



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL
MEDITERRANEO: SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE

JONIAN DEPARTMENT - MEDITERRANEAN ECONOMIC AND LEGAL
SYSTEMS: SOCIETY, ENVIRONMENT, CULTURES



ANNALI 2013 – ANNO I

(ESTRATTO)
STELLA LAFORGIA

LA MOBILITÀ ALLA LUCE DELLA LEGGE N. 92 DEL 2012

DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO

BRUNO NOTARNICOLA

COORDINATORE DELLA COLLANA

FRANCESCO MASTROBERTI

COMMISSIONE PER GLI ANNALI DEL DIPARTIMENTO JONICO

BRUNO NOTARNICOLA, DOMENICO GAROFALO, RICCARDO PAGANO, GIUSEPPE LABANCA,
FRANCESCO MASTROBERTI, AURELIO ARNESE, GIUSEPPE SANSEVERINO, STEFANO VINCI

COMITATO SCIENTIFICO

DOMENICO GAROFALO, BRUNO NOTARNICOLA, RICCARDO PAGANO, ANTONIO FELICE
URICCHIO, MARIA TERESA PAOLA CAPUTI JAMBRENGHI, DANIELA CATERINO, MARIA LUISA DE
FILIPPI, ARCANGELO FORNARO, IVAN INGRAVALLO, GIUSEPPE LABANCA, TOMMASO LOSACCO,
GIUSEPPE LOSAPPIO, FRANCESCO MASTROBERTI, FRANCESCO MOLITERNI, CONCETTA MARIA
NANNA, FABRIZIO PANZA, PAOLO PARDOLESI, FERDINANDO PARENTE, GIOVANNA REALI,
LAURA TAFARO, SEBASTIANO TAFARO, NICOLA TRIGGIANI

COMITATO REDAZIONALE

AURELIO ARNESE, GIUSEPPE SANSEVERINO, STEFANO VINCI

REDAZIONE:

PROF. FRANCESCO MASTROBERTI
DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI ECONOMICI E GIURIDICI DEL MEDITERRANEO:
SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE
VIA DUOMO, 259 C/O EX CASERMA ROSSAROLL
74123 - TARANTO
ITALY
E-MAIL: FMASTROBERTI@FASTWEBNET.IT
TELEFONO: + 39 099 372382
FAX: + 39 099 7340595
HTTP://WWW.ANNALIDIPARTIMENTOJONICO.ORG

Stella Laforgia

LA MOBILITÀ ALLA LUCE DELLA LEGGE N. 92 DEL 2012

ABSTRACT	
<p>Il contributo analizza i diversi profili relativi al collocamento in mobilità cui consegue l'iscrizione nella lista di mobilità, la percezione dell'indennità e i diversi benefici normativi ed economici alla ricollocazione dei lavoratori. Ne emerge un quadro complesso che vale la pena esaminare, benché la mobilità sia stata abrogata dalla l. n. 92 del 2012 e sia destinata a scomparire dal 1° gennaio 2017; infatti, la residua attualità di essa e le conseguenze della sua abrogazione, oltre all'inevitabile contenzioso, rendono ancora attuale la riflessione sulla fattispecie che ha rappresentato il baricentro delle tutele nei processi di espulsione delle eccedenze di personale e la cui scomparsa non sarà priva di conseguenze per i singoli lavoratori e per i soggetti sindacali.</p>	<p>The paper analyzes the various aspects relating to placement on mobility which follows the inclusion in the list of mobility, the perception of the allowance and the various regulatory and economic benefits to the relocation of workers. What emerges is a complex picture that is worth examining, although mobility has been repealed by l. n. 92 of 2012 and is going to disappear from 1 January 2017; in fact, the residual current of it and the consequences of its repeal, in addition to the inevitable litigation, make it even current reflection case that has been the focus of safeguards in the expulsion of surplus staff and whose disappearance will not be without consequences for individual workers and for those unions.</p>
Ammortizzatori sociali – Mobilità – Eccedenze di personale	Social safety nets- Mobility – Surplus staff

SOMMARIO. Premessa. – SEZIONE PRIMA: 1. La mobilità: presupposti causali e funzione. – 2. L'evento protetto: la disoccupazione. – 3. I soggetti protetti. – 4. L'iscrizione nelle liste di mobilità. – 4.1. I soggetti iscrivibili. – 4.2. Le esclusioni. – 5. Decadenza dalle liste di mobilità: la condizionalità. – 6. Il trattamento (indennità) di mobilità: durata e importo. – 7. La mobilità lunga. 8. Il finanziamento dell'indennità di mobilità. – SEZIONE SECONDA: 9. Gli incentivi alla ricollocazione dei lavoratori in mobilità. – 10. Gli incentivi economici: l'incentivo ad intraprendere un'attività autonoma o associarsi in cooperativa. – 10.1. Segue. L'incentivo alla ricollocazione lavorativa (lavoro subordinato). – 11. Gli incentivi normativi: il diritto di precedenza. – 12. Gli incentivi per il datore di lavoro che assume gli iscritti nella lista di mobilità. – 12.1. Segue. La ricollocazione tramite le agenzie di somministrazione – 12.2 Segue. La ricollocazione con il contratto di apprendistato. – SEZIONE TERZA: – 13. La mobilità in deroga: il quadro normativo di riferimento – 14. L'abrogazione della mobilità (e di tutti gli ammortizzatori) in deroga. – 15. Considerazioni conclusive.

Premessa. - La storia infinita degli ammortizzatori sociali tra riforme attese (l'*incipit* di ogni intervento in materia periodicamente emanato era *'In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali'*) e aspettative disattese è approdata fino alla legge n. 92/2012¹.

Quest'ultima, lungi dall'attuare l'agognata riforma sistematica della materia, stante l'esiguità delle risorse finanziarie a disposizione ed anzi, pressata dall'urgenza di risparmiarne più che spenderne, ha solo in parte realizzato i propositi iniziali.

Infatti, l'ambizione di introdurre una tutela di tipo universalistico non ha trovato compiuta realizzazione nell'Assicurazione per l'impiego (ASPI) dalla quale, peraltro, rimangono completamente esclusi i disoccupati e poco tutelati anche i lavoratori discontinui.

In ogni caso, accantonata l'idea radicale della soppressione della cassa integrazione guadagni (che avrebbe risposto alla medesima logica egualitaria), quell'aspirazione universalistica, in virtù della quale si è voluto ridurre quando non eliminare le prestazioni di sostegno al reddito di tipo particolaristico, ha travolto la mobilità (oltre a quest'ultima, si pensi alle sorti l'indennità di disoccupazione non agricola ordinaria e a requisiti ridotti, l'indennità di disoccupazione speciale per l'edilizia e della cassa integrazione straordinaria per i dipendenti di imprese assoggettate, *ex art. 3 della l. n. 223 del 1991, a procedure concorsuali*)².

Ora, poiché, dalla l. n. 223/1991 in poi, la mobilità ha rappresentato il baricentro delle tutele nei processi di espulsione delle eccedenze di personale, la sua abrogazione non poteva essere traumatica né sarà indolore.

¹ Sulla 'riforma' degli ammortizzatori sociali, v. D. GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, in sez. I, *Profili di carattere generale*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI - F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, v. VI, Padova, Cedam, 2012, pp. 611 ss.; ID., *Il sistema pubblico di tutela della disoccupazione*, in P. CHIECO, (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Cacucci, Bari, 2013, pp. 437 ss.; G. FERRARO, *Ammortizzatori sociali e licenziamenti collettivi nella riforma del mercato del lavoro*, su www.W.P.C.D.L.E. 'MassimoD'antona'.it, 2012, 143, 3; M. CINELLI, *Gli ammortizzatori sociali nel disegno di riforma del mercato di lavoro*, *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2, 2012, pp. 227 ss.; ID., *Il welfare tra risparmio e razionalizzazione. Gli interventi di riforma 2011-2012 su pensioni e ammortizzatori sociali*, in M. CINELLI-G. FERRARO-O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2013, pp. 393 ss.; G. SIGILLÒ MASSARA, *La tutela del reddito nel d.d.l. di riforma del mercato del lavoro. Uno sguardo d'insieme*, *Mass. Giur. Lav.*, 7, 2012, pp. 587 ss.; O. BONARDI, *La riforma degli ammortizzatori sociali*, in M. FEZZI-F. SCARPELLI, (a cura di), *Guida alla riforma Fornero*, su Wikilabour.it; S. SPATTINI- M. TIRABOSCHI- J. SCHÖTL, *Il nuovo sistema di ammortizzatori sociali*, in M. MAGNANI - M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, pp. 341 ss.; S. RENGÀ, *La riforma degli ammortizzatori sociali*, in *Lav. Dir.*, 2012, pp. 633 ss.; A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, Torino, 2012, pp. 97 ss.; una riflessione più generale è di E. GRAGNOLI, *Gli strumenti di tutela del reddito di fronte alla crisi finanziaria*, in *Giorn. Dir. Lav. Relegge Ind.*, 4, 2012, pp. 573 ss.

² Così, E. GHERA, *Le finalità della riforma del mercato del lavoro Monti-Fornero*, in CHIECO, (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, cit., pp. 21 ss.

Infatti, la l. n. 92/2012 ha previsto che la mobilità scompaia definitivamente solo dal 1° gennaio 2017 (potrà protrarsi sino al 2018 per i lavoratori ultracinquantenni in virtù dell'art. 2, co. 46, let. d) n. 2)³.

Quanto agli effetti, possiamo osservare che con l'abrogazione della mobilità, viene sottratta alla dialettica delle parti ogni 'contropartita' ai licenziamenti, sottraendo al soggetto sindacale il ruolo sin qui esercitato⁴. Ed ancora, la mancanza dei benefici connessi alla mobilità unitamente all'allungamento dell'età pensionabile è destinata ad incidere ulteriormente su quei soggetti di età avanzata che potrebbero rimanere senza lavoro e senza alcuna forma di accompagnamento alla pensione.

Entrambi questi elementi, la residua vigenza dell'istituto e le conseguenze della sua abrogazione, oltre all'inevitabile contenzioso, rendono ancora attuale la riflessione sull'istituto.

Sezione prima

1. – L'art. 4 della legge n. 223 del 1991 non fornisce alcuna nozione di (trattamento di o lavoratore in) mobilità; la norma, però, non prima di aver individuato il proprio ambito di applicazione, precisa in quale caso sia possibile avviare la procedura di mobilità al termine alla quale consegue, ove posseduti i requisiti previsti dalla legge, l'iscrizione dei lavoratori nella relativa lista e, in molti casi, la percezione dell'indennità⁵.

³All'uopo, l'art. 2, commi 71, 72 e 73 della legge n. 92/2012 ha previsto l'abrogazione di tutte le disposizioni riguardanti il trattamento di mobilità. Vengono abrogati: l'art. 5, commi 4, 5 e 6 dell'art. 5 della legge n. 223/1991 (contribuzione); gli artt. 6 (lista di mobilità), 7 (indennità di mobilità), 8 (collocamento dei lavoratori in mobilità) e 9 (cancellazione dalla lista di mobilità) della legge n. 223/1991.

⁴In questo senso, G. FERRARO, *I licenziamenti collettivi nella riforma del welfare*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 3, 2013, pp. 545 ss. Benché condivisibile questa posizione, si deve osservare che nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, co. 9, della legge n. 223/1991, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui all'art. 2 co. 31 (una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni) è moltiplicato per tre volte. Quindi, anche per l'ASpI è previsto ed anzi incentivato l'intervento sindacale.

⁵Sulla mobilità, in generale, v. E. BALLETTI, *Indennità di mobilità*, in G. FERRARO-F. MAZZIOTTI-F. SANTONI (a cura di), *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro. Commento sistematico alla legge 223/1991*, Jovene, Napoli, 1992, pp. 167 ss.; M. MISCIONE, *L'indennità di mobilità. Legge 223/1991 e legge 236/1993*, Jovene, Napoli, 1993; M. PAPALEONI - R. DEL PUNTA - M. MARIANI, (a cura di), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, Cedam, 1993; S. BELLOMO, *La gestione delle eccedenze di personale*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, Torino, 1996, I, pp. 23 ss.; S. GIUBBONI, *La tutela del lavoratore in mobilità*, in M. MISCIONE (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro, Commentario*, Cedam, Padova, 2007, III, pp. 595 ss.; da ultimo, S. RENGA, *Vecchi ammortizzatori sociali a prova di riforma*, in M. CINELLI-G. FERRARO - O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., pp. 543 ss.

Infatti, l'art. 4 cit. stabilisce che possa accedere alla procedura di mobilità l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale (d'ora innanzi CIGS). Dunque, salvo eccezioni, l'ambito di applicazione dell'art. 4 cit. coincide con quello fissato dall'art. 1 della stessa l. n. 223 per la CIGS alla quale possono accedere soltanto le imprese dell'Industria (e quella alle quali sia stato esteso il trattamento) che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta di cui al successivo co. 2⁶. Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, tale requisito deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo decorrente alla data del predetto trasferimento.

Inoltre, viene specificato che la facoltà di avviare la procedura di mobilità è subordinata alla valutazione dell'impresa – durante il programma *ex art. 1 cit.* – di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative.

Dunque, l'art. 4 fissa una consequenzialità cronologica e logica tra la procedura per la CIGS e quella per la mobilità. Ne discende che alla mobilità si può accedere, ai sensi dell'art. 4 cit., solo dopo aver già utilizzato il trattamento di CIGS e quest'ultimo si sia rivelato non idoneo alla risoluzione del problema occupazionale dell'impresa.

Al trattamento di mobilità, tuttavia, si può accedere ai sensi degli artt. 16 e 24 della l. n. 223 del 1991, anche senza l'utilizzo preventivo della CIGS, nel caso in cui l'impresa, rientrando nel campo di applicazione della CIGS, che occupi più di quindici dipendenti, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intenda effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia⁷.

⁶ Tra le eccezioni, v., ad esempio, i dipendenti delle imprese radiotelevisive private ai quali è stata temporaneamente esteso il trattamento di integrazione salariale straordinario previsto dall'art. 35, legge 5 agosto 1981, n. 416 e non il trattamento di mobilità a causa della speciale normativa di cui agli artt. 7, d.l. 20 maggio 1993, n. 148 (conv. in legge 19 luglio 1993 n. 236) e 2 d.l. 14 giugno 1996, n. 318 (conv. in legge 29 luglio 1996, n. 402); oppure il contrario: si è riconosciuto il trattamento di mobilità e non anche quello di CIGS alle imprese autoferrotranviarie in concessione e a quelle di trasporto pubblico *ex art. 6.co. 17 bis* della legge n. 236/1993.

⁷ Su questo aspetto è intervenuta una norma di interpretazione autentica contenuta nell'art. 8 co. 4 legge n. 236 del 1993 secondo la quale l'art. 24 co. 1, ult. periodo [*Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione*'], deve essere interpretato nel senso che la facoltà di collocare in mobilità i lavoratori di cui all'art. 4 comma 9 della stessa legge deve essere esercitata per tutti i lavoratori oggetto della procedura di mobilità entro centoventi giorni dalla conclusione della procedura medesima, salva diversa indicazione nell'accordo sindacale di cui all'art. 4 comma 9 medesimo.

Quindi, si può concludere che il diritto al percepimento dell'indennità di mobilità è connesso alla fruizione della CIGS oppure (alla sua astratta fruibilità) e alla riduzione del personale.

A questo proposito, si deve sottolineare che l'art. 24, correla la sussistenza della causale «in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro», all'elemento numerico, e cioè (all'intenzione di procedere) a cinque licenziamenti, a quello temporale (nell'arco di centoventi giorni), nonché a quello spaziale (in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia). Questi ultimi requisiti, invero, hanno finito per prevalere sulla causale determinando, sovente, una sostanziale sovrapposizione tra licenziamenti collettivi e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo *ex art. 3 della l. n. 604 del 1966*⁸.

Fatte queste precisazioni, dal combinato disposto degli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 si desume che, attraverso la procedura di mobilità e il relativo trattamento, si assistono i lavoratori eccedenti che, quindi, sono da considerare espulsi, a tutti gli effetti, dall'impresa.

Ed infatti, almeno nelle sue intenzioni, il disegno della legge n. 223 del 1991 appare chiaro. Da una parte, vi sono i trattamenti di cassa integrazione per far fronte ad eventi che, temporanei (ordinaria) o strutturali (straordinaria), sono comunque 'reversibili' e dall'altro c'è il trattamento di mobilità che implica la irreversibilità della situazione di eccedenza⁹.

⁸ Sulla sovrapposizione, dal punto di vista delle causali, tra l'ipotesi del g.m.o. *ex art. 3 legge n. 604/1966* e quella della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro *ex art. 24 legge n. 223/1991*, si vedano: DEL PUNTA, *I licenziamenti collettivi*, cit., pp. 241; U. CARABELLI, *I licenziamenti per riduzione di personale*, *Giornale dir. Lav.*, 1994, pp. 213; ID., *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, in Aa.Vv., *I licenziamenti per riduzione del personale in Europa*, Cacucci, Bari, 2001, pp. 201 ss.; F. SCARPELLI, *La nozione e il controllo del giudice*, *Quaderni dir. lav. relege ind.*, 1997, pp. 34; P. CHIECO, *I licenziamenti. III) Licenziamenti collettivi*, EGT, volegge XIX, Roma, 1998, pp. 1; O. MAZZOTTA, *I licenziamenti*, Giuffrè, 1999, pp. 635; M. T. CARINCI, *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato*, Cedam, Padova, 2005; *contra* P.G. ALLEVA, *Presente e futuro dei licenziamenti per ragioni economico-produttive*, *Riv. Giur. Lav.*, 2006, I, pp. 65; C. FALERI, *L'adattamento efficiente della norma ai mutamenti del mercato del lavoro: il caso dei licenziamento per ragioni economiche*, in *Riv.it.dir.lav.*, 2011, 2, pp. 291 ss. spec. 296-297; da ultimo, sul punto, alla luce della legge n. 92/2012, v. P. ALBI, *Licenziamenti collettivi*, in M. CINELLI-G. FERRARO- O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., pp. 310 ss.; V. FERRANTE, *Modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi*, in M. MAGNANI - TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma*, 2012, cit., pp. 279 ss.; U. CARABELLI - S. GIUBBONI, *Il licenziamento collettivo*, in CHIECO, (a cura di), cit., pp. 391 ss.; FERRARO, *I licenziamenti collettivi nella riforma del welfare*, cit., pp. 545 ss.

⁹ Sul punto, cfr. MISCIONE, *L'indennità di mobilità. Legge 223/1991 e legge 236/1993*, cit., 1993, pp. 28; M. PERSIANI, (a cura di) *Commentario alla legge n. 23 luglio 1991, n. 223*, in *Nuove leggi civili comm.*, 1994, 951 ss.; A. VISCOMI, *Commento all'art. 7*, in M. PERSIANI (a cura di), *Commentario alla legge 23 luglio 1991, n. 223*, in *Nuove leggi civili comm.*, 1994, pp. 951 ss., spec. p. 955; D. GOTTARDI, *Legge e sindacato nelle crisi occupazionali*, 1995, Cedam, Padova, p. 93 ss.; GIUBBONI, *La tutela del lavoratore in mobilità*, cit., spec. 595; D. GAROFALO, *La cassa integrazione guadagni*, in M.

La mobilità, infatti, è stata introdotta proprio per ovviare all'utilizzo abnorme della CIGS diventato, nel tempo, strumento improprio di tutela contro la disoccupazione¹⁰.

Invero, tale tendenza si è registrata anche dopo l'emanazione della legge n. 223 del 1991 dal momento che si sono stratificati nel tempo una serie di provvedimenti che, estendendo oltremodo il ricorso alla CIGS in nome di situazioni emergenziali, hanno, di fatto notevolmente attenuato la portata della riforma; tuttavia, non può considerarsi snaturato l'impianto originario¹¹.

Seppure con queste precisazioni, si può dire che l'indennità di mobilità sostituendo, in virtù dell'abrogazione espressa contenuta nell'art. 16 co. 4 della legge n. 223/1991, il trattamento di disoccupazione speciale istituito dall'art. 8 della legge n. 1115 del 1968¹², sia divenuta il trattamento previdenziale cardine contro la disoccupazione¹³.

2. – L'evento protetto dal trattamento di mobilità è, dunque, la disoccupazione che derivi da situazioni di eccedenza di personale¹⁴.

A questo punto, è opportuno soffermarsi sulla polisemia del termine disoccupazione.

MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, volvege IV, tomo II, in M. PERSIANI – F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2012, pp. 2043 ss.; E' critico, con riferimento alla prassi, F. LISO, *I trattamenti di disoccupazione. Riflessioni critiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, I, pp. 337 ss., spec. p. 343.

¹⁰ M. CINELLI, *Un nuovo trattamento « privilegiato » di disoccupazione»: l'indennità di mobilità*, in *Giust. civ.*, 1991, II, cc. 479 ss.; BALLETTI, *Indennità di mobilità*, cit., pp. 167 ss., spec. p. 190; 2003.

¹¹ cfr., prima dell'emanazione della legge n. 223/81991, LEGGE MARIUCCI, *I licenziamenti «impossibili»: crisi aziendale e mobilità del lavoro*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1979, pp. 1360.; F. LISO, *La galassia normativa dopo la legge 223/1991*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 1997, pp. 1 ss.

¹² Effettua una comparazione tra il trattamento di mobilità e quello di disoccupazione speciale F. LISO, *Mercato del lavoro: il ruolo dei poteri pubblici e privati nella legge 223/1991*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1993, I, 3 ss.

¹³ Così, GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, cit., pp. 611 ss.; nonché GIUBBONI, *La tutela del lavoratore in mobilità*, cit., pp. 595-596. Da ultimo, G. FERRARO, *I licenziamenti collettivi nella riforma del welfare*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 3, 2013, p. 556 ss.

¹⁴ Per una disamina completa sulle nozioni di disoccupazione, soprattutto con riferimento alle diverse nozioni utilizzate per individuare i percettori dei trattamenti di sostegno al reddito o i fruitori delle politiche attive si legga, GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, cit., p. 582 ss.; spec., p. 589; ID., *L'accertamento della disoccupazione*, in C. LAGALA, *Part-time, disoccupazione e ammortizzatori sociale*, Milano, 2004, pp. 101 ss.; P. BOZZAO, *Dal «lavoro» alla laboriosità. Nuovi ambiti della protezione sociale e discontinuità occupazionale*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2003, pp. 535 ss.; S. SPATTINI, *Il nuovo sistema di ammortizzatori sociali dopo la legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 171; A. OLIVIERI, *Condizionalità ed effettività nella legge n. 92/2012*, in P. CHIECO, (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, Bari, pp. 647 ss.

Infatti, in generale, l'art. 1, co. 2, let. c) del d.lgs. 181/2000 c) oggettivizza lo stato di disoccupazione definendola, ad ogni effetto, quale «...condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti»¹⁵; si espunge, così, il riferimento all'involontarietà della perdita del lavoro ma si riconnette lo stato di disoccupato alla condotta del soggetto in cerca di occupazione¹⁶.

Invece, il trattamento di mobilità è riservato, come appena detto, a quei soggetti che versino in una situazione di disoccupazione non solo involontaria *sic et simpliciter*, bensì conseguente ad un evento particolare.

Infatti, soggetti protetti sono coloro divenuti disoccupati in seguito a vicende 'collettive' e, cioè, i lavoratori espulsi all'esito di una complessa procedura avviata dalle imprese ammesse alla CIGS o da quelle che, pur rientrando nel campo di applicazione della CIGS, non vi facciano ricorso, procedendo, direttamente, al licenziamento collettivo per riduzione di personale.

¹⁵ L'art. 45, co. 3 del r.d.l. n. 1827/1935, invece, enfatizzando il carattere dell'involontarietà, riconosceva l'indennità di disoccupazione '*nei casi di disoccupazione involontaria per mancanza di lavoro*'. Invero, tale nozione è stata sostituita da quella contenuta nell'art. 34, co. 5 della legge 448/1998 che tutela la '*mancanza di occupazione*'.

¹⁶ Si deve sottolineare che la polisemia del termine disoccupazione deriva dai tanti significati di essa adottati a livello normativo. Infatti, osserviamo la duplicazione e la non sovrapponibilità della nozione di disoccupazione ai fini del percepimento degli ammortizzatori sociali su quella ai fini delle politiche attive. Si pensi, alle dichiarazioni di immediata disponibilità *ex art. 19 co. 10 del d.l. n. 19 del 2010* e quella *ex art. 2 del d.lgs. 181 del 2000*. Infatti, quest'ultima veniva rilasciata ai servizi competenti dai lavoratori privi di occupazione ed era condizione necessaria per l'acquisizione dello *status* di disoccupato. Invece, la dichiarazione *ex art. 19 cit.* per la prestazione previdenziale doveva essere rilasciata all'INPS da tutti i destinatari di un trattamento di sostegno al reddito, e, perciò, non soltanto dai lavoratori disoccupati, ma anche dai lavoratori sospesi che abbiano diritto ad una misura di sostegno al reddito. Viceversa, non era richiesta a lavoratori disoccupati che non abbiano diritto al beneficio. Quindi, un lavoratore privo di occupazione che intendesse acquisire lo stato di disoccupato doveva prima rilasciare ai servizi competenti dichiarazione di immediata disponibilità ai sensi del d.lgs. n. 181 del 2000. Se il lavoratore aveva i requisiti per l'ottenimento di un qualunque trattamento di sostegno al reddito, poteva accedervi soltanto sottoscrivendo anche la dichiarazione di disponibilità al lavoro *ex d.l. n. 185 del 2008*. Invece, un lavoratore ancora titolare di un rapporto, però sospeso, non avrebbe dovuto presentare la dichiarazione di immediata disponibilità *ex d.lgs. n. 181 cit.*, poiché ancora occupato, dovendone rilasciare dichiarazione di disponibilità ad un percorso di riqualificazione professionale ai sensi del d.l. 185. Ora, nella logica delle semplificazioni delle procedure per l'acquisizione dello stato di disoccupato, l'art. 4, co. 38, della legge n. 92 del 2012 prevede che, almeno con riferimento all'ASPI, la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa può essere resa direttamente all'INPS (e non più al servizio competente per territorio) che eroga altresì la prestazione previdenziale, cfr. V. PASQUARELLA, *Gli interventi di raccordo tra politiche attive e passive*, in CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92, cit.*, pp. 639 ss., spec. P. 642.

3. – Se questa è la condizione oggettiva che dà luogo alla fruizione del trattamento di mobilità, i soggetti beneficiari devono essere dipendenti di imprese diverse da quelle edili (rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale) con qualifica di operaio, impiegato o quadro, qualora possano far valere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine¹⁷.

Dunque, i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato espulsi a seguito della procedura collettiva *ex lege* n. 223, vengono messi in mobilità. Con tale espressione si vuole fare riferimento all'iscrizione nelle liste¹⁸, alla percezione della relativa indennità e all'accesso ad una serie di istituti finalizzati ad agevolarne il reingresso nel mercato del lavoro¹⁹.

4. – Una volta terminata la procedura di mobilità (o di licenziamento collettivo), viene comunicato il recesso al singolo lavoratore per il quale si avvia un percorso finalizzato a reperire una nuova occupazione, assistito dalla percezione di un trattamento di sostegno al reddito il più cospicuo tra quelli esistenti per durata ed entità.

Tale processo prende le mosse, appunto, dall'iscrizione nella lista di mobilità alla quale si accede previa compilazione di una scheda che contiene tutte le informazioni utili per individuare la professionalità, la preferenza per una mansione diversa da quella originaria e la disponibilità al trasferimento sul territorio art. 9 della l. n. 223/1991).

Invero, la gestione della lista di mobilità e dei soggetti in essa iscritti ha risentito, inevitabilmente, della riforma della disciplina del mercato del lavoro e del passaggio

¹⁷ V. circ. INPS, n. 30, del 2 marzo 2012 che, a proposito dei lavoratori che, continuando a prestare la stessa attività per il medesimo appaltante, transitino da una impresa all'altra per successione di appalti, ha previsto che la loro anzianità aziendale – ai soli fini della concessione dell'integrazione salariale e della indennità di mobilità, anche in deroga alla normativa ordinaria – deve essere valutata cumulando i periodi prestati alle dipendenze delle diverse imprese appaltatrici, anche nell'ipotesi in cui non sussista la fattispecie del trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 c.c.; sullo stesso argomento, anche circ. Min. lav. n. 5 dell'11 febbraio 2011.

¹⁸ Preferisce parlare di lista di mobilità anziché di liste di mobilità, E. BALLETTI, *Cancellazione del lavoratore in mobilità*, in G. FERRARO-F. MAZZIOTTI-F. SANTONI, *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro. Commento sistematico alla legge 223/1991*, cit., pp. 221 ss.

¹⁹ Cfr F. LISO, *La galassia normativa dopo la legge 223/1991*, pp. 1 ss., spec. p. 53; A. GIUDICI, *Commento all'art. 6*, in M. PERSIANI (a cura di), *Commentario alla legge 23 luglio 1991, n. 223*, in *Nuove leggi civili comm.*, 1994, pp. 944 ss., spec. p. 945; ancora GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, cit., 638, che parla di un 'vero e proprio statuto protettivo del lavorator in esubero'.

dal sistema (pubblico e monopolistico) del collocamento ad un sistema integrato di servizi (pubblici e privati) volti a favorire la migliore occupazione dei lavoratori²⁰.

La disciplina vigente, inoltre, deve essere considerata anche alla luce del nuovo riparto di competenze tra Stato e Regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro derivante dalla riforma costituzionale attuata dalla l. Cost. n. 3 del 2001; ed infatti, le competenze sulla gestione e tenuta della lista di mobilità, che pure registrano delle differenze a seconda della regione, spetta, generalmente, alla Commissione regionale per l'Impiego che cura l'approvazione delle liste di mobilità e alle Amministrazioni provinciali che si occupano, invece, della gestione vera e propria delle liste attraverso i centri per l'Impiego ai quali compete la redazione della scheda professionale.

Alla riforma dei soggetti preposti all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, contestualmente, si è accompagnata una radicale riforma anche degli strumenti funzionali al collocamento pubblico. Infatti, vi è stata l'eliminazione del libretto di lavoro, delle liste di collocamento e, quindi, dell'iscrizione ad esse da parte dei lavoratori disoccupati o inoccupati. Sono state introdotte, invece, in sostituzione, la scheda anagrafico-professionale²¹ e la dichiarazione di disponibilità²². Ebbene, proprio a partire da quest'ultima dichiarazione, il soggetto acquista lo stato di disoccupato *ex art. 9* della l. n. 223 e viene iscritto nella lista di mobilità.

In realtà, per quanto riguarda i lavoratori in mobilità, era già prevista la compilazione della scheda con i dati anagrafici e professionali che costituisce, così, l'antecedente proprio della strumentazione predisposta con la riforma dei Servizi per l'impiego che ha determinato il superamento della disciplina specifica contenuta nella l. n. 223/1991.

²⁰ In attuazione della delega conferita dalla legge n. 59 del 15 marzo 1997, il Governo ha emanato il d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 con cui si decentrano i compiti e le funzioni del collocamento. Con il d.lgs. n. 181 del 21 aprile 2000 si ridefinisce l'ambito soggettivo degli interventi di sostegno all'occupazione e, in particolare, i requisiti individuali dei soggetti svantaggiati. Il d.lgs. n. 297 del 19 dicembre 2002 è intervenuto, in seguito, a modificare il d.lgs. n. 181/2000, trasformando, peraltro, l'intera materia in disposizioni di principio per le Regioni. In ultimo, è intervenuto il d.lgs. 276/2003 che ha istituito la Borsa nazionale del lavoro e ha prevista una nuova disciplina per l'attività di mediazione da parte dei soggetti privati. Sull'argomento, V. FILÌ, *Politiche attive e servizi per l'impiego*, in F. CARINCI, M. MISCIONE, (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero, (Legge 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, Dir., Prat., lav., 2012, supplegge al n. 33, pp. 192 ss.; M. RICCI, *Servizi per l'impiego: analisi e prospettive alla luce della legge n. 92/2012*, in CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, cit., pp. 623 ss.; Cfr., più nello specifico, P.A. VARESI, *Istituzioni pubbliche, parti sociali, mobilità del lavoro: gli accordi ed i protocolli in tema di ricollocazione dei lavoratori eccedenti*, in *Riv. giur. lav.*, 1993, I, p. 167.

²¹ V. d.p.r. n. 442/2000.

²² V. D.lgs. n. 181/2000.

4.1. – Per dar conto compiutamente di tutti i soggetti che hanno diritto ad iscriversi nella lista di mobilità, occorre fare riferimento ad un composito quadro normativo stratificatosi dopo la l. n. 223 del 1991.

Infatti, la l. n. 223 prevede che vengano iscritti nella lista di mobilità a) i dipendenti da imprese che siano state ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale e che non abbiano la possibilità, nel corso di attuazione del programma di intervento, di reinserire tutti i lavoratori sospesi o di utilizzare misure alternative *ex art. 4, comma 1, della l. n. 223 del 1991*; e b) i dipendenti da imprese, soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, che vengano licenziati a seguito di procedure concorsuali *ex art. 3, comma 3, n. 223 del 1991*; c) i dipendenti da imprese che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza della riduzione, cessazione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva ovvero in unità produttive ubicate nel territorio della stessa provincia (artt. 24 della l. n. 223 del 1991 e 4 del d.l. n. 148/1993); d) i lavoratori licenziati da imprese edili ed affini ai sensi dell'art. 11, co. 2 della l. n. 223 del 1991.

Tra gli aventi diritto vanno ricompresi i lavoratori a domicilio subordinati legati da rapporto continuativo con l'impresa che ha esperito la procedura di mobilità. Infatti, per questi lavoratori, l'art. 8 della l. n. 877 del 1973 prevede l'esclusione dalla prestazioni di integrazione salariale, rimanendo, invece, applicabili, le altre prestazioni previdenziali comprese quelle contro la disoccupazione come, peraltro, previsto, dall'art. 7 co. 12 della l. n. 223 del 1991.

Hanno diritto all'iscrizione nella lista i lavoratori frontalieri *ex art. 4 co. 4 della legge n. 147 del 1997* (che hanno diritto al trattamento speciale di disoccupazione) nonché i lavoratori del settore aereo *ex art. 1-bis della l. n. 291 del 2004* (v. circ. INPS 26 marzo 2009).

Le categorie dei soggetti appena elencati godono della indennità di mobilità; vi sono, però, altri soggetti che vengono iscritti nella lista di mobilità senza indennità ma destinatari delle agevolazioni per l'assunzione previsti dall'art. 8 della l. n. 223/1991.

Ed infatti, a partire dal 1993, con provvedimenti aventi efficacia limitata nel tempo, reiterati di anno in anno sino al 31.12.2012, potevano iscriversi alla lista di mobilità senza aver diritto alla relativa indennità i lavoratori licenziati da imprese, anche artigiane e cooperative di produzione e lavoro che occupano anche meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, quale risulta dalla comunicazione dei motivi avvenuta ai sensi dell'art. 2 della l. n. 604 del 15 luglio 1966²³.

²³ V. l'art. 4, co. 1 del d.l. n. 148/1993, conv. in legge n. 236/1993 e come ultima reiterazione, v. art. 33, co. 23 della legge n. 183/2010.

In ultimo, l'art. 1 co. 1 e co. 2 del d.lgs. 110 dell'8 aprile 2004, rispettivamente, inserendo il co. 1 *bis* e sostituendo il co. 2 dell'art. 24 della l. n. 223/1991 ha previsto l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati da datori di lavoro non imprenditori anche nel caso in cui intendano cessare l'attività, senza diritto, però, all'indennità di cui all' articolo 7²⁴.

Esclusi dal campo di applicazione dell'art. 24 sono i dipendenti di imprese edili nel caso di fine lavoro²⁵; i lavoratori impegnati in attività saltuarie e stagionali e i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. E' evidente che il carattere temporaneo di queste attività e l'instabilità del rapporto di lavoro determina l'esclusione dell'eccedenza di personale dalla quale scaturisce la speciale tutela della mobilità²⁶.

Vengono (irragionevolmente) esclusi dalla lista di mobilità anche gli apprendisti, ora, invece destinatari dell'Assicurazione per l'Impiego *ex art.* 2, co. 2 della l. 92/2012.

Sono, altresì, esclusi i lavoratori assunti da datori di lavoro domestico.

²⁴ L'inclusione dei dipendenti di datori di lavoro non imprenditori, originariamente esclusi dall'iscrizione, è conseguente alla risposta del Ministero del Lavoro dell'8 marzo 2011 all'Interpello n. 10 dell'8 marzo 2011 – presentato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito alla possibilità di iscrivere nella lista di mobilità lavoratori licenziati da studi professionali individuali – che riconosce a questi dipendenti il diritto dell'iscrizione in lista, richiamandosi alla nozione ampia di impresa che si rinviene nella giurisprudenza della Corte di Giustizia europea. Si consideri che la questione si è posta anche per quanto riguarda i lavoratori extracomunitari; in risposta ad un'istanza di interpello in merito alla possibilità di iscrizione dei lavoratori stranieri in attesa di rinnovo del permesso di soggiorno per lavoro subordinato nell'elenco anagrafico o nelle liste di mobilità dei Centri per l'impiego, il Ministero del Lavoro, con interpello n. 19 del 2007, si è espresso nei termini seguenti: « ... i cittadini stranieri in attesa della conclusione delle pratiche per il rinnovo del permesso di soggiorno possono contare “sulla piena legittimità del soggiorno stesso e sul godimento dei diritti ad esso connessi” a condizione che la domanda di rinnovo venga presentata prima della scadenza del permesso di soggiorno o entro sessanta giorni e che sia stata verificata la completezza della documentazione e sia stata rilasciata dall'ufficio la relativa ricevuta. Pertanto, in presenza di queste condizioni, lo straniero in possesso del permesso di soggiorno, ancorché scaduto e della ricevuta di presentazione della richiesta di rinnovo potrà continuare a godere dei diritti ad esso connessi tra cui quello di ottenere l'iscrizione all'elenco anagrafico o nelle liste di mobilità ...».

²⁵ L'attività edile, a differenza della altre attività manifatturiere che hanno una consistenza numericamente stabile di dipendenti, si caratterizza per la varietà di specializzazione dei lavori, all'esaurimento di ciascuno dei quali viene meno la necessità dei lavoratori ad essi adibiti. L'impresa edile quindi, accanto ad un nucleo stabile di dipendenti, assume i lavoratori che vengono licenziati una volta ultimati i lavori. Il licenziamento di una pluralità di lavoratori nell'impresa edile, a differenza delle altre, non denota una crisi della stessa ma rientra nella normalità del suo esercizio. Per queste peculiari ragioni la legge n. 223 del 1991, come già l'accordo interconfederale del 5.5.1965 sui licenziamenti collettivi, esclude all'art. 24 il licenziamento per fine lavoro dalla disciplina dei licenziamenti collettivi.

²⁶ BOZZAO, *Dal «lavoro» alla «laboriosità. Nuovi ambiti della protezione sociale e discontinuità occupazionale*, cit., pp. 535 ss., spec. p. 571, ss.;

Si può, dunque, concludere che sono esclusi dalla lista di mobilità i lavoratori assunti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro è cessato per motivazioni diverse dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo, compresi la risoluzione consensuale e il superamento del periodo di comporto e i soggetti licenziati a seguito di sopraggiunta inidoneità fisica.

5. – Poiché l'iscrizione alla lista di mobilità dà diritto ai benefici economici e occupazionali (e, in alcuni casi, soltanto a questi ultimi), il legislatore richiede che il soggetto mantenga le condizioni che danno luogo a tale iscrizione, pena la cancellazione.

Invero, vi sono cause di cancellazione che, ormai comunemente, vengono individuate come fisiologiche e quelle patologiche²⁷.

Le prime si verificano quando il lavoratore: a) sia stato assunto con contratto a tempo pieno ed indeterminato (art. 9 co. 6 lett. a) l. n. 223 del 1991); b) si sia avvalso della facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità (art. 9 co. 6 lett. b); oppure quando c): sia scaduto il periodo di godimento dei trattamenti e delle indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16 (art. 9 co. 6 lett. c).

Come è evidente, le suddette cause sono connesse al fisiologico raggiungimento del fine o del limite per il quale è prevista la stessa iscrizione.

Le cause di cancellazione (*rectius* decadenza) c.d. patologiche derivano dalla violazione da parte dell'iscritto di quegli obblighi²⁸ imposti dalla legge come condizione per il godimento dei benefici accordatigli.

In altri termini, si è voluto promuovere un atteggiamento attivo da parte del lavoratore nella ricerca di una nuova collocazione nel mercato del lavoro; questo viene indicato con il termine di condizionalità²⁹ che ha trovato la sua sistematizzazione nell'art. 19 co. 10 del d.l. 185 del 29 novembre 2008 conv. in l. n. 2 del 28 gennaio 2009 (e successivo d.m. n. 46441 del 19 maggio 2009)³⁰.

²⁷ Questa distinzione si rinviene in BALLETTI, *Cancellazione del lavoratori in mobilità*, cit., pp. 221 ss.; MISCIONE, *L'indennità di mobilità*, Napoli, 1993; PAPALEONI, *La cassa integrazioni guadagni*, cit., 505 ss.; GIUBBONI, *La tutela del lavoratore in mobilità*, cit., 623 ss.; *La gestione del mercato del lavoro: un primo commento alla legge n. 223 del 1991*, in *Lav. inf.*, 1992, supplegge n. 12, spec. p. 47 ss. Da ultimo, GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, cit., 582 ss.

²⁸ Più propriamente oneri secondo S. GIUBBONI, *La tutela del lavoratore in mobilità*, cit., 624.

²⁹ Cfr. LEGGE ZOPPOLI, *Flexicurity e tutele*, Feltrinelli, Milano, 2012; GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, cit., 582 ss; v. anche S. SPATTINI, *La nuova condizionalità all'accesso ai trattamenti di sostegno al reddito: potenzialità e criticità nella prospettiva della riforma del sistema degli ammortizzatori*, *Dir. Relegge Ind.*, 2010, pp. 377 ss.; OLIVIERI, *Condizionalità ed effettività nella legge n. 92/2012*, cit., pp. 647 ss.

³⁰ V. le circolari attuative INPS del 22 ottobre 2010 n. 133 e Ministero del lavoro del 18 novembre 2010, n. 39.

L'art. 19 cit., ha, di fatto, recepito il meccanismo premiale/sanzionatorio anticipato dall'art. 9 della l. n. 223 del 1991, prevedendo che il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito sia subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale.

Ora, l'art. 19, co. 10 del d.l. 185/2008 è stato integralmente sostituito dall'art. 4, commi 40 - 47 della l. n. 92/2012.

Invero, la l. n. 92 del 2012 ha abrogato il precedente quadro normativo di riferimento composto dal combinato disposto dell'art. 9 della l. n. 223 del 1991, dell'art. 1-*quinques* del d.l. n. 249 del 2004, dell'art. 19 co. 10 del d.l. n. 185 del 2008 secondo cui la decadenza dal trattamento di mobilità e la cancellazione dalla lista era prevista nei seguenti casi: 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, ivi comprese le offerte provenienti dalle agenzie per il lavoro *ex art. 13, d.lgs. n. 276/2003*³¹.

L'art. 4, co. 40 ss. cit., in realtà, seguendo quanto già disposto dall'art. 19, co. 10 del d.l. 185/2008, riepiloga, aggiorna e generalizza per tutte le prestazioni di sostegno al reddito, le cause di decadenza, distinguendole a seconda che spettino in costanza di rapporto o una volta che questo sia cessato.

In particolare, ai sensi del co. 40, il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

Invece, il lavoratore destinatario dell'indennità di mobilità o di indennità o di sussidi, la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o di inoccupazione, decade dai trattamenti medesimi, ai sensi dell'art. 4, co. 41, quando: a) rifiuti di partecipare senza giustificato motivo ad una iniziativa di politica attiva o di attivazione proposta dai servizi competenti di cui all'articolo 1, comma 2, lettera g), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni, o non vi partecipi regolarmente; b) non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

³¹ L'art. 9, co. 2, legge n. 223/1991, prevedeva che la decadenza dai trattamenti indicati al precedente co. 1 e la cancellazione dalla lista di mobilità intervenisse quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore iscritto nella lista di mobilità si svolgessero in un luogo distante non più di cinquanta chilometri, o comunque raggiungibile in sessanta minuti con mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore.

La norma riformula anche la nozione di ‘congruità dell’offerta’³². Infatti, quest’ultima, ai sensi dell’art. 4, co. 41, si considera congrua 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 che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

Nei casi di cui ai commi 40, 41 e 42, il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito perde il diritto alla prestazione, fatti salvi i diritti già maturati.

In tutti gli altri casi sopra elencati, i servizi competenti (e non più i responsabili della attività formativa, le agenzie per il lavoro e i datori di lavoro), ai sensi dell’art. 4, co. 44 della l. n. 92/2012 comunicano direttamente all’Inps e, in caso di mobilità, al servizio per l’impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di detta comunicazione, l’Inps dichiara la decadenza dai medesimi, dandone comunicazione agli interessati.

Avverso il provvedimento di decadenza è ammesso ricorso al comitato provinciale di cui all’articolo 34 del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 639.

Vi è un’eccezione nel caso della lavoratrice che in congedo di maternità rifiuti l’offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l’avviamento a corsi di formazione professionale. In questo caso, il rifiuto non determina la decadenza dalla lista dal momento che vi è un espresso divieto di cancellazione³³.

³² Sul punto, v. P. PASCUCCI, *Servizi per l’impiego, politiche attive, stato di disoccupazione e condizionalità nella legge n. 92 del 2012*, Riv. Dir. Sic. Soc., 2012, pp., 453 ss, spec., 485; OLIVIERI, *Condizionalità ed effettività nella legge n. 92/2012*, cit., p. 647.

³³ V. l’art. 22, co. 7, d.lgs. n. 151/2001, ed ancor prima l’art. 6, co. 5, d.l. n. 148/1993, abrogato dall’art. 85, co. 2, lett. k), d.lgs. n. 151/2001. Per l’applicazione delle disposizioni in questione v. il d.m. 12 luglio 2007. Lo *status* di lavoratrice madre determina, ai sensi dell’art. 24, co. 7, d.lgs. n. 151/2001, l’applicazione delle disposizioni in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico di maternità anche ai casi di fruizione dell’indennità di mobilità di cui all’art. 7, legge n. 223/1991. A questo proposito, v. l’art. 54, co. 4, d.lgs. n. 151/2001. Si ricorda che l’art. 54, d.lgs. n. 151/2001, statuisce un generale divieto di licenziamento delle lavoratrici dall’inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Detto divieto, però, non opera nel caso di cessazione dell’attività dell’azienda cui la lavoratrice è addetta, in conseguenza del quale la lavoratrice ben potrà essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, ai sensi della legge n. 223/1991. Infine, si ricorda che il legislatore ha previsto il non computo dei periodi di congedo di maternità ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nella lista di mobilità di cui all’art. 7, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell’indennità di mobilità. I medesimi periodi, poi, si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell’indennità di mobilità: v. l’art. 22, co. 4, d.lgs. n. 151/2001, ed ancor prima l’art. 6, co. 4, d.l. n. 148/1993, abrogato dall’art. 85, co. 2, lett. k), d.lgs. n. 151/2001.

6. – Fermi i requisiti oggettivi e soggettivi analizzati, al lavoratore collocato in mobilità, spetta l'indennità di mobilità; essa è una prestazione previdenziale ed in particolare è un trattamento di disoccupazione destinato a soggetti sostanzialmente espulsi dall'organizzazione produttiva.

L'art. 7 della l. n. 223/1991 fissa la durata massima e la misura di essa; tuttavia, l'art. 2, co. 46 prevede un regime transitorio, dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016, fino alla totale abrogazione dell'indennità di mobilità, ridimensionando la durata massima del periodo di fruizione della stessa³⁴ nei seguenti termini anche alla luce della modifica apportata dall' articolo 46-*bis*, co. 1, lettera e), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83.

I) Lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2014:

1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevati a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni³⁵;

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: 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;

II) Lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015:

1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevati a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

³⁴ Precedentemente, la durata del trattamento di mobilità variava, innanzitutto, a seconda dell'età del soggetto beneficiario. Fino a 40 anni di età (non compiuti) la durata è di 12 mesi che si innalza a 24 se il beneficiario ha da 40 a 50 anni; 36 mesi se il lavoratore supera i 50 anni. Il graduale innalzamento della durata della prestazione era, come adesso, evidentemente connessa alla difficoltà, sempre maggiore con l'avanzamento dell'età, a trovare una ricollocazione occupazionale. La stessa *ratio* era all'origine dell'innalzamento della durata dell'indennità di mobilità nel caso in cui l'azienda presso la quale il lavoratore lavorasse – o, più correttamente, *il luogo permanente di lavoro* del beneficiario (sia situato) – fosse situata nel Mezzogiorno d'Italia, ex T.U. d.p.r. n. 218 del 6 marzo³⁴ 1978. Infatti, in quest'ultimo caso, la durata della prestazione era di 24 mesi, fino a 40 anni di età; 36 mesi se il beneficiario ha da 40 a 50 anni; 48 mesi se il lavoratore supera i 50 anni.

³⁵ Secondo circ. INPS 9 giugno 1974, n. 178, il requisito anagrafico deve essere posseduto all'atto di cessazione del rapporto e non, invece, durante il godimento dell'indennità. *Contra*, in giurisprudenza, Trib. Parma, 2 maggio 2002, in *Lav. giur.*, 2002, p. 1004, che estende l'indennità di mobilità anche a colui che maturerà tale età nel corso del godimento di tale prestazione che si trova in una situazione di difficoltà a reperire una nuova occupazione al pari di colui che abbia già compiuto (evidentemente qualche mese prima) il cinquantesimo anno d'età. In dottrina, A. VISCOMI, *Commento all'art. 7*, in M. PERSIANI (a cura di), *Commentario alla legge 23 luglio 1991, n. 223*, in *Nuove leggi civili comm.*, 1994, pp. 951 ss., spec. pp. 964, BALLETTI, *Indennità di mobilità*, cit., pp. 171-172.

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: dodici mesi, elevati a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

III) Lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016:

1) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 1: dodici mesi, elevato a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni;

2) lavoratori di cui all'articolo 7, comma 2: dodici mesi, elevati a diciotto per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni.

La consapevolezza dell'impatto dell'abrogazione dell'indennità di mobilità sull'attuale crisi occupazionale ha suggerito l'opportunità di un allungamento del periodo transitorio. Infatti, l'art. 46 *bis*, comma 1, lettera f), del D.L. 22 giugno 2012 n. 83 (conv. in l. 7 agosto 2012, n. 134) inserendo il comma 46 *bis* dell'art. 2 della l. n. 92/2012, ha previsto che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il 31 ottobre 2014, procede, insieme alle associazioni dei datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad una ricognizione delle prospettive economiche e occupazionali in essere alla predetta data, al fine di verificare la corrispondenza della disciplina transitoria di cui al comma 46 a tali prospettive e di proporre, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, eventuali conseguenti iniziative.

Rimane invariato l'art. 7 della l. n. 223/1991 nella parte riguardante la misura dell'indennità; la norma prevede che quest'ultima sia pari al 100% del trattamento CIGS (detratta una aliquota contributiva del 5.84%³⁶) per i primi dodici mesi, riducendosi, poi, progressivamente³⁷; infatti, la misura dell'indennità si riduce all'80% di quella CIGS dal tredicesimo mese in poi. Detto meccanismo – c.d. *decalage* – è previsto per incentivare i lavoratori a ricercare una nuova occupazione pressati dall'urgenza di procacciarsi una fonte di reddito adeguata³⁸.

³⁶ Riduzione prevista dall'art. 26 della legge n. 41 del 28 febbraio 1986.

³⁷ Su tale meccanismo si veda, F. LISO, *Gli ammortizzatori sociali. Percorsi evolutivi e incerte prospettive di riforma*, in P. CURZIO (a cura di), *Ammortizzatori sociali. Regole, deroghe, prospettive*, Cacucci, Bari, 2009, pp. 11 ss., spec. pp. 27; GIUBBONI, *La tutela del lavoratore in mobilità*, cit., p. 608; GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, cit., p. 658.

³⁸ Sul rapporto che intercorre tra i sussidi, di qualunque tipologia, e l'atteggiamento proattivo del beneficiario, c'è un'ampia letteratura. V., per esempio, G.C. GIANNELLI, *I flussi nel mercato del lavoro: le transizioni tra lavoro e non lavoro*, in C. DELL'ARINGA – C. LUCIFORA (a cura di), *Cap. III – I caratteri della disoccupazione*, cit., pp. 289 ss., spec. p. 304.

In ogni caso, l'indennità non può superare i massimali stabiliti annualmente³⁹, né può essere superiore all'importo della retribuzione percepita durante il rapporto di lavoro.

Sulla prestazione compete l'assegno al nucleo familiare.

L'art. 7 co. 3, 1° cpv. della l. n. 223 del 1991 prevedeva che l'indennità di mobilità fosse adeguata, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, in misura pari all'aumento della indennità di contingenza dei lavoratori dipendenti, analogamente a quanto disposto per il trattamento di CIGS in virtù dell'articolo unico della l. n. 427 del 1980.

Invero, tale meccanismo è stato al centro di un lungo ed articolato dibattito giurisprudenziale, approdato finanche innanzi alla Corte costituzionale. Infatti, con l'abolizione dell'indennità di contingenza nel frattempo intervenuta, l'art. 1 della legge n. 427 del 1980 – come sostituito dall'art. 1 della l. n. 451 del 1994 – ha collegato gli incrementi automatici (soltanto) della CIGS ‘... *all'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati*’⁴⁰.

Nulla è stato previsto per il trattamento di mobilità ed è stata esclusa l'eventuale estensione analogica del meccanismo previsto per la CIGS⁴¹.

³⁹ V. circ. INPS n. 14 del 30 gennaio 2013 che riporta gli importi massimi mensili da applicare alla misura iniziale dell'indennità di mobilità spettante per i primi dodici mesi, da liquidare in relazione ai licenziamenti successivi al 31 dicembre 2012, nonché la retribuzione mensile di riferimento, oltre la quale è possibile attribuire il massimale più alto. Per le retribuzioni inferiori o uguali a euro 2.075,21 il massimale è fissato nella misura di euro 959,22 (al lordo della riduzione prevista dall'art. 26 della legge n. 41 del 1986 che, attualmente, è pari al 5,84%) o 903,20 (netto); per le retribuzioni superiori a euro 2.075,21 il massimale è fissato nella misura di euro 1.152,90 (importo lordo) o 1.085,57 (importo netto).

⁴⁰ A tale proposito, è intervenuto anche l'art. 1, co. 27 della legge n. 247 del 2007 che ha elevato, con decorrenza 1° gennaio 2008, la misura percentuale dell'incremento commisurato all'indice ISTAT (dall'80% al 100%).

⁴¹ La giurisprudenza, infatti, ha ritenuto che la portata letterale dell'articolo unico della legge n. 427 del 1990 non consente estensioni analogiche; quest'ultime sono da escludersi anche alla luce della differenza che il legislatore ha voluto statuire tra la CIGS e la mobilità prevedendo un trattamento migliore per la prima ed, assimilando la seconda, invece, ai trattamenti di disoccupazione. In questo senso, Cass., sez. lav., 19 ottobre 2010, n. 21410, in *Dir. & Giust.*, 2010; Cass., sez. lav., 15 ottobre 2010, n. 21290, in *Mass. Giust. civ.*, 2010, p. 1330; Cass., sez. lav., 4 novembre 2009, n. 23364, in *Dir. & Giust.*, 2009; Cass., sez. lav., 29 aprile 2009, n. 9972, *ivi*, 2010; Cass., sez. lav., 8 maggio 2004, n. 8805, in *Riv. giur. lav.*, 2004, II, pp. 857 ss., con nota di D. CARPAGNANO, *Ancora sull'indicizzazione annuale dell'indennità di mobilità*; Cass., sez. lav., 7 luglio 2003, n. 10651, in *Prev. ass. pbblegge priv.*, 2004, pp. 208 ss., con nota di M. RANIERI, *Il meccanismo di rivalutazione delle somme percepite dai lavoratori socialmente utili*. Invece, per l'estensione all'indennità di mobilità del meccanismo previsto per la CIGS di adeguamento annuale della indennità nella misura del 100%, ai sensi degli artt. 7, legge n. 223/1991 e 54, co. 12, legge n. 449/1997, Trib. Milano 2 settembre 2002, in *Orient. giur. lav.*, 2002, I, p. 660; App. Milano, 5 settembre 2002, *ivi*, p. 657; App. Bari, 15 aprile 2004, in *Riv. giur. lav.*, 2004, II, pp. 857 ss., con nota di D. CARPAGNANO, *Ancora sull'indicizzazione annuale dell'indennità di mobilità*. Si legga anche Corte cost., 9 giugno 2000, n. 184, in *Riv. giur. lav.*, 2001, II,

Quanto alla decorrenza, l'indennità viene corrisposta dall'ottavo giorno se la domanda viene presentata entro i primi sette giorni dal licenziamento o dalla scadenza dell'indennità per mancato preavviso; dal quinto dalla data di presentazione della domanda, se la stessa viene presentata dopo il settimo giorno.

In caso di diniego della domanda o di rigetto del ricorso amministrativo all'INPS, si può ricorrere innanzi al Giudice del lavoro entro un anno dalla comunicazione dell'Istituto.

È opportuno sottolineare che la domanda per l'ottenimento dell'indennità di mobilità non può essere presentata se il richiedente abbia maturato i requisiti per la pensione; infatti, nel caso in cui il soggetto goda già dell'indennità di mobilità, quest'ultima non potrà essere più erogata al raggiungimento dell'età pensionabile⁴². Vi è, dunque, un'incompatibilità tra il trattamento pensionistico e il trattamento di mobilità esplicitamente prevista dall'art. 7 co. 3 della l. n. 223 secondo il quale «l'indennità di mobilità ... 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». Infatti, oltre alla constatazione che l'Ente previdenziale non può corrispondere due prestazioni per lo stesso periodo di tempo, il sostegno al reddito per la involontaria mancanza di lavoro non può essere compatibile con la condizione di colui che matura i requisiti per un'altra tipologia di prestazione che implica, necessariamente, la cessazione del rapporto di lavoro.

7. – Alla funzione di accompagnamento, contingentato nel tempo, alla fuoriuscita involontaria dal mercato del lavoro (v. *supra* § 6) se ne è accompagnata un'altra di natura assistenziale con la c.d. mobilità lunga.

Infatti, la l. n. 223 del 1991, all'art. 7 commi 6 e 7 aveva previsto un meccanismo temporaneo⁴³ per il quale nelle aree di cui al comma 2 (quelle individuate dal D.P.R.

p. 247, con nota di A. MAZZIOTTI, *Superamento della scala mobile e adeguamento al costo della vita delle prestazioni di mobilità*, *ivi*, pp. 258 ss., che ha escluso l'illegittimità costituzionale rispetto agli artt. 2, 3 e 38 comma 2, Cost., degli artt. 7 co. 3 legge 23 luglio 1991 n. 223, 1 commi 5, 2 e 3 comma 2, del d.l. 16 maggio 1994 n. 299, conv. in legge con modificazioni dall'art. 1 co. 1 legge 19 luglio 1994 n. 451, e dell'art. 54 co. 12 legge 27 dicembre 1997 n. 449.

⁴² Sul punto, GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, *cit.* 672, fa rilevare che questa previsione deve integrarsi con il d.l. n. 201 del 2011 che ha previsto l'allungamento dell'età pensionabile. L'allungamento del periodo di godimento dell'indennità di mobilità con la connessa contribuzione figurativa, potrà comportare un costo notevole e, comunque, più alto della corresponsione della pensione stessa.

⁴³ I limiti temporali fissati dall'art. 7 della legge n. 223 del 1991 sono stati prorogati da più provvedimenti successivi in modo alluvionale. L'iniziale termine di scadenza fissato per il 31.12.1992 è stato, in un primo momento, prorogato al 31.12.1993 dall'art. 5 co. 5 della legge n. 451 del 1994. Un'ulteriore proroga è stata prevista, in seguito, dall'art. 4 commi 26 e 27 del d.l. 510 del 1996 come modificato (peraltro, proprio sul punto) dalla legge di conversione n. 608 del 1996. La disposizione

6 marzo 1978, n. 218 *rectius* quelle del mezzogiorno) nonché nell'ambito delle circoscrizioni o nel maggior ambito determinato dalla Commissione regionale per l'impiego, in cui vi fosse 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, avessero compiuto un'età inferiore di non più di cinque anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia, e potessero 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 veniva prolungata fino a quest'ultima data.

Oltre che 'accompagnare i lavoratori alla pensione di vecchiaia, l'art. 7, co. 7, prevedeva un allungamento della mobilità anche per quei lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31 dicembre 1992 che, al momento della cessazione del rapporto, avessero compiuto un'età inferiore di non più di dieci anni rispetto a quella

prevede che «al fine di favorire l'attuazione dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione, conversione ovvero risanamento aziendale, nonché piani di gestione delle eccedenze, aventi un arco di riferimento esteso al 1995. Che presentano rilevanti conseguenze sul piano occupazionale, avuto riguardo alla dimensione d'impresa e alla sua collocazione sul territorio, in merito ai quali siano stati stipulati accordi con le organizzazioni sindacali, in sede governativa, prima del 31 dicembre 1991, ovvero quelle dell'art. 3, 4° c., d.l. n. 299/1994, convertito con modificazioni, dalla legge n. 451/1994, le medesime si applicano i ai lavoratori collocati in mobilità entro il 30.06.1997 dalle imprese interessate entro il 30.06.1997 dalle imprese interessate entro il limite massimo di 10.000 unità». La mobilità lunga è stata estesa 'soggettivamente' a quella categorie di lavoratori, cioè, che originariamente non erano ricomprese dall'art. 7 della legge n. 223. Infatti, l'art. 6 co. 10 della legge n. 236 del 1993 ha esteso questa tipo di mobilità anche «ai lavoratori collocati in mobilità da imprese appartenenti ai settori della chimica, della siderurgia, dell'industria della difesa e dell'industria minero-metallurgica non ferrosa, nonché nelle aree di declino industriale individuate dalla CEE ai sensi dell'obiettivo 2 del regolamento CEE n. 2052/88». L'art. 5 co. 5 della legge n. 421 del 1994 ha esteso la prestazione ai lavoratori dell'industria tessile, dell'abbigliamento e delle calzature; la legge 229 del 1997 ha previsto l'estensione ai lavoratori collocati in mobilità alla data del 31.12.1998 al fine di favorire piani di gestione delle eccedenze aventi un rilevante impatto occupazionale attesa la dimensione delle aziende in rapporto al territorio nel quale sono ubicate. Quest'ultimo termine è stato ulteriormente prorogato al 31.12.1999 per le imprese interessate ai contratti d'area di cui all'art. 2, co. 203 della legge n. 662 del 23.12.1996 per le quali siano stati avviate apposite procedure dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri entro la data del 15.10.1997 l'art. 1 *septies* della legge n. 176 del 1998 ha disposto l'estensione a favore dei lavoratori dal collocare in mobilità entro il 31.12.2002 dipendenti dalle aziende già interessate dalle proroghe fissate dall'art. 4 co. 21 della legge n. 608 del 1996. Infine, la legge n. 81 del 2002 ha previsto la mobilità lunga per i lavoratori dipendenti da imprese o gruppi di imprese che abbiano presentato i propri piani di gestione delle eccedenze di personale nell'ambito di processi di ristrutturazione, riorganizzazione, crisi o modifica degli assetti societari e aziendali derivanti da un andamento involutivo del settore di appartenenza e detti piani siano stati oggetto di esame da parte della Presidenza del Consiglio o del Ministero del lavoro nel corso dell'anno 2002 fino al 15.06.2003.

prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia e potessero 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 spettava fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento di anzianità.

Ancora, l'art. 7 co. 7 prevedeva la mobilità lunga per i lavoratori dipendenti anteriormente alla data del 1° gennaio 1991 dalle società non operative della Società di Gestione e Partecipazioni Industriali S.p.a. (GEPI) e della Iniziative Sardegna SpA (INSAR) prescindendosi, in questo caso, dal requisito dell'anzianità contributiva. In ogni caso, la norma sottolineava che l'indennità di mobilità non poteva comunque essere corrisposta per un periodo superiore a dieci anni.

L'elencazione, seppure succinta, delle ipotesi di mobilità lunga, alle quali nel tempo se ne sono aggiunte altre⁴⁴, dimostra che anche in questo caso, si è via via generalizzato, senza alcun tentativo di sistematizzazione, un intervento di tipo eccezionale.

Questa molteplicità disordinata di interventi ha determinato una situazione insostenibile anche dal punto di vista economico che ha determinato la scomparsa dell'istituto, salvo utilizzazioni limitate numericamente e con costo a totale carico dei datori che ne facessero ricorso.

8. – La l. n. 223/1991 prevede un meccanismo di finanziamento della mobilità in parte fondato sulla fiscalità generale *ex art.* 37 della l. n. 88/1989 e in parte sulla contribuzione diretta dei datori di lavoro.

In particolare, in quest'ultimo caso, così come avveniva già per il trattamento speciale di disoccupazione per l'industria, la l. n. 223 prevede diverse tipologie di contributi a carico delle imprese.

Infatti, innanzitutto, vi sono i contributi al versamento dei quali sono tenute le imprese rientranti nel campo di applicazione della CIGS, ad eccezione di quelle edili. Inoltre, al fine di corresponsabilizzare quei datori che effettivamente fanno ricorso alla mobilità, sono previsti a loro carico i contributi aggiuntivi 'causali' per ciascun lavoratore posto in mobilità; la misura di questi ultimi contributi è pari a sei volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore da versarsi in trenta rate mensili senza interessi. Tale somma viene ridotta a metà qualora la dichiarazione di eccedenza del personale sia oggetto di accordo sindacale (art. 5, co. 4 della l. n. 223/1991). Questa tipologia di contribuzione è dovuta anche dalle imprese che, benché rientranti nel campo di applicazione della CIGS, non vi fanno preventivo ricorso e procedono alla riduzione di personale, nella misura maggiorata di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore, che si riduce nel caso di

⁴⁴ V. art. 5, co. 5 della legge n. 451/1994 e art. 6, co. 10 della legge n. 236/1993.

accordo sindacale, anche in questo caso, nella misura di tre volte (art. 24, co. 3 della l. n. 223/1991).

In ultimo, i datori di lavoro che collochino in mobilità i lavoratori come conseguenza di un licenziamento collettivo per riduzione di personale, sono tenuti, al versamento di un contributo ‘corrente’ nella misura dello 0,30% delle retribuzioni che costituiscono imponibile contributivo (art. 16, co. 2, let. a) della l. n. 223/1991), nonché, quale contributo addizionale, delle trenta rate mensili di cui all'articolo 5, co. 4 (art. 16, co. 2 lett. a) della l. n. 223 cit.).

La politica di incentivazione al comportamento “socialmente responsabile” delle imprese ispira un’altra previsione che esonera dal pagamento delle rimanenti rate di contribuzione l’impresa che, secondo determinate procedure, procuri offerte (congrue) di lavoro a tempo indeterminato 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 lavoro⁴⁵. Questo beneficio è escluso per le imprese che si trovano, nei confronti del datore disposto ad assumere, in rapporto di collegamento o controllo⁴⁶, ovvero se hanno assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell’impresa che assume, ed è stato successivamente limitato alle imprese di cui all'art. 16, 1° comma, legge n. 223⁴⁷.

Infine, vi è l’esclusione del contributo ‘causale’ qualora il curatore, il liquidatore o il commissario collochino in mobilità i lavoratori eccedenti in caso di impossibilità a proseguire l’attività o quando i livelli occupazionali possono essere preservati solo parzialmente (art. 3, co. 3 della l. n. 223).

Sezione seconda

9. – Per i lavoratori collocati in mobilità sono previsti una serie variegata di incentivi volti a favorirne la ricollocazione. Per questo c’è chi ha parlato di vero e proprio *status* di privilegio del lavoratore in mobilità nell’ambito nel mercato del lavoro⁴⁸.

⁴⁵ Cfr. ANDREONI, *Commento all’art. 5*, cit., p. 943, secondo cui la data di cessazione dell’obbligo rateale coincide con quella del rifiuto o accettazione dell’offerta di lavoro, poiché da tale data cessa l’onere di erogare l’indennità di mobilità.

⁴⁶ V. gli artt. 5, co. 5, e 8, co. 4-bis, legge n. 223; giova ribadire, poi, che l’art. 24, co. 3, legge n. 223, limita l’applicazione dell’art. 5, co. 5, alle imprese di cui all’art. 16, 1° comma, legge n. 223.

⁴⁷ V. l’art. 8, co. 1, d.l. n. 148/1993, che ha sostituito l’art. 24, 3° comma, legge n. 223.

⁴⁸ v. S. GIUBBONI, *La tutela del lavoratore in mobilità*, cit., 619. Partendo dalla stessa considerazione, GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, cit, 783, ritiene che «La pluralità di incentivi alla ricollocazione dei lavoratori in mobilità ha dato fiato alla teoria insiders/outsiders, nel senso che i c.d. insiders, cioè i lavoratori maggiormente tutelati, all’interno del rapporto di lavoro, ovvero del mercato, una volta che, cessato il

Gli incentivi sono previsti sia per i lavoratori in mobilità (v. quello per intraprendere un'attività autonoma o associarsi in cooperativa) sia a favore dei datori di lavoro che ricollochino tali lavoratori.

Quanto ai primi, la previsione di misure incentivanti è finalizzata alla promozione di ogni forma di ricollocazione lavorativa degli stessi rendendo, ad un tempo, 'conveniente' accettare un'occupazione o offrirne una e, invece, 'sconveniente', soprattutto, per il lavoratore, rimanere inattivo⁴⁹.

10. – L'art. 7 co. 5 della l. n. 223 del 1991 prevede che 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. Da tale somma si devono detrarre le mensilità già, eventualmente, godute.

Fino al 31 dicembre 1992, per i lavoratori in mobilità delle aree c.c.d.d. depresse che avessero compiuto i cinquanta anni di età, questa somma era 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 età⁵⁰. Per questi ultimi lavoratori il requisito di anzianità aziendale di cui all'art. 16, comma 1, era elevato in misura pari al periodo trascorso tra la data di entrata in vigore della l. n. 223 e quella del loro collocamento in mobilità.

primo, gli stessi cercano una nuova collocazione, sono proprio i lavoratori in mobilità. Invero, già, F. LISO, *La galassia normativa dopo la legge 223/1991*, cit., pp. 49 e 50 scrive ... La legge n. 223/1991., presenta l'inconveniente di sanzionare un dislivello di tutela eccessivamente accentuato tra le varie categorie di lavoratori. Al trattamento di mobilità, di gran lunga più vantaggioso del trattamento di disoccupazione, si aggiunge – sempre a beneficio dei medesimi soggetti – una batteria di incentivi alla loro riassunzione che accentua ancor più il dislivello». Cfr. M. MISCIONE, *Gli ammortizzatori sociali per l'occupabilità*, in *Giorn. Dir. Lav. Relegge Ind.*, 2007, 695 ss.; A. MARESCA, *Commento all'art. 8*, in PERSIANI (a cura di), *Commentario alla legge 23 luglio 1991, n. 223*, cit., pp. 975 ss., spec. p. 981.

⁴⁹ E' stato messo correttamente in evidenza dalla dottrina il rischio che i percettori del trattamento di mobilità, ma anche i datori di lavoro, trovassero più conveniente un lavoro irregolare rispetto ad uno regolare: v. D. GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, cit, 784, «... gli incentivi per favorire il reimpiego, operando prevalentemente a favore dei datori di lavoro che assumevano tali lavoratori, non sono stati idonei a realizzare l'obiettivo, in quanto, ad un lavoro regolare, questi lavoratori hanno sovente preferito quello irregolare, facilmente reperibile per l'assenza del costo contributivo, accompagnato al trattamento di mobilità». Nello stesso senso, MISCIONE, *Gli ammortizzatori sociali per l'occupabilità*, cit., § 12.

⁵⁰ Anche in questo caso, vi sono state numerose proroghe. Infatti, con l'art. 6, co. 10, del d.l. n. 148 del 1993 si è disposta la proroga al 31 dicembre 1993 e si è estesa l'applicazione della disposizione, dall'11 marzo 1993 e al 31 dicembre 1993, ai lavoratori collocati in mobilità da imprese appartenenti ai settori della chimica, della siderurgia, dell'industria della difesa e dell'industria minero-metallurgica non ferrosa, nonché nelle aree di declino industriale individuate dalla CEE ai sensi dell'obiettivo 2 del regolamento CEE n. 2052/88. Ancora, con l'art. 5, commi 4 e 5 della legge n. 451 del 1994, si è disposta la proroga sino al 31 dicembre 1994.

L'incentivo della corresponsione anticipata e in un'unica soluzione dell'indennità di mobilità era particolarmente vantaggiosa, anche in considerazione della sua cumulabilità con il beneficio di cui all'art. 17, l. 27 febbraio 1985, n. 49 (recante misure di promozione del lavoro autonomo nel meridione)⁵¹.

La determinazione delle modalità e delle condizioni per la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità per la restituzione nel caso in cui il lavoratore, nei 24 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'art. 5, commi 4 e 6 sono state disciplinate dal d.m. n. 142/1993.

Ai benefici di carattere economico si accompagnano anche agevolazioni sul piano fiscale (c.d. regime fiscale di vantaggio)⁵².

10.1. – Il legislatore, al fine di promuovere la ricollocazione lavorativa dei lavoratori in mobilità, ha previsto inoltre forme di incentivi nell'area del lavoro subordinato.

L'art. 8 co. 5 della l. n. 223 del 1991, invece, prevede che nei confronti dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità trovi applicazione quanto previsto dall'art. 27, l. 12 agosto 1977, n. 675.

Si riconosce, cioè, a chi reperisca una nuova occupazione, trasferendosi dal proprio comune di residenza in altra località del territorio nazionale, distante dal predetto comune oltre 50 chilometri, e che abbia svolto un'attività lavorativa subordinata non stagionale nella nuova località per almeno sei mesi un'indennità di nuova sistemazione oltre al rimborso delle spese di viaggio per sé e per la famiglia e di quelle di trasporto del mobilio.

Coloro che non si trovino nelle condizioni per beneficiare delle provvidenze previste dall'art. 27, co. 1, lett. b), legge n. 675 del 1977, viene corrisposta - oltre al rimborso delle spese di viaggio per sé e per i familiari a carico - un'indennità di nuova sistemazione⁵³.

L'art. 8, co. 3 del d.l. n. 148 del 1993 conv. in l. n. 236 del 1993, animato dalla stessa finalità della disposizione appena richiamata, e cioè agevolare i processi di mobilità territoriale finalizzati al reimpiego presso datori di lavoro privati ed al mantenimento dell'occupazione di lavoratori in CIGS, ha previsto l'erogazione di una somma pari a una mensilità dell'indennità di mobilità in caso di distacco di durata superiore a dodici mesi o pari a tre mensilità dell'indennità di mobilità in caso di distacco di durata superiore a diciotto mesi, a favore dei lavoratori che accettino tale

⁵¹ BALLETTI, *Indennità di mobilità*, cit., p. 182.

⁵² V. l'art. 27, comma 1 e 2, d.l. n. 98/2011; *adde* circ. Ag. Entrate 22 dicembre 2011, prot. n. 185820.

⁵³ Cfr. F. LISO, *La gestione del mercato del lavoro: un primo commento alla legge n. 223 del 1991*, in *Lav. inf.*, 1992, supplegge n. 12, spec. p. 36.

soluzione lavorativa presso una sede distante più di cento chilometri dal luogo di residenza.

Alle stesse condizioni, l'art. 13 co. 2 lett. d) della l. n. 80 del 2005 aveva previsto, ma limitatamente all'anno 2005, un beneficio del medesimo tipo, anche nel caso in cui si tratti di una nuova offerta di lavoro.

Parimenti, al fine di promuovere una condotta 'pro-attiva' del lavoratore, l'art. 8 co. 6 della l. n. 223 del 1991 prevede la facoltà per il lavoratore in mobilità di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista. Per le giornate di lavoro così svolte, nonché per quelle dei periodi di prova di cui all'articolo 9, comma 7, l'indennità di mobilità è sospesa. Tali giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata del predetto trattamento fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento.

Analoga disposizione è contenuta nell'art. 9, co. 9, legge n. 223 del 1991 che consentiva ai lavoratori percettori della c.d. mobilità lunga di svolgere attività di lavoro subordinato od autonomo, cumulando l'indennità di mobilità nei limiti in cui fosse utile a garantire la percezione di un reddito pari alla retribuzione spettante al momento della messa in mobilità, rivalutata, con l'evidente finalità di garantire, per quanto possibile, la conservazione di un reddito complessivo immutato anche per il periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Ai fini della determinazione della retribuzione pensionabile, a tali lavoratori era 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.

Un'altra deroga al principio generale della non cumulabilità tra retribuzione da lavoro subordinato e indennità di mobilità è disposto dall'art. 1, co. 9, d.l. n. 68 del 2006, convertito, con modificazioni dalla legge n. 12 del 2006, in favore dei lavoratori, già in mobilità, coinvolti nel programma sperimentale per il sostegno al reddito.

11. – L'art. 8, co. 1 della l. n. 223 del 1991 prevede che, «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». In altri termini, qualora il datore di lavoro che ha attivato la procedura di mobilità, si trovi, successivamente⁵⁴, nelle condizioni di poter procedere a nuove assunzioni per le stesse mansioni svolte dai lavoratori licenziati, qualunque sia la tipologia contrattuale alla quale fa ricorso, i suoi dipendenti collocati

⁵⁴ Tale termine, prima previsto nella misura di un anno dall'art. 15, co. 6 della legge n. 264/1949, è stato modificato dall'art. 6, co. 4 del d.lgs. n. 297 del 2002.

in mobilità (o, comunque, licenziati per riduzione del personale) hanno un vero e proprio diritto di precedenza⁵⁵; in caso di violazione dell'obbligo che incombe sul datore di lavoro, in virtù dei principi che regolano la prelazione negoziale, il lavoratore non riassunto ha diritto al risarcimento del danno e il datore di lavoro non ha diritto ad alcun beneficio.

Il diritto di precedenza, dunque, garantisce al lavoratore collocato in mobilità di essere preferito in caso di nuova assunzione.

Inoltre, la disposizione dell'art. 8, co. 1 deve essere letta anche alla luce di quella contenuta nell'art. 8, co. 4, che attribuisce ai datori che assumano lavoratori iscritti nelle liste di mobilità benefici (*sub specie* di un contributo pari al 50% dell'indennità spettante sottratte 12 mensilità e le mensilità godute).

Ebbene, ai sensi del co. 4 *bis*, qualora il lavoratore venga assunto, entro sei mesi dalla stessa azienda dalla quale era stato licenziato, indipendentemente da eventuali modificazioni della titolarità aziendale e dallo strumento negoziale utilizzato per l'eventuale cessione d'azienda, il datore di lavoro non ha diritto ai richiamati benefici⁵⁶.

12. – L'art. 8 della l. n. 223 del 1991, al fine di favorire la ricollocazione occupazionale, in qualsiasi forma, del lavoratore in mobilità, prevede altresì al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, li assuma a tempo pieno e indeterminato venga concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% 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 c.c.d.d. depresse⁵⁷. Inopinatamente, la disposizione esclude esplicitamente dal proprio ambito di applicazione i giornalisti.

⁵⁵ V., sul punto, Cass., sez. lav., 24 gennaio 1997, n. 723, in *Mass. giur. lav.*, 1997, pp. 424, con nota di S. MARETTI, *Licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, licenziamento per riduzione di personale e diritto di precedenza nelle assunzioni*; Cass., sez. lav., 7 maggio 1997, n. 4008, in *Mass. Giust. Civ.*, 1997, p. 697; Cass., sez. lav., 19 febbraio 2000, n. 1943 e 8 febbraio 2000, n. 1410, in *Mass. giur. Lav.*, 2000, pp. 663 ss., entrambe con nota di S. MARETTI, *Sulla configurabilità del diritto di precedenza nelle assunzioni in capo ai lavoratori licenziati per fine lavoro nelle costruzioni edili*, *ivi*, pp. 668 ss.

⁵⁶ V. Cass., sez. lav., 3 novembre 2003, n. 16444, in *Mass. giur. lav.*, 2003, pp. 946 ss., con nota di P. PARISELLA, *Ancora in tema di agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori in mobilità*, *ivi*, pp. 949 ss.

⁵⁷ Cfr. F. LISO, *La gestione del mercato del lavoro: un primo commento alla legge n. 223 del 1991*, in *Lav. inf.*, 1992, supplegge n. 12, spec. p. 54 che parla 'premio di assunzione' per il datore di lavoro che assuma, appunto, un lavoratore collocato in mobilità e, contestualmente, di 'dote' costituita in favore del lavoratore medesimo.

Per evitare la pratica invalsa, nel tempo, di costituire società *ad hoc* per far transitare i lavoratori collocati in mobilità da un'altra società alla prima collegata, al solo scopo di godere dei benefici economici e contributivi previsti dall'art. 8 della l. n. 223, è intervenuto l'art. 2 del d.l. n. 299 del 1994, conv. in l. n. 451 del 1994 che ha inserito il co. 4 *bis* all'art. 8 della l. n. 223 cit⁵⁸.

Detta disposizione prevede che il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di 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 controllo⁵⁹. L'impresa che assume deve dichiarare, per questo, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.

Oltre all'incentivo di tipo economico, è previsto quello di tipo contributivo, che si differenzia a seconda della tipologia contrattuale con la quale si assume il lavoratore⁶⁰. Al datore che assuma a tempo indeterminato, è concesso uno sgravio contributivo per i primi 18 mesi, con un'aliquota contributiva pari a quella prevista per gli apprendisti (art. 25, comma 9)⁶¹; lo stesso beneficio è esteso anche al caso di assunzione a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi, con proroga di ulteriori dodici mesi nel caso in cui il predetto contratto venga trasformato, nel corso del suo svolgimento, a tempo indeterminato⁶². Come si vede, nel caso di assunzione a tempo indeterminato, la misura del beneficio riconosciuto al datore è inferiore (di ben

⁵⁸ MARESCA, *Commento all'art. 8*, in M. PERSIANI (a cura di), *Commentario alla legge 23 luglio 1991, n. 223*, cit., pp. 975 ss., spec. p. 983.

⁵⁹ V. circ. Min. lav. 28 aprile 1999, prot. n. 102845 e circ. INPS 1 giugno 1999, n. 12. Nonostante le direttive ministeriali si è sviluppato un nutrito contenzioso: v. Cass. 27 febbraio 2004, n. 4064, in *Informazione prev.*, 2004, p. 51; Cass., sez. lav., 28 ottobre 2002, n. 15207, in *Dir. merc. lav.*, 2003, pp. 364 ss., con nota di C. MOSCARIELLO, *Successione di imprenditore e indennità di mobilità*; Cass., sez. lav., 22 gennaio 2004, n. 1112, in *Informazione prev.*, 2004, p. 32; Cass., sez. lav., 7 maggio 2004, n. 8742, in *Dir. e prat. lav.*, 2004, pp. 1983 ss., con nota di A. QUARTO, *Assunzione di lavoratori in mobilità: presupposti per gli incentivi*, *ivi*, pp. 1979 ss.

⁶⁰ A differenza del premio di assunzione, lo sgravio contributivo compete anche per l'assunzione dei giornalisti; v. l'art. 2, co. 4, d.l. n. 318/1996.

⁶¹ In riferimento al presente comma vedi circ. INPS 25 maggio 2006, n. 77. Per un'interpretazione autentica dell'art. 8, co. 2, vedi l'art. 68, comma 6, legge 23 dicembre 2000, n. 388. Si veda anche l'art. 13, co. 2, lett. c), d.l. 14 marzo 2005, n. 35, che ricorre al beneficio di cui all'art. 8, co. 2, legge n. 223/1991, anche con riferimento al datore di lavoro, in caso di assunzione, o all'utilizzatore in caso di somministrazione, di lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'articolo 1, 155° comma, legge 30 dicembre 2004, n. 311.

⁶² Sul punto, v. Cass., sez. lav., 1 febbraio 2005, n. 1897, in *Mass. Giust. Civ.*, 2005, fasc. 2; Cass., sez. lav., 3 dicembre 2003, n. 18487, in *Informazione prev.*, 2004, p. 11; Cass., sez. lav., 27 gennaio 2004, n. 1446, in *Mass. Giur. Lav.*, 2004, pp. 546 ss., con nota di P. PARISELLA, *Obbligo di comunicazione ex art. 9 bis, 2° e 5° comma, d.l. n. 510 del 1996 e fruizione dei benefici contributivi previsti per l'assunzione di lavoratori in mobilità*, *ivi*, pp. 547 ss.

sei mesi) rispetto a quella prevista nel caso di assunzione a tempo determinato. Peraltro, il ‘premio di assunzione’ viene garantito anche nel caso in cui l’originario contratto a tempo determinato venga trasformato in contratto a tempo indeterminato. Nel caso di assunzione a tempo determinato, questa può essere, nel caso di lavoratori in mobilità, del tutto acausale. Se, invece, si faccia ricorso, sempre nel caso di lavoratore in mobilità, ad una delle causali tipizzate dall’art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, si possono superare i dodici mesi di durata con relativa agevolazione contributiva. Specularmente agli incentivi *sub specie* di agevolazioni contributive, nel caso in cui il datore di lavoro si avvalga, in modo irregolare, di lavoratori in mobilità, questi dovrà versare alla gestione della assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria, ai sensi dell’art. 8 co. 6 del d.l. 86 del 1998, in aggiunta alle sanzioni previste per il lavoro irregolare, una somma pari al 50% del trattamento previdenziale indebitamente percepito dal lavoratore per il periodo durante il quale ha lavorato presso di lui.

12.1. – Tra gli strumenti previsti dal legislatore per la ricollocazione dei lavoratori in mobilità, vi è quello introdotto dall’art. 13 del d.lgs. 276 del 2003 che, nel prevedere ‘Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato’⁶³, consente alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, al fine di garantire l’inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati⁶⁴, attraverso politiche attive e di *workfare*⁶⁵, di operare una serie di deroghe al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell’articolo 23 (che riconosce il diritto per i lavoratori somministrati di avere condizioni di base di lavoro

⁶³ Cfr. C. CORBO, *Misure di incentivazione del raccordo pubblico e privato nel mercato del lavoro*, in M. RICCI - M. MISCIONE (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro. Titoli I e II, Artt. 1-19*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, 2004, pp. 269 ss., spec. p. 270.

⁶⁴ Quali siano i soggetti svantaggiati è specificato nell’art. 2 lett. k) del d.lgs. 276 del 2003 benché in modo non coincidente con quelli elencati nel Regolamento CE n. 800 del 2008. Invero, l’art. 13 al co. 6, ora abrogato dall’articolo 1 bis del d.l. 14 marzo 2005, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, prevede che fossero le norme regionali a disciplinare la materia, e in attesa di quest’ultime, le disposizioni di cui al comma 1, si applica(va)no solo in presenza di una convenzione tra una o più agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro, anche attraverso le associazioni di rappresentanza e con l’ausilio delle agenzie tecniche strumentali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e i comuni, le province o le regioni stesse.

⁶⁵ Sulla compatibilità di questo tipo di incentivi all’occupazione e le norme comunitarie in materia di concorrenza v. GAROFALO, *La tutela della disoccupazione totale tra sostegno al reddito e incentivo alla ricollocazione*, cit., p. 783 ss.; G. FALASCA – A. MORRONE, *Gli incentivi contributivi per la somministrazione di lavoratori svantaggiati e la normativa comunitaria sugli aiuti di Stato*, in *Prev. ass. pubblegge priv.*, 2004, pp. 1181 ss.

e d'occupazione complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte)⁶⁶.

Tale deroga, sino all'abrogazione della disposizione ad opera della l. n. 92/2012, era possibile solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi⁶⁷.

Ora, le Agenzie possono determinare soltanto, per un periodo massimo di dodici mesi e solo in caso di contratti di durata non inferiore a nove mesi, il trattamento retributivo del lavoratore, detraendo dal compenso dovuto quanto eventualmente percepito dal lavoratore medesimo a titolo di indennità di mobilità, indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, o altra indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, e detraendo dai contributi dovuti per l'attività lavorativa l'ammontare dei contributi figurativi nel caso di trattamenti di mobilità e di indennità di disoccupazione ordinaria o speciale⁶⁸.

La particolarità della disciplina e la sua perfetta simmetria con la quella degli ammortizzatori sociali, in generale, e ai fini della nostra indagine, con quella della mobilità, è dimostrata dalla previsione, anche in questo caso, della c.d. condizionalità (v. *supra* § 5). Il lavoratore svantaggiato, reinserito nel mercato del lavoro attraverso un contratto di somministrazione ai sensi dell'art. 13 co. 1 cit., infatti, decade dai trattamenti di mobilità, qualora l'iscrizione nelle relative liste sia finalizzata esclusivamente al reimpiego, di disoccupazione ordinaria o speciale, o da altra

⁶⁶ Su tale utilizzo della somministrazione, v. M. GARATTONI, *Commento all'art. 13*, in E. GRAGNOLI - A. PERULLI (a cura di) *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2004, pp. 210 ss.; P. RAUSEI, *La somministrazione di lavoro in workfare*, in *Dir. e prat. lav.*, 2005, pp. 23 ss.; G. BOCCHIERI, *Le agenzie di somministrazione di lavoro*, in P. OLIVELLI - M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il diritto del mercato del lavoro dopo la Riforma Biagi*, Milano, 2005, pp. 169 ss.

⁶⁷ L'art. 13, co. 1 let. a) del d.lgs n. 276/2003 prevedeva che: «Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori svantaggiati, attraverso politiche attive e di workfare, alle agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro è consentito: a) operare [in deroga al regime generale della somministrazione di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 23, ma] solo in presenza di un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei e il coinvolgimento di un tutore con adeguate competenze e professionalità, e a fronte della assunzione del lavoratore, da parte delle agenzie autorizzate alla somministrazione, con contratto di durata non inferiore a sei mesi». La lett. a) è stata abrogata dall'art. 1, co. 10 lett. a) della legge n. 92/2012.

⁶⁸ Alle agenzie per il lavoro era stato affidato anche la ricollocazione degli ultracinquantenni. Infatti, LEGGE127/2006 prevedeva un progetto finalizzato reimpiego di 3.000 lavoratori ultracinquantenni che abbiano compiuto cinquanta anni entro il 31 dicembre 2006. Era destinato a lavoratori di aziende che abbiano sottoscritto specifici accordi col Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale e le Organizzazioni più rappresentative dei lavoratori, che abbiano compiuto 50 anni al 31/12/2006 e abbiano i requisiti per accedere ai trattamenti di mobilità ordinaria e speciali per l'edilizia.

indennità o sussidio la cui corresponsione è collegata allo stato di disoccupazione o inoccupazione, quando: a) rifiuti di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro ovvero rifiuti di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla regione o non lo frequenti regolarmente, fatti salvi i casi di impossibilità derivante da forza maggiore; 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; c) non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente sede I.N.P.S. del lavoro prestato ai sensi dell'articolo 8, commi 4 e 5 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.

Ed ancora, l'art. 13, co. 3 cit. specifica che la decadenza opera quando le attività lavorative o di formazione offerte al lavoratore siano congrue rispetto alle competenze e alle qualifiche del lavoratore stesso e si svolgano in un luogo raggiungibile in 80 minuti con mezzi pubblici da quello della sua residenza.

Proprio a confermare la necessità di un comportamento attivo e virtuoso dei destinatari di questa misura, si responsabilizzano anche i soggetti che erogano la formazione ovvero le agenzie di somministrazione di lavoro che devono comunicare direttamente all'INPS, e al servizio per l'impiego territorialmente competente ai fini della cancellazione dalle liste di mobilità, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali. A seguito di questa comunicazione, l'INPS sospende cautelativamente l'erogazione del trattamento medesimo, dandone comunicazione agli interessati.

Oltre alle possibilità contenute nell'art. 13 del d.lgs. 276 del 2003, l'art. 2, co. 142, lett. b) della l. n. 191 del 2009, modificando l'art. 20 del d.lgs. n. 276 del 2003 ha, sostanzialmente, 'liberalizzato' il ricorso alla somministrazione per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e, si prevedono, financo, 'premi di assunzione' o di 'intermediazione' ex art. 2 co. 124, 145, 146 e 147.

Emerge dalle disposizioni esaminate, una chiara opzione del legislatore per una gestione dei lavoratori percettori del trattamento di mobilità da parte delle agenzie per il lavoro, e nello specifico tramite la somministrazione. La *ratio* di siffatta scelta è evidente e cioè quella di affidare tale compito a soggetti privati (le agenzie) che vengono costretti a denunciare i lavoratori che rifiutano le proposte formative o professionali per non vedersi revocare l'autorizzazione ex art. 4 d.lgs. 276/2003.

12.2 – Alla ricollocazione dei lavoratori in mobilità, è, altresì, dedicato l'art. 7, co. 4 del d.lgs. 167 del 14 settembre 2011 secondo il quale «ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i

lavoratori in mobilità». Viene, in tal modo, introdotta un'ipotesi *ad hoc* di apprendistato che prescinde dal requisito anagrafico⁶⁹.

La dizione della disposizione che fa riferimento, genericamente, 'ai lavoratori in mobilità', lascia aperti i dubbi sulla possibile interpretazione. Infatti, non si specifica se destinatari del contratto di apprendistato possano essere i lavoratori percettori del trattamento di indennità o coloro che sono iscritti nelle liste di mobilità (che possono anche non coincidere con i primi). Invero, poiché l'art. 7, co. 4 del d. lgs. 167 rinvia all'art. 8, co. 4 della l. n. 223 del 1991, ciò potrebbe far ritenere che i destinatari della norma siano (soltanto) i percettori del trattamento di mobilità, ma il Ministero del lavoro ha precisato che condizione essenziale è l'iscrizione nelle liste a prescindere dalla percezione del trattamento⁷⁰.

Per questi, ai sensi dell'art. 7 co. 4 come modificato dall'articolo 22, comma 1, della l. 12 novembre 2011, n. 183, trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera m)⁷¹, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge. Per i lavoratori in mobilità, dunque, al termine del periodo di formazione, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, escludendosi, pertanto, il beneficio previsto per gli apprendisti.

Sezione terza

13. – Sin dal loro nome, gli ammortizzatori in deroga, in generale, evidenziano una vocazione a derogare, appunto, alla disciplina ordinaria dei medesimi per allargare la platea dei beneficiari tradizionali, oseremmo dire, fisiologici, ed estendere, in tal modo, il trattamento anche a coloro che ne erano esclusi⁷².

⁶⁹ V. M. D'ONGHIA, *Il testo unico sull'apprendistato*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, 1, pp. 211 ss.; D. GAROFALO, *Del tirocinio (o apprendistato)*, O. CAGNASSO-A. VALLEBONA, *Commentario del codice civile, Dell'impresa e del lavoro*, v. legge I, artt. 2060-2098, Utet, Torino, 2013, pp. 373 ss.; sul punto, nota Min. lav. e P. legge Soc. del 28 luglio 2011.

⁷⁰ V. risposta ad interpello Min. lav. del 1 agosto 2012, n. 21 (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro).

⁷¹ Art. 2, co. 1 let. m): «Possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato».

⁷² CURZIO (a cura di), *Ammortizzatori sociali. Regole, deroghe, prospettive*, cit.; D. GAROFALO, *Gli ammortizzatori sociali in deroga*, Ipsoa, Milano, 2010, 122 ss.; G. SIGILLÒ MASSARA, *Ammortizzatori sociali ed interventi di sostegno al reddito "al tempo della crisi"*, in *Mass. giur. lav.*, 2009, pp. 350 ss., spec. p. 357; LA TERZA, *Ammortizzatori sociali in deroga e indennità di disoccupazione in deroga*, in *Mass. giur. lav.*, 2010, pp. 756 ss.; AaVv., in *Riv. Giur. Lav.*, (numero dedicato al tema) 2, 2011; M.

Gli ammortizzatori in deroga si inseriscono tra gli strumenti previsti da quella legislazione c.d. anticrisi o dell'emergenza volta, appunto, a fronteggiare la crisi economica ed occupazionale che si è abbattuta anche sul nostro paese a partire dagli anni 2007-2008.

Infatti, viene comunemente indicato come 'Pacchetto anticrisi' l'insieme di alcuni provvedimenti normativi volti proprio a fronteggiare la situazione determinatasi a partire da tale periodo. Il primo di essi è rappresentato dalla l. n. 2 del 28 gennaio 2009 – che converte, con modificazioni, il d.l. n. 185 del 29 novembre 2008 la cui funzione è chiara sin dalla sua intitolazione – '*misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*'.⁷³

Invero, il composito quadro normativo è composto dagli artt. 18 e 19, d.l. n. 185 del 2008 e correlato d.m. 19 maggio 2009, n. 46441; art. 7-ter, d.l. 10 febbraio 2009, n. 5; artt. 1 e 1-bis, d.l. 1° luglio 2009, n. 78; art. 2, commi 37 e 38, e commi dal 124 al 153, legge 23 dicembre 2009, n. 191; art. 1, commi 30, 31, 32 33, legge 13 dicembre 2010, n. 220). A questi provvedimenti devono aggiungersi le disposizioni contenute nella l. 203 del 2008 (finanziaria per l'anno 2009), in parte modificata dal d.l. n. 5/2009, nella l. n. 191 del 2009 (finanziaria per l'anno 2010), e nelle leggi n. 220 del 13 dicembre 2010, n. 183 del 12 novembre 2011 e n. 228 del 24 dicembre 2012 (rispettivamente, leggi di stabilità per gli anni 2011, 2012 e 2013).

Ma tale quadro normativo è la *crosta molto sottile*⁷³ della legge poiché tutta la disciplina degli ammortizzatori in deroga deve essere ricostruita anche considerando gli Accordi intervenuti tra lo Stato e le Regioni, i conseguenti Accordi tra le regioni e le parti sociali (e tutte le leggi regionali che sono seguite) il primo dei quali è stato sottoscritto in data 12 febbraio 2009.

Se questo è il quadro normativo di riferimento, occorre sottolineare che le possibili deroghe al regime 'ordinario' degli ammortizzatori sociali, in generale, e a quello della mobilità, in particolare, possono riguardare il campo di applicazione; i presupposti causali della fattispecie; la durata del trattamento economico; i requisiti soggettivi per l'accesso al trattamento medesimo⁷⁴.

TIRABOSCHI, *L'evoluzione della normativa sugli ammortizzatori sociali tra emergenza e ricerca di una logica di sistema*, in *Dir. Relazioni Ind.*, 2010, pp. 331 ss.; MISCIONE, *Gli ammortizzatori sociali in deroga decentrati (federalismo previdenziale)*, in *Lav. giur.*, 2011, pp. 545 ss., spec. pp. 548 ss.; V. FERRANTE, *Recenti evoluzioni nella disciplina degli ammortizzatori sociali: fra sostegno alla riduzione dell'orario e generalizzazione delle tutele*, in *Dir. Relazioni ind.*, 2009, pp. 918 ss., spec. pp. 923-924.

⁷³ L'espressione è di LISO, *Gli ammortizzatori sociali. Percorsi evolutivi e incerte prospettive di riforma*, cit., pp. 27.

⁷⁴ Per un'elencazione delle ipotesi di deroga, v. M. BARBIERI, *Ammortizzatori sociali in deroga. Riflessioni a partire dal caso della Puglia.*, in CURZIO (a cura di), *Ammortizzatori sociali*, cit., p. 84 ss. Si consideri che in questa sede non è possibile dar conto di tutti i provvedimenti normativi

Anche per quanto riguarda gli ammortizzatori in deroga, compreso il trattamento di mobilità, è intervenuta la l. n. 92/2012, sancendo una sostanziale abrogazione di questi strumenti, pur se, a causa delle grave crisi in atto, continua temporaneamente a mantenerli in vita.

14. – Infatti, il legislatore, all'art. 2, co. 64, della l. n. 92/2012, al fine di garantire la graduale transizione verso il nuovo sistema degli ammortizzatori sociali, preso atto del perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi del Paese, prevede che per gli anni 2013-2016 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, possa disporre, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, in deroga alla normativa vigente, la concessione, anche senza soluzione di continuità, di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche con riferimento a settori produttivi e ad aree regionali, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate nell'ambito del Fondo sociale per occupazione e formazione⁷⁵.

Dunque, si prevede anche per gli ammortizzatori in deroga un regime 'transitorio' che dovrebbe condurre a decorrere dall'1 gennaio 2017 alla totale abrogazione degli stessi.

Anche per questo triennio opera il regime di *decalage* e cioè, la riduzione del trattamento in misura pari al 10% per la prima proroga, al 30% per la seconda e al 40% per le successive, nonché la condizione della frequenza da parte dei lavoratori di specifici programmi di reimpiego. A tale ultimo riguardo va segnalato che è stato soppresso l'originario riferimento all'organizzazione dei corsi da parte delle Regioni, a conferma del progressivo arretramento in atto delle competenze e degli interventi di queste ultime per la scarsità delle risorse disponibili (art. 2, co. 2).

15. – La trattazione compiuta ha voluto dar conto dei molteplici aspetti connessi al collocamento in mobilità.

Ne è emerso un quadro complesso che vede il lavoratore in mobilità percettore non solo di una prestazione economica (§ 6) ma destinatario, altresì, di una serie di benefici normativi ed economici (Sezione seconda).

sull'argomento né tantomeno affrontare quest'ultimo in tutta la sua complessità. Tuttavia, accanto alle norme più generale richiamate, seppur succintamente nel testo, si ricordano anche provvedimenti di carattere settoriale che, in ogni caso, si caratterizzano per la natura derogatoria alle regole generali in materia di ammortizzatori sociali. Si fa riferimento agli ammortizzatori riconosciuti in alcuni settori produttivi: v. il trasporto aereo (cfr. il promo provvedimento in tal senso: art. 1 *bis*, d.l. 5 ottobre 2004, n. 249, conv. con modificazioni in legge 3 dicembre 2004, n. 291); i settori del commercio, viaggi e turismo, vigilanza (sin dal 1993, con l'art. 7, co. 7 del d.l. 148/1993 conv. in legge 263/1993); sanità privata (cfr. art. 41, co. 7 della legge n. 289/2002).

⁷⁵ V. art. 18, co. 1, let. a), del d.l. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, rifinanziato dall'art. 2, co. 5, della medesima legge 92.

Ciò ha consentito, nel tempo, di arginare l'utilizzo abnorme della cassa integrazione guadagni che aveva dato origine al fenomeno dei c.d. licenziamenti impossibili (§ 1 nt. 12), di sostenere il reddito dei lavoratori in esubero e di governare, anche con il coinvolgimento del soggetto sindacale, i procedimenti collettivi di espulsione delle eccedenze di personale.

Le deroghe al campo di applicazione e alla durata temporale della prestazione attraverso provvedimenti alluvionali e privi di sistematicità, ne ha determinato un utilizzo spesso improprio ed economicamente dispendioso. La sua natura particolaristica, inoltre, ha comportato una grande sperequazione di tutela rispetto ai lavoratori non beneficiari.

Per ovviare a tutte queste criticità, si è così ritenuto di abrogare del tutto la mobilità.

A questo punto, è possibile che si ritorni, come in passato, ad irrigidire la concreta possibilità di procedere a licenziamenti collettivi⁷⁶. E' certo, invece, che rimane per i lavoratori in esubero la sola tutela rappresentata dalla nuova assicurazione sociale per l'impiego; quest'ultima esigua (per durata e misura) e sottratta a qualsiasi controllo (e potere) sindacale com'è non è detto, che specie in un momento di crisi come questo, possa rappresentare una forma idonea di tutela dei lavoratori eccedenti.

Inoltre, come già messo in evidenza, l'allungamento dell'età pensionabile comporta che vi saranno sempre più disoccupati 'anziani' privi di qualsivoglia forma di accompagnamento alla pensione poiché gli strumenti all'uopo previsti dalla l. n. 92 del 2012 si fondano soltanto sugli ammortizzatori di matrice collettiva (v. art. 3, commi 11 e 32 e art. 4 commi 14 e 42); e quella dei fondi bilaterali, poi, la cui attuazione è ancora ben lungi dal realizzarsi, è una questione a sè.

Si ha motivo di ritenere, perciò, che l'uscita di scena della mobilità non sarà indolore, né priva di conseguenze per i singoli lavoratori e per i soggetti sindacali e non si può escludere che dopo la verifica programmata per fine 2014⁷⁷, vi sia quantomeno un allungamento della fase transitoria.

⁷⁶ Questa è l'opinione di FERRARO, *I licenziamenti collettivi nella riforma del welfare*, cit., pp. 556 ss.

⁷⁷ V. l'art. 2, co., 46 bis della legge n. 92 del 2012.

