

La fine del regime della mobilità e degli ammortizzatori in deroga

La fine del regime della mobilità

La Legge 92/12, all' art.2, co.71-73, prevede la fine del regime della mobilità dal 1.1.2017. In dettaglio ciò significa che:

- ✓ ai lavoratori licenziati dal 1.1.2017 per licenziamento collettivo da aziende già rientranti nell'ambito di applicazione della mobilità spetterà la Naspi e non più l'indennità di mobilità, e lo stesso vale per le indennità di disoccupazione nel settore edile, anch'esse sostituite dalla Naspi per i licenziamenti effettuati dal 1.1.2017
- ✓ scompaiono le liste di mobilità nonché, in mancanza di correttivi, gli incentivi alle assunzioni dalle liste di mobilità medesime, creando il paradosso che i lavoratori percettori di Naspi (quindi tutti quelli licenziati, sia individualmente che collettivamente, dal 1.1.2017 nonché quelli licenziati individualmente anche prima del 1.1.2017) possono beneficiare dello specifico incentivo alla riassunzione (previsto dall'articolo 2 comma 10-bis della legge n. 92/2012, inserito dall'articolo 7, c. 5, lett. b del D.Lgs. 76/2016 e successivamente modificato dall'articolo 24 del D.Lgs. 150 /2015,) mentre quelli licenziati collettivamente entro il 31.12.2017, trovandosi a percepire l'indennità di mobilità, resterebbero senza alcun incentivo alla riassunzione
- ✓ cambiano gli oneri di licenziamento a carico delle aziende finora rientranti nel regime della mobilità: queste aziende, per i licenziamenti collettivi effettuati dal 1.1.2017, non saranno più soggette agli oneri previsti dall'art.5, co.4 della legge 223/91, saranno invece soggette al «contributo di licenziamento» introdotto per la generalità delle aziende dalla legge 92/12 (vedi approfondimento nel paragrafo successivo)
- ✓ le stesse aziende non devono più pagare all'Inps il contributo dello 0,30% per il finanziamento dell'indennità di mobilità.

Va precisato che restano invece inalterate le procedure per il licenziamento collettivo, infatti non sono stati abrogati dalla legge 92/12 né l'art.4, né la prima parte dell'art.5 né l'art.24 della legge 223/91, dove sono dettate le suddette procedure, peraltro obbligatorie per tutte le aziende con oltre 15 dipendenti e non solo per quelle già rientranti nell'ambito di applicazione della mobilità. Tali procedure prevedono, come ricorderete, che l'impresa con più di 15 dipendenti che intenda procedere a un licenziamento collettivo deve comunicarlo alla Rappresentanza sindacale aziendale, indicando i motivi del provvedimento, il numero, la collocazione aziendale e i profili

professionali dei lavoratori in eccesso, nonché i tempi del programma di licenziamenti, e comunicarlo alla Direzione territoriale del lavoro. Vi è quindi l'obbligo di incontri congiunti tra impresa e organizzazioni sindacali per il raggiungimento di un'intesa. In mancanza di accordo è previsto un ulteriore tentativo mediante la convocazione delle parti presso la Direzione territoriale del lavoro. L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'azienda nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi. In mancanza di disposizioni contrattuali si ricorre ai seguenti criteri, in concorso tra loro: carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Ovviamente i lavoratori licenziati entro il 31.12.2016 percepiranno l'indennità di mobilità per le durate previste dalla legge 92/2012 (riportate di seguito in tabella), inferiori, come è noto, alla durata massima della Naspi, corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni, detratti i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della prestazione, dunque per una durata massima di 24 mesi nel caso in cui il lavoratore abbia i quattro anni di contribuzione piena.

Indennità di mobilità - Durata in mesi in base all'anno di licenziamento				
	2013	2014	2015	2016
Centro nord fino a 39 anni	12	12	12	12
Centro nord da 40 a 49 anni	24	24	18	12
Centro nord da 50 anni	36	36	24	18
Sud fino a 39 anni	24	24	12	12
Sud da 40 a 49 anni	36	36	24	18
Sud da 50 anni	48	48	36	24

Il costo-opportunità licenziamento – cig

Di seguito un confronto tra gli oneri di licenziamento prima e dopo il 31.12.2016 per le aziende già soggette al regime di mobilità.

Fino al 31.12.2016: L'art.4 co. 5, legge 223 /91 prevede che per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di

eccedenza del personale abbia formato oggetto di accordo sindacale. Se l'impresa licenzia senza un previo periodo di Cig la somma è pari a nove volte il trattamento iniziale di mobilità ed è ridotta a tre volte nei casi di accordo sindacale.

Costo per lavoratore con previo utilizzo Cig:

- ✓ con accordo 3297 euro
- ✓ senza accordo 6594 euro

Costo per lavoratore senza previo utilizzo Cig:

- ✓ con accordo 3297 euro
- ✓ senza accordo 9891 euro

Dal 1.1.2017: L'art.2, co. 31-34, legge 92 / 2012, prevede che, nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di Naspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Il contributo non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo di cui all'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo è moltiplicato per tre volte. Dal combinato disposto di queste norme si ricava che dal 1.1.2017 gli oneri di licenziamento saranno unificati per tutte le aziende.

Costo massimo per lavoratore:

- ✓ con accordo 1599 euro
- ✓ senza accordo 4787 euro

Nel frattempo il Dlgs 148/15 (attuativo del Jobs Act) ha aumentato in maniera significativa il contributo addizionale in caso di utilizzo di Cigo e Cigs:

- ✓ per i primi 12 mesi 9% della retribuzione globale per le ore non prestate
- ✓ fino a 24 mesi: 12%
- ✓ fino a 36 mesi: 15%

Questa breve ricostruzione ed i prospetti riassuntivi dei costi mostrano che dal 2017 per le aziende già soggette al regime di mobilità si avrà, in mancanza di correttivi, una notevole riduzione dei costi di licenziamento, che, unita all'innalzamento dei costi di utilizzo della Cig introdotto dal DLgs 148/2015, modifica il costo opportunità tra la richiesta di un periodo di Cig ed il licenziamento, purtroppo a favore di quest'ultimo.

La fine del regime degli ammortizzatori in deroga

La legge 92/2012 (art.2 co. 64-65) aveva mantenuto la strumentazione degli ammortizzatori sociali in deroga fino al 2016, con risorse decrescenti. Il D.M. 1 agosto 2014 n.83473 aveva poi ristretto i criteri di accesso (in particolare requisiti dei lavoratori e datori di lavoro e durate dei trattamenti), mantenendo una quota del 5% delle risorse assegnate dal Ministero del lavoro alle Regioni ad utilizzo «flessibile», vale a dire derogando a tali criteri.

Il Dlgs 185/2016 (Decreto correttivo del Jobs Act) ha disposto l'allargamento dal 5% al 50% della quota di risorse che le Regioni potranno utilizzare in modo flessibile, con esclusione di quelle già oggetto di decretazione, anche destinandole, in alternativa, ad azioni di politiche attive del lavoro.

La Circolare del Ministero del lavoro n. 34 del 4.11.2016 ha, da ultimo, precisato che:

- ✓ possono essere utilizzate in modalità flessibile le risorse assegnate alle Regioni con provvedimenti emanati per gli anni 2014, 2015, 2016, indipendentemente dall'anno di finanziamento di riferimento
- ✓ i provvedimenti regionali possono avere effetti di durata anche ulteriore rispetto al 31.12.2016, in deroga al comma 64 dell'art.2 della legge 92/2012. In particolare la decorrenza dei trattamenti può anche essere successiva al 31.12.2016, fermo restando che i provvedimenti di concessione devono essere adottati entro il 31.12.2016. Ma, di converso, per periodi di cassa integrazione e mobilità che hanno inizio entro la fine del 2016, le Regioni possono decretare anche dopo il 31.12.2016, purchè entro il 31.12.2017
- ✓ le risorse possono essere destinate, in alternativa, ad azioni di politiche attive che devono avere inizio entro il 2016.

Le richieste della Cisl

La Cisl ha chiesto al Governo di:

- prorogare gli incentivi alle assunzioni dei lavoratori in mobilità
- riequilibrare i costi tra licenziamento e Cig, evitando che il primo costi più della seconda
- prorogare l'obbligo di versamento, a carico delle aziende già soggette al regime di mobilità, della aliquota dello 0,30% fino ad ora destinata all'Inps per il finanziamento dell'indennità di mobilità. Come da proposta contenuta nell'accordo Cgil, Cisl, Uil – Confindustria, tale contributo dovrebbe essere destinato alla bilateralità per finanziare politiche attive del lavoro facilitando la gestione delle crisi aziendali.

