

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1178

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

PALLANTI, MINUCCI, BASSOLINO, GHEZZI, GARAVINI, FRANCESE, LODI FAUSTINI FUSTINI, LUCENTI, MIGLIASSO, MINOZZI, MONTESORO, NAPPI, PACETTI, PEDRAZZI CIPOLLA, PELLEGATTI, PICCHETTI, REBECCHI, RECCHIA, SAMÀ, SANFILIPPO, SANNELLA, STRUMENDO

Presentata il 22 luglio 1987

Nuove norme in materia di integrazione salariale, eccedenze di personale e mobilità dei lavoratori

ONOREVOLI COLLEGHI! — Questa proposta di legge, che presentiamo nell'attuale legislatura, riprende il testo di analoga proposta (AC n. 3860) della IX legislatura modificandolo ed integrandolo in alcune parti. I motivi che ci spingono a presentarla consistono nella perdurante assenza di un quadro normativo organico in materia di integrazione salariale, eccedenze di personale e mobilità dei lavoratori.

La disorganicità, la lacunosità e la mancanza di collegamento tra normative in materia di cassa integrazione, controllo dei processi di ristrutturazione, mobilità è tale che, ormai da tempo e da più parti, seppure con diverse ipotesi di soluzione, si è affermata la necessità di una profonda revisione dell'attuale quadro normativo.

A questo scopo appare in primo luogo necessaria un'analisi obiettiva dei lati positivi e negativi del quadro normativo vigente.

In particolare non si deve dimenticare che il ricorso all'intervento della cassa integrazione guadagni, soprattutto nell'ultimo decennio, ha spesso consentito di « pilotare » verso positive soluzioni numerosi casi di crisi aziendale, il cui impatto sul sistema economico circostante avrebbe potuto essere altamente drammatico.

L'intervento di integrazione salariale infatti ha impedito in questi casi che i lavoratori venissero bruscamente espulsi sul mercato del lavoro esterno, mantenendoli in forza sino a che la crisi non rientrava (o in conseguenza di una ristrutturazione o, più frequentemente, del rilievo dell'azienda da parte di altra impresa con maggiore capacità manageriale e con capitali freschi).

Ai proponenti pare perciò di dovere rifiutare, almeno nelle attuali condizioni con le quali è regolato il mercato del

lavoro, posizioni, pure presenti nel dibattito al riguardo, che vorrebbero l'abolizione della cassa integrazione guadagni straordinaria e l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro di fronte al delinearsi di eccedenze di manodopera.

Come pure, a nostro avviso, si tratta di non restringere il numero delle cause integrabili e dei campi di applicazione, anzi, come vedremo, di allargarli.

A fronte di tale profilo positivo va però soprattutto rilevato come la attuale normativa, per le lacunosità e le ambiguità che la caratterizza, abbia finito per determinare una situazione in cui, nonostante i miliardi ogni anno spesi a tale fine⁽¹⁾, non offre alle imprese in crisi e ai lavoratori in esse occupati alcuna certezza circa gli strumenti utilizzabili, nonché circa i rispettivi diritti ed obblighi, riducendo così in misura relevantissima, o addirittura annullando in qualche caso, l'efficacia dell'intervento stesso.

I motivi di quanto ora affermato possono meglio essere compresi se si considera quanto segue:

1) nell'attuale normativa resta irrisolto, almeno in termini espliciti, il rapporto tra il potere dell'imprenditore di procedere a licenziamenti collettivi e l'adozione di misure meno drastiche quali i contratti di solidarietà, previsti dalla legge n. 863 del 1984, o il ricorso alla CIG straordinaria per ristrutturazione o per crisi aziendale. Si crea così uno stato di grave incertezza per le migliaia di lavoratori interessati al problema, che può negativamente pesare nel rapporto contrattuale tra le parti, sbilanciandolo ad esclusivo vantaggio di quella datoriale;

2) non esiste alcuna specifica previsione di legge che vincoli l'imprenditore, finché tecnicamente possibile, a contrattare o disporre unilateralmente misure di ripartizione del sacrificio sull'insieme dei

lavoratori qualora opti per la strada delle sospensioni con ricorso alle integrazioni salariali. In caso di sospensione a zero ore non viene poi neppure chiarito quali criteri debbono essere seguiti nella scelta dei lavoratori;

3) la CIG straordinaria è amministrata da un organo centrale, il CIPI, che possiede (specie per la causale « crisi aziendale ») notevole potere discrezionale; pertanto mentre, in via di fatto, le sospensioni dal lavoro operano immediatamente, resta incerto *se e quando* il CIPI concederà l'integrazione salariale: nell'esperienza pratica i tempi della concessione si sono rivelati assolutamente inaccettabili (da 6 mesi a due anni) e rendono drammatici i problemi che si sottolineeranno nei punti seguenti;

4) la legge non chiarisce se, nell'attesa, i lavoratori abbiano diritto ad una anticipazione del trattamento da parte del datore, né, se in caso di diniego di CIG, il datore debba ai propri dipendenti la retribuzione persa nel periodo di sospensione;

5) le procedure di mobilità, tanto « amministrativa » che « contrattuale », sono ispirate al criterio del « caso per caso » e risultano prive di reale efficacia;

6) la mancanza di un tetto massimo alla durata dell'intervento ha consentito che in diverse situazioni si sia fatto un uso « distorto » della Cassa integrazione, a seguito del quale l'istituto ha acquisito un'ibrida funzione di strumento previdenziale, anziché quella, che gli è propria, di intervento transitorio volto a sostenere il reddito dei lavoratori sino a che non possono riprendere il proprio posto di lavoro all'interno dell'impresa risanata, ovvero reperire nuova occupazione autonoma o, grazie a forme di mobilità contrattata, alle dipendenze di altra impresa;

7) l'esperienza dell'ultimo decennio ha reso evidente come l'apertura di una procedura concorsuale consentendo a nuovi imprenditori che intendano rilevare l'impresa un distacco dalla vecchia ge-

(¹) Per non appesantire l'esposizione, questo e altri dati utili per una migliore comprensione dei fenomeni in esame, sono riportati nell'appendice alla relazione della proposta di legge.

stione, e in particolare dai debiti da questa accumulati, determini, in molti casi, non l'atto finale della vita dell'impresa, ma anzi l'inizio, in condizioni particolarmente favorevoli, di una nuova iniziativa. Purtroppo la vecchia legge fallimentare del 1942 mortifica gravemente le potenzialità di ripresa produttiva insite nell'avviamento delle procedure concorsuali e infatti:

a) si ritiene che l'esercizio provvisorio sia possibile solo in caso di fallimento;

b) non si favorisce in alcun modo, rispetto ad altri acquirenti, chi intende rilevare l'impresa per conservarla a fini produttivi. Lo affittuario, per riattivare l'azienda, deve spesso impegnare capitali consistenti, senza avere alcuna garanzia né di essere preferito, a parità di condizioni, a terzi compratori, né di potere eventualmente recuperare da questi le somme utilmente investite nell'impresa;

c) non è chiaro per la procedura diversa dal fallimento a quali condizioni possa intervenire la CIG, mentre, ai sensi della legge n. 301, questa può intervenire in caso di fallimento solo se sono già stati comunicati i licenziamenti;

8) nella attuale legislazione statale riguardante la materia oggetto di questa nostra proposta di legge, manca la presa d'atto della evoluzione del ruolo delle regioni nella tutela dell'occupazione, nella politica del lavoro e nella mediazione nei conflitti di lavoro. Nella realtà quotidiana, gli interventi per la soluzione dei motivi di crisi e di conflitto, che conducono all'uso delle vigenti normative relative alla Cassa integrazione guadagni, richiedono sempre più il supporto di tale soggetto pubblico all'azione delle parti sociali. Infatti, le soluzioni da trovare nei casi di ricorso alla CIG ed alla mobilità non possono essere ricercate al di fuori del quadro economico regionale e territoriale.

Il riferimento alla programmazione economica regionale è quindi indispensabile, anche perché tali motivi di crisi in-

fluiscono sul tessuto economico locale anche se originati da interventi esogeni.

Questo è evidente allorquando viene richiesto il supporto di strumenti quali quelli relativi all'organizzazione di corsi formativi e di riqualificazione professionale a carico delle regioni (ai sensi della legge n. 845 del 1978).

Ma ciò non è sufficiente. Dagli inizi degli anni '80 ad oggi, molte regioni hanno incrementato il proprio intervento in materia di lavoro per la promozione ed il sostegno di iniziative a favore della creazione e del mantenimento occupazionale. Si tratta di un itinerario legislativo che, come viene definito da molti osservatori, costituisce un vero e proprio diritto regionale del lavoro e che si è sviluppato in molteplici modi ma secondo un comune spirito: le politiche del lavoro non possono essere avulse dal tessuto economico e sociale locale, bensì possono essere gestite solo con un forte apporto delle risorse endogene.

Laddove si manifestano casi di crisi, le autorità locali, ed in special modo la regione, vengono coinvolte come soggetti che possono contribuire alla soluzione di esse: sia in sede di pressione politica; sia in sede di mediazione; sia in sede di intervento con vari strumenti finanziari, legati alle proprie competenze in materia delle varie attività economiche e sociali, con il ricorso a incentivi integrativi, con il concorso alla realizzazione di servizi reali alle imprese, con il sostegno logistico in impianti, eccetera, e, non ultimo, con la programmazione di opere ed attività socialmente utili.

Inoltre l'osservazione, l'informazione e l'orientamento sulle tendenze economiche locali e sull'andamento del mercato locale del lavoro, l'orientamento, la formazione e la riqualificazione professionale rappresentano attività che le regioni hanno acquisito e sviluppato in questo ultimo decennio.

Tali attività sono determinanti anche ai fini della ricerca di soluzioni alle crisi, per la mobilità e la ricollocazione delle esuberanze di personale, per il sostegno alla creazione di nuove imprese, anche

cooperative, vale a dire di lavoro autonomo, sia singolo che associato.

Nei fatti, quindi, le regioni hanno dovuto e devono rispondere alle domande che provenivano e provengono dalle proprie comunità sociali, pur avendo limitate competenze in materia.

Ciò premesso è evidente la necessità di un nuovo quadro normativo che, superando le gravi lacune ora messe in evidenza, sappia, tra l'altro: *a)* coniugare le esigenze di una limitazione temporale della CIG straordinaria con quelle di conseguire una gestione della medesima che non rinunci, anzi migliori la possibilità di pilotare la soluzione delle crisi aziendali in modo soddisfacente sotto il profilo occupazionale; *b)* definire chiaramente i rapporti tra intervento della CIG straordinaria e licenziamenti collettivi, nonché i limiti dei poteri datoriali nel corso della crisi; *c)* privilegiare, una volta aperte le procedure concorsuali, le soluzioni che consentano di mantenere in vita l'impresa; *d)* stabilire per le eccedenze di personale non riassorbibili al termine dell'intervento della CIG straordinaria, adeguate forme di sostegno al reddito e iniziative per la ricollocazione; *e)* elaborare normative-quadro e principi-guida per dare maggior forza al ruolo che le regioni possono avere nella sperimentazione di strumenti di supporto territoriale rivolti al mantenimento dell'occupazione locale.

La proposta di legge che segue viene quindi formulata nella convinzione che possa raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, ma soprattutto vuole rispondere alla necessità di una responsabilizzazione delle parti sociali nella gestione delle crisi e dei processi di ristrutturazione, senza la quale qualunque norma anche perfetta resterebbe lettera morta. Si è quindi cercato di non proporre norme eccessivamente rigide e soffocanti dell'autonomia contrattuale delle parti, bensì i proponenti hanno voluto costruire un sostegno legislativo alla libera e autonoma contrattazione tra le parti, nella quale è opportuno riporre fiducia, tenendo anche conto del recente ricco e approfondito dibattito condotto particolarmente nel mo-

vimento sindacale dei lavoratori su questi temi.

Senza volere pedissequamente ripercorrere tutto l'articolato, che ci auguriamo sia di per sé chiaro, vogliamo ora richiamare un poco più in dettaglio i punti più qualificanti della nostra proposta di legge.

Capi I e II: il trattamento di CIG ordinaria e straordinaria.

a) La disciplina della CIG ordinaria non ci pare richiedere profonde modifiche, che vengono perciò limitate: all'estensione della concessione agli impiegati, compresi quelli dipendenti di imprese edili e agricole, purché assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e ai lavoratori assunti con contratto di formazione-lavoro; al regime delle anticipazioni.

b) Per quanto concerne la disciplina della CIG straordinaria (Capo II), innanzi tutto si è ritenuto necessario da un lato fissare un tetto massimo (individuandolo in 36 mesi nell'arco di un quinquennio) alla durata dell'intervento, onde impedire un uso improprio dello strumento (articolo 3), dall'altro prevedere rigidamente i tempi (accettabilmente brevi) entro cui deve essere data risposta alla domanda (articolo 4).

Non si può però realisticamente credere che tale ultimo risultato possa essere raggiunto se l'approvazione della domanda continua ad essere rimessa ad un organo centrale, la cui competenza si estende a tutto il territorio nazionale.

Conseguentemente si è proposto che, escluse le ipotesi di provvedimenti che riguardano più regioni, delle domande di CIG straordinaria possa decidere, sentita la Commissione regionale per l'impiego (CRI), la regione territorialmente competente salvo successivo controllo di legittimità da parte del CIPI. Per impedire che tale ultimo passaggio determini nuovamente, in termini di tempo, inaccettabili strozzature, si è previsto che dopo 90 giorni la domanda si consideri comunque approvata (articolo 4).

Il decentramento dei poteri decisionali sulla concessione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria (articolo 4) e dell'indennità di mobilità (articolo 17) si configura come positivo non solo sotto il profilo della maggiore rapidità dei tempi. Infatti, bisogna tener presente che le regioni sono strettamente a contatto con la realtà locale e, coinvolgendo direttamente le Commissioni regionali per l'impiego, possono decidere con maggiore cognizione di causa in relazione alle iniziative intraprese nell'ambito della programmazione dello sviluppo economico ed occupazionale territoriale.

All'articolo 3 si prevede inoltre l'estensione dell'intervento della CIG straordinaria all'edilizia industriale, poichè la realtà indica come anche in questo settore avvengono processi di ristrutturazione nei quali è necessario un intervento di integrazione al reddito. Si tratta naturalmente di evitare abusi o usi distorti dell'istituto e a questo scopo proponiamo che possano godere dell'intervento della CIG straordinaria solo quelle aziende che offrono sufficienti garanzie di mantenere una continuità occupazionale. Per questo motivo viene stabilito che l'integrazione salariale può essere concessa agli operai e impiegati, dipendenti e soci lavoratori, di aziende industriali dell'edilizia e affini anche costituite in forma cooperativa, che nel biennio precedente abbiano occupato continuativamente non meno di 28 lavoratori, prevedendo la possibilità di scendere al di sotto di tale limite per non più di tre mesi nel singolo anno in misura non superiore al 25 per cento. Conseguentemente, e per ragioni di uniformità con altre categorie, gli operai e impiegati delle imprese edili e affini sono ammessi ai benefici previsti dall'articolo 16 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ossia alla possibilità di fare domanda di pensionamento anticipato.

All'articolo 5 vengono previsti obblighi, e relative sanzioni in caso di inadempienza, di documentazione e di informazione per il datore di lavoro che richieda l'intervento della CIG straordinaria, da portare a conoscenza anche delle rappre-

sentanze sindacali aziendali, ove esistenti, al fine di porre l'organo preposto alla concessione nelle condizioni di potere bene valutare la domanda e nello stesso tempo al fine di garantire l'avvio della contrattazione tra le parti e la loro conseguente responsabilizzazione durante tutto il periodo di esecuzione del piano di ristrutturazione, conversione e riorganizzazione aziendale.

All'articolo 6, onde evitare che si determini sin dall'inizio un'inaccettabile divisione tra i lavoratori « utili » e i lavoratori « in esubero », si è previsto l'obbligo per le imprese di preferire sistemi di rotazione e turnazione della CIG a « zero ore », salvo che ciò sia impedito da comprovate ragioni tecnico-produttive. In questo caso l'azienda è comunque tenuta al pagamento di un contributo addizionale.

L'articolo 8 stabilisce le soluzioni alternative e i limiti all'utilizzo del lavoro straordinario nelle situazioni in cui vi sia l'intervento della CIG a zero ore, imponendo in primo luogo il rientro temporaneo dei lavoratori cassintegrati e comunque subordinando ogni soluzione all'impegno di ricercare un accordo sindacale tra le parti al riguardo.

L'articolo 9 chiarisce definitivamente il problema se nell'attesa della CIG i lavoratori abbiano o meno il diritto all'anticipo del trattamento, sancendo che lo stesso è dovuto per i primi due mesi dall'imprenditore e per il periodo successivo dall'INPS.

c) Per ciò che concerne le procedure concorsuali, la normativa che si propone mira, da un lato, ad incentivare il rilievo ad opera di nuovi imprenditori delle aziende che mantengono una qualche prospettiva di rilancio, dall'altro a consentire la riattivazione di tutti o di parte dei posti di lavoro.

A tal fine si prevede che i rapporti non vengano risolti per un periodo massimo di 12 mesi, durante il quale deve essere presentata domanda di CIG (articolo 10).

È evidente infatti come, in simili situazioni, non si possa parlare « a priori » di « esuberanze definitive » di manodopera, poichè queste andranno definite facendo riferimento alle esigenze del nuovo imprenditore.

All'articolo 11 viene previsto espressamente il diritto di prelazione dell'affittuario dell'azienda dell'impresa fallita o in liquidazione coatta amministrativa o in concordato per la cessione dei beni sulla scorta di quanto già stabilito dalla « legge Marcora » (legge n. 49 del 1985) in favore delle cooperative di lavoratori licenziati o cassintegrati.

Viene altresì riconosciuto, in capo allo stesso, il diritto di recuperare le somme utilmente investite dal diverso soggetto che acquisti successivamente l'azienda.

All'articolo 12 si apporta un'integrazione all'articolo 182 della legge fallimentare che prevede l'estensione dell'istituto dell'esercizio provvisorio al concordato con cessione dei beni; nonché, sulla scorta della legge Prodi, un'integrazione all'articolo 106 della legge fallimentare, onde consentire la vendita senza incanto e a offerta privata dei beni aziendali, definendo il prezzo anche in relazione alla redditività negativa.

Capo III: disciplina delle eccedenze di personale.

La proposta di legge pone il licenziamento collettivo su un piano subordinato rispetto a misure meno traumatiche, quali la CIG straordinaria (nei limiti temporali sopra ricordati), attivando quindi procedure di consultazione sindacale (articoli 13 e 14).

Il licenziamento collettivo è dunque reso possibile solo:

a) all'inizio del processo di ristrutturazione se esiste un accordo sindacale sulla individuazione di esuberanze definitive (articolo 14, comma 2);

c) nel caso in cui la domanda di CIG straordinaria o di proroga della stessa sia respinta (articolo 15, comma 4);

b) dopo il primo anno di CIG straordinaria se la verifica sindacale delle eccedenze porta a tale risultato (articolo 15, comma 1);

d) dopo il secondo o il terzo anno di CIG straordinaria, ossia alla fine del periodo massimo di intervento di integrazione salariale, anche in carenza di accordo, quando ne sussistano i presupposti oggettivi (articolo 15, comma 5).

In questi ultimi due casi, tuttavia, il datore di lavoro è obbligatoriamente tenuto a conoscere il parere della regione (che deve essere emesso in un tempo dato) ed a tenerne conto ai fini della definizione delle esuberanze.

A questo scopo (comma 6 dell'articolo 15) il datore di lavoro è tenuto a trasmettere alla regione ed alla Commissione regionale per l'impiego un progetto di lista di mobilità motivando cause dell'esuberanza e criteri di compilazione della lista, affinché la regione, sentita la CRI, possa emettere un suo circostanziato parere entro trenta giorni dal ricevimento del progetto sopraddetto.

La regione, con riferimento alla valutazione dello stato del processo di ristrutturazione e alla particolare situazione occupazionale locale, può però disporre una sospensione temporanea (in permanenza di disaccordo tra le parti sociali) dei licenziamenti collettivi per un periodo di sei mesi prorogabili a dodici.

In questo caso (comma 7 dell'articolo 16) i lavoratori, se non riammessi al lavoro, hanno diritto alla percezione dell'indennità di mobilità prevista dall'articolo 17 e all'iscrizione anticipata alle liste di mobilità, per tutta la durata della sospensione dei licenziamenti collettivi. Questo periodo è cumulabile con quello massimo previsto dall'articolo 17 per la durata della corresponsione dell'indennità di mobilità una volta risolto il rapporto di lavoro.

Naturalmente per tutta la durata della sospensione dei licenziamenti collettivi l'azienda non può assumere, neppure per passaggio diretto, lavoratori aventi lo

stesso livello di qualifica di quelli di cui si chiede il licenziamento.

Non costituiscono presupposto lecito di licenziamenti collettivi operazioni di decentramento di fasi produttive ad aziende terziste (articolo 15, comma 7).

La scelta dei lavoratori da licenziare deve avvenire sulla base di criteri più complessi rispetto a quelli, tipicamente tecnico produttivi, da definirsi tra le contrapposte OO.SS., facendo riferimento, in mancanza di accordo, ai criteri già previsti negli accordi interconfederali sui licenziamenti collettivi e ulteriormente precisati nell'articolo 16.

Data la diversità della composizione e delle esigenze della forza lavoro su scala regionale, è esplicitamente previsto un potere della CRI anche per la combinazione tra loro dei diversi criteri per la formazione delle liste di mobilità aziendali (articolo 16, comma 3).

La violazione dei criteri di scelta comporta l'invalidità del licenziamento e il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro (articolo 16, comma 5).

I lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto nel modo sopra descritto o per totale cessazione dell'attività produttiva dell'azienda, hanno diritto ad una indennità di mobilità di importo pari al trattamento di integrazione salariale per un periodo massimo di 24 mesi, prorogabile a 36 mesi, qualora la risoluzione del rapporto di lavoro sia intervenuta a seguito di accordo sindacale non oltre il primo anno di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria (articolo 17).

Per le regioni meridionali, data la cronica difficoltà di reperimento di nuovi posti di lavoro, si prevede — a giudizio delle regioni — di potere prorogare tale periodo di ulteriori 12 mesi (comma 4 dell'articolo 17).

Complessivamente perciò, un lavoratore ha diritto ad un sostegno al reddito pari all'80 per cento del salario o dello stipendio (si ricorda che la nostra proposta di legge, all'articolo 31, dispone l'abrogazione delle nuove trattenute sui trattamenti integrativi disposte dall'ul-

tima legge finanziaria 28 febbraio 1986, n. 41) per non più di cinque anni (sei nel Mezzogiorno), di cui al massimo tre nella forma di trattamento di integrazione guadagni con mantenimento della titolarità del rapporto di lavoro, fermo restando che a questo periodo può eventualmente essere aggiunto il periodo delle sospensioni dei licenziamenti da parte della regione (comma 7 dell'articolo 16).

Naturalmente lo svolgimento di lavoro subordinato o di lavoro autonomo a tempo determinato interrompe il godimento del diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate (articolo 17, comma 8), pur non costituendo motivo di cancellazione dalle liste di mobilità.

Si è infine prevista la possibilità per il lavoratore di godere (articolo 17, comma 6) dell'indennità di mobilità in un'unica soluzione al fine di favorire l'eventuale intrapresa di un lavoro autonomo o associato in cooperativa. Per evitare abusi o finalizzazioni improprie è necessaria una puntuale regolamentazione di questo diritto che i proponenti, per non appesantire l'articolato con norme di carattere prevalentemente tecnico, hanno preferito demandare ad un decreto da emanarsi dal Ministro del lavoro (articolo 17, comma 6).

Capo IV: procedure di mobilità

Una volta stabilite le forme e le misure del sostegno al reddito, i proponenti intendono in questo titolo stabilire le indispensabili iniziative tese ad un reimpiego dei lavoratori posti in mobilità, responsabilizzando in primo luogo le nuove strutture pubbliche del mercato del lavoro, in primo luogo le Commissioni regionali per l'impiego.

Conseguentemente alla CRI è attribuito (articolo 18) il potere di compilare liste regionali, provinciali o circoscrizionali di mobilità a seconda delle diverse necessità del mercato del lavoro e sempre in base a queste la CRI opera la necessaria ponderazione tra i criteri per la formazione della graduatoria. Tuttavia, a

parere dei proponenti, queste norme sarebbero inefficaci ai fini della ricollocazione dei lavoratori se non si prevedesse, almeno per le imprese con più di 35 dipendenti, l'obbligo di riservare ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità una percentuale sulle nuove assunzioni, da determinarsi dalla CRI e comunque non superiore al 20 per cento (articolo 19). Alla CRI compete anche il compito di armonizzare l'offerta di lavoro dei lavoratori in mobilità con quella degli altri lavoratori, al fine di evitare che la riserva di cui sopra non finisca per produrre effetti opposti allo spirito dei proponenti, operando come una non voluta penalizzazione per l'occupazione giovanile.

Negli articoli successivi la nostra proposta di legge prevede, da un lato (articolo 20), i casi in cui è possibile un esonero totale o parziale dall'obbligo di assumere lavoratori in mobilità; dall'altro vengono previste apposite sanzioni per i datori di lavoro inadempienti (all'articolo 26), fino a prevedere l'avvio d'ufficio da parte della CRI di un numero di lavoratori fino alla copertura della percentuale d'obbligo, con l'impossibilità per il datore di lavoro di procedere al licenziamento, salvo che per giusta causa, per almeno due anni dall'avvenuta assunzione.

Si prevede che la richiesta di avviamento dei lavoratori inclusi nelle liste di mobilità sia numerica (articolo 19, comma 3), prevedendo però (all'articolo 29, comma 4) nell'ambito dei poteri conferiti alla CRI, ampia possibilità di deroga, a seguito di accordi intercorsi tra OO.SS. dei lavoratori e datori di lavoro al fine di realizzare un equilibrato governo del mercato di lavoro.

I proponenti hanno ritenuto opportuno riportare qui per i lavoratori in mobilità la normativa già sperimentata nella legge 390 del 1981 per i lavoratori in CIG, poi estesa dalla legge 18 del 1984, riguardante l'utilizzazione di questi lavoratori in attività non incompatibili con la loro professionalità per opere o servizi socialmente utili su richiesta delle amministrazioni pubbliche (articolo 22), precisando che l'esecuzione di queste non possono

costituire in alcun modo motivo per pretendere un'assunzione nel pubblico impiego al termine del trattamento di mobilità.

L'articolo 23 precisa le possibilità per il lavoratore in mobilità di rifiutare l'avviamento al lavoro senza che vengano meno i suoi diritti e nel contempo i casi in cui invece tali diritti vengono perduti (ossia perdita dell'indennità di mobilità e cancellazione dalle relative liste).

Per ultimo va ricordato che la necessità di responsabilizzare le parti sociali nella gestione delle crisi e dei processi di ristrutturazione viene ulteriormente affermata nella nostra proposta di legge allorché si prevede che i contratti collettivi di lavoro, sia nazionali che aziendali, possono contenere modalità integrative alle normative da noi formulate (articolo 27).

Capo V: le competenze nella gestione delle presenti normative.

Abbiamo ritenuto necessario puntualizzare in questo titolo il ciclo decisionale che contraddistingue la nostra proposta di legge. Dalle considerazioni finora svolte consegue l'attribuzione:

alle regioni del potere decisionale sulla concessione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria e dell'indennità di mobilità contemplati dalla normativa proposta e richiamati nel comma 1 dell'articolo 28;

alle Commissioni regionali per l'impiego delle funzioni di tradurre tali decisioni in procedure finalizzate al collocamento della forza lavoro usando i poteri di deroga consentiti dalla vigente normativa e da quella proposta (comma 1 dell'articolo 29).

Entrambi i ruoli non possono non esplicarsi che nella loro integrazione con le azioni che debbono essere intraprese, nel campo delle politiche del lavoro, per il mantenimento occupazionale.

Ne consegue che la nostra proposta di legge, facendo patrimonio dei contenuti della legislazione regionale finora realizzata, cerca di statuire norme-quadro

statali tramite le quali viene definitivamente riconosciuto lo spazio ed il ruolo delle regioni in materia di politiche del lavoro indispensabili per supportare gli interventi tesi alla gestione dei processi di ristrutturazione, di riconversione e di crisi industriale ed economica, ricorrendo anche all'impiego di forme di integrazione salariale e di mobilità dei lavoratori. La regione viene riconfermata essere l'ente che decide sulle politiche economiche relative al proprio territorio e, quindi, anche sugli incentivi che possono essere usati per facilitare la soluzione delle crisi in corso (articolo 28).

Analogamente, nell'articolo 30 della nostra proposta di legge, viene riaffermato che il ruolo della CRI deve svilupparsi riorganizzando e coordinando i compiti ed i poteri, anche di deroga, ad essa attribuiti dalla vigente legislazione e dalla nostra proposta.

In accordo con questo spirito normativo, oltre al potere di deroga alla richiesta numerica dei lavoratori inclusi nelle liste di mobilità (già richiamata nell'esposizione del Capo IV) viene prevista la facoltà di disporre diversamente dalle procedure di mobilità (di cui agli articoli 18, 19 e 20) nel caso di convenzioni con le imprese, rispettando i principi ispiratori della presente legge ed ampliando il potere di intervento già attribuito alla CRI dall'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

Infine, va ricordato che la nostra proposta di legge si caratterizza anche nella normazione dello spirito di collaborazione tra regioni, Ministero del lavoro, CRI ed agenzie per l'impiego come si può ulteriormente evincere dal comma 4 del citato articolo 28, dai commi 2, 3, 4 e 5 del citato articolo 29, nonché dall'articolo 30 relativo alle informazioni tra uffici di lavoro, CRI e regione.

Capo VI: finanziamento degli interventi previsti dalle presenti normative.

Abbiamo voluto collocare in questo titolo le necessarie puntualizzazioni circa il sistema di finanziamento per consentire

una più agevole comprensione della sua dinamica in relazione ai vari tipi di intervento contemplati dalla nostra proposta di legge.

Ci auguriamo che l'articolo 31 consenta di chiarire come sia finanziata la Cassa integrazione guadagni e come vengano ripartiti gli oneri contributivi a carico delle imprese nel caso del ricorso ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria nonché all'indennità di mobilità.

Viene infatti ribadita la valenza del sistema base già previsto dalla legge 20 maggio 1975, n. 164 (commi 1, 2, 3, 4 e 5) ripristinando il contributo addizionale nel caso di interventi di integrazione salariale straordinaria ed unificandolo al 4 per cento per tutte le imprese (commi 6 e 8). Tale disposizione non viene applicata solo nel caso in cui sia stato stipulato l'accordo sindacale per regolare e gestire le eventuali sospensioni (comma 7).

Invece, nel caso in cui l'impresa ricorra al licenziamento dei lavoratori, ponendoli in mobilità secondo le procedure già da noi esposte, essa è tenuta a pagare il contributo aggiuntivo dell'8 per cento (comma 9). Anche in questo caso viene favorita la responsabilizzazione delle parti sociali riducendo di un terzo il suddetto onere quando si verifica un accordo sindacale sull'individuazione delle eccedenze di manodopera (comma 10).

Giunti così alla fase del licenziamento, la nostra proposta di legge prevede l'erogazione di un'ulteriore forma di incentivazione per il riassorbimento dei lavoratori posti in mobilità tramite l'assunzione presso altre aziende. Il datore di lavoro che assuma a tempo indeterminato un lavoratore in mobilità usufruisce di un sensibile sgravio contributivo, pagando per il primo anno una aliquota contributiva corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Viene così introdotta, seppure per un periodo ridotto a un anno, la stessa norma prevista nel caso dei contratti di formazione-lavoro dalla legge n. 863 del 1984 (comma 11).

Come abbiamo già avuto occasione di precisare, il suddetto sistema di integrazione salariale può consentire di gestire e guidare molti casi di crisi aziendale verso positive soluzioni. Esso deve però essere supportato da scenari di intervento tesi alla creazione di nuove opportunità occupazionali ed al mantenimento di quelle esistenti. Promotori di queste iniziative non possono che essere i soggetti economici, sociali ed istituzionali esistenti a livello locale. Si tratta pertanto di incentivare il ricorso all'utilizzo sinergico delle risorse esistenti per la realizzazione di obiettivi occupazionali territoriali. È per questo motivo che l'articolo 32 (comma 1) della nostra proposta di legge mira a facilitare tale processo facendo confluire in un unico fondo nazionale le fonti di finanziamento che lo Stato eroga a titolo di mobilità (ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675) ed a titolo di formazione e riqualificazione professionale (ai sensi della legge 21 dicembre 1978, n. 845).

L'operazione pensata è elementare: si tratta di sviluppare le deleghe di intervento che le regioni posseggono in materia di formazione ed orientamento professionale, nonché di osservazione del mercato del lavoro, attribuendo a loro la potestà di gestione del vecchio « Fondo per la mobilità della manodopera ».

Il « Fondo nazionale per il sostegno della mobilità e l'accesso al lavoro », da noi proposto, viene ripartito tra le regioni secondo le modalità previste nel comma 2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro e d'intesa con la commissione interregionale di cui all'articolo 13 della legge 16 maggio 1970, n. 281, viene delegato ad emanare il decreto di attuazione secondo i principi-guida contenuti nella nostra proposta di legge. Le regioni provvedono, con proprie normative regionali, alla gestione dei fondi (comma 4) che esse ricevono sulla base della ripartizione annua attuata dal Ministro del lavoro e

della previdenza sociale, d'intesa con la suddetta commissione interregionale (comma 3).

È implicito che quanto sopra non costituisce una soluzione definitiva del problema delle varie fonti di finanziamento che possono essere utilizzate ai fini della gestione di iniziative assumibili in materia di politica attiva del lavoro a livello regionale. Il Fondo proposto, infatti, è configurabile come strumento aggiuntivo a quanto le regioni hanno già stanziato od hanno in mente di stanziare per tale obiettivo. Infine, questa linea di tendenza presuppone una verifica della possibilità di intervenire successivamente affinché anche altri fondi, erogati dallo Stato per finalità analoghe, possano progressivamente confluire in questa unica via di finanziamento, facilitando così l'uso sinergico delle risorse disponibili.

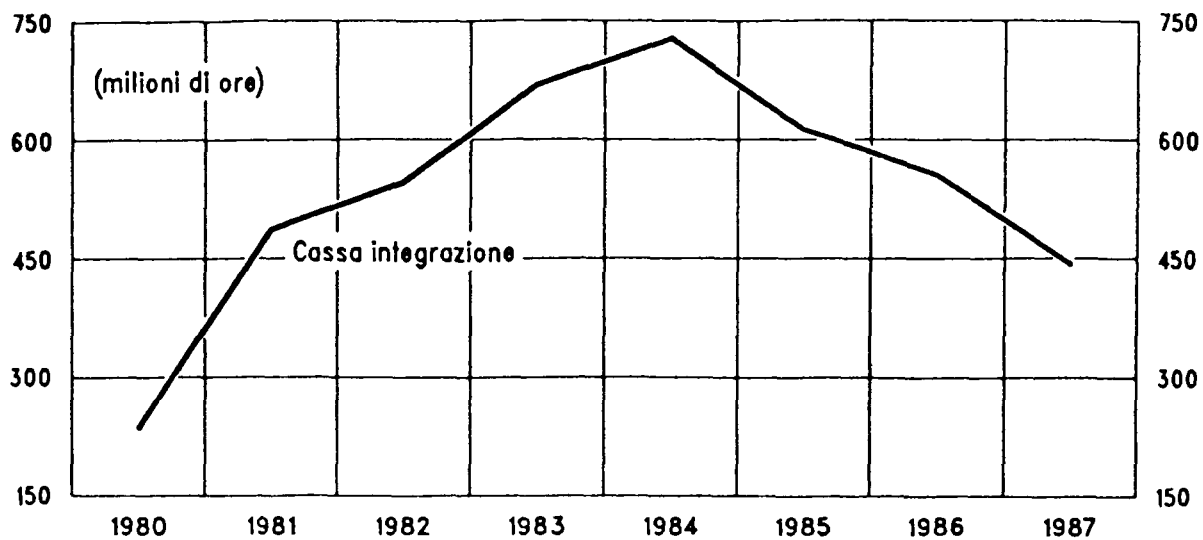
Capo VII: norme finali e transitorie.

Anche per rispondere alla suddetta ultima esigenza, si è pensato di delegare, all'articolo 33, al Governo, con l'ausilio di una commissione bicamerale appositamente costituita, l'emanazione entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, di un testo unico in materia di integrazione guadagni e mobilità nonché in materia di fondi destinati al mantenimento ed allo sviluppo dell'occupazione.

Nell'articolo 34 si precisa infine che i trattamenti di integrazione salariale straordinaria già concessi al momento dell'entrata in vigore della presente legge sono prorogati per un massimo di 24 mesi, durante i quali si prevede comunque una progressiva entrata in vigore delle norme contenute nella nostra proposta di legge, in particolare per ciò che concerne la attivazione delle procedure di consultazione sindacale e le norme in presenza di procedure concorsuali.

GRAFICO 1

Cassa integrazione nell'industria in senso stretto (1980-87)



Fonte: Relazione annuale del Governatore della Banca d'Italia, 1987.

TAVOLA 1

Interventi CIG nell'industria in senso stretto.

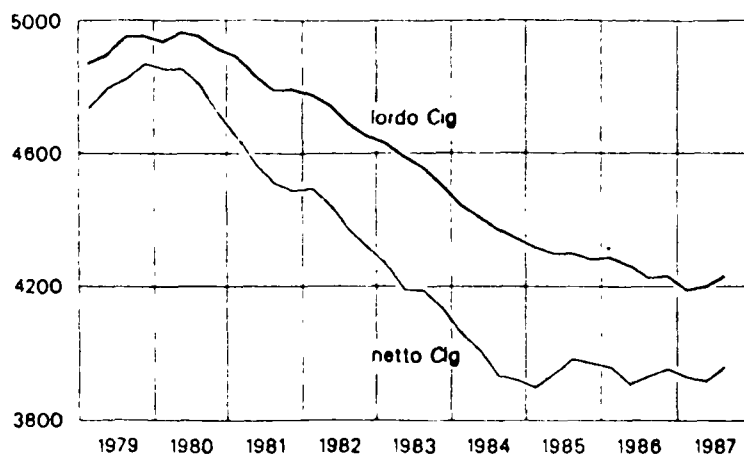
ANNI	Quota int. straord sul totale	Quota Centro-nord sul totale
1979	70,8	67,7
1980	55,0	70,4
1981	62,0	80,8
1982	65,3	79,5
1983	66,2	77,9
1984	73,3	75,8
1985	80,9	74,9
1986	82,4	68,8
1987 (*)	81,3	67,6

(*) Periodo gennaio-novembre

Fonte: Bollettino economico della Banca d'Italia, n° 10 1988

GRAFICO 2

Occupazione dipendente nell'industria in senso stretto
(dati destagionalizzati: migliaia di unità)



Fonte: Bollettino economico della Banca d'Italia, n° 10-1988

X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

TAVOLA 2

Cassa integrazione guadagni nel settore industriale
Ore autorizzate per gestione e settore di attività industriale
(in migliaia)

GESTIONE E SETTORI	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
GESTIONE ORDINARIA:								
<i>Interventi ordinari:</i>	109.338	189.015	193.205	229.250	198.280	121.708	101.667	88.783
Estrazione di minerali metalliferi e non	294	338	373	442	487	221	607	363
Legno	2.626	6.635	8.794	9.742	6.186	5.546	3.998	2.958
Alimentari	2.535	4.011	4.122	4.487	4.550	3.988	3.119	2.301
Metallurgiche	5.992	15.351	12.052	13.487	13.902	4.809	3.346	5.082
Meccaniche	41.100	69.661	88.280	99.617	104.285	46.277	33.008	29.060
Tessili	12.494	20.609	13.901	21.566	11.050	8.558	10.444	8.500
Vestuario, abbigliamento e arredamento	9.281	15.383	12.353	19.782	11.788	9.019	10.574	7.453
Chimiche	9.697	19.440	15.247	14.657	10.942	10.181	5.391	5.355
Pelli e cuoio	12.956	13.578	8.543	14.928	12.698	11.896	15.186	14.254
Trasformazione minerali ..	3.793	8.927	14.924	18.406	11.859	10.864	8.619	6.304
Carta e poligrafiche	3.097	6.511	5.606	4.851	3.709	3.107	1.646	1.511
Tabacchicoltura	609	48	40	18	26	38	18	113
Altre e varie	4.864	8.523	8.970	7.267	6.798	7.204	5.711	5.529
<i>Interventi straordinari:</i>								
<i>Operai</i>	124.764	282.598	332.379	412.953	489.974	455.011	430.517	345.365
Estrazione di minerali metalliferi e non	1.905	1.796	2.219	1.333	1.005	1.617	2.805	2.073
Legno	3.496	2.575	3.694	8.221	9.372	12.744	13.441	10.608
Alimentari	6.462	6.015	6.312	6.883	10.815	9.255	11.586	8.638
Metallurgiche	7.939	22.171	32.902	59.904	59.348	31.507	33.385	22.638
Meccaniche	41.094	161.943	173.113	185.550	224.482	209.202	172.694	133.006
Tessili	18.301	28.227	30.406	35.638	46.951	39.845	39.489	34.163
Vestuario, abbigliamento e arredamento	12.940	14.038	15.703	21.451	25.704	25.804	22.367	17.636
Chimiche	15.383	19.603	28.855	38.566	43.892	42.675	36.842	32.264
Pelli e cuoio	1.908	3.908	4.712	4.692	8.131	8.004	11.757	11.124
Trasformazione minerali ..	4.731	7.078	10.109	15.388	19.766	24.650	26.299	20.697
Carta e poligrafiche	3.788	4.441	6.473	11.337	12.288	15.678	10.360	9.352
Tabacchicoltura	—	1.817	1.738	1.159	926	960	801	340
Altre e varie	6.817	8.986	16.143	22.831	27.294	33.070	48.691	42.826
<i>Impiegati</i>	11.089	29.961	37.726	48.613	58.139	57.096	53.366	42.729
TOTALE ...	245.191	501.574	563.310	690.816	746.393	633.815	585.550	476.877
GESTIONE EDILIZIA:								
Edilizia industria e artigianato	61.946	76.171	56.981	55.702	70.104	82.816	61.806	56.970
Edilizia industria	59.414	73.051	54.098	52.484	66.387	78.719	58.241	53.760
Lapidei industria	2.108	2.619	2.465	2.783	3.206	3.573	3.099	2.728
Lapidei artigianato	424	501	418	435	511	524	466	482
COMPLESSO ...	307.137	577.745	620.291	746.518	816.497	716.631	647.356	533.847

Fonte: Relazione generale sulla situazione economica del paese, 1987

TAVOLA 3

Cassa integrazione guadagni degli operai dell'industria

Ore integrate per gestione e tipo di intervento ^(a)

(in migliaia)

GESTIONE E TIPO DI INTERVENTO	1982	1983	1984	1985	1986	1987
GESTIONE ORDINARIA	621.903	756.238	808.915	655.066	559.022	477.300
- Interventi ordinari	174.409	210.681	184.042	116.264	90.365	81.300
- Interventi straordinari	447.494	545.557	624.873	538.802	468.657	396.000
GESTIONE EDILIZIA	63.301	61.818	78.534	93.130	62.977	56.810
- Edilizia industria e artigianato	59.501	57.778	74.290	88.423	59.182	53.300
- Lapidai industria	3.196	3.388	3.553	3.996	3.175	2.860
- Lapidai artigianato	604	652	691	711	620	650
TOTALE ...	685.204	818.056	887.449	748.196	621.999	534.110

(a) Dati di competenza; per il 1987 i dati esposti rappresentano una stima.

Fonte: Relazione generale sulla situazione economica del paese, 1987

X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

TAVOLA 4

Cassa Integrazione Guadagni: Ore autorizzate agli operai per settore di attività industriale, per regione e per ripartizione geografica nel 1987

Gestione ordinaria: Interventi straordinari

(In migliaia)

REGIONI E RIPARTIZIONI	Estrazione di minerali metalliferi e non metalliferi	Legno	Alimentari	Metallurgiche	Meccaniche	Tessili	Vestire, abbigliamento e arredamento	Chimiche	Pelli e cuoio	Trasformazione minerali	Carte e poligrafiche	Tabacchi coltore	Altre e varie	TOTALE
Piemonte	134	558	635	3.062	18.032	5.771	1.782	6.188	1.003	946	2.283	—	486	40.880
Valle d'Aosta	—	—	—	1.146	11	192	180	118	—	—	—	—	116	1.763
Lombardia	2	1.118	2.158	5.507	21.892	7.122	2.853	3.792	1.407	1.813	1.443	—	1.419	50.526
Liguria	36	—	78	1.966	4.351	1.344	109	621	112	338	123	—	734	9.812
1 ^a Ripartizione	172	1.676	2.871	11.681	44.286	14.429	4.924	10.719	2.522	3.097	3.849	—	2.755	102.981
Trentino-A. Adige ..	96	262	38	666	3.086	147	141	305	137	46	67	—	53	5.044
Veneto	90	918	134	1.678	5.997	2.108	1.453	1.003	1.238	536	545	—	578	16.278
Friuli-Venezia O. ...	—	1.942	—	627	3.711	1.793	94	391	381	420	95	—	435	9.889
Emilia-Romagna ...	—	1.271	448	393	11.166	393	947	750	1.353	5.743	292	—	1.847	24.603
2 ^a Ripartizione	186	4.393	620	3.364	23.960	4.441	2.635	2.449	3.109	6.745	999	—	2.913	55.814
Toscana	451	182	907	1.015	7.369	2.920	3.473	485	1.369	1.753	196	—	423	20.543
Umbria	114	144	772	515	1.372	584	500	439	143	181	5	—	1.687	6.456
Marche	69	1.104	46	12	3.865	113	2.174	606	788	454	7	—	222	9.460
Lazio	120	1.331	890	376	8.036	2.640	752	1.696	25	950	1.314	—	3.577	21.707
3 ^a Ripartizione	754	2.761	2.615	1.918	20.642	6.257	6.899	3.226	2.325	3.338	1.522	—	5.909	58.166
Abruzzi	—	271	549	320	2.467	269	1.286	797	493	814	358	—	1.878	9.502
Molise	—	8	—	49	1.455	—	—	27	—	15	—	—	—	1.554
Campania	51	764	667	3.610	27.699	2.292	1.437	3.561	1.667	2.918	1.780	340	17.626	64.412
Puglia	44	138	739	1.117	2.913	317	162	2.093	971	1.119	189	—	3.019	12.821
Basilicata	—	54	261	59	773	654	146	2.221	—	777	58	—	1.544	6.547
Calabria	—	209	62	27	223	106	47	1.541	(.)	475	46	—	4.195	6.931
Sicilia	594	155	190	163	6.895	1.416	97	2.242	36	791	245	—	2.004	14.828
Sardegna	272	179	64	330	1.693	3.982	3	3.388	1	608	306	—	983	11.809
4 ^a Ripartizione	961	1.778	2.532	5.675	44.118	9.036	3.178	15.870	3.168	7.517	2.982	340	31.249	128.404
ITALIA	2.073	10.608	8.638	22.638	133.006	34.163	17.636	32.264	11.124	20.697	9.352	340	42.826	345.365

Fonte: Relazione generale sulla situazione economica del paese, 1987

X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

TAVOLA 5

- Trattamenti a sostegno dell'occupazione - Cassa integrazione guadagni operai industria - INPS
(Importi in milioni di lire)
Analisi delle contribuzioni

CONTRIBUZIONI	ORDINARIA				ADDEZIONALI (a)								TOTALI CONTRIBUTORI		
	Aliquote %		Importi		Integr. ordinaria				Integr. straordinario				1986	1987	
	1986	1987	1986	1987	1986		1987		1986		1987				
					AL %	Importi	AL %	Importi	AL %	Importi	AL %	Importi			
Gestione ordinaria:															
- Interventi ordinari	2,20	2,20	1 029.571	1 093.417	8,00	33.706	8,00	19 652	—	—	—	—	—	1 063.277	1 113 069
- Interventi straordinari	0,15	0,15	112.968	118.579	—	—	—	—	8,00	911	8,00	685	—	113 879	119 264
- di cui: per pensioni anticipate (art. 16 L. n. 155/81)	0,15	0,15	112.968	118.579	—	—	—	—	—	—	—	—	—	112.968	118 579
Gestione edilizia:															
- Edilizia pura	5,20	5,20	491.298	516.105	5,00	1.421	5,00	1 264	—	—	—	—	—	492.719	517.369
- Lapidet. J. r.	3,70	3,70	24.308	25.569	5,00	128	5,00	65	—	—	—	—	—	24.436	25.634
- Lapidet. artigianato	3,70	3,70	2.289	2.411	5,00	12	5,00	13	—	—	—	—	—	2.301	2.424
TOTALI ...			1.660.434	1.756.081		35.267		10 994		911		685	(d) 1 696 612	(d) 1 777.760	

N.B. - Il numero delle imprese contribuenti è stato per il 1986 di 3 100 000 e per il 1987 di 3 050 000
(a) Contribuzione dovuta in percentuale delle integrazioni salariali erogate, nei casi in cui la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa è diretta da eventi oggettivamente evitabili.
(b) L'aliquota è ridotta all'80% per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.
(c) L'aliquota è ridotta al 4% per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.
(d) A tale importo è da aggiungersi il contributo dello Stato per gli interventi ordinari è stato pari a 2 082 milioni per il 1986 e nullo per il 1987 e per gli interventi straordinari rispettivamente di miliardi 3 796 e di 3 020 miliardi cui 3 000 previsti dalla legge finanziaria n. 910/1986. Inoltre, per il 1986 lo stato ha contribuito al ripianamento del deficit patrimoniale (17 651 miliardi circa) della contabilità degli interventi straordinari risultante al 31 dicembre 1985 (art. 19 della legge n. 41/1986).

Analisi delle prestazioni

PRESTAZIONI	Esercizio 1986					Esercizio 1987 (Dati provvisori)				
	Integrazione salariale		Altre indennità speciali	Totale prestazioni	N° ore integrate (migliaia)	Integrazione salariale		Altre indennità speciali	Totale prestazioni	N° ore integrate (migliaia)
	media annua	complessiva (a)				media annua	complessiva (a)			
Gestione ordinaria industria										
- Interventi ordinari	5 595	552 068	—	552 068	90 365	6 043	491 296	—	491 296	81 300
- Interventi straordinari	5 439	2 980 465	72 454	3 052 919	468 657	5 636	2 231 856	88 930	2 320 786	396 000
Gestione edilizia:										
- Edilizia pura	6 275	395 846	—	395 846	59 182	6 777	361 214	—	361 214	53 300
- Lapidet. industria	6 020	19 296	—	19 296	3 175	6 502	18 596	—	18 596	2 850
- Lapidet. artigianato	5 402	3 428	—	3 429	620	5 834	3 792	—	3 792	650
TOTALI		3 951 104	72 454	4 023 558	621 999		3 106 754	88 930	3 195 684	534 100

(a) Compresa quella di competenza di anni precedenti, una contabilizzata nel corso dell'anno.

Fonte: Relazione generale sulla situazione economica del paese, 1987

X LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

TAVOLA 6

REGIONI	Lavoratori che fruiscono di trattamento Cassa Inasprazione Guadagni straordinaria a zero ore con pagamento INPS per regime, classe di età, qualifica e sesso (anno 1986)																							
	Fino a 29 anni				30-47 anni				48-59 anni				60-69 anni				70-79 anni				Totale			
	Omnia		Impiegati		Omnia		Impiegati		Omnia		Impiegati		Omnia		Impiegati		Omnia		Impiegati		Omnia		Impiegati	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Vale d'Aosta	37	108	—	—	89	214	—	—	65	30	—	—	—	—	—	—	—	—	—	227	440	—	—	
Piemonte	1.216	1.133	72	193	4.194	4.979	502	695	1.153	2.740	839	31	12	4	—	—	10.011	8.677	993	1.034	—	—		
Lombardia	2.408	2.624	152	458	5.741	5.906	896	1.101	1.523	3.402	376	56	12	3	1	—	13.890	11.465	1.721	1.787	—	—		
Trentino-Alto Adige	228	175	6	13	916	874	108	78	1.481	1.114	28	7	2	1	—	—	1.913	1.100	176	180	—	—		
Veneto	736	1.047	49	101	1.979	1.596	320	281	2.914	1.171	213	196	9	4	1	—	4.593	3.148	701	628	—	—		
Friuli-Venezia Giulia	399	451	8	31	938	1.248	59	65	1.700	1.087	224	4	3	—	—	—	2.486	2.267	320	114	—	—		
Liguria	415	123	22	43	1.548	657	214	164	2.862	1.477	82	14	18	1	2	—	3.639	1.097	414	243	—	—		
Emilia-Romagna	1.398	785	125	205	3.357	2.627	577	499	4.833	2.683	648	150	30	9	2	—	8.798	4.167	964	817	—	—		
Toscana	424	491	25	52	1.132	2.485	119	182	2.066	531	68	18	9	1	—	—	3.235	4.199	250	275	—	—		
Marche	429	544	28	88	1.834	1.333	231	228	2.870	2.867	45	7	6	—	—	—	3.696	2.531	353	348	—	—		
Umbria	287	434	30	35	1.274	1.446	98	130	2.123	1.097	27	5	1	—	—	—	2.704	2.416	170	191	—	—		
Lazio	757	397	55	88	3.588	2.754	580	435	5.022	3.146	421	209	29	7	—	—	7.889	4.038	1.073	682	—	—		
Abruzzo	499	581	27	37	1.629	1.304	152	113	2.440	2.861	43	1	3	1	—	—	3.671	2.387	256	157	—	—		
Molise	55	6	2	—	262	8	10	—	95	—	—	—	—	—	—	—	486	16	12	—	—	—		
Campania	4.303	1.407	166	87	11.671	4.361	575	246	18.065	3.411	2.441	19	49	2	—	—	24.258	6.519	1.335	380	—	—		
Basilicata	173	85	1	1	1.392	309	69	20	4.728	23	19	—	2	—	—	—	2.758	419	105	35	—	—		
Puglia	443	708	17	20	1.896	2.384	89	93	1.036	1.144	36	6	6	1	—	—	4.013	3.388	176	135	—	—		
Calabria	203	102	11	9	1.269	211	132	15	559	30	21	—	18	—	—	—	2.348	378	174	24	—	—		
Sicilia	493	22	16	3	1.947	374	52	31	9.100	17	30	2	51	—	—	—	4.522	439	113	45	—	—		
Sardegna	842	27	12	9	3.035	1.668	102	55	6.127	1.16	20	1	21	—	—	—	5.897	241	155	73	—	—		
Totale	15.745	11.250	624	1.473	49.733	35.058	4.885	4.431	616.281	5.263	2.051	239	233	15	5	1	111.034	59.353	9.359	6.760	—	—		
Totale (U+D)	26.995	2.297	64.791	9.316	2.110	33.534	2.290	248	2.110	2.290	233	239	233	15	5	1	170.387	59.353	9.359	6.760	—	—		
																							186.406	

Fonte: Relazione generale sulla situazione economica del paese, 1987

PROPOSTA DI LEGGE

CAPO I

TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA

ART. 1.

(Estensione del trattamento ordinario).

1. Le disposizioni in materia di integrazione salariale ordinaria sono estese agli impiegati dipendenti da imprese industriali, comprese quelle edili e da imprese agricole, qualora assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e ai lavoratori assunti con contratto di formazione-lavoro di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano agli impiegati dipendenti da imprese industriali dell'edilizia e affini, qualora la sospensione del lavoro o la sua espletazione a orario ridotto siano causate da intemperie stagionali.

ART. 2.

(Anticipazione del trattamento).

1. I datori di lavoro che presentano domanda di ammissione al trattamento di integrazione salariale ordinaria, sono tenuti, in attesa del provvedimento, ad anticiparne la corresponsione, alla scadenza dei normali periodi di paga, ai lavoratori interessati alla sospensione o riduzione d'orario, e per la durata delle stesse.

CAPO II

TRATTAMENTO

DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA

ART. 3.

(Durata e campi di applicazione dell'integrazione salariale straordinaria).

1. L'integrazione salariale straordinaria, concessa per tutte le cause previste dalle vigenti leggi, non può avere durata complessiva superiore ai ventiquattro mesi, eccezionalmente prorogabili a trentasei, nell'arco di un quinquennio.

2. Tali limiti di durata sono riferiti a ciascuna unità produttiva o reparto di unità produttiva.

3. L'integrazione salariale straordinaria è concessa, a far tempo dalla data di entrata in vigore della presente legge, agli operai e impiegati, dipendenti e soci lavoratori, di imprese industriali dell'edilizia e affini, anche costituite in forma cooperativa, che nel biennio precedente la domanda di ammissione al trattamento abbiano occupato continuativamente non meno di 28 lavoratori. L'integrazione, tuttavia, può essere ugualmente concessa quando il livello occupazionale sia disceso al di sotto di tale limite per non più di tre mesi nel singolo anno e in misura non superiore al 25 per cento.

4. Gli operai e impiegati delle imprese di cui al comma 3 sono altresì ammessi ai benefici previsti dall'articolo 16 della legge 23 aprile 1981, n. 155, in parziale deroga alla esclusione contenuta nell'articolo stesso.

ART. 4.

(Organi competenti per la concessione dell'integrazione salariale straordinaria).

1. La regione territorialmente competente, sentita la commissione regionale per l'impiego, decide la concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria su domanda presentata dall'imprenditore o, in caso di sua ingiustificata

inerzia, dalle rappresentanze sindacali aziendali. La competenza territoriale è determinata dal luogo in cui è situata l'unità produttiva. La regione provvede alla suddetta competenza entro trenta giorni dal ricevimento della domanda. Il provvedimento di concessione è trasmesso al CIPI entro trenta giorni dalla sua adozione. Entro sessanta giorni successivi all'avvenuta trasmissione, il CIPI può disporre l'annullamento per motivi di legittimità.

2. Quando l'intervento sia richiesto per una delle cause previste dall'articolo 2 della legge 5 novembre 1968, n. 1115, il trattamento straordinario di integrazione salariale può venire concesso per la durata prevista nel piano di cui al comma 2 dell'articolo 5, che comunque non può essere superiore a quanto previsto nell'articolo 3.

3. Se la domanda di integrazione salariale riguarda più unità produttive situate in diversi territori regionali, l'accertamento della sussistenza delle cause d'intervento è demandata al CIPI, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e tramite la consultazione delle regioni interessate. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale adotta, con propri decreti, i conseguenti provvedimenti.

4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche per le proroghe trimestrali del trattamento.

5. Il comma 3 dell'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, è sostituito dal seguente:

« 3. La regione territorialmente competente, accertata, anche per il tramite della Commissione regionale per l'impiego, la finalizzazione della riduzione concordata di orario al riassorbimento della esuberanza di personale, entro trenta giorni dalla data di ricevimento della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale di cui al presente articolo, esprime su di essa parere motivato ».

ART. 5.

*(Obblighi di informazione
e documentazione).*

1. L'imprenditore è tenuto ad allegare alla domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinario comunicazione dell'avvenuto esperimento della procedura di cui all'articolo 13 della presente legge, il testo degli eventuali accordi stipulati ai sensi dell'articolo 14, nonché l'elenco delle imprese alle quali abbia affidato, nell'ultimo anno, lavorazioni pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda, con specificazione delle commesse in corso e della loro consistenza quantitativa.

2. È altresì tenuto ad allegare, quando l'intervento sia richiesto per una delle cause previste dall'articolo 2 della legge 5 novembre 1968, n. 1115, e successive modificazioni, un piano di ristrutturazione, conversione o riorganizzazione aziendale, contenente l'indicazione dettagliata degli investimenti, degli incentivi pubblici a qualunque titolo fruiti o richiesti, delle innovazioni tecniche e di gestione e degli effetti sull'organizzazione dell'impresa, sulla professionalità dei lavoratori e sull'occupazione, dei programmi formativi e di riqualificazione della mano d'opera, nonché dei tempi di realizzazione.

3. Eventuali ritardi nella attuazione o nel completamento del piano devono essere giustificati, con idonea documentazione, in occasione di domande di proroga del trattamento.

4. L'inosservanza degli obiettivi e dei tempi di attuazione previsti nel piano per accertata responsabilità dell'imprenditore comporta l'obbligo di quest'ultimo al risarcimento nei confronti dell'istituto erogatore delle somme già erogate a titolo di integrazione salariale.

5. La documentazione di cui ai commi precedenti deve essere trasmessa in copia, a cura dell'imprenditore, alle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti.

ART. 6.

(Sospensioni dal lavoro).

1. Quando sussistono comprovate ragioni produttive ed organizzative che non permettano diverse modalità di utilizzo della manodopera con ricorso a rotazione alle integrazioni salariali, riduzioni parziali di orario, o la conclusione di contratti di solidarietà, è consentito all'imprenditore sospendere dal lavoro a tempo indeterminato, o comunque per periodi continuativi superiori ad un mese, dipendenti per i quali venga richiesto l'intervento della Cassa integrazione straordinaria.

2. In ogni caso la scelta dei lavoratori da sospendere a tempo indeterminato o per periodi superiori a un mese deve rispondere ad obiettivi criteri produttivi ed organizzativi, e non può avere carattere discriminatorio ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, o essere determinata da motivi attinenti a caratteristiche soggettive dei lavoratori o al loro stato di salute.

ART. 7.

(Utilizzazione dei lavoratori sospesi in opere e servizi di pubblica utilità).

1. I lavoratori sottoposti a sospensione a tempo indeterminato o per periodi superiori a un mese, possono, qualora non sia possibile o necessario istituire corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale a cui essi sono tenuti a partecipare, essere temporaneamente impiegati in attività non incompatibili con la loro professionalità per opere o servizi di pubblica utilità ovvero, quali istruttori, per iniziative di formazione professionale d'intesa con le amministrazioni pubbliche interessate, su disposizione della commissione regionale dell'impiego e su richiesta delle pubbliche amministrazioni, con le modalità e alle condizioni di elevazione

del trattamento di integrazione salariale previsti nell'articolo 1-bis del decreto-legge 28 maggio 1981, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 1981, n. 390, e, per quanto applicabile, nell'articolo 22 della presente legge.

2. La durata di tali attività non può comunque essere estesa oltre il periodo di sospensione dal lavoro, durante il quale vige l'originario rapporto di lavoro.

3. I lavoratori che rifiutino immotivatamente di essere utilizzati nei lavori e nelle opere di cui ai commi precedenti decadono dal trattamento di integrazione salariale straordinario, nonchè da qualsiasi erogazione a carattere retributivo o previdenziale a carico dell'azienda, salvo i diritti già maturati; tale rifiuto tuttavia non può costituire causa di licenziamento dall'azienda.

ART. 8.

(Effettuazione di lavoro straordinario).

1. Salvo diversa pattuizione unitariamente raggiunta con le rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'unità produttiva, quando siano in corso sospensioni o riduzioni dell'orario con intervento del trattamento di integrazione salariale, l'imprenditore che intenda richiedere l'effettuazione di lavoro straordinario è tenuto, in via prioritaria, a disporre il rientro in servizio dei lavoratori sospesi o ad orario ridotto, normalmente adibiti ai reparti o lavorazioni ai quali la richiesta si riferisce, o che siano comunque in possesso di idonei requisiti ed esperienza professionali.

2. Il temporaneo rientro in servizio, disposto ai sensi del comma 1, deve essere comunicato all'istituto erogatore, e comporta sospensione del trattamento di integrazione salariale per le sole giornate di effettiva adibizione lavorativa.

3. Salvo diverso accordo sindacale l'effettuazione di lavoro straordinario, in presenza di sospensioni o riduzioni d'orario, non può comunque superare la metà

della misura massima prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile all'impresa.

ART. 9.

(Anticipazioni del trattamento di integrazione salariale straordinaria).

1. I lavoratori sospesi o che prestano l'opera ad orario ridotto, per i quali sia stata richiesta, per una delle cause previste dalle vigenti leggi, l'ammissione al trattamento di integrazione salariale straordinaria, hanno diritto all'anticipazione del trattamento da parte del datore di lavoro, per il periodo previsto dai contratti collettivi e, comunque, non inferiore ai due mesi. L'anticipazione non è ripetibile in caso di rigetto della domanda di concessione del trattamento.

2. Per il periodo successivo i lavoratori hanno diritto, su domanda, alla anticipazione del trattamento da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.

3. In caso di rigetto della domanda di concessione del trattamento da parte della regione o, rispettivamente, del CIPI, o di annullamento da parte del CIPI del provvedimento di concessione della regione, l'Istituto nazionale della previdenza sociale ha diritto di conguagliare le somme anticipate su quanto dovuto a titolo di indennità di mobilità ai lavoratori che siano stati successivamente licenziati, ferma restando l'eventuale responsabilità risarcitoria dell'imprenditore nei loro confronti. La stessa disciplina si applica alle domande di proroga del trattamento.

ART. 10.

(Intervento della Cassa integrazioni guadagni straordinaria nelle aziende sottoposte a procedure concorsuali).

1. Nei casi di dichiarazione di fallimento degli imprenditori titolari di imprese industriali, nonchè di omologazione del concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, e di emanazione

del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, al fine di consentire la salvaguardia totale o parziale dei livelli occupazionali e dell'attività produttiva tramite cessione a terzi imprenditori dell'azienda o di sue parti o rami, sono temporaneamente sospesi i licenziamenti per riduzione di personale ed è disposto il trattamento di Cassa integrazione guadagni straordinaria per un periodo non superiore ai dodici mesi, anche se in precedenza sia stato riconosciuto il diritto al trattamento stesso per altra causa. La regione, territorialmente competente, sentita la Commissione regionale per l'impiego, adotta trimestralmente il provvedimento relativo su richiesta del curatore fallimentare, del liquidatore o del commissario liquidatore.

2. Ove sia raggiunto un accordo tra l'acquirente, l'affittuario o il subentrante nella gestione dell'azienda, di sue parti o rami e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative circa le modalità del trasferimento ed i programmi di ripresa produttiva, sono inoperanti nei confronti dei lavoratori che passano alle dipendenze dell'acquirente o affittuario le disposizioni di cui al primo comma dell'articolo 2112 del codice civile. I lavoratori posti in mobilità che non passano alle dipendenze dell'acquirente hanno diritto ad essere riassunti in via prioritaria in caso di successivo incremento dei livelli occupazionali.

ART. 11.

(Diritto di prelazione).

1. L'affittuario dell'azienda dell'imprenditore fallito, di sue parti o rami, ha diritto di prelazione, a parità di condizioni, nell'acquisto. Ove l'acquisto venga eventualmente realizzato da altri soggetti, l'affittuario ha comunque diritto di essere da questi ultimi rimborsato della somma impiegata per investimenti produttivi durante il periodo di affittanza. Le stesse disposizioni si applicano in favore dell'af-

fittuario in caso di concordato consistente in cessione dei beni o di liquidazione coatta amministrativa.

ART. 12.

(Continuazione dell'esercizio provvisorio e vendita senza incanto).

1. All'articolo 182 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, è aggiunto il seguente comma:

« Il tribunale può altresì disporre la continuazione dell'esercizio provvisorio dell'impresa. Può, tuttavia, ordinare la cessazione se il comitato dei creditori nominato per assistere alla liquidazione ne fa richiesta, ovvero se in qualsiasi momento ne ravvisi l'opportunità ».

2. All'articolo 106 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, sono aggiunti i seguenti commi:

« Nei casi di trasferimenti di aziende, impianti o complessi aziendali, anche se ricomprensenti, a titolo di proprietà o altro diritto reale, beni immobili, è consentita la vendita senza incanto e la vendita a offerta privata, sentito il curatore e il comitato dei creditori.

Nei casi predetti, il valore dei beni da trasferire è determinato da uno o più esperti nominati dal giudice delegato, i quali si attengano ad un criterio di valutazione che tenga conto, tra l'altro, della redditività all'atto della stima e nel biennio successivo, per tale intendendosi il prevedibile risultato della gestione, anche negativo. Qualora il prezzo sia determinato tenendo conto della redditività negativa, il cessionario deve obbligarsi a continuare l'esercizio dell'attività produttiva per almeno due anni dalla cessione, e a mantenere i livelli occupazionali entro il limite stabilito nell'autorizzazione del giudice delegato.

La stessa disposizione si applica ai casi di concordato consistente nella cessione dei beni e di liquidazione coatta amministrativa, intendendosi sostituiti nei poteri del giudice delegato, il tribunale o

l'autorità amministrativa che vigila sulla liquidazione, nei poteri del curatore quelli dei liquidatori o del commissario liquidatore, ed in quelli del comitato dei creditori il comitato di sorveglianza ».

CAPO III

ECCEDENZE DI PERSONALE

ART. 13.

(Procedure di consultazione sindacale).

1. I datori di lavoro che, a causa di crisi aziendali o di mercato, per motivi di ristrutturazione, organizzazione e conversione aziendale, ritengono sussistente una eccedenza, temporanea o definitiva, di personale, sono tenuti a darne preventiva comunicazione scritta alle rappresentanze aziendali, ove esistenti, nonchè alle rispettive associazioni sindacali dei lavoratori anche per il tramite della associazione sindacale datoriale, in quanto vi aderiscono o le conferiscono mandato. La comunicazione deve contenere esauriente indicazione delle cause, natura e quantità delle eccedenze e dei rimedi proposti, con preferenza per le misure che non comportino risoluzione dei rapporti di lavoro.

2. A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti da avanzare entro 15 giorni, un esame congiunto della situazione, finalizzato alla individuazione, tramite accordo sindacale aziendale, delle misure di tutela degli interessi dei lavoratori. L'esame congiunto deve esaurirsi entro trenta giorni dalla richiesta.

3. I commi quarto, quinto, sesto e settimo dello articolo 5 della legge 20 maggio 1975, n. 164, sono abrogati.

ART. 14.

(Contenuto ed efficacia degli accordi).

1. Gli accordi di cui all'articolo 13 possono avere ad oggetto la trasformazione a tempo parziale di rapporti di la-

voro, la stipula di contratti di solidarietà, le modalità del ricorso da parte dell'impresa all'integrazione salariale ordinaria e straordinaria, ed ogni altra idonea misura di governo dell'eccedenza.

2. Il datore di lavoro può procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro dei dipendenti che ritenga esuberanti, in alternativa alla richiesta di ammissione al trattamento di integrazione salariale, e previa compilazione della lista aziendale di mobilità di cui all'articolo 15, qualora gli accordi di cui al presente articolo contengano l'individuazione numerica di eccedenza concordemente ritenute non riasorbibili, determinate per reparti e per qualifiche.

3. La lista di mobilità è comunicata alla regione territorialmente competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, nonché alle associazioni sindacali locali di categoria, anche per il tramite dell'associazione datoriale, in quanto l'impresa vi aderisce o conferisce mandato.

ART. 15.

(Mancato accordo su eccedenze definitive).

1. Al termine del primo anno di concessione dell'integrazione salariale, le parti sono tenute ad una verifica congiunta della situazione, con possibilità di giungere in tale sede all'individuazione per accordo di eccedenze definitive.

2. Dei risultati di tale verifica deve darsi comunicazione in allegato alle successive richieste di proroga del trattamento.

3. In occasione della verifica di cui ai commi precedenti, ognuna delle parti può richiedere l'intervento, ai fini di mediazione, proposta e conciliazione, della regione territorialmente competente, che, in tal caso, convoca le parti entro dieci giorni dalla richiesta, e può sottoporre alle stesse sue indicazioni, valutazioni e proposte, sentita la Commissione regionale per l'impiego.

4. Ove non si sia pervenuti ad una individuazione consensuale di eccedenze definitive, il datore di lavoro può procedere alla compilazione di un progetto di lista aziendale dopo che la richiesta di ammissione all'integrazione salariale straordinaria sia stata eventualmente respinta, per cause a lui non addebitabili, dagli organi competenti ovvero sia stata respinta una domanda di proroga.

5. Al termine del secondo anno di concessione del trattamento di integrazione salariale, o al termine del terzo per casi eccezionali o per particolari situazioni produttive contrattualmente riconosciute, il datore di lavoro può altresì procedere alla compilazione del progetto di lista di mobilità se, neanche in tali occasioni, sia stato raggiunto un accordo sull'esistenza e l'individuazione di eccedenze definitive.

6. Il progetto di lista di mobilità di cui ai commi precedenti deve essere trasmesso dall'impresa alla regione territorialmente competente ed alla Commissione regionale per l'impiego, unitariamente ad una relazione illustrativa delle cause dell'esuberanza e dei criteri seguiti nella sua compilazione. È altresì comunicato alle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, nonché alle associazioni sindacali locali di categoria che possono presentare alla regione osservazioni e deduzioni. La regione, sentita la Commissione regionale per l'impiego, formula il parere obbligatorio entro trenta giorni dal ricevimento del progetto di lista di mobilità, invitando l'impresa ad adeguarsi alle valutazioni in esso contenute.

7. Il decentramento di lavorazioni e attività svolte in azienda, salva diversa previsione degli accordi aziendali di cui all'articolo 14, non costituisce comunque valido presupposto per la formazione di liste o progetti di liste di mobilità aziendali di personale definitivamente esuberante.

ART. 16.

*(Lista aziendale di mobilità
e licenziamenti collettivi).*

1. La lista aziendale di mobilità, compilata dall'impresa a seguito di accordo

sulla sussistenza di esuberanze definitive, o il progetto di lista di mobilità nei casi previsti nell'articolo 15, deve identificare i lavoratori da collocare in mobilità in applicazione di criteri appositamente stabiliti in sede sindacale, o, in mancanza, dei seguenti criteri in concorso tra loro: anzianità, età, carichi di famiglia, reddito familiare dei lavoratori, esigenze tecniche e produttive dell'azienda.

2. A richiesta di una delle parti, da presentare entro otto giorni dalla comunicazione della lista di mobilità o dall'emissione del parere sul progetto di lista di mobilità, la regione territorialmente competente convoca le parti per un esame, da esaurirsi entro trenta giorni dalla richiesta, avente ad oggetto le cause che hanno determinato l'eccedenza definitiva di personale, le eventuali possibilità di diversa utilizzazione di tale personale e di sua ricollocazione nella stessa impresa o in altre imprese, nonché la corretta applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori posti in mobilità.

3. La regione, sentita la Commissione regionale per l'impiego, può formulare proposte e dare alle parti indicazioni e valutazioni sugli oggetti di cui al comma 2. La Commissione regionale per l'impiego può formulare proposte e dare alle parti indicazioni e valutazioni per la combinazione dei criteri di cui al comma 1.

4. Dopo l'esaurimento della procedura, o trascorso il termine entro il quale può esserne chiesto l'esperimento, e sempre che la regione per l'impiego non abbia adottato il provvedimento di cui al comma 6, l'impresa può comunicare per iscritto il recesso ai lavoratori compresi nella lista di mobilità o nel progetto sottoposto al parere della regione ed eventualmente modificato a seguito delle valutazioni espresse col parere, dandone notizia alla Commissione regionale per l'impiego.

5. La violazione dei criteri di scelta per l'individuazione dei lavoratori esuberanti comporta invalidità dei licenziamenti, con applicazione del disposto dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

6. La regione, per l'impiego, al termine della procedura di cui ai precedenti commi, in considerazione dello stato di realizzazione del piano di ristrutturazione, conversione o riorganizzazione aziendale, delle possibilità di riassorbimento nella stessa azienda di manodopera ritenuta eccedente, della situazione occupazionale locale, del parere espresso sul progetto di lista di mobilità, e valutate le ragioni del permanente dissenso tra le parti, può disporre la temporanea sospensione dei licenziamenti collettivi per un periodo non superiore a sei mesi. Il provvedimento è rinnovabile fino ad un periodo complessivo massimo di dodici mesi, ad istanza di parte o d'ufficio, previa convocazione dell'impresa e degli organismi sindacali di cui al comma 6 dell'articolo 15.

7. Nell'ipotesi prevista al comma 6, i lavoratori interessati dal progetto di lista aziendale di mobilità, ferma la giuridica continuità del rapporto di lavoro e la possibilità di sindacato giurisdizionale sui presupposti della denunciata esuberanza e sui criteri di individuazione e scelta, hanno diritto, se non riammessi al lavoro, alla percezione dell'indennità di cui all'articolo 17 e alla anticipata iscrizione nelle liste regionali, provinciali o circoscrizionali di mobilità. Il periodo di percezione della suddetta indennità corrisponde alla durata del provvedimento di sospensione dei licenziamenti collettivi e ne è ammesso il cumulo, dopo la scadenza, con quello massimo previsto dal comma 1 dell'articolo 17. Per lo stesso periodo di sospensione dei licenziamenti collettivi è fatto divieto all'impresa di assumere, anche per passaggio diretto ed immediato, lavoratori che rivestano lo stesso livello di qualifica dei lavoratori di cui alle disposizioni che precedono.

ART. 17.

(Indennità di mobilità).

1. I lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto ai sensi dell'articolo 16, o per totale cessazione dell'attività

produttiva, hanno diritto ad una indennità di mobilità di importo pari al trattamento di integrazione salariale per un periodo massimo di ventiquattro mesi.

2. Tale periodo è prorogato a trentasei mesi qualora la risoluzione del rapporto di lavoro sia avvenuta a seguito di accordo sindacale sull'identificazione di eccedenze di manodopera intervenute non oltre il primo anno di concessione del trattamento di integrazione salariale straordinaria.

3. Esperite le procedure previste dai commi 2 e 3 dell'articolo 14 e dagli articoli 15 e 16, la regione territorialmente competente, sentita la Commissione regionale per l'impiego, decide la concessione del trattamento di indennità di mobilità di cui ai precedenti commi. La competenza territoriale è determinata dal luogo in cui è situata l'unità produttiva.

4. Nei territori di cui all'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, la regione può altresì prorogare il periodo di cui ai commi 1 e 2 di ulteriori dodici mesi.

5. L'indennità di mobilità che spetta al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo parziale è ridotta di una quota corrispondente alle ore lavorate. L'omessa o infedele dichiarazione preventiva alla sede provinciale dell'INPS della predetta assunzione e del relativo orario di lavoro comporta la decadenza del diritto al percepimento dell'indennità.

6. Il trattamento di cui ai commi precedenti grava sulla gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, e può essere corrisposta in un'unica soluzione a quei lavoratori che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa. I lavoratori di cui al presente articolo sono compresi tra i soggetti di cui all'articolo 14, lettera a), della legge 27 febbraio 1985, n. 49, e la relativa indennità di mobilità corrisposta in un'unica soluzione, può essere versata alla cooperativa direttamente dall'ente erogatore, nei limiti e con le modalità

previste dall'articolo 15 della stessa legge n. 49 del 1985. Con decreto del Ministro del lavoro sono determinate modalità e condizioni per la predetta corresponsione.

7. Il periodo di godimento dell'indennità di mobilità è riconosciuto utile d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione e per la determinazione di questa.

8. Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o di lavoro subordinato a tempo determinato durante il periodo di godimento dell'indennità di mobilità non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Egli decade dal diritto alla indennità nel caso in cui non abbia provveduto a darne preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'INPS.

CAPO IV

PROCEDURE DI MOBILITÀ

ART. 18.

*(Liste regionali, provinciali
o circoscrizionali di mobilità).*

1. La Commissione regionale per l'impiego provvede a compilare liste regionali, provinciali o circoscrizionali dei lavoratori inclusi nelle liste di cui all'articolo 16, distinte per qualifica, livello o fascia professionale sulla base della qualifica ricoperta nell'azienda di provenienza.

2. La scelta tra la formazione di liste uniche regionali o articolate per province o per circoscrizioni, è compiuta dalla Commissione regionale per l'impiego, valutata la necessità del mercato del lavoro e la sua capacità di assorbire le eccedenze di manodopera. Nel caso la scelta della Commissione regionale per l'impiego cada sulle liste circoscrizionali, la Commissione regionale per l'impiego medesima determina l'ambito territoriale.

3. Il lavoratore viene iscritto nella lista nel cui ambito territoriale si trova l'unità produttiva cui era addetto. Può, su

sua richiesta, essere altresì inserito nella lista, se esistente, nel cui ambito territoriale risiede.

4. Ciascun lavoratore, oltre alla lista della qualifica professionale effettivamente ricoperta nell'impresa di provenienza, può chiedere di essere incluso in liste di altre qualifiche sulla base di accertate attitudini professionali. L'inclusione è disposta dalla Commissione regionale per l'impiego a seguito di accertamento dell'attitudine professionale operata dalla commissione di cui agli articoli 16-ter, 16-quater della legge 1° giugno 1977, n. 285, come aggiunti dagli articoli 13 e 14 del decreto-legge 6 luglio 1978, n. 351, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 1978, n. 479, e con le modalità ivi prescritte.

5. Le graduatorie all'interno di ciascuna lista sono compilate secondo i seguenti criteri: anzianità di iscrizione nelle liste, età, situazione economica, difesa dei livelli occupazionali dei soggetti svantaggiati nella ricerca di un'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione femminile.

6. La ponderazione tra i criteri è di competenza della Commissione regionale per l'impiego sulla base di una valutazione delle necessità del mercato del lavoro e delle caratteristiche delle eccedenze di manodopera.

ART. 19.

(Richiesta dei lavoratori in mobilità).

1. Le imprese con più di 35 dipendenti operanti nella regione, provincia o circoscrizione per le quali sono state formate le liste di cui all'articolo 18, devono riservare ai lavoratori iscritti nelle liste stesse una percentuale delle assunzioni cui intendono procedere determinata dalla Commissione regionale per l'impiego in misura non superiore al 20 per cento. La Commissione regionale per l'impiego determina tale percentuale in base all'esigenza di armonizzare l'offerta di lavoro dei lavoratori in mobilità con quella degli altri lavoratori.

2. Quando la percentuale di cui al comma 1, calcolata sul numero delle assunzioni da effettuarsi, produce una frazione, se la stessa è superiore a 0,5 viene arrotondata ad 1; se è pari o inferiore, viene arrotondata a 0. Nel caso di arrotondamento per eccesso, le assunzioni successive sono libere dal vincolo di cui al comma 1 fino a che il numero di assunzioni, diviso per la percentuale di cui al comma 1, dia l'unità. Nel caso di arrotondamento per difetto, il numero delle assunzioni che, a causa dell'arrotondamento stesso, non determinano l'assunzione di un lavoratore in mobilità si somma con le successive assunzioni.

3. La richiesta di avviamento dei lavoratori inclusi nelle liste di mobilità deve essere numerica per le qualifiche, livelli o fasce professionali per le quali la Commissione regionale per l'impiego ha predisposto le liste di cui all'articolo 18.

ART. 20.

(Esonero totale o parziale dall'obbligo di assumere i lavoratori in mobilità).

1. La Commissione regionale per l'impiego, su documentata domanda del datore di lavoro interessato, può esonerarlo totalmente o parzialmente dall'obbligo di cui all'articolo 19 se è impossibile reperire tra i lavoratori in mobilità la qualifica che gli è necessaria e se è impossibile far conseguire la relativa attitudine professionale con un corso di formazione o addestramento professionale di durata non superiore a due mesi.

2. La Commissione regionale per l'impiego, nel concedere l'esonero di cui al comma 1, può stabilire che l'obbligo di assunzione dalle liste di cui all'articolo 18 debba essere adempiuto con le successive assunzioni. Se anche per queste non vi sono lavoratori in mobilità che posseggano o possano ottenere le attitudini professionali necessarie, il datore di lavoro può riproporre la domanda di cui al comma 1.

ART. 21.

(Avviamento al lavoro dei lavoratori in mobilità).

1. Le liste di cui all'articolo 18 sono trasmesse dalla Commissione regionale per l'impiego all'ufficio regionale del lavoro, se sono formate su base regionale; agli uffici provinciali del lavoro, se sono formate su base provinciale o circoscrizionale. Le richieste dei datori di lavoro sono avanzate all'ufficio del lavoro competente.

2. Per soddisfare le richieste di cui al comma 1, l'ufficio del lavoro provvede ad avviare al lavoro i lavoratori delle qualifiche richieste, secondo l'ordine di graduatoria.

3. La Commissione regionale per l'impiego, con apposito regolamento, stabilisce la forma della richiesta del datore di lavoro; la forma del provvedimento di avviamento e della sua comunicazione al lavoratore; il termine entro il quale questi deve presentarsi al datore di lavoro richiedente o comunicare all'ufficio il rifiuto all'avviamento; il termine entro il quale il datore di lavoro deve comunicare all'ufficio l'avvenuta presentazione del lavoratore e la relativa forma.

4. Il lavoratore che non accetti l'avviamento o che non si presenti al datore di lavoro nel termine fissato a norma del comma 3, decade dall'avviamento e l'ufficio provvede immediatamente ad avviare altro lavoratore, secondo l'ordine di graduatoria.

5. Ove la mancata presentazione sia dovuta alla sopravvenienza di cause di forza maggiore, il lavoratore è tenuto a darne notizia entro ventiquattro ore all'ufficio che, valutatane l'effettiva sussistenza, può fissare un nuovo termine.

ART. 22.

(Utilizzazione dei lavoratori in mobilità in opere e servizi di pubblica utilità).

1. Su richiesta di amministrazioni pubbliche le commissioni regionali per

l'impiego possono disporre che i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, che non siano contemporaneamente impegnati nella partecipazione a corsi di qualificazione e di riqualificazione professionale, vengano temporaneamente impegnati per opere o servizi socialmente utili, ovvero quali istruttori per iniziative di formazione professionale.

2. Lo svolgimento di queste attività non comporta l'instaurazione di alcun tipo di rapporto di lavoro e non può prolungarsi oltre il periodo di godimento dell'indennità di mobilità.

3. Il trattamento di mobilità dei lavoratori impegnati nelle attività di cui al comma 1 viene elevato fino a raggiungere l'importo del salario o dello stipendio mensile che, al netto delle ritenute previdenziali e assistenziali, sarebbe stato percepito in costanza di rapporto di lavoro del singolo lavoratore.

4. I predetti trattamenti non sono soggetti al limite stabilito dalla legge 13 agosto 1980, n. 427.

5. I lavoratori che immotivatamente rifiutano di essere utilizzati nelle attività di cui al comma 1, decadono dal diritto al godimento dell'indennità di mobilità.

6. I lavoratori impegnati nelle attività di cui al comma 1 hanno diritto all'astensione dal lavoro in tutti i casi di inesigibilità della prestazione previsti dalla legge in relazione al rapporto di lavoro subordinato.

ART. 23.

(Rifiuto dell'avviamento e decadenza dalle liste di mobilità).

1. Il lavoratore può rifiutare l'avviamento, comunicandolo all'ufficio, in uno dei seguenti casi:

a) il posto di lavoro offerto disti più di 50 chilometri o non sia comunque raggiungibile in sessanta minuti con mezzi pubblici dal comune di sua residenza;

b) la retribuzione offerta sia inferiore di più del 10 per cento alla retribuzione goduta nel precedente posto di lavoro;

c) il lavoro offerto non sia professionalmente equivalente a quello svolto presso il precedente datore di lavoro.

2. Il lavoratore decade dall'iscrizione nelle liste di mobilità:

a) se rifiuta l'avviamento in casi diversi da quelli previsti nel comma 1 per più di due volte;

b) se, nei casi consentiti dal comma 1 omette di comunicare il rifiuto dell'avviamento all'ufficio del lavoro nel termine fissato dalla Commissione regionale per l'impiego;

c) se omette di presentarsi al datore di lavoro richiedente nel termine fissato dalla Commissione regionale per l'impiego;

d) se omette di frequentare i corsi di addestramento o formazione professionale disposti ai sensi dell'articolo 29;

e) se rifiuta di impegnarsi in attività per opere o servizi socialmente utili, ovvero come istruttore in corsi di formazione professionale ai sensi dell'articolo 22, a meno che non ricorrano le condizioni previste dalla lettera a) del comma 1.

3. Il provvedimento di esclusione dalle liste di mobilità è preso dalla Commissione regionale per l'impiego, su segnalazione dell'ufficio del lavoro competente.

4. Il dirigente dell'ufficio può sospendere provvisoriamente il lavoratore dalle liste, in attesa della decisione della Commissione regionale per l'impiego, quando tale provvedimento è opportuno per il regolare funzionamento delle procedure di mobilità. La Commissione regionale per l'impiego, nelle ipotesi di cui alle lettere b), c) e d) del comma 2, può mantenere il lavoratore nelle liste se l'omissione è incolpevole.

5. L'esclusione dalle liste di mobilità comporta la decadenza dal diritto alla relativa indennità.

ART. 24.

(Cancellazione dalle liste di mobilità).

1. Il lavoratore viene cancellato dalle liste di mobilità, quando:

a) sia stato assunto con contratto a tempo pieno e indeterminato;

b) sia stato dichiarato decaduto dalle liste stesse a norma dell'articolo 23;

c) si sia avvalso della facoltà di percepire in un'unica soluzione l'indennità di mobilità;

d) sia scaduto il periodo di godimento dell'indennità di mobilità.

2. La cancellazione è operata dall'ufficio del lavoro che gestisce le liste stesse.

3. L'accettazione di un lavoro a tempo parziale o a tempo determinato non comporta la cancellazione dalle liste di mobilità.

ART. 25.

(Assunzione dalle liste di mobilità di lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482).

1. I lavoratori appartenenti alle categorie di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, ed assunti dalle liste di mobilità sono computati nelle aliquote previste dall'articolo 9 della stessa legge n. 482 del 1968.

ART. 26.

(Sanzioni).

1. La Commissione regionale per l'impiego, nel caso di inadempimento all'obbligo di cui all'articolo 19 può diffidare il datore di lavoro inadempiente a regolarizzare la propria posizione entro il termine di venti giorni. Trascorso inutilmente tale termine, la Commissione regionale per l'impiego avvia d'ufficio un numero di lavoratori tale da coprire la percentuale d'obbligo, prelevandoli, nell'ordine di graduatoria, dalla lista di mo-

bilità dell'ambito territoriale nel quale è collocata l'unità produttiva per la quale è avvenuto l'inadempimento e dalla qualifica, livello o fascia professionale più numerosa.

2. La presentazione del lavoratore avviato al datore di lavoro, in tale ipotesi, ha valore di conclusione di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, per la qualifica della lista di appartenenza e per mansioni attinenti alla medesima qualifica. La retribuzione dovuta è quella prevista, per quella qualifica, dal contratto collettivo applicabile nell'unità produttiva; in mancanza, la retribuzione è determinata dal giudice secondo i criteri prescritti dall'articolo 36 della Costituzione.

3. Il datore di lavoro non può recedere prima di due anni dal rapporto di lavoro così costituito, se non per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

4. La Commissione regionale per l'impiego prende i provvedimenti di cui al comma 1 sulla base delle segnalazioni dell'ufficio del lavoro o svolgendo d'ufficio controlli tramite l'ispettorato del lavoro. Gli stessi provvedimenti sono definitivi.

ART. 27.

1. Nel rispetto della presente normativa, i contratti collettivi di lavoro, nazionali ed aziendali, possono prevedere modalità integrative per specifiche realtà settoriali, aziendali o territoriali.

CAPO V

COMPETENZE IN MATERIA DEGLI INTERVENTI
PREVISTI DALLA PRESENTE LEGGE.

ART. 28.

(Competenze delle Regioni).

1. Le regioni ottemperano alle disposizioni di cui agli articoli 4, 10, 15, 16 e 17.

2. Al fine di sostenere gli interventi previsti dalla presente legge, le regioni elaborano politiche del lavoro inserite nella programmazione dello sviluppo economico e sociale territoriale e finalizzate al mantenimento e potenziamento dei livelli occupazionali.

3. Le regioni, in coerenza con la legislazione nazionale e regionale, nonché con le normative comunitarie, possono:

a) effettuare interventi atti a stimolare e sostenere i livelli occupazionali;

b) intraprendere iniziative atte a favorire l'occupazione di coloro che si trovano in condizione di debolezza sul mercato del lavoro o di perdurante stato di disoccupazione, di coloro che rischiano di perdere il posto di lavoro, anche tramite incentivi finalizzati a specifici progetti;

c) realizzare progetti finalizzati all'integrazione, professionalizzazione, accesso al lavoro dei soggetti deboli dell'offerta di lavoro, mediante assistenza e finanziamento di tirocinio guidato, *stages* aziendali, borse di studio e similari sistemi di formazione professionale;

d) assumere ogni opportuna iniziativa per sostenere la mobilità del lavoro e favorire la ricollocazione dei lavoratori esuberanti per effetto dei processi di ristrutturazione, riconversione, riorganizzazione, crisi aziendale e crisi economiche locali;

e) incentivare le iniziative di mobilità aziendale ed interaziendale nonché promuovere attività finalizzate all'elevazione professionale e alla mobilità sociale;

f) sostenere il lavoro autogestito e le cooperative di lavoro nonché lo svolgimento di lavoro autonomo da parte dei disoccupati e dei soggetti a rischio di perdita del posto di lavoro;

g) promuovere l'utilizzazione, in opere e servizi socialmente utili, dei disoccupati, dei soggetti a rischio di perdita del posto di lavoro, dei soggetti in cassa integrazione guadagni, di quelli in mobilità, di quelli dipendenti da imprese sottoposte a procedere concorsuali;

h) favorire la stipulazione e promuovere l'esecuzione di accordi tra sindacati ed organizzazioni imprenditoriali o singole imprese contenenti programmi finalizzati all'occupazione e progetti relativi all'assunzione di lavoratori.

4. Nella elaborazione e nell'attuazione delle politiche del lavoro, le regioni si avvalgono degli strumenti di osservazione del mercato del lavoro, di orientamento e formazione professionale, costituiti dalla loro legislazione ai sensi della legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché delle strutture e delle normative da esse prodotte aventi finalità di mantenimento e promozione di nuova occupazione. Collaborano, inoltre, con gli organismi del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con le Commissioni regionali per l'impiego e con le agenzie per l'impiego previste dalla legge 28 febbraio 1987, n. 56.

ART. 29.

(Competenze delle Commissioni regionali per l'impiego).

1. Le Commissioni regionali per l'impiego ottemperano alle disposizioni di cui agli articoli 4, 7, 10, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 e 23 della presente legge. Esse coordinano i poteri di intervento contenuti nei suddetti articoli con quelli già attribuiti in materia dagli articoli 2, numero 2) della lettera *d)* del quinto comma, 22, 23 e 24 della legge 12 agosto 1977, n. 675, dagli articoli 3, 4-*bis* e 5 del decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36, nonché con le altre normative attualmente in vigore relative ai compiti delle Commissioni regionali per l'impiego nella gestione del mercato del lavoro.

2. Nella realizzazione dei suddetti compiti le Commissioni regionali per l'impiego collaborano con la regione.

3. La lettera *b)* del comma 1 dell'articolo 5 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è sostituita dalla seguente:

« *b)* esprimono parere sui programmi di formazione professionale pre-

disposti dalle regioni e propongono l'istituzione di corsi di qualificazione e riqualificazione professionale per i lavoratori iscritti nelle liste di collocamento ovvero nelle liste di mobilità per agevolarne l'occupazione in attività predeterminate. In tale ultimo caso, le Commissioni regionali per l'impiego determinano i criteri di scelta dei lavoratori da avviare ai corsi stessi. Le amministrazioni regionali comunicano agli Uffici del lavoro competenti l'avvenuto avviamento dei lavoratori ai suddetti corsi; ».

4. Nell'ambito delle competenze attribuite alle Commissioni regionali per l'impiego dall'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, esse collaborano con le regioni per favorire la stipulazione e promuovere l'esecuzione di accordi tra le associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e datori di lavoro o le organizzazioni che li rappresentano. Tali accordi devono contenere programmi di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità. Le Commissioni regionali per l'impiego operano affinché i contenuti degli accordi non creino squilibri con le condizioni e le forme di accesso al lavoro di altre fasce dell'offerta di lavoro territoriale. Le Commissioni regionali per l'impiego possono stipulare convenzioni con le imprese o il gruppo di imprese prevedendo anche eventuali deroghe agli articoli 18, 19 e 20 della presente legge. Il mancato rispetto del programma contenuto nella suddetta convenzione comporta la sanzione di cui all'articolo 26.

5. Le Commissioni regionali per l'impiego collaborano con le regioni affinché, anche d'intesa con le parti sociali o promuovendone l'attivazione, possa essere adottata ogni iniziativa idonea a favorire il reimpiego, anche a tempo parziale o determinato, dei lavoratori il mobilità.

ART. 30.

(Comunicazioni degli uffici del lavoro alla Commissione regionale per l'impiego ed alla regione).

1. Gli uffici del lavoro comunicano mensilmente alla Commissione regionale

per l'impiego e, tramite quest'ultima, alla regione il numero delle richieste avanzate dai datori di lavoro e quello dei provvedimenti di avviamento presi, distinti per ciascuna lista di mobilità da loro gestita. Forniscono, altresì, alla regione ed alla Commissione regionale per l'impiego ogni informazione utile al miglior governo del mercato del lavoro.

CAPO VI

FINANZIAMENTO DEGLI INTERVENTI PREVISTI DALLA PRESENTE LEGGE.

ART. 31.

(Finanziamento della Cassa integrazione guadagni).

1. Agli oneri derivanti dalla applicazione della presente legge l'INPS fa fronte con i contributi di cui all'articolo 12, numero 1), della legge 20 maggio 1975, n. 164, nonché con il contributo addizionale formato dai proventi di cui al successivo comma 6 e con il contributo aggiuntivo formato dai proventi di cui al comma 9 del presente articolo.

2. Qualora nel corso di ciascun esercizio finanziario emergano temporanee deficienze di cassa la tesoreria dello Stato è autorizzata a concedere all'INPS anticipazioni straordinarie, senza oneri per interessi, per far fronte ai pagamenti correnti.

3. Al termine di ciascun esercizio il consiglio di amministrazione dell'INPS, nel formulare il bilancio per l'esercizio successivo, indica le modalità per realizzare il rimborso delle anticipazioni di cui al comma 2 anche mediante modifiche della misura dei contributi di cui al comma 1.

4. La modifica delle aliquote contributive previste dall'articolo 12, numero 1), della legge 20 maggio 1975, n. 164, è obbligatoria quando l'ammontare delle prestazioni eccede quello delle contribuzioni per due esercizi consecutivi.

5. Analogamente si procede alla riduzione dei contributi qualora la gestione si concluda in attivo per due esercizi consecutivi.

6. L'imprenditore che si avvale degli interventi di integrazione salariale straordinaria è tenuto a versare alla Cassa integrazione guadagni un contributo addizionale pari al 4 per cento dell'integrazione salariale corrisposta ad ogni dipendente sospeso. Il numero 2 dell'articolo 12 della legge 20 maggio 1975, n. 164, è abrogato.

7. La disposizione di cui al comma 6 non si applica quando le sospensioni a tempo indeterminato o per periodi superiori ad un mese siano state previste negli accordi sindacali aziendali di cui all'articolo 14 della presente legge o in accordi stipulati in occasione di domande di proroga del trattamento.

8. Sono abrogati i commi quinto e sesto dell'articolo 21 della legge 12 agosto 1977, n. 675, e l'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

9. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare alla gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in rate mensili, una somma pari all'8 per cento del trattamento di mobilità spettante al lavoratore per tutto il periodo di effettivo godimento da parte di questo ultimo.

10. La somma di cui al comma 9 è ridotta del 30 per cento qualora la dichiarazione di eccedenza del personale sia stata oggetto di un accordo sindacale come previsto negli articoli 14 e 15 della presente legge.

11. Nel caso di assunzione di lavoratori posti in mobilità, come previsto dall'articolo 19 della presente legge, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato è determinata per il primo anno in misura fissa, corrisponde a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni.

ART. 32.

(Finanziamento dei programmi di supporto agli interventi previsti dalla presente legge).

1. Per consentire il potenziamento degli interventi che le regioni, anche tramite proprie leggi, possono effettuare per il mantenimento e lo sviluppo dei livelli occupazionali, è istituito, a partire dall'esercizio finanziario 1989 presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale un « Fondo nazionale per il sostegno della mobilità e l'accesso al lavoro », in cui confluiscono il « Fondo per la mobilità della manodopera », di cui all'articolo 28 della legge 12 agosto 1977, n. n. 675, ed i fondi di cui agli articoli 22 e 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, di concerto con il Ministro del tesoro e d'intesa con la Commissione interregionale di cui all'articolo 13 della legge 16 maggio 1970, n. 281, stabilisce i criteri di ripartizione del Fondo previsto al comma 1 alle regioni, comprese quelle a statuto speciale, sulla base:

a) degli effettivi fabbisogni delle diverse regioni e della situazione dei mercati del lavoro nonché delle loro condizioni di sviluppo economico e sociale;

b) della qualità delle azioni promosse dalle regioni nel coordinamento e nella mobilitazione delle iniziative ai fini dello sviluppo del potenziale endogeno dei bacini d'occupazione e delle comunità locali anche per facilitare la ristrutturazione e la riconversione di aree industriali in declino;

c) della valorizzazione di iniziative integrate con il coinvolgimento di soggetti pubblici e privati nella partecipazione finanziaria per lo sviluppo delle suddette azioni nonché del coordinamento di tutte le fonti di finanziamento disponibili siano esse comunitarie, statali o regionali.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, d'intesa con la Commis-

sione interregionale di cui all'articolo 13 della legge 16 maggio 1970, n. 281, effettua annualmente la ripartizione del Fondo previsto dal comma 1 alle regioni. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede altresì alla effettiva corresponsione del fondo così ripartito alle regioni.

4. Le regioni, secondo le modalità previste dalle proprie normative, provvedono all'assegnazione delle risorse aggiuntive, di cui al comma precedente, alle iniziative programmate nell'ambito territoriale di loro competenza.

5. Il Fondo di cui al presente articolo viene integrato con un finanziamento la cui entità sarà determinata per ciascun anno dalla legge finanziaria. Le somme non impegnate in ciascun esercizio finanziario possono esserlo nell'esercizio finanziario successivo. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

CAPO VII

NORME FINALI E TRANSITORIE.

ART. 33.

(Redazione di un testo unico).

1. Il Governo della Repubblica è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentito il parere di una Commissione parlamentare composta da cinque deputati e cinque senatori, nominati dai Presidenti delle rispettive assemblee, un testo unico in materia di integrazione guadagni e di mobilità nonché in materia di fondi destinati al mantenimento ed allo sviluppo dell'occupazione.

ART. 34.

(Proroga dei trattamenti di integrazione salariale).

1. I trattamenti di integrazione salariale straordinaria già concessi al mo-

mento di entrata in vigore della presente legge possono essere ulteriormente prorogati per un massimo di ventiquattro mesi.

2. Qualora vi sia accordo tra le parti, i lavoratori possono optare per il trattamento di indennità di mobilità, previa risoluzione del rapporto di lavoro, percepibile anche in un'unica soluzione come previsto nell'articolo 17 della presente legge, oppure, ove ricorrano le condizioni, possono usufruire dei benefici previsti dagli articoli 16 e 18 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

3. I provvedimenti di proroga sono adottati dagli organi già competenti che ne hanno disposto la prima concessione. Le disposizioni degli articoli 6, 7, 8, 9, e 16 della presente legge si applicano alle ipotesi di sospensioni o riduzioni d'orario in corso e per le quali sia stato richiesto o concesso il trattamento di integrazione straordinaria. Le disposizioni di cui agli articoli 13, 14 e 15 si applicano con riferimento alle eventuali proroghe del trattamento di integrazione salariale straordinaria successiva all'entrata in vigore della presente legge.

4. Si applicano alle procedure concorsuali in corso al momento dell'entrata in vigore della presente legge, le disposizioni dell'articolo 10, comma 2, nonché degli articoli 11 e 12. Si applica altresì il disposto dell'articolo 10, comma 1, ove non si sia fatto ricorso alle procedure e trattamenti previsti dall'articolo 2 della legge 27 luglio 1979, n. 301.