



ALLEGATO A - Linee guida e indirizzi applicativi per il collocamento dei lavoratori in mobilità

Il quadro normativo

Fonti

Legge 23 luglio 1991, n. 223 (art. 6; art. 8, commi 2, 4, 4-bis ; art. 9, comma 5)
D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito in L. 19 luglio 1993, n. 236 (art. 4)
Legge n. 451/94
Legge n. 291/2004, art. 1 quinquies
Legge n. 127/2006, art. 1, comma 7
D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito in L. 28 febbraio 2009, n. 2 (art. 19, commi 4 e 10)
Legge 23 dicembre 2009, n. 191 (art. 2, comma 142)
Circolare n. 39 del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Lista di mobilità

L'art. 6 della legge n. 223/1991 istituisce la lista di mobilità, la cui compilazione ed approvazione - a seguito delle modifiche normative intervenute (a partire dal D.Lgs. 469/97 e da ultimo la L.R. n. 3/2009) - è affidata alle Province, che vi provvedono per il tramite dei servizi per l'impiego. Il conferimento delle funzioni, in materia di gestione della lista di mobilità, comporta anche che i servizi provinciali per l'impiego siano responsabili delle attività previste dal comma 2 del medesimo articolo, originariamente assegnate alla Commissione regionale per l'Impiego (CRI).

In particolare spetta ai servizi:

- a) assumere ogni iniziativa utile a favorire il reimpiego dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità, in collaborazione con Veneto Lavoro;
- b) proporre l'organizzazione da parte della Regione di corsi di qualificazione e riqualificazione professionale che, tenuto conto del livello di professionalità dei lavoratori in mobilità, siano finalizzati ad agevolarne il reimpiego; i lavoratori sono tenuti a parteciparvi quando i servizi ne dispongano l'avviamento;
- c) promuovere l'utilizzo temporaneo dei lavoratori in lavori socialmente utili o di pubblica utilità.

Soggetti interessati

La normativa sopra richiamata trova applicazione nei confronti di:

- Lavoratori iscritti alle liste di mobilità, con o senza diritto alla relativa indennità (art. 6, L. 223/1991);
- Lavoratori iscritti alle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo (ex L. 236/1993);
- Lavoratori ammessi al trattamento di mobilità "in deroga".

Benefici per l'assunzione dei lavoratori in mobilità

L'articolo 8, commi 2, 4, 4-bis e l'articolo 9, comma 5, della Legge 23 luglio 1991, n. 223 disciplina il **collocamento dei lavoratori in mobilità**, prevedendo agevolazioni di carattere contributivo, economico e normativo per la loro assunzione¹. Ulteriori benefici normativi sono previsti a favore delle Agenzie per il lavoro, che assumono lavoratori in mobilità ex art. 8, comma 2².

¹ **Benefici contributivi:** i datori di lavoro, che assumono con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, beneficiano del versamento dei contributi a proprio carico in misura pari a quella prevista per gli apprendisti (art. 2, comma 773, L. n. 296/2003). Se il contratto viene trasformato a tempo indeterminato prima della naturale

LINEE GUIDA

L'efficacia della politica di mobilità richiede che il *pacchetto di agevolazioni normative e finanziarie*, previsto dal legislatore per favorire il reimpiego dei lavoratori, sia da un lato adeguatamente promosso e sorretto dai servizi per il lavoro, dall'altro finalizzato a dare effettività al principio di condizionalità³ e contrastare la permanenza passiva in stato di disoccupazione.

Per conseguire questi obiettivi generali occorre predisporre una serie di misure volte a garantire:

1. un maggiore coinvolgimento dei lavoratori, attraverso una informazione-orientamento che dia consapevolezza dei diritti, dei doveri e delle agevolazioni disponibili;
2. la costituzione di una base informativa aggiornata e qualitativamente curata, circa i profili professionali dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;
3. una maggiore facilità da parte del sistema dei servizi e dei singoli datori di lavoro ad individuare e contattare i potenziali beneficiari delle agevolazioni;
4. una maggiore capacità di intercettare e diffondere le richieste di personale attive nel territorio.

Sul piano operativo un intervento, che vada ad incidere sugli aspetti sopra indicati, deve essere sorretto da un ruolo attivo della rete dei servizi per il lavoro, costituita dai centri per l'impiego, dalle agenzie del lavoro autorizzate, dai soggetti in regime particolare di autorizzazione e dagli organismi in regime di accreditamento. In particolare, in attuazione di quanto previsto dall'art. 28, comma 14, della legge citata, i soggetti autorizzati e accreditati, che stipulano con Veneto Lavoro la convenzione di accesso al Silv, potranno operare in raccordo con i centri per l'impiego condividendo i dati e le procedure per i servizi di reimpiego dei lavoratori in mobilità (incontro domanda/offerta di lavoro, inserimento lavorativo e riqualificazione)⁴.

Tuttavia, a partire dalle soluzioni organizzative e strumentali già implementate ed in uso, si rende necessario rafforzare l'organizzazione dei servizi, supportare e facilitare le attività gestionali, introducendo strumenti operativi standardizzati.

Gli obiettivi del programma sono i seguenti:

1. garantire a tutti i lavoratori iscritti alle liste di mobilità un *colloquio di orientamento* nel più breve tempo possibile dalla data di iscrizione; finalizzare il colloquio a fornire le informazioni relative allo status (patto di servizio), ad aggiornare la scheda professionale e a definire il piano di azione (PAI), ad inserire la candidatura nel sistema regionale IDO/Cliclavoro;
2. rendere disponibile ai servizi per il lavoro convenzionati, che erogano servizi di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, ovvero gestiscano programmi di inserimento lavorativo e di riqualificazione professionale, la possibilità di consultare la banca dati delle candidature e

scadenza il beneficio contributivo è riconosciuto per ulteriori 12 mesi. I datori di lavoro che assumono direttamente a tempo indeterminato i lavoratori in mobilità il beneficio contributivo è riconosciuto per 18 mesi.

Benefici economici: In caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato (ovvero di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato) ai datori di lavoro è riconosciuto un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità – se prevista – che sarebbe stata riscossa dal lavoratore per un periodo non superiore a 12 mesi (24 mesi per i lavoratori ultracinquantenni – 36 per i lavoratori ultracinquantenni residenti nel mezzogiorno o aree svantaggiate).

Benefici normativi: il contratto a tempo determinato, ai sensi del citato art. 8, è lecito indipendentemente dalla sussistenza di una causale ex art. 1 L. 247/2007

² **Benefici normativi per le Agenzie per il lavoro:**

- esclusione obbligo di indicare la causale nei contratti di lavoro di cui all'art. 20, D.Lgs. 276/2003;
- nel caso di *staff leasing* non si applicano i limiti settoriali e numerici previsti dalla legge e dai contratti collettivi;
- non opera il divieto di ricorso alla somministrazione presso imprese che nei sei mesi precedenti hanno fatto ricorso a licenziamenti collettivi o sospensioni di lavoro

³ L'art. 19, comma 10, D.L. n. 185/2008, convertito nella L. n. 2/2009, rafforza il principio già contenuto nella L. n. 223/9, secondo cui il diritto a percepire l'indennità di mobilità è condizionato alla disponibilità del lavoratore ai percorsi di ricollocazione

⁴ D.Lgs. n. 276/2003 (artt. 5, 6, 7) – L.R. n. 3/2009 (artt. 23, 24, 25, 26) - DGR n. 295 del 15.03.2011.

selezionare i candidati secondo le modalità previste dalla convenzione, di cui al citato art. 28, comma 14, L.R. n. 3/2009;

3. rendere disponibili ai lavoratori e ai datori di lavoro interessati un servizio on line rispettivamente per consultare le richieste di personale e le disponibilità dei lavoratori, gestite dai servizi per il lavoro.

Nel dettaglio le tre linee di attività avranno i contenuti e saranno realizzate secondo gli indirizzi e con le modalità di seguito indicate.

INDIRIZZI OPERATIVI

La realizzazione del programma richiede una messa a punto degli indirizzi operativi, sia per quanto attiene la gestione uniforme delle procedure amministrative, sia con riguardo alla definizione dei livelli essenziali delle prestazioni e agli standard di servizio (processi operativi, modulistica, report).

A Veneto Lavoro è affidato il compito di *implementazione dei servizi SILV* e di *assistenza tecnica agli operatori*, mediante l'adeguamento evolutivo delle procedure informatiche, interventi informativi/formativi nei confronti degli operatori dei servizi per facilitare l'utilizzo degli strumenti tecnici, l'attivazione di un servizio di assistenza tecnica dedicato ai medesimi operatori.

Procedure per il collocamento

Il collocamento dei lavoratori in mobilità rientra tra le funzioni attribuite ai servizi provinciali per l'impiego, che la esercitano secondo procedure definite dalla legge e da disposizioni di natura amministrativa.

Lista di mobilità

I servizi provinciali per l'impiego curano la compilazione, l'approvazione e la gestione della lista di mobilità, adottando i provvedimenti di iscrizione e cancellazione, secondo quanto previsto dagli articoli 6 e 9 della L. 223/1991.

La specifica procedura informatica, disponibile attraverso la piattaforma Sil_Locale, consente una gestione uniforme in ambito regionale, sia con riguardo alle funzioni di:

- inserimento in lista (decorrenza e durata prevista)
- conservazione in caso di occupazione compatibile
- cancellazione
- reingresso in lista

Al riguardo appare opportuno una seppur sintetica sistematizzazione delle regole fondamentali che stanno alla base di una corretta gestione delle liste di mobilità, anche alla luce dei chiarimenti ministeriali e regionali intervenuti nel corso degli anni e ferme restando le disposizioni Inps in ordine alla disciplina dell'indennità di mobilità.

Inserimento in lista

Le tipologie di lavoratori (operai, impiegati, quadri, soci lavoratori⁵, lavoratori a domicilio, apprendisti⁶) che possono avere accesso alle liste di mobilità sono le seguenti:

- a) lavoratori 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

⁵ Con contratto di lavoro subordinato

⁶ I lavoratori con contratto di lavoro di apprendistato sono inseriti nella lista di mobilità se possono far valere come motivo del licenziamento la cessazione dell'attività aziendale, la riduzione di personale o la soppressione del posto di lavoro o della mansione o di altro motivo comunque riconducibile a cause oggettive.

- reinscrivere tutti i lavoratori sospesi o di utilizzare misure alternative. Per tali lavoratori le imprese sopra citate hanno la facoltà di avviare le procedure di mobilità (art. 4, comma 1, legge n. 223/91);
- b) lavoratori dipendenti da imprese, soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, che vengano licenziati a seguito di procedure concorsuali (art. 3, comma 3, legge n. 223/91);
 - c) lavoratori dipendenti da imprese soggette alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, 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 (art. 16, comma 1, legge n. 223/91);
 - d) lavoratori dipendenti da datori di lavoro, non soggetti alla disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale, 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 (art. 24, commi 1 e 2, legge n. 223/91);
 - e) lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati (imprenditori e non), che occupino fino a 15 dipendenti, licenziati per giustificato motivo oggettivo, vale a dire per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa ex art. 3 L. n. 604/1966 (art. 4, legge n. 236/1993). Ad essi sono equiparati i lavoratori dimessi per giusta causa per mancato pagamento della retribuzione per almeno due mensilità consecutive.

Sono esclusi i lavoratori licenziati per altre cause e quelli cessati per scadenza di rapporti di lavoro a termine, nonché i lavoratori domestici, i dirigenti, gli addetti alle attività stagionali o saltuarie, i lavoratori della Pubblica amministrazione ed i lavoratori in esubero alla fine di lavori nelle imprese edili.

I lavoratori che usufruiscono del trattamento di **mobilità in deroga**⁷, ai soli fini della gestione delle misure di politica attiva, nonché dei benefici di cui all'art. 7-ter, comma 7 della legge 9 aprile 2009, n. 33, vengono inseriti nello specifico elenco, mediante la procedura informatica di registrazione delle istanze e autorizzazione regionale al trattamento.

Iscrizione nella lista

Nei casi di cui alle lettere a) - b) - c) - d) le imprese e i datori di lavoro sono tenuti a comunicare ai servizi provinciali per l'impiego i nominativi dei lavoratori collocati in mobilità. A decorrere dal 1 settembre 2011, la comunicazione viene effettuata, entro cinque giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, attraverso il servizio informatico CO_Veneto, utilizzando per ciascun lavoratore il Quadro Cessazione del modello Uni_Lav. In tal modo l'adempimento sarà valido sia per adempiere all'obbligo specifico, sia per ottemperare all'obbligo di cui art. 21, comma 1, della legge 29 aprile 1949, n. 264, come sostituito dall'art. 6, comma 3, d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 (**comunicazione di cessazione**). Ai datori di lavoro che adempiono ai suddetti obblighi per il tramite dei servizi informatici di altri nodi, viene resa disponibile tramite CO_Veneto una procedura per la comunicazione on line dei lavoratori collocati in mobilità.

Qualora l'impresa o il datore di lavoro non adempia nei termini indicati alle predette comunicazioni, i servizi provinciali per l'impiego possono accettare le istanze presentate direttamente dai lavoratori e/o dalle organizzazioni sindacali, previo accertamento della sussistenza di una procedura di mobilità o di riduzione di personale.

Nel caso di cui alla lettera e), i lavoratori interessati sono tenuti a presentare l'istanza d'inserimento nelle liste di mobilità al Centro per l'Impiego nel cui territorio è ubicato il loro domicilio, entro 60 giorni dalla data del licenziamento. Il lavoratore ha la possibilità di presentare la richiesta d'inserimento nelle liste citate anche successivamente, purché entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro abbia provveduto a rilasciare al Centro per l'Impiego la dichiarazione di immediata disponibilità (did).

⁷ Ai sensi dell'Accordo del 7 dicembre 2010 tra la Regione e le Parti sociali in materia di ammortizzatori in deroga per l'anno 2011.

Compilazione e approvazione delle liste

Sulla base delle comunicazioni pervenute dalle imprese e delle domande dei lavoratori, i servizi provinciali per l'impiego compilano entro cinque giorni la lista di mobilità, che viene approvata entro i successivi cinque giorni con determina del Responsabile del Servizio. Le determine di approvazione, immediatamente esecutive, sono portate a conoscenza della Commissione provinciale per il lavoro, di cui all'art. 9, L.R. n. 3/2009, unitamente all'elenco dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità. Qualora la normativa vigente preveda forme di pubblicità legale delle determine, la pubblicazione - anche se effettuata in forma telematica - deve avvenire escludendo l'elenco dei lavoratori.

Permanenza in lista

L'iscrizione nelle liste decorre per tutti i lavoratori, sia che percepiscano o meno l'indennità di mobilità, dal giorno successivo al licenziamento ed ha durata variabile.

Anzitutto la permanenza in lista di mobilità varia in funzione dell'età del lavoratore all'atto dell'iscrizione (12 mesi se il lavoratore non ha ancora compiuto 40 anni; 24 mesi se il lavoratore ha compiuto 40 anni e non ancora 50; 36 mesi se il lavoratore ha compiuto 50 anni).

La permanenza in lista dei lavoratori con diritto all'indennità è assicurata per tutto il periodo di corresponsione dell'indennità medesima, anche se la stessa si protrae oltre il termine di durata inizialmente presunto.

I lavoratori in lista di mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato (di qualsiasi durata) ovvero parziale (qualunque sia la riduzione dell'orario di lavoro) conservando l'iscrizione nella lista stessa. In caso di assunzione a tempo determinato l'iscrizione nella lista rimane sospesa per un periodo pari a quello della durata del contratto: conseguentemente viene posticipata di un uguale periodo la scadenza della permanenza nella lista fino alla data di massimo differimento. In caso di assunzione a tempo indeterminato parziale la scadenza della permanenza nella lista viene posticipata fino alla data di massimo differimento. In caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato, considerata l'assimilazione di tale forma contrattuale con quella del rapporto di lavoro part-time di tipo verticale, il lavoratore conserva l'iscrizione nella lista. Qualora il lavoratore venga assunto con contratto a tempo determinato ovvero parziale l'iscrizione nelle liste di mobilità permane anche in caso di dimissioni volontarie, purché non in periodo di prova.

In caso di svolgimento di lavoro autonomo, anche in forma coordinata e continuata, il lavoratore conserva l'iscrizione nella lista di mobilità, fino alla data di scadenza, senza differimento.

I periodi di astensione obbligatoria per maternità (congedo per maternità e congedo parentale) non vengono conteggiati ai fini del limite di permanenza nelle liste di mobilità, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità.

Reinserimento in lista

Il lavoratore in mobilità indennizzata assunto con una tipologia di contratto che determina la cancellazione dalla lista, nel caso in cui venga licenziato senza aver maturato l'anzianità necessaria per avere nuovamente diritto alla relativa indennità, può chiedere di essere reinserito nelle liste di mobilità e fruire dell'indennità per un periodo corrispondente alla parte residua non goduta decurtata del periodo di attività lavorativa prestata.

Cancellazione dalle liste

I lavoratori inseriti in lista di mobilità vengono cancellati nei seguenti casi:

- a) assunzione con contratto a tempo pieno ed indeterminato;
- b) erogazione anticipata dell'indennità di mobilità in un'unica soluzione (nel caso di lavoratori che percepiscano il trattamento);
- c) scadenza del periodo massimo di godimento dell'indennità ovvero del periodo massimo per la permanenza in lista;

- d) omessa comunicazione (entro 5 giorni dalla data di assunzione) alla competente sede INPS dell'avvenuta rioccupazione con contratto a tempo determinato ovvero parziale (nel caso di lavoratori che percepiscano l'indennità);
- e) rifiuto di un'offerta di formazione o di riqualificazione professionale;
- f) rifiuto di un'offerta di lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20% rispetto a quello di provenienza e che rispetti il principio della "congruità", ovvero che sia coerente con le competenze e le qualifiche possedute dal lavoratore;
- g) dimissioni, durante il periodo di periodo di prova, da rapporto a tempo determinato, non motivate da giusta causa ovvero da instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- h) rifiuto di essere impiegato in lavori socialmente utili;
- i) mancata risposta senza giustificato motivo alle convocazioni del CPI, ai fini del colloquio di orientamento e degli altri adempimenti previsti dal piano di azione individuale.

La cancellazione, per quanto riguarda i motivi di cui alle lettere a), e c), viene gestita in automatico dalla procedura informatica Sil_Locale; per quanto riguarda i motivi sub b) e d) a seguito di comunicazione da parte dell'Inps; per i casi di cui alle lettere e), f), g), h) si fa rinvio alla specifica direttiva in materia di decadenza (**Allegato B**).

Prestazioni e standard di servizio

Per il raggiungimento dei tre obiettivi programmatici precedentemente illustrati l'offerta di prestazioni da parte del sistema dei Servizi per il lavoro, integrata dai servizi telematici resi disponibili agli utenti (lavoratori e datori di lavoro), sarà così caratterizzata:

1. colloquio di orientamento da parte dei servizi per il lavoro pubblici entro tre mesi dall'iscrizione in lista per tutti i lavoratori in mobilità, contestuale sottoscrizione di un patto di servizio, aggiornamento del fascicolo professionale del lavoratore, definizione del piano di azione individuale (PAI);
2. pubblicazione della candidatura del lavoratore nel sistema regionale IDO-Cliclavoro, condiviso con i servizi per il lavoro accreditati-convenzionati;
3. registrazione in IDO-Cliclavoro delle richieste di personale trattate dai servizi per il lavoro pubblici ed accreditati-convenzionati ;
4. registrazione in IDO da parte dei servizi per il lavoro pubblici e accreditati-convenzionati dell'offerta formativa e dei programmi di politica attiva;
5. preselezione da parte dei servizi per il lavoro pubblici e accreditati-convenzionati delle candidature dei lavoratori in mobilità tramite gli strumenti di ricerca selettiva dei curricula di IDO ai fini di effettuare proposte d'impiego o di formazione o di partecipazione ad una programma di politica attiva e registrazione degli esiti delle proposte;
6. possibilità per lavoratori e datori di lavoro di consultare tramite Cliclavoro_Veneto e i Portali provinciali le candidature di lavoratori in mobilità, le richieste di personale e l'offerta di corsi di formazione pubblicati dai servizi per il lavoro pubblici e privati-convenzionati; per i profili di lavoratori e le richieste di personale consultabili sarà indicato il servizio per il lavoro che le ha pubblicate a cui i soggetti interessati potranno rivolgersi.

Gli standard procedurali e le regole di accesso ai dati per i servizi per il lavoro privati-convenzionati sono quelli definiti nella convenzione per l'accesso al SILV e sono direttamente implementate nella piattaforma applicativa utilizzata allo scopo. Nella medesima piattaforma è resa disponibile la modulistica standard da adottare per la sottoscrizione del patto di Servizio e per la stesura del piano di azione individuale (PAI).

La comunicazione di un eventuale rifiuto di una proposta di formazione o di impiego da parte di un lavoratore avverrà utilizzando l'apposita procedura informatizzata messa a disposizione dall'INPS.

Veneto Lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 13, comma 2, lett. c) e f) , L.R. n. 3/2009, fornirà supporto e assistenza tecnica, anche attraverso un'azione informativa/formativa volta a sostenere l'avvio delle attività. In particolare saranno realizzate più edizioni di seminari volti a fornire le informazioni sui contenuti del Programma e una formazione sulle modalità di utilizzo dei servizi e della strumentazione tecnica. Sulle stesse tematiche saranno inoltre realizzate delle guide operative.