mobilità, rivalutato in misura corrispondente alla variazione dell'indice del costo della vita calcolato dall'Istituto nazionale di statistica (Istat) ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria. Ai fini della determinazione della retribuzione pensionabile, a tali lavoratori è data facoltà di far valere, in luogo della contribuzione relativa a periodi, anche, parziali, di lavoro prestato successivamente alla data della messa in mobilità, la contribuzione figurativa che per gli stessi periodi sarebbe stata accreditata.

10. Il trattamento previsto dal presente articolo rientra nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

Norme aggiornate al 18-4-2008

FIOM.CGIL. Brescia