

Data: 14/03/2016

MOBILITA' (Legge n. 223 del 1991)

È un intervento a favore di particolari categorie di lavoratori, licenziati da aziende in difficoltà, che garantisce una prestazione di sostegno al reddito, sostitutiva della retribuzione, e ne favorisce il reinserimento nel mondo del lavoro.

La legge 28 giugno 2012 n. 92, e successive modificazioni, ha abrogato l'intervento in parola dal 1 gennaio 2017. Pertanto, i lavoratori licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria e godere della prestazione dell'indennità di mobilità.

A CHI SPETTA

L'indennità spetta ai lavoratori con qualifica di operaio, impiegato o quadro.

Requisiti soggettivi:

- Essere in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno sei di effettivo lavoro. Per anzianità aziendale s'intende l'anzianità di servizio maturata presso l'azienda che procede al licenziamento;

Requisiti oggettivi:

Lavoratori assunti a tempo indeterminato, licenziati e collocati in mobilità dall'azienda:

- alla fine del periodo di cassa integrazione straordinaria (art. 4 c.1 L.223/91) per impossibilità di reimpiego dei lavoratori sospesi;
- per riduzione di personale a seguito di trasformazione, ristrutturazione e cessazione di attività (c.d. licenziamento collettivo) di aziende che occupino più di 15 dipendenti purché destinatarie di mobilità (art. 24 L 223/91)

Tali lavoratori devono essere stati dipendenti da:

- imprese industriali (con esclusione di quelle edili) che hanno impiegato mediamente **più di 15** dipendenti nell'ultimo semestre;
- imprese commerciali che hanno impiegato mediamente **oltre 50** dipendenti nell'ultimo semestre;
- cooperative che rientrano nell'ambito della disciplina della mobilità, che hanno impiegato mediamente **più di 15** dipendenti nell'ultimo semestre;
- imprese artigiane dell'indotto, nel solo caso in cui anche **l'azienda committente ha fatto ricorso alla mobilità**;
- agenzie di viaggio e turismo che hanno impiegato mediamente **più di 50** dipendenti nell'ultimo semestre;
- imprese di vigilanza che hanno impiegato mediamente **più di 15** dipendenti nell'ultimo semestre;
- imprese di trasporto aereo, **a prescindere dal numero di dipendenti** (dall'1/1/2013);
- imprese del sistema aeroportuale, **a prescindere dal numero di dipendenti** (dall'1/1/2013).

LA DOMANDA

Per il riconoscimento del diritto all'indennità di mobilità è necessaria la presentazione di una specifica domanda da parte del lavoratore, che deve essere inoltrata in via telematica attraverso i tre seguenti canali:

- on line, direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (si ravvisa l'opportunità che i lavoratori interessati in vista della domanda di mobilità provvedano a munirsi di PIN dispositivo, consultando le indicazioni presenti sul sito);
- tramite Contact Center multicanale - n. 803164;
- tramite Patronati/Intermediari dell'Istituto - attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 150/2015, la domanda equivale a dichiarazione di immediata disponibilità ed è trasmessa dall'Inps all'Anpal, ai fini dell'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche attive.

La domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 68° giorno dalla data del licenziamento. Il medesimo termine di presentazione deve essere rispettato anche nell'ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta l'indennità di mancato preavviso. I 68 giorni decorrono, in questo caso, dal termine del preavviso.

Il lavoratore, che al momento del licenziamento si trova in stato di malattia, ha facoltà di presentare la domanda di indennità di mobilità entro i 60 giorni dal termine del periodo di malattia. Il lavoratore, per il quale l'evento malattia interviene entro gli otto giorni dal licenziamento, ha facoltà di presentare la domanda di indennità entro i 60 giorni dal termine del periodo di malattia.

La lavoratrice, che si trova in congedo di maternità al momento del licenziamento, ha facoltà di presentare la domanda di indennità di mobilità entro 60 giorni dal termine del predetto periodo. La lavoratrice, per la quale il congedo di maternità interviene entro otto giorni dal licenziamento, ha facoltà di presentare la domanda di indennità entro 60 giorni dal termine di detto periodo.

LA DECORRENZA

Il pagamento dell'indennità di mobilità decorre:

- dall'ottavo giorno successivo alla data del licenziamento, nel caso in cui la domanda sia presentata entro sette giorni dal licenziamento;
- dal quinto giorno dalla data di presentazione della domanda, nel caso in cui la stessa sia presentata successivamente al settimo giorno dalla data di licenziamento.

Si precisa che qualora all'assicurato sia pagata un'indennità sostitutiva del mancato preavviso, l'indennità di mobilità:

- è corrisposta dall'ottavo giorno successivo a quello della scadenza del periodo corrispondente alla indennità sostitutiva del mancato preavviso;
- ove la domanda sia presentata successivamente, l'indennità di mobilità decorre dal quinto giorno dopo quello di presentazione.

IL PAGAMENTO

L'indennità può essere riscossa con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale o allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale.

Nel caso di prestazioni il cui importo netto superi i 1.000 euro, secondo le vigenti disposizioni di contrasto all'uso del contante, le Pubbliche Amministrazioni non possono effettuare pagamenti per cassa (tramite assegno postale). La somma potrà essere riscossa avvalendosi delle altre modalità in uso – accredito su c/c bancario o postale, su libretto postale, su INPS card o su carte di pagamento dotate di IBAN – nominativi ed intestati al legittimo beneficiario. Nel caso di accredito in c/c bancario o postale devono essere indicati, nella domanda, gli estremi dell'ufficio pagatore presso cui si intende riscuotere la prestazione, tramite le coordinate bancarie.

QUANTO SPETTA

L'importo è pari al 100% del trattamento straordinario di integrazione salariale spettante entro il limite, stabilito annualmente a seguito della rivalutazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo, a seconda della fascia di appartenenza come di seguito specificata.

La retribuzione globale lorda, da prendere come base di calcolo, comprende le sole voci non legate alla presenza in servizio ed i ratei di tredicesima e quattordicesima, percepita dal lavoratore nel periodo di paga mensile immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'importo dell'indennità è così ricavato:

1. si individua la retribuzione di riferimento;
2. si stabilisce la fascia di appartenenza ed il relativo massimale. Le fasce di appartenenza sono due ed il valore della retribuzione e dei massimali vengono rivalutati annualmente;
3. si ricava l'80% della retribuzione: se l'importo che risulta è inferiore al massimale si eroga questo, altrimenti, se superiore si eroga il massimale.

L'importo, come sopra ricavato, spetterà al:

- 100% per i primi 12 mesi, ridotto del 5,84%
- 80% dell'importo corrisposto nei primi dodici mesi senza la riduzione del 5,84% per i periodi successivi.

DURATA

Per i lavoratori collocati in mobilità dal 1-1-2015 (data licenziamento 31-12-2014) è stata introdotta dalla legge 28 giugno 2012 n. 92 una progressiva riduzione della durata prevista dalla legge n. 223 del 1991.

Di seguito si riporta la tabella illustrativa della suddetta riduzione.

Lavoratori collocati in mobilità

	Dal 1/1/2013 al 31/12/2014	Dal 1/1/2015 al 31/12/2015	Dal 1/1/2016 al 31/12/2016	Dal 1/1/2017
	Durata in mesi	Durata in mesi	Durata in mesi	
Centro Nord Italia fino a 39 anni di età	12	12	12	Abrogata
Centro Nord Italia da 40 a 49 anni di età	24	18	12	Abrogata

Centro Nord Italia da 50 anni di età in su	36	24	18	Abrogata
Sud Italia fino a 39 anni	24	12	12	Abrogata
Su Italia da 40 a 49 anni di età	36	24	18	Abrogata
Su Italia da 50 anni di età in su	48	36	24	Abrogata

La durata dell' indennità di mobilità non può essere, comunque, superiore all'anzianità lavorativa maturata presso l'azienda che ha effettuato il licenziamento.

LA SOSPENSIONE

L'indennità di mobilità è sospesa nei casi di:

1. mancato superamento del periodo di prova in seguito a rioccupazione a tempo indeterminato (per un massimo di 2 volte);
2. riassunzione a tempo indeterminato e licenziamento entro i 12 mesi.

In questi casi si determina una riammissione nella mobilità e la reinscrizione nella lista di mobilità e i lavoratori mantengono il diritto alla parte residua dell'indennità di mobilità.

1. congedo di maternità e paternità:

Se il congedo interviene durante la percezione dell'indennità di mobilità, quest'ultima viene sospesa in quanto il congedo di maternità e paternità assorbe l'indennità. Anche in questo caso, i lavoratori al termine del congedo hanno diritto alla parte residua del trattamento di mobilità;

1. rioccupazione a tempo determinato o parziale: la prestazione viene sospesa ma viene mantenuta l'iscrizione in lista; la rioccupazione deve essere comunicata dal lavoratore alla Struttura INPS territorialmente competente entro 5 giorni, pena decadenza.

In questo ultimo caso, le giornate di lavoro prestate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata del trattamento di mobilità, fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento. Si produce il c.d. slittamento della data di fine prestazione che, comunque, non può essere superiore alla durata della prestazione inizialmente prevista.

INCOMPATIBILITÀ, OPZIONE, COMPATIBILITÀ E CUMULABILITÀ

Il trattamento di mobilità è **incompatibile** con:

1. riassunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
2. trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, degli ordinamenti sostitutivi, esonerativi ed esclusivi dell'assicurazione medesima, nonché delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, e con i trattamenti di pensionamento anticipato:
 - pensione di vecchiaia;
 - pensione di anzianità;
 - pensione di inabilità;
 - pensione di invalidità;
 - assegno ordinario di invalidità.

In quest'ultime due ipotesi, il lavoratore titolare della pensione di invalidità e dell'assegno ordinario di invalidità può **optare** tra tali trattamenti e quello di mobilità.

Nel caso di **opzione** per l'indennità di mobilità, i trattamenti pensionistici restano sospesi.

Nel caso in cui i lavoratori diventino titolari di assegno ordinario di invalidità successivamente alla data di iscrizione nelle liste di mobilità, gli stessi potranno esercitare la facoltà di opzione a favore dell'indennità entro 60 giorni dalla data in cui è stato notificato il provvedimento di accoglimento della domanda di assegno ordinario di invalidità.

L'indennità di mobilità è **compatibile**:

1. con il lavoro autonomo, entro determinati limiti di reddito;
2. con l'indennità ed i gettoni di presenza percepiti dai lavoratori che rivestono cariche pubbliche elettive o non elettive di organi esecutivi degli enti locali (comuni e province) e delle Regioni e cariche sindacali;
3. con trattamenti pensionistici indiretti e assegno di invalidità civile:
 - pensione ai superstiti;
 - pensione di reversibilità;
 - pensione di guerra;

- pensione facoltativa;
 - le rendite vitalizie da infortunio;
 - pensione a carico di Stati esteri con i quali non esistono convenzioni internazionali in materia di sicurezza sociale;
 - pensione a carico dell'assicurazione di un altro Stato membro dell'Unione europea;
 - pensione privilegiata per infermità contratta durante il servizio militare obbligatorio, conferita a titolo risarcitorio in assenza di un rapporto di impiego o di servizio continuativo;
 - **Pensione di invalidità civile.**
4. con la partecipazione a corsi di formazione.

Per quanto riguarda il lavoro autonomo, lettera a), (che comprende per es.: libera professione, commercio, artigianato, piccoli imprenditori, collaborazioni coordinate e continuative e a progetto) la prestazione è compatibile qualora i redditi che ne derivano siano tali da non comportare la perdita dello stato di disoccupazione. Tali redditi, in vigore dell'attuale normativa in materia di imposte sui redditi, sono quantificati in 4.800 euro nell'anno solare per l'attività di lavoro autonomo e 8.000 per le collaborazioni coordinate e continuative. In caso di superamento del suddetto limite, si produrrà cancellazione dalle liste di mobilità e la decadenza dall'indennità per perdita dello stato di disoccupazione, dal momento dell'inizio dell'attività lavorativa.

Il trattamento di mobilità è **cumulabile**:

- nei casi di compatibilità di cui alle lettere a) e b), la remunerazione potrà cumularsi con l'indennità di mobilità nei limiti in cui sia utile a garantire la percezione di un reddito pari alla retribuzione spettante al momento della messa in mobilità;
- nei casi di cui alle lettere c) e d) è totalmente cumulabile.

LA CESSAZIONE

L'indennità di mobilità cessa quando i lavoratori abbiano beneficiato della prestazione per la durata massima, stabilita ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 223/1991.

Inoltre i lavoratori sono cancellati dalle liste di mobilità e perdono il diritto alla relativa indennità, ai sensi dell'articolo 9, commi 1 e 6, della legge n. 223/1991, quando:

- rifiutino di essere avviati ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione oppure non lo frequentino regolarmente;
- non accettino un'offerta di lavoro che sia professionalmente equivalente ovvero, in mancanza di questo, che presenti omogeneità anche intercategoriale e che, avendo riguardo ai contratti collettivi nazionali di lavoro, sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;
- non accettino, in mancanza di un lavoro avente le caratteristiche di cui al punto precedente, di essere impiegati in opere o servizi di pubblica utilità ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge n. 223/1991;
- abbiano comunicato dopo 5 giorni alla competente Sede dell'INPS di svolgere lavoro subordinato a tempo parziale o determinato (circ. n. 16 del 23 gennaio 1997, punto 4);
- abbiano percepito l'indennità in un'unica soluzione;
- siano stati assunti con contratto a tempo pieno ed indeterminato e in tutti i casi di perdita dello stato di disoccupazione.
- qualora diventino titolari di trattamenti pensionistici diretti.