

CAMERA DEI DEPUTATI ^N 3860

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GIANNI, PALLANTI, CERRINA FERONI, MINUCCI, MONTESORO, FRANCESE, MANFREDINI, GRASSUCCI, BELARDI MERLO, DANINI, GASPAROTTO, LODI FAUSTINI FUSTINI, LOPS, PICCHETTI, SAMÀ, SANFILIPPO, MACCIOTTA

Presentata il 20 giugno 1986

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

ONOREVOLI COLLEGHI! — La disorganizzazione, la lacunosità e la mancanza di collegamento tra normative in materia di cassa integrazione, controllo dei processi di ristrutturazione, mobilità e 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 risolu-

zione del rapporto di lavoro di fronte al delinarsi 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, nonchè circa i rispettivi diritti ed obblighi, riducendo così in misura rilevantissima, 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 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, finchè 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, anzichè 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 gestione, e in particolare dai debiti da questa accumulati, determini, in molti casi, non l'atto finale della vita dell'impresa,

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 alla proposta di legge.

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 nè di essere preferito, a parità di condizioni, a terzi compratori, nè 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.

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.

La proposta di legge che segue viene quindi formulata nella convinzione che possa raggiungere gli obiettivi sopra ri-

chiamati, 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 movimento 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 1° e 2°: 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; a necessarie puntualizzazioni circa il sistema di finanziamento; al regime delle anticipazioni; agli organi preposti alla sua erogazione, in uniformità, per quest'ultimo punto, con quanto poi previsto per la CIG straordinaria (articoli 1, 2, 3, 4).

b) Per quanto concerne la disciplina della CIG straordinaria (Capo 2°), 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 5), dall'altro prevedere rigidamente i tempi (accettabilmente brevi) entro cui deve essere data risposta alla domanda (articolo 6).

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 la Commissione Regionale per l'Impiego, 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 6).

Il decentramento dei poteri in capo alle CRI si configura come positivo non solo sotto il profilo della maggiore rapidità dei tempi, ma anche in considerazione del fatto che tali organismi, essendo strettamente a contatto con la realtà locale, possono decidere con maggiore cognizione di causa.

All'articolo 5 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 7 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 rappresentanze 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 8, 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 9 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 10 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 11).

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 12 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 13 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 3°: 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 14 e 15).

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 15, comma 2);

c) nel caso in cui la domanda di CIG straordinaria o di proroga della stessa sia respinta (articolo 16, comma 4);

b) dopo il primo anno di CIG straordinaria se la verifica sindacale delle eccedenze porta a tale risultato (articolo 16, 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 16, comma 5).

In questi ultimi due casi, tuttavia, il datore di lavoro è obbligatoriamente tenuto a conoscere il parere della Commissione regionale per l'impiego (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 16) il datore di lavoro è tenuto a trasmettere alla Commissione regionale per l'impiego un progetto di lista di mobilità motivando cause dell'esuberanza e criteri di compilazione della lista, affinché la Commissione regionale per l'impiego possa emettere un suo circostanziato parere entro 20 giorni dal ricevimento del progetto sopraddetto. La CRI, con riferimento alla valutazione dello stato del processo di ristrutturazione e alla particolare situazione occupazionale locale, può però disporre (comma 6 dell'articolo 17) 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 17) i lavoratori, se non riammessi al lavoro, hanno diritto alla percezione dell'indennità di mobilità prevista dall'articolo 18 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 18 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 16, 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 17.

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 17, comma 3).

La violazione dei criteri di scelta comporta l'invalidità del licenziamento e il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro (articolo 17, 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 18).

Per le regioni meridionali, data la cronica difficoltà di reperimento di nuovi posti di lavoro, si prevede — a giudizio delle CRI — di potere prorogare tale periodo di ulteriori 12 mesi (comma 3 dell'articolo 18).

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, sempre all'articolo 18 dispone l'abrogazione delle nuove trattenute sui trattamenti integrativi disposte dall'ultima legge finanziaria) 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 CRI (comma 7 dell'articolo 17).

Il trattamento di cui sopra grava sulla gestione della assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, ma l'articolo 19 prevede specifici oneri a carico delle imprese per ogni lavoratore posto in mobilità, riducendo l'importo di un terzo quando si verifica un accordo sindacale sull'individuazione delle eccedenze di manodopera.

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 18, comma 8), pur non costituendo motivo di cancellazione dalle liste di mobilità.

Si è infine prevista la possibilità per il lavoratore di godere (articolo 18, 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 18, comma 6).

Capo 4°: 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 20) 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 21). 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 22), 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 31), 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.

È però previsto per il datore di lavoro che assuma a tempo indeterminato un lavoratore in mobilità un sensibile sgravio contributivo, poichè nell'ultimo

comma dell'articolo 21 la quota di contribuzione per il primo anno viene determinata nella misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni, introducendo qui, seppure per un periodo ridotto a un anno, la stessa norma prevista nel caso dei contratti di formazione-lavoro dalla legge 863 del 1984.

Si prevede che la richiesta di avviamento dei lavoratori inclusi nelle liste di mobilità sia numerica (articolo 21, comma 3), prevedendo però (all'articolo 29, comma 2) 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 24), 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 e delegando, invece, alle Regioni la facoltà di stabilire norme per l'agevolazione e l'incentivazione di imprese cooperative, costituite essenzialmente tra lavoratori in mobilità e giovani, per partecipare a opere o servizi di pubblica utilità, al fine di non disperdere le esperienze eventualmente accumulate dai lavoratori in mobilità e per aumentare il ventaglio delle loro scelte tra la ricerca di un nuovo rapporto di lavoro subordinato o di un lavoro autonomo.

L'articolo 25 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).

L'articolo 27 prevede inoltre la possibilità, qualora esista un accordo tra le parti, di aprire anticipatamente liste di mobilità, salvo la loro revoca quando l'eccedenza di personale si verifichi riasorbibile nell'azienda, in modo da non togliere al lavoratore alcun diritto e alcuna opportunità.

Gli articoli 28 e 29 fissano obblighi di informazione degli Uffici del Lavoro alla CRI e i poteri della stessa che riguardano, oltre a quello di cui si è già parlato a proposito della deroga alla chiamata numerica, la proposta della organizzazione da parte delle Regioni di corsi di addestramento e formazione professionale e l'attivazione di iniziative per il reimpiego anche a tempo parziale o determinato.

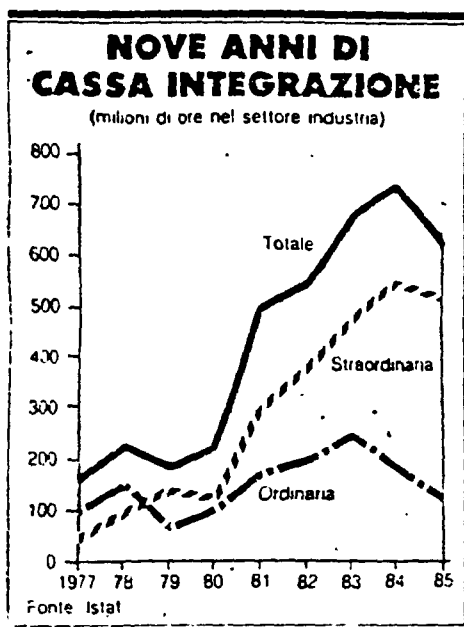
Capo 5°: norme finali e transitorie

Nell'ultimo titolo si è pensato di delegare, all'articolo 32, 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.

Nell'articolo 33 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.

ALLEGATO ALLA RELAZIONE.

I grafici sono stati elaborati dalla rivista « Mondo Economico »



TUTTI I CASSINTEGRATI D'ITALIA

(durata Cig e lavoratori interessati - stima)

Anni di permanenza in Cig	N. presunto di lavoratori
da 1 a 2 anni (*)	20 000 (20,5%)
da 2 a 3 anni	12 500 (12,8%)
da 3 a 5 anni	57 000 (55,6%)
da 5 a 6 anni	6 400 (6,3%)
oltre 6 anni	6 500 (6,4%)
Totale	102 500 (100,0%)

Fonte ministero del Lavoro
(*) Il Censis ha calcolato in 300 000 ca i cassintegrati con meno di 12 mesi di permanenza in Cig

QUANTO COSTA LA CASSA

(divario tra entrate e uscite - miliardi)

Anni	Uscite	Entrate	Deficit
1978	301	26	275
1979	495	83	412
1980	504	82	422
1981	1 435	118	1 317
1982	1 950	262	1 718
1983	2 902	317	2 065
1984	3 413	379	3 034
1985	3 352	288	3 064
Totale	14 452	1 555	12 907

Fonte ministero del Lavoro

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Le tabelle sono tratte dalla Relazione annuale del Governatore della Banca d'Italia per il 1985.

OCCUPAZIONE NELL'INDUSTRIA IN SENSO STRETTO E TASSI DI DISOCCUPAZIONE

(dati destagionalizzati)

Periodi	Totale occupati	Dipendenti	Dipendenti in Cassa integrazione		Tasso di disoccupazione (1)	Tasso di disoccupazione inclusi i dipendenti in Cig (1)
			Numero	Quota sul totale dei dipendenti		
		(migliaia)			(valori percentuali)	
1976	5.832,4	5.092,9	123,9	2,4	6,8	7,3
1977	5.839,1	5.097,3	110,6	2,2	7,2	7,7
1978	5.796,0	5.047,2	148,3	2,9	7,3	8,0
1979	5.812,0	5.071,1	124,0	2,4	7,7	8,3
1980	5.847,0	5.085,0	146,8	2,9	7,6	8,3
1981	5.762,0	4.995,0	298,0	6,0	8,7	10,0
1982	5.655,0	4.887,0	340,2	7,0	9,2	10,7
1983	5.496,0	4.737,2	411,0	8,7	10,1	11,9
1984	5.306,0	4.553,2	435,1	9,6	10,4	12,2
1985	5.204,1	4.453,6	370,5	8,3	10,7	12,3
1979 - I trim.	5.756,5	5.039,5	150,6	3,0	7,6	8,3
II »	5.790,7	5.055,9	114,4	2,3	7,9	8,4
III »	5.849,6	5.096,8	140,5	2,8	7,8	8,5
IV »	5.851,1	5.092,3	90,4	1,8	7,6	8,0
1980 - I trim.	5.843,0	5.078,5	89,2	1,8	7,5	8,0
II »	5.866,2	5.104,3	120,0	2,4	7,6	8,1
III »	5.853,0	5.094,3	163,6	3,2	7,7	8,4
IV »	5.825,9	5.062,9	214,3	4,2	7,6	8,5
1981 - I trim.	5.832,2	5.049,4	264,8	5,2	8,0	9,2
II »	5.779,7	5.002,4	285,5	5,7	8,5	9,8
III »	5.716,5	4.964,3	300,8	6,1	8,9	10,3
IV »	5.719,5	4.963,9	340,9	6,9	9,1	10,6
1982 - I trim.	5.711,9	4.946,9	303,3	6,1	9,0	10,3
II »	5.678,7	4.915,3	331,9	6,8	9,0	10,5
III »	5.633,1	4.861,8	352,8	7,3	9,3	10,8
IV »	5.596,3	4.824,1	372,7	7,7	9,4	11,1
1983 - I trim.	5.557,2	4.799,0	398,3	8,3	9,8	11,6
II »	5.512,2	4.756,3	441,0	9,3	9,9	11,9
III »	5.476,1	4.721,9	402,6	8,5	10,1	11,8
IV »	5.438,4	4.671,6	402,0	8,6	10,4	12,2
1984 - I trim.	5.380,5	4.613,3	404,0	8,8	10,5	12,3
II »	5.322,6	4.567,9	431,6	9,4	10,3	12,2
III »	5.280,3	4.529,9	463,1	10,2	10,2	12,2
IV »	5.240,7	4.501,7	441,9	9,8	10,3	12,3
1985 - I trim.	5.204,0	4.466,4	435,7	9,8	10,4	12,3
II »	5.189,6	4.441,9	386,7	8,7	10,5	12,2
III »	5.209,3	4.448,2	335,7	7,5	10,9	12,4
IV »	5.213,5	4.457,9	324,1	7,3	10,9	12,3

Fonti: Elaborazioni su dati Istat, INPS e Ministero del lavoro e della previdenza sociale; si veda la sezione Note metodologiche

(1) I tassi di disoccupazione riguardano l'intera economia

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tav. aB 38

ORE AUTORIZZATE DALLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI DELL'INDUSTRIA

(milioni)

Voci	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Interventi ordinari										
Agricoltura	139	200	375	282	334	442	349	367	228	712
Industria in senso stretto .	127.825	114.862	137.940	56.132	106.692	185.273	189.410	226.036	194.363	117.065
Estrattive	932	1.879	367	296	293	338	373	442	487	221
Legno	4.707	4.345	5.604	2.354	2.626	6.635	8.794	9.742	6.186	5.546
Alimentari	5.513	6.112	4.036	2.098	2.535	4.011	4.122	4.487	4.550	3.988
Metallurgiche	5.888	4.104	5.599	3.401	5.992	15.351	12.052	13.487	13.902	4.809
Meccaniche	45.620	26.738	38.736	17.828	41.100	69.661	88.280	99.617	104.285	46.278
Tessili	24.765	39.474	48.963	12.279	21.775	35.992	26.253	41.347	22.838	17.577
Chimiche	10.441	7.224	8.570	4.416	9.697	19.440	15.247	14.657	10.942	10.181
Pelli e cuoio	6.329	7.982	9.448	4.683	12.955	13.578	8.543	14.928	12.698	11.896
Trasformazione di mine- rali	13.561	8.414	8.972	5.548	3.793	8.927	14.924	18.406	11.859	10.864
Carta e poligrafiche ...	5.871	5.648	4.088	1.623	3.097	6.511	5.606	4.851	3.709	3.107
Energia elettrica e gas .	49	52	56	76	24	96	60	28	15	20
Varie	4.149	2.890	3.501	1.530	2.805	4.733	5.156	4.043	2.891	2.580
Costruzioni	1.155	1.027	1.615	1.596	1.472	2.711	2.620	2.073	3.124	3.417
Trasporti e comunicazioni .	399	198	231	215	229	542	785	755	540	476
Tabacchicoltura	1.092	959	743	779	609	48	40	18	25	38
TOTALE ...	130.810	117.246	140.904	59.004	109.336	189.016	193.204	229.250	198.280	121.708
Totale (1)										
Agricoltura	139	200	609	318	365	549	499	730	579	1.166
Industria in senso stretto .	200.170	178.368	239.090	191.910	237.061	487.978	546.519	669.477	731.319	613.430
Estrattive	1.104	3.558	2.360	2.626	2.326	2.260	2.832	1.947	1.575	2.935
Legno	6.309	4.999	8.492	5.096	6.460	9.519	12.725	18.679	16.356	20.285
Alimentari	6.160	6.443	13.160	12.369	10.196	11.219	11.727	12.553	17.098	14.980
Metallurgiche	7.552	5.363	10.695	8.365	14.634	39.449	48.027	80.011	81.975	40.677
Meccaniche	73.408	46.938	66.073	65.534	86.097	245.562	278.476	304.404	354.268	280.096
Tessili	43.942	59.405	78.203	49.496	55.022	81.463	76.146	102.890	100.574	87.829
Chimiche	21.117	21.450	22.684	21.423	26.897	44.178	49.736	59.803	61.715	59.814
Pelli e cuoio	7.152	8.368	9.641	5.749	14.943	17.756	13.527	19.849	21.214	20.246
Trasformazione di mine- rali	19.525	11.997	16.281	11.374	8.754	16.404	25.787	34.753	32.895	37.187
Carta e poligrafiche ...	6.501	6.617	7.000	6.537	7.219	11.447	13.164	18.043	17.713	22.450
Energia elettrica e gas .	49	52	56	80	24	171	176	106	86	54
Varie	7.351	3.178	4.445	3.261	4.489	8.550	14.196	16.438	25.849	26.879
Costruzioni	82.502	75.362	83.764	106.238	68.740	85.570	68.537	70.130	82.198	96.137
Trasporti e comunicazioni	399	198	292	313	362	1.625	1.933	4.918	1.419	4.876
Tabacchicoltura	2.695	1.001	747	779	609	2.026	1.974	1.262	982	1.022
TOTALE ...	285.905	255.129	324.502	299.558	307.137	577.748	619.462	746.518	816.497	716.631

Fonte: INPS

(1) Include gli interventi ordinari e straordinari e la gestione speciale per l'edilizia.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Le tre tabelle sono tratte dal volume terzo della Relazione Generale sulla situazione economica del Paese per il 1985

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

GESTIONE E SETTORI	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
GESTIONE ORDINARIA:							
<i>Interventi ordinari:</i>	59.005	109.338	189.015	193.205	229.250	198.280	121.708
Estrazione di minerali metalliferi e non	296	294	338	373	442	487	221
Legno	2.354	2.626	6.635	8.794	9.742	6.186	5.546
Alimentari	2.099	2.535	4.011	4.122	4.457	4.550	3.988
Metallurgiche	3.401	5.992	15.351	12.052	13.487	13.902	4.809
Meccaniche	17.828	41.100	69.661	88.280	99.617	104.285	46.277
Tessili	5.311	12.494	20.609	13.901	21.566	11.050	8.558
Vestiaro, abbigliamento e arredamento	6.968	9.281	15.383	12.353	19.782	11.788	9.019
Chimiche	4.416	9.697	19.440	15.247	14.657	10.942	10.181
Pelli e cuoio	4.683	12.956	13.578	8.543	14.928	12.698	11.896
Trasformazione minerali	5.548	3.793	8.927	14.924	18.406	11.859	10.864
Carta e poligrafiche	1.623	3.097	6.511	5.606	4.851	3.709	3.107
Tabacchicoltura	779	609	48	40	18	26	38
Altre e varie	3.699	4.864	8.523	8.970	7.267	6.798	7.204
<i>Interventi straordinari:</i>							
Operai	133.772	124.764	282.598	332.379	412.953	489.974	455.011
Estrazione di minerali metalliferi e non	2.138	1.905	1.796	2.219	1.333	1.005	1.617
Legno	2.480	3.496	2.575	3.694	8.221	9.372	12.744
Alimentari	8.086	6.462	6.015	6.312	6.883	10.815	9.255
Metallurgiche	4.650	7.939	22.171	32.902	59.904	59.348	31.507
Meccaniche	43.189	41.094	161.943	173.113	185.550	224.462	209.202
Tessili	20.009	18.301	28.227	30.406	35.638	46.951	39.845
Vestiaro, abbigliamento e arredamento	14.912	12.940	14.038	15.703	21.451	25.704	25.804
Chimiche	15.232	15.383	19.603	28.855	38.566	43.892	42.675
Pelli e cuoio	1.037	1.908	3.908	4.712	4.692	8.131	8.004
Trasformazione minerali	5.391	4.731	7.078	10.109	15.388	19.766	24.650
Carta e poligrafiche	4.415	3.788	4.441	6.473	11.337	12.288	15.678
Tabacchicoltura	—	—	1.817	1.738	1.159	926	960
Altre e varie	12.233	6.817	8.986	16.143	22.831	27.294	33.070
Impiegati	12.835	11.089	29.961	37.726	48.613	58.139	57.096
TOTALE...	205.612	245.191	501.574	563.310	690.816	746.393	633.815
GESTIONE EDILIZIA:							
Edilizia industria e artigianato	93.946	61.946	76.171	56.981	55.702	70.104	82.816
Lapidei industria	90.714	59.414	73.051	54.098	52.484	66.387	78.719
Lapidei artigianato	2.747	2.108	2.619	2.465	2.783	3.206	3.573
Lapidei artigianato	485	424	501	418	435	511	524
COMPLESSO...	299.558	307.137	577.745	620.291	746.518	816.497	716.631

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

- Cassa integrazione guadagni degli operai dell'industria
Ore integrate per gestione e tipo di intervento ^(a)

(in migliaia)

GESTIONE E TIPO DI INTERVENTO	1980	1981	1982	1983	1984
GESTIONE ORDINARIA	289.940	599.018	614.270	730.354	689.756
- Interventi ordinari	102.808	182.784	174.409	208.398	166.544
- Interventi straordinari	187.132	416.234	439.861	521.956	523.212
GESTIONE EDILIZIA	64.095	83.048	63.301	61.818	72.509
- Edilizia industria e artigianato	61.400	78.859	59.501	57.778	68.302
- Lapedei industria	2.278	3.531	3.196	3.389	3.532
- Lapedei artigianato	417	658	604	652	675
TOTALE	354.035	682.066	677.571	792.172	762.265

(a) Dati stimati.

IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

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

Analisi delle contribuzioni

CONTRIBUZIONI	ORDINARIA		ADDITIONALE (e)				TOTALI CONTRIBUTIONI	
	Aliquote %		Importi		Integr. ordinaria		Integr. straordinario	
	1984	1985	1984	1985	1984	1985	1984	1985
			Al. %	Importi	Al. %	Importi	Al. %	Importi
Gestione ordinaria:								
- Interventi ordinari	2,20	2,20	874.704	941.065	8,00	33.848	8,00	908.552
- Interventi straordinari	0,15	0,15	97.061	103.839	—	—	757	97.818
- di cui: per pensioni anticipate (art. 16 L. n. 155/81)	0,15	0,15	97.061	103.839	—	—	—	103.839
Gestione edilizia:								
- Edilizia pura	5,20	5,20	445.329	476.700	5,00	1.898	—	447.227
- Lapidet i d la	3,70	3,70	22.094	22.792	5,00	107	—	22.201
- Lapidet artigiano	3,70	3,70	2.443	2.521	5,00	8	—	2.451
TOTALE ...			1.538.692	1.650.756		35.861	757	(d) 1.575.310 (d) 1.685.664

N.B. Il numero delle imprese contribuenti è stato per il 1984 di 3.230.000 e per il 1985 di 3.175.000.
 (a) Contribuzione dovuta in percentuale delle integrazioni salariali erante, nei casi in cui la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa dipende da eventi oggettivamente evitabili.
 (b) L'aliquota è ridotta al 1,90% 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 aggiungere il contributo dello Stato che, per gli interventi straordinari è stato pari a 710 milioni nel 1984 e nullo nel 1985, e per gli interventi straordinari rispettivamente di 737,881 milioni e di 346,914 milioni.

Analisi delle prestazioni

PRESTAZIONI	ESERCIZIO 1984				ESERCIZIO 1985			
	Integrazione salariale		Altre indennità speciali	Totale prestazioni	Integrazione salariale		Altre indennità speciali	Totale prestazioni
	media oraria	complessiva (e)			media oraria	complessiva (e)		
			N° ore interrate (migliaia)			N° ore interrate (migliaia)		
Gestione ordinaria industria:								
- Interventi ordinari	5.069	800.679	166.544	800.679	166.544	768.146	136.900	
- Interventi straordinari	5.047	2.825.067	81.301	2.906.368	527.212	3.131.624	560.880	
Gestione edilizia:								
- Edilizia pura	5.681	388.248	68.302	388.248	68.302	544.627	86.600	
- Lapidet industriali	5.358	18.933	3.532	18.933	3.532	26.571	4.480	
- Lapidet artigianali	4.794	3.237	675	3.237	675	4.139	780	
TOTALE ...		4.036.164	81.301	4.117.465	766.265	4.475.107	789.640	

e) Compresa quella di competenza di anni precedenti, ma contabilizzata nel corso dell'anno.

PROPOSTA DI LEGGE

PAGINA BIANCA

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.

(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 aggiuntivo formato dai proventi di cui all'articolo 19 della presente legge.

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.

ART. 3.

(Competenze alla concessione del trattamento di integrazione salariale ordinaria).

1. La concessione dell'integrazione salariale ordinaria e l'autorizzazione delle eventuali proroghe sono attribuite alla competenza delle commissioni regionali per l'impiego. La competenza territoriale è determinata dal luogo in cui è situata l'unità produttiva.

2. Il provvedimento della Commissione regionale per l'impiego deve essere assunto entro sessanta giorni dalla domanda ed ha carattere definitivo.

ART. 4.

(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 della commissione regionale per l'impiego, 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. 5.

(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. 6.

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

1. Il trattamento di integrazione salariale straordinaria è concesso, su domanda dell'imprenditore o, in caso di sua ingiustificata inerzia, dalle rappresentanze

sindacali aziendali, dalla commissione regionale per l'impiego, che provvede entro trenta giorni dalla presentazione della domanda. Il provvedimento di concessione è trasmesso al CIPI entro trenta giorni dalla sua adozione. Il CIPI può, entro sessanta giorni successivi all'avvenuta trasmissione, 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 7 della presente legge, che comunque non può essere superiore a quanto previsto nell'articolo 5.

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, che altresì adotta, con propri decreti, i conseguenti provvedimenti.

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

ART. 7.

*(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 14 della presente legge, il testo degli eventuali accordi stipulati ai sensi dell'articolo 15, 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 mo-

dificazioni, 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. 8.

(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 tal caso, tuttavia, l'imprenditore è tenuto a versare alla Cassa integrazione guadagni un contributo addizionale pari al 4 per cento dell'integrazione salariale corrisposta ad ogni dipendente sospeso.

3. La disposizione di cui al comma 2 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 15 della presente legge o in accordi stipulati in occasione di domande di proroga del trattamento.

4. 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.

5. 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 24 della presente legge.

6. 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.

7. 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. 9.

(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. 10.

(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 con-

tratti 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 commissione regionale per l'impiego o, rispettivamente, del CIPI, o di annullamento da parte del CIPI del provvedimento di concessione della commissione regionale per l'impiego, 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. 11.

(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, con deliberazione della commissione regionale per l'impiego, da adottare trimestral-

mente 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. 12.

(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'affittuario in caso di concordato consistente in cessione dei beni o di liquidazione coatta amministrativa.

ART. 13.

(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 ricomprendenti, 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. 14.

(Procedura di consultazione sindacale).

1. I datori di lavoro che, a causa di crisi aziendali o di mercato, per motivi di ristrutturazione, organizzazione e conver-

sione 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, un esame congiunto della situazione, finalizzata 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. 15.

(Contenuto ed efficacia degli accordi).

1. Gli accordi di cui all'articolo 14 possono avere ad oggetto la trasformazione a tempo parziale di rapporti di lavoro, 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 16, 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 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. 16.

(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. Dai 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 Commissione regionale per l'impiego, che, in tal caso, convoca le parti entro dieci giorni dalla richiesta, e può sottoporre alle stesse sue indicazioni, valutazioni e proposte.

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, per la formulazione di un parere obbligatorio, 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 Commissione regionale per l'impiego osservazioni e deduzioni. La Commissione formula il parere entro venti giorni dalla ricezione 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 15, non costituisce comunque valido presupposto per la formazione di liste o progetti di liste di mobilità aziendali di personale definitivamente esuberante.

ART. 17.

*(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 16, 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 Commissione regionale per l'impiego 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 Commissione regionale per l'impiego può formulare proposte e dare alle parti indicazioni e valutazioni sugli oggetti di cui al comma 2, nonché per la combinazione dei criteri di cui al comma 1.

4. Dopo l'esaurimento della procedura, o trascorso il termine entro il quale può essere chiesto l'esperimento, e sempre che la Commissione regionale 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 Commissione 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 Commissione regionale 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 16.

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 18 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 18. 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. 18.

(Indennità di mobilità).

1. I lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto ai sensi dell'articolo 17, 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. 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 Commissione regionale per l'impiego può altresì prorogare il periodo di cui ai commi 1 e 2 di ulteriori dodici mesi.

4. 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.

5. È abrogato l'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41.

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.

ART. 19.

(Oneri a carico delle imprese).

1. 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 quest'ultimo.

2. La somma di cui al comma 1 è ridotta del 30 per cento qualora la dichiarazione di eccedenza del personale sia stata oggetto di un accordo sindacale come previsto negli articoli 15 e 16 della presente legge.

CAPO IV

PROCEDURE DI MOBILITÀ

ART. 20.

*(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 17, 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 ac-

certate 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. 21.

(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 20, 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 20.

4. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato ai sensi del presente articolo è determinata per il primo anno in misura fissa, corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni.

ART. 22.

(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 21 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 20 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. 23.

(Avviamento al lavoro dei lavoratori in mobilità).

1. Le liste di cui all'articolo 20 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. 24.

(Utilizzazione dei lavoratori 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.

7. Ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 117 della Costituzione, le regioni, con apposite norme, definiscono forme di sostegno, agevolazioni e incentivazioni alla costituzione di cooperative costituite prevalentemente tra lavoratori in mobilità e giovani tra i 18 e i 29 anni per partecipare alla realizzazione di progetti per opere o servizi di pubblica utilità.

ART. 25.

(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 dista 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 24, 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. 26.

(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 25;

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. 27.

(Apertura anticipata delle liste di mobilità).

1. La Commissione regionale per l'impiego, sentite le organizzazioni sindacali e le associazioni dei datori di lavoro più rappresentative, può deliberare di formare, o integrare se già esistenti, le liste di cui all'articolo 20 con i lavoratori che ne facciano richiesta, che siano dipendenti da imprese ammesse al trattamento di integrazione salariale straordinaria per le quali l'imprenditore abbia avviato la procedura di cui all'articolo 14 e che appartengono alle qualifiche per le quali è stata denunciata l'eccedenza di personale. Tale deliberazione può essere revocata, sentite le organizzazioni sindacali e le associazioni di datori di lavoro più rappresentative, quando l'eccedenza di personale è ritenuta riassorbibile nell'ambito della stessa impresa.

2. La presentazione da parte del lavoratore della richiesta di cui al comma 1 non può in alcun modo, anche indirettamente, costituire motivo o criterio per l'inclusione nelle liste aziendali di cui all'articolo 17.

ART. 28.

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

1. Gli uffici del lavoro comunicano mensilmente alla Commissione regionale per l'impiego 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 Commissione regionale per l'impiego ogni informazione utile al miglior governo del mercato del lavoro.

ART. 29.

(Poteri della Commissione regionale per l'impiego).

1. La Commissione regionale per l'impiego può, d'intesa con l'assessore regionale competente, proporre l'organizzazione, da parte delle regioni, di corsi di addestramento e formazione professionale tesi all'utile reimpiego dei lavoratori in mobilità. In tale ipotesi, la Commissione regionale per l'impiego determina i criteri di scelta dei lavoratori da avviare ai corsi stessi. All'avviamento provvede l'ufficio del lavoro competente.

2. La Commissione regionale per l'impiego può approvare, se idonei a favorire la realizzazione dei fini di cui al presente capo ed un equilibrato governo del mercato del lavoro, accordi tra le associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale e datori di lavoro o le organizzazioni che li rappresentano contenenti programmi di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, anche se tali programmi prevedano deroghe agli

articoli 20, 21 e 22 della presente legge. Il mancato rispetto del programma concordato ed approvato dalla Commissione regionale per l'impiego comporta la sanzione di cui al successivo articolo 31.

2. La Commissione regionale per l'impiego, anche d'intesa con le parti sociali o promuovendone l'attivazione, può prendere ogni iniziativa idonea a favorire il reimpiego, anche a tempo parziale o determinato, dei lavoratori in mobilità.

ART. 30.

(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. 31.

(Sanzioni).

1. La Commissione regionale per l'impiego, nel caso di inadempimento all'obbligo di cui all'articolo 21 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 mobilità 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 mede-

sima 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.

CAPO V

NORME FINALI E TRANSITORIE.

ART. 32.

(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.

ART. 33.

(Proroga dei trattamenti di integrazione salariale).

1. I trattamenti di integrazione salariale straordinaria già concessi al momento 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 18 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 8, 9, 10, 17 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 14, 15 e 16 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 11, comma 2, nonché degli articoli 12 e 13. Si applica altresì il disposto dell'articolo 11, comma 1, ove non si sia fatto ricorso alle procedure e trattamenti previsti dall'articolo 2 della legge 27 luglio 1979, n. 301.