



L'ANGOLO DELL'ESPERTO

Perdita del posto di lavoro? La mobilità come tutela economica del lavoratore

Parlare di licenziamento in questi tempi fa paura a tutti i lavoratori subordinati d'Italia e non solo, proprio perché la crisi economica mondiale ha raggiunto ormai soglie inimmaginabili. È proprio in questo panorama che si sente parlare, con frequenza crescente, di mobilità. Con questo termine s'identifica un particolare istituto, ricompreso tra i cd. ammortizzatori sociali, posto in essere dal legislatore con lo scopo preciso di supportare economicamente i lavoratori sull'orlo della disoccupazione. Con la procedura di mobilità, infatti, si cerca di favorire il passaggio dei lavoratori licenziati da imprese in crisi ad altre imprese che richiedono nuova forza lavoro, competente e pronta per l'impiego. Il beneficio immediato che si ottiene mediante questo istituto è di vincolare il datore di lavoro al rispetto di un preciso iter procedurale, tale da "ammortizzare" in un periodo relativamente lungo il licenziamento del lavoratore, il quale comunque potrà sempre attivarsi autonomamente per trovare un nuovo impiego. Affinché possa trovare applicazione questo istituto, è necessario il verificarsi, per l'impresa, di una delle seguenti condizioni: a) se impiegante più di quindici dipendenti, dare vita a licenziamenti collettivi con il fine di ridurre il personale; b) nel mezzo di una procedura di cassa integrazione salariale straordinaria, non essere in grado di assicurare un possibile reimpiego a tutti i lavoratori sospesi o comunque non essere in grado di attivare misure alternative. Solo dopo il verificarsi di una delle seguenti condizioni

si potranno avviare le relative procedure di licenziamento dei lavoratori in esubero, collocandoli in mobilità. Che cosa succede, quindi, al rapporto lavoratore - datore di lavoro? Innanzitutto il datore di lavoro potrà porre termine a ogni singolo contratto di lavoro stipulato con i dipendenti interessati, realizzandosi così il licenziamento vero e proprio. Inoltre per i lavoratori licenziati (oltre che per quelli in cassa integrazione guadagni straordinaria) si pone così in essere il diritto all'iscrizione in apposite liste, che prendono il nome di liste di mobilità. La loro funzione è quella di agevolare un nuovo inserimento dei lavoratori licenziati nel mercato del lavoro. L'iscrizione avviene dopo un procedimento che coinvolge altri centri d'interesse, in materia di collocamento e politica del lavoro, e che prende vita dalla comunicazione che l'impresa recedente fa alla Direzione regionale del lavoro con riferimento all'intenzione di licenziare i lavoratori. La cancellazione da queste liste può avvenire quando: a) il lavoratore trova un nuovo impiego; b) questo non accetta varie offerte di riqualificazione o di nuova occupazione; c) scadenza dei termini previsti dalla legge. Infine, i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità possono godere di un cospi-

cuo incentivo economico che prende il nome di indennità di mobilità. Questa consiste, concretamente, in una somma elargita a sostegno del reddito individuale e che è riconosciuta ai lavoratori che siano dotati di determinati requisiti: a) devono possedere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui sei di lavoro effettivamente prestato, con un rapporto a carattere continuato e comunque non a termine; b) devono essere stati collocati in mobilità da parte d'impresie rientranti nell'ambito applicativo della cassa integrazione guadagni straordinaria; c) devono comunque appartenere a determinati settori produttivi aventi specifiche dimensioni occupazionali. Per i primi 12 mesi il lavoratore ha diritto al 100% del trattamento di Cassa integrazione straordinaria percepito o che sarebbe spettato nel periodo precedente il licenziamento, senza comunque oltrepassare una soglia massima mensile stabilita dalla legge: dal 1 gennaio 2007 l'ammontare è di € 844,06 lordi mensili (€ 794,77 a netto), elevato a € 1.014,48 lordi mensili (€ 955,23 a netto) per i lavoratori dotati di una retribuzione lorda mensile superiore a € 1.826,07. Per i periodi successivi al dodicesimo mese, invece, questo ha diritto all'80% del predetto importo.

La durata della corresponsione dell'indennità varia secondo l'età dei lavoratori e la loro collocazione nell'impresa d'impiego. Precisamente, essa è corrisposta per un periodo di dodici mesi; nel caso di lavoratori di età compresa tra i quaranta e i cinquant'anni, si estende fino a ventiquattro mesi. Per i lavoratori con età superiore ai cinquant'anni, infine, la durata complessiva arriva a trentasei mesi. Nelle aree del Mezzogiorno la durata di ogni singolo periodo di riferimento sopraindicato è aumentata di dodici mesi (diventando così ventiquattro, trentasei e quarantotto mesi). L'indennità è pagata mensilmente dall'Inps direttamente al lavoratore ed è sospesa quando l'interessato è assunto con contratto a tempo determinato o a tempo parziale. Gli anni di mobilità sono considerati come coperti da cd contribuzione figurativa e sono quindi considerati utili per l'accesso alle prestazioni pensionistiche. Da ultimo, va precisato che la legge tutela un diritto di prelazione, della durata di un anno, all'assunzione dei lavoratori in mobilità da parte dello stesso datore di lavoro che, superato il periodo di crisi, si ritrovi nella necessità di assumere nuovi lavoratori.

Dott. Ermando Ciocca

(Rubrica a cura del Prof. Avv. Nicola De Marinis, - Associato di Diritto del Lavoro - Università degli Studi del Molise - mail di riferimento: pietrozamparese@libero.it)