

# Vademecum per la gestione del trattamento di mobilità in deroga

Istruzioni per la compilazione della domanda di mobilità in deroga e informazioni generali sul trattamento.

## Presentazione della domanda

La domanda deve (termine perentorio) essere presentata entro 68 giorni dal verificarsi dell'evento che dà titolo a richiedere il trattamento di mobilità in deroga. L'evento può essere la cessazione del rapporto di lavoro o l'esaurimento del periodo di trattamento di indennità di disoccupazione ordinaria o di mobilità ordinaria.

In presenza di fatti impeditivi documentati che non hanno consentito al lavoratore di presentarsi al CPI nel termine di 68 giorni è prevista la remissione in termini. La remissione riparte dai giorni già trascorsi dall'evento al realizzarsi del fatto impeditivo. Non sono conteggiati al fine della scadenza dei termini i giorni in cui il soggetto è stato impossibilitato a recarsi al CPI.

È considerato fatto impeditivo, oltre alle cause di forza maggiore, il periodo trascorso tra la presentazione della domanda all'INPS di disoccupazione ordinaria e la risposta dell'istituto di rigetto della domanda stessa.

NB. (Novità del 2012) Il lavoratore oltre al CPI deve presentare la domanda di mobilità in deroga anche all'INPS. Da un punto di vista logico la domanda andrebbe presentata prima al CPI, che raccoglie gli elementi per l'autorizzazione della prestazione, mentre all'INPS le domande sono inviate solo ai fini dell'erogazione del trattamento, tuttavia per evitare disagi all'utenza non è rilevante se il soggetto la presenta prima al CPI o all'INPS, l'importante è che la domanda sia presentata entro 68 giorno dall'evento sia al CPI che all'INPS.

La domanda all'INPS può essere presentata utilizzando uno di questi 3 canali:

- telefono (n. 803164);
- telematicamente all'indirizzo [www.inps.it](http://www.inps.it) (il lavoratore deve essere munito di PIN dispositivo);
- per il tramite dei patronati.

I lavoratori dovranno utilizzare il modello della domanda di mobilità ordinaria, fino a quando l'INPS non renderà disponibile un apposito modello per la domanda di mobilità in deroga. L'INPS ha comunicato ai patronati che tale modello sarà fruibile a partire dal 1 aprile 2012.

## Destinatari del trattamento di mobilità in deroga

I lavoratori che possono far richiesta di mobilità in deroga devono essere domiciliati nella Regione del Veneto. Si prescinde quindi dalla effettiva residenza e dal luogo (in Italia) dove il lavoratore ha prestato la propria attività lavorativa.

I lavoratori devono essere cessati da un rapporto di lavoro di tipo subordinato a seguito di licenziamento, scadenza di contratto o dimissioni per giusta causa.

Anche i lavoratori cessati da contratto di lavoro intermittente possono presentare la domanda di mobilità in deroga, che sarà riconosciuta se sussistono i requisiti dell'anzianità aziendale di 12 mesi e dell'effettivo lavoro prestato di 6 mesi.

Le persone che sono state occupate presso aziende non italiane, ma della Comunità europea devono far richiesta di erogazione dell'indennità legata allo stato di disoccupazione al Paese europeo dove hanno prestato attività lavorativa. Potrebbe verificarsi il caso di lavoratori che hanno usufruito di un trattamento comunitario equiparabile alla disoccupazione ordinaria o alla mobilità ordinaria, in questo caso il lavoratore deve consegnare idonea documentazione a testimonianza del possesso del requisito relativamente all'ammortizzatore percepito, all'anzianità aziendale, alla tipologia di contratto di lavoro avuto.

## Soggetti esclusi dal trattamento di mobilità in deroga

I lavoratori domestici, come per gli anni passati, non possono accedere al trattamento di mobilità in deroga.

I lavoratori che sono stati impiegati nei settori: avicolo, tabacchi, zuccherifici, consorzi agrari, banche e assicurazioni, dato che gli stessi possono usufruire di specifici trattamenti previdenziali devono presentare la domanda relativa al particolare settore produttivo. La domanda di mobilità in deroga pertanto per tali tipologie di lavoratori non deve essere accolta.

I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa presso un Paese non appartenente alla Comunità Europea, non possono presentare domanda di mobilità in deroga.

### **Categorie di beneficiari o di trattamento**

L'accordo del 29 novembre 2011 "Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga distingue 5 diverse categorie di beneficiari del trattamento di mobilità in deroga

#### Categoria A

Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti e i contratti a tempo determinato, licenziati, dimessi per giusta causa (così come previsto per la disoccupazione ordinaria) o cessati nel corso del 2012, che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria, ad eccezione di quella a requisiti ridotti.

I lavoratori che beneficiano di questa categoria sono soprattutto apprendisti e apprendisti qualificati; i lavoratori subordinati dovrebbero poter accedere alla DS.

#### Categoria B

Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti e i contratti a tempo determinato, licenziati, dimessi per giusta causa (così come previsto per la disoccupazione ordinaria) o cessati, che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e che hanno esaurito il trattamento di disoccupazione ordinaria nel corso del 2012 o, se apprendisti licenziati, nel caso di esaurimento del trattamento di cui all'art. 19 comma 1 lett.c della legge 2/2009

I lavoratori che hanno usufruito della disoccupazione ordinaria per accedere alla mobilità in deroga devono aver avuto l'ultimo rapporto di lavoro con un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi (365 giorni) di cui 6 effettivamente prestati.

#### Categoria C

Lavoratori subordinati ammessi per 12 mesi al trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e che hanno esaurito il predetto trattamento nel corso del 2012

L'accesso a questa categoria di mobilità in deroga è riservato ai lavoratori che hanno effettivamente avuto il diritto e hanno percepito 12 mesi di indennità di mobilità ordinaria per età anagrafica o per anzianità aziendale.

#### Categoria D

Lavoratori subordinati ammessi al trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che hanno esaurito il predetto trattamento nel corso del 2012 e che maturino il diritto alla pensione nei 12 (dodici) mesi successivi

A prescindere dalla durata di indennità di mobilità percepita il lavoratore deve maturare il diritto alla pensione di vecchiaia o pensione di vecchiaia anticipata nei 12 mesi successivi secondo le prescrizioni previste nel DL 6.12.2011 n. 201 (decreto Monti) convertito con legge 22.12.2011 n. 214.

#### Categoria E

Lavoratori subordinati che hanno esaurito il trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 nel 2012 e che contestualmente hanno già maturato il diritto alla pensione, ma che per effetto delle recenti riforme legislative hanno una finestra per il godimento della pensione uguale o maggiore di 12 (mesi) e siano sprovvisti di altri sostegni al reddito.

Lavoratori che percependo l'indennità di mobilità, hanno maturato i requisiti per il pensionamento entro il 31.12.2011, rimanendo con il regime di decorrenza vigente prima del DL Monti.

Tra tali lavoratori vi è una platea che, ai sensi del DL 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazione dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e integrato dall'art. 1 comma 37, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, possono beneficiare del prolungamento dell'intervento di sostegno al reddito fino alla decorrenza della pensione, purché siano stati collocati in mobilità ordinaria sulla base di accordi stipulati anteriormente al 30 aprile 2010. Tali lavoratori non devono presentare domanda di mobilità in deroga.

Si fa notare che il comma 14 art. 24 del DL 201/2011 convertito con legge 214/2011 prevede una misura simile a quella del suddetto DL 78/2010 per lavoratori collocati in mobilità con accordi stipulati precedentemente al 4 dicembre 2011, ma non è stato ancora adottato in merito un provvedimento applicativo. Il successivo comma 15 prevede l'adozione di un DM del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia entro 3 mesi dalla vigenza del DL 201/2011.

L'accordo del 29 novembre 2011, pur individuando le suddette 5 categorie, prevede di estendere l'intervento della mobilità in deroga anche per i seguenti casi, che nel presente vademecum sono indicati come 2 ulteriori categorie.

#### Categoria F

Lavoratori che a seguito dell'intervento di mobilità in deroga (categoria A, B o C maturano i requisiti per il pensionamento entro i successivi 12 mesi possono chiedere l'estensione della mobilità in deroga fino al raggiungimento dei requisiti.

Per effetto della novità normativa in tema di pensioni potrebbero presentarsi alcuni casi di lavoratori che con la presente misura maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia.

Non dovrebbero esservi casi per l'accesso alla pensione di vecchiaia anticipata in quanto per il requisito nel 2012 per accedere alla stessa è di 41 anni e 1 mese per le donne e 42 anni e 1 mese per gli uomini e fino al 31.12.2011 il requisito era esattamente di 1 anno in meno e pertanto queste persone potevano già accedere nel 2011 alla pensione.

#### Categoria G

Lavoratori che beneficiando della mobilità in deroga categoria D o F, hanno una decorrenza della pensione (c.d. finestra) uguale o superiore a 12 mesi.

È una previsione abbastanza teorica. Il regime delle finestre è stato abolito dalla recente riforma sulle pensioni, rimanendo valido solo per chi ha maturato i requisiti per il pensionamento prima del 31.12.2011 e per i soggetti rientranti nelle previsioni dell'art. 24 comma 14 DL 201/2011.

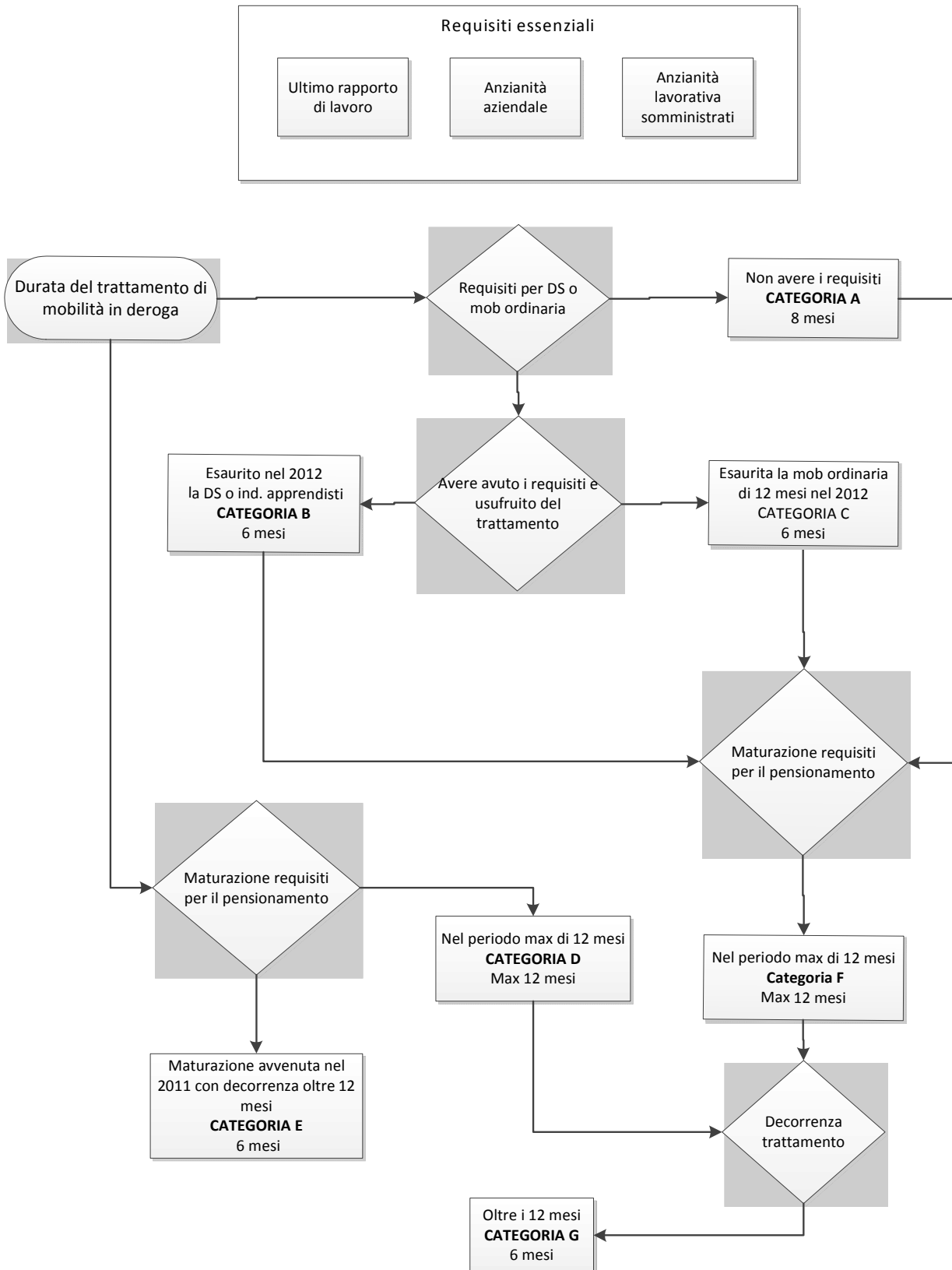
### **Possibili combinazioni**

È possibile che un lavoratore possa beneficiare della mobilità in deroga sommando diverse categorie:

- A+F: Ai lavoratori ammessi alla categoria A è possibile che si aggiunga un ulteriore periodo di mobilità in deroga fino ad ulteriori 12 mesi se il lavoratore matura entro tale periodo i requisiti alla pensione di vecchiaia.
- B+F ai lavoratori appartenenti alla categoria B è possibile, ove ne ricorrano i requisiti, un'estensione della mobilità in deroga fino ad un massimo di 12 mesi se entro tale periodo il lavoratore matura i requisiti per la pensione di vecchiaia o la pensione di vecchiaia anticipata;
- C+F ai lavoratori appartenenti alla categoria C è possibile un allungamento della mobilità in deroga se nei 12 mesi successivi il lavoratore matura i requisiti per la pensione di vecchiaia o vecchiaia anticipata;
- A+F+G, B+F+G, C+F+G Ai lavoratori che già hanno beneficiato delle suddette estensioni può sommarsi un ulteriore prolungamento qualora la decorrenza della pensione sia uguale o superiore a 12 mesi;
- D+G Ai lavoratori categoria D teoricamente potrebbe aggiungersi un periodo per sostenere il periodo di attesa dalla maturazione del diritto alla effettiva decorrenza della pensione.

Si riassume quanto detto nel seguente schema:

### Domanda mobilità in deroga anno 2012



## **Effetti riforma delle pensioni contenuta nel DL “salva Italia” come convertito con legge 214/2011**

L'accordo del 29 novembre 2011 è stato predisposto avendo presente il sistema pensionistico allora vigente e la recente riforma delle pensioni ha determinato rilevanti conseguenze ai fini del riconoscimento della mobilità in deroga. Si tratta pertanto di applicare l'accordo alla luce della recente novità normativa.

A decorrere dal 1 gennaio 2012 la pensione di anzianità non è più prevista, si può accedere alla pensione solo come prestazione di pensione di vecchiaia o prestazione di pensione di vecchiaia anticipata.

Per accedere alla pensione di vecchiaia dal 1.01.2012 è necessaria una età anagrafica per le donne dipendenti del settore privato di 62 anni, mentre per gli uomini dipendenti e le lavoratrici del settore pubblico è di 66 anni.

Per accedere invece alla pensione di vecchiaia anticipata è necessario aver un'anzianità contributiva di almeno 41 anni e 1 mese per le donne e 42 e 1 mese per gli uomini.

La mobilità in deroga viene riconosciuta sia per chi matura i diritti pensionistici di vecchiaia sia per la prestazione di vecchiaia anticipata .

Si fa notare che il regime di decorrenza, la c.d. finestra, è stato soppresso. Questa soppressione non dovrebbe produrre effetti nel 2012: per maturare un'anzianità contributiva di 41 anni il lavoratore deve aver avuto già nel 2011 40 anni di contributi regolarmente versati e pertanto poter rientrare nel previgente sistema pensionistico.

Il previgente, al DL Monti o Salva Italia, sistema pensionistico si continua ad applicare sia in riferimento alla materia di accesso sia per quanto riguarda il regime di decorrenza, oltre che ai lavoratori che hanno maturato i requisiti per il pensionamento prima del 31.12.2011, anche ai soggetti che collocati in mobilità sulla base di accordi sindacali siglati anteriormente al 4 dicembre 2011 maturano i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità. Tale disposizione è sottoposta a 2 condizioni: il numero di 50.000 unità e alle risorse stanziare. Nel 2012 tale tetto si ritiene che non sarà superato.

L'INPS, ai sensi dell'art. 12, comma 5, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e integrato dall'articolo 1, comma 37, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, riconosce ai lavoratori in mobilità ordinaria per accordi stipulati prima del 30 aprile 2010 e che maturano i diritti pensionistici entro il periodo di fruizione dell'indennità il prolungamento dell'intervento di tutela del reddito fino all'inizio decorrenza della pensione.

Nelle disposizioni del DL Monti è contenuta una norma (art. 24 comma 14) simile a quella appena citata, che potrebbe determinare che tale limite venga spostato dal 30.04.2010 al 4 dicembre 2011. Si è in attesa del previsto decreto ministeriale e dei necessari chiarimenti in merito da parte dell'INPS.

Si fa presente che la materia non può ritenersi ancora completamente definita e potrebbe subire, prossimamente, ulteriori modifiche.

N.B. La Regione ha concordato con l'INPS regionale che per i lavoratori che chiedono la mobilità in deroga perché prossimi alla pensione (categorie D, E, F, G), invierà all'Istituto l'elenco dei suddetti lavoratori che lo stesso restituisce indicando il giorno esatto da cui questi lavoratori potranno accedere alla pensione. In tal modo la Regione potrà definire in primo luogo se i lavoratori hanno diritto alla mobilità in deroga su tali categorie e definire con esattezza il periodo massimo di godimento dell'ammortizzatore in deroga.

I CPI non accolgano domande di mobilità in deroga 2012 per categorie D, E, F, G, se non vi è almeno una ragionevole probabilità che i soggetti possano beneficiare del trattamento.

Per l'accesso alla pensione di vecchiaia pertanto il CPI controlli l'età del lavoratore (almeno 61 anni per le donne che provengono dal settore privato e almeno 65 per gli uomini e le donne del settore pubblico).

Per l'accesso alla pensione di vecchiaia anticipata, il lavoratore può autocertificare l'anzianità lavorativa, ma per evitare problemi di falsa dichiarazione, con le spiacevoli conseguenze, si consiglia che al lavoratore sia chiesto la presentazione di un estratto contributivo dal quale si può evincere un'anzianità contributiva di almeno 40 anni e 1 mese per le donne e 41 anni e 1 mese per gli uomini..

Il lavoratore può ottenere un estratto contributivo collegandosi al sito [www.inps.it](http://www.inps.it), (il lavoratore deve essere munito di PIN dispositivo) o per il tramite dei patronati o direttamente nelle sedi INPS locali.

## **Requisiti essenziali**

### **Cessazione di un rapporto di lavoro di tipo subordinato**

Per presentare domanda il lavoratore deve essere cessato da un rapporto di lavoro subordinato.

Cessato significa che il lavoratore deve essere stato licenziato o gli deve essere scaduto un rapporto a tempo determinato o deve aver presentato dimissioni per giusta causa.

Le dimissioni per giusta causa si configurano in tutti i casi per i quali l'INPS riconosce la possibilità di accedere all'ammortizzatore sociale della disoccupazione ordinaria (vedi circolare INPS n. 163 del 20.10.2003).

La risoluzione consensuale è assimilata alle dimissioni per giusta causa quando è conseguente a notevoli variazioni delle condizioni di lavoro quali il trasferimento del dipendente ad altra sede di lavoro distante dalla residenza del lavoratore oltre 50 km o raggiungibile con i mezzi pubblici mediamente in 80 minuti. L'INPS ai soggetti che possono far valere quanto sopra riconosce l'indennità di disoccupazione ordinaria (circolare INPS 108/2006).

Se non sono presenti quali motivo delle dimissioni i casi descritti nella circolare INPS 163/2003 o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è avvenuta per motivi diversi da quello appena sopra descritto, la domanda di mobilità in deroga non può essere accolta.

Il rapporto di lavoro subordinato da indicare nella domanda deve essere l'ultimo in ordine di tempo che ha avuto il lavoratore .

Rapporti di lavoro della durata non superiore a 5 giorni sono da ritenere irrilevanti.

Il lavoratore che chiede l'intervento della mobilità in deroga per categorie diverse dalla categoria A, deve indicare il rapporto di lavoro che ha determinato l'accesso all'indennità di disoccupazione o alla mobilità ordinaria, per cui non devono essere riportati rapporti di lavoro a tempo determinato che hanno dato luogo alla sospensione dell'indennità di mobilità.

### **Anzianità aziendale di almeno 12 mesi (365 gg) di cui 6 effettivamente prestati**

I periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità sono da considerare lavoro effettivo.

Sono conteggiati ai fini del raggiungimento dei 12 mesi (365 gg) di anzianità aziendale le proroghe e le trasformazioni del contratto di lavoro.

Nel caso si siano susseguiti più rapporti di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro, essi possono concorrere ai fini dell'anzianità aziendale di 12 mesi nei casi in cui:

- il contratto cessato è di durata inferiore a 6 mesi e il tempo intercorso tra la cessazione e la successiva assunzione è inferiore a 10 giorni ;
- il contratto cessato è di durata superiore a 6 mesi e il tempo intercorso tra la cessazione e la successiva assunzione è inferiore a 20 giorni.

Ai fini della predetta anzianità aziendale possono valere anche precedenti rapporti di lavoro con contratto di collaborazione a progetto o coordinata e continuativa purché sia seguito un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro, senza interruzioni, nei limiti appena sopra descritti. Il rapporto di collaborazione deve possedere i requisiti di cui all'art. 7 ter, comma 6, del DL 5/2009 convertito con legge 33/2009: rapporto di collaborazione in regime di monocommittenza con il datore di lavoro che poi ha assunto il lavoratore con contratto subordinato, reddito da lavoro superiore a 5.000 euro con mensilità accreditate alla gestione separata dell'INPS. Non possono far valere tale possibilità i collaboratori impiegati in attività riguardanti l'esercizio di arti o professioni. Il CPI per questi casi verifica la presenza del contratto di collaborazione precedente al rapporto subordinato, il periodo di interruzione tra i 2 contratti non superiore ai limiti sopra descritti e la non sussistenza di contemporanei contratti di lavoro con quello di collaborazione.

L'anzianità dei 12 mesi con il medesimo datore di lavoro si riscontra anche in presenza dei seguenti casi:

- trasferimento di azienda;

- fusione tra due o più società;
- reintegrazione nel posto di lavoro;
- successione negli appalti prestando l'attività per il medesimo appaltante, transitando da un'azienda ad un'altra senza soluzione di continuità;
- distacco sindacale.

### **La mobilità in deroga per i lavoratori cc.dd. somministrati**

I lavoratori che hanno avuto rapporti di lavoro somministrato possono se in possesso dei requisiti accedere al trattamento della Disoccupazione ordinaria, per cui per prima cosa occorre che il lavoratore verifichi il non possesso dei requisiti per la disoccupazione ordinaria.

Nel caso il lavoratore non possa accedere alla disoccupazione ordinaria o abbia terminato di percepire il suddetto ammortizzatore sociale, potrà far richiesta di mobilità in deroga a condizione che abbia

- almeno 10 gg di rapporto di lavoro in somministrazione nel 2012;
- un'anzianità di lavoro in somministrazione di 12 mesi (365 gg) maturata anche con più agenzie per il lavoro e con diverse aziende utilizzatrici lungo tutta la vita lavorativa del soggetto;

Al lavoratore è riconosciuto l'ammortizzatore sociale della mobilità in deroga pari alla categoria B.

Compatibilità tra l'intervento della mobilità in deroga e le prestazioni di disoccupazione ordinaria a requisiti ridotti e indennità una tantum a favore dei lavoratori somministrati (accordo 13 maggio 2009- circ. INPS n. 9 del 23.01.2012): si tenga presente che il lavoratore non può ricevere più indennità che prendano a riferimento le medesime giornate di disoccupazione.

### **Durata del trattamento di mobilità in deroga**

Per i lavoratori appartenenti alla

- Categoria A: **8 mesi**;
- Categoria B: **6 mesi**;
- Categoria C: **6 mesi**;
- Categoria D: **massimo 12 mesi** fino alla maturazione dei requisiti per il pensionamento;
- Categoria E: **6 mesi**;
- Categoria F: **massimo 12 mesi** fino alla maturazione dei requisiti per il pensionamento;
- Categoria G: **6 mesi**.

### **Abbattimento**

Sulla base dell'art. 19 comma 9 del DL 185/2008 e come confermato dall'art. 2 comma 138 della legge 191/2010, l'INPS opererà per i beneficiari del trattamento di mobilità in deroga 2012 un abbattimento del 10 % nel caso in cui il lavoratore abbia già ricevuto il trattamento della mobilità in deroga negli anni precedenti (a partire dal 2009), decorsi 12 mesi anche non continuativi di trattamento.

L'abbattimento sarà invece del 30 % in caso di terza fruizione da parte del lavoratore della mobilità in deroga e del 40 % in caso di quarta fruizione.

### **Procedure e controlli**

Fermo restando quanto già detto relativamente ai termini per la presentazione della domanda di mobilità in deroga che sono 68 giorni (termine perentorio) sia per la presentazione al CPI che all'INPS, si chiarisce quanto segue:

- Il lavoratore deve avere una DID attiva per presentare la domanda di mobilità in deroga che, ad ogni buon conto, si conferma nella domanda stessa.
- Il CPI registra come data DID, per i soggetti che chiedono il trattamento categoria A e F, il giorno successivo alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, in considerazione che nella domanda da presentare all'INPS nel campo "ho attestato il mio stato di disoccupazione presso il Centro per

l'Impiego del Comune di ..." "in data ....." deve essere inserito il giorno successivo al licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro;

- I lavoratori che chiedono il trattamento categoria B o C, dovrebbero aver già, per ricevere la disoccupazione o la mobilità ordinaria, una DID attiva che si conferma al CPI con la presentazione della domanda di mobilità in deroga. Nella domanda da presentare all'INPS tali lavoratori devono indicare come data DID presentata al CPI il giorno successivo all'esaurimento della disoccupazione ordinaria o della mobilità ordinaria;
- I lavoratori che tra il verificarsi dell'evento e la presentazione della domanda si sono rioccupati devono aver avuto prima della rioccupazione una DID attiva e questo vale sia per i lavoratori categoria A che per i lavoratori che provengono da trattamenti previdenziali legati allo stato di disoccupazione. Se tali lavoratori non hanno avuto cura di presentarsi al CPI prima della loro rioccupazione a tempo determinato la domanda di mobilità in deroga non può essere accolta.

Il CPI informa il lavoratore in merito

- L'obbligo per il lavoratore di presentare la domanda di mobilità in deroga anche all'INPS;
- L'obbligo di partecipare alle attività di politica attiva del lavoro collegate al trattamento di mobilità in deroga;
- Le cause di decadenza che possono determinare la perdita del presente trattamento.

Il CPI controlla:

- Lo stato di disoccupazione del lavoratore
- Il rispetto del termine di 68 giorni dall'evento e eventuali motivi di forza maggiore che hanno determinato il superamento di detto termine;
- L'anzianità aziendale di 12 mesi con l'ultimo datore di lavoro e l'anzianità lavorativa per i lavoratori somministrati
- La verifica nella banca dati percettori che il lavoratore non percepisca ammortizzatori sociali al momento della domanda;
- L'attestazione del requisito del pensionamento del lavoratore sostenuta da congrue motivazioni, relative l'età del lavoratore o dall'anzianità contributiva comprovata da autocertificazione con allegato l'estratto contributivo;

Il CPI individua la categoria di appartenenza del lavoratore al trattamento di mobilità in deroga. In caso di richiesta di intervento

L'INPS effettua controlli sugli effettivi 6 mesi di lavoro svolti dai lavoratori con anzianità aziendale di 12 mesi e relativamente il possesso dei requisiti per il pensionamento dei lavoratori

### **Sospensione interruzione del trattamento**

Non vi è una normativa speciale, si applica, per quanto non definito, la legge 223/1991 e la normativa sul collocamento e sulla decadenza dai trattamenti.

Per quanto riguarda lo stato di disoccupazione l'inserimento nell'elenco dei beneficiari della mobilità in deroga comporta che, in caso di rioccupazione a tempo determinato, si applichi la stessa disciplina per l'iscrizione nelle liste di mobilità, con conservazione dell'iscrizione e dello status anche se è superato il limite di reddito da lavoro ai sensi della DGR 1321/2011.

Rapporti di lavoro a tempo determinato sospendono il trattamento con differimento massimo fino al doppio del periodo riconosciuto. A fronte di una concessione della mobilità in deroga per 8 mesi, l'erogazione del trattamento può essere differito fino ad un massimo di 8 mesi, a seguito di rapporti di lavoro a tempo determinato, per un riconoscimento totale della indennità di mobilità in deroga.

### **Misura del trattamento**

Il trattamento è pari all'indennità straordinaria di integrazione salariale (80 % della retribuzione) fermi restando i massimali stabiliti per il 2012 dall'INPS.

Il trattamento di mobilità in deroga non è compatibile con altri ammortizzatori sociali o con attività lavorativa. In presenza dei requisiti e nei termini previsti dalla normativa il lavoratore che ha avuto accesso alla mobilità in deroga può far richiesta dell'intervento della disoccupazione ordinaria a requisiti ridotti, ma le giornate già indennizzate con il trattamento di mobilità in deroga, non potranno essere indennizzate anche con la disoccupazione a requisiti ridotti.

### **Incentivi all'assunzione**

Ai sensi dell'art. 7 ter comma 7 DL 5/2009 convertito con legge 33/2009 come integrato dall'art. 1 comma 7 del DL 78/2009 al datore di lavoro che assume un percettore del trattamento di mobilità in deroga è concesso dall'INPS un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzato dalla Regione, con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito che all'assunzione non risultano già erogate. Le istruzioni per richiedere l'incentivo sono contenute nella Circolare INPS n. 5 del 13.01.2010.

È evidente che se il trattamento di mobilità in deroga del lavoratore è riconosciuto, al datore di lavoro che lo ha assunto, non potrà operare il differimento del trattamento illustrato sul punto precedente.

### **Decorrenza del trattamento**

Il trattamento è riconosciuto dall'ottavo giorno successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro o dell'indennità a prescindere dal giorno in cui è stata presentata la domanda di mobilità in deroga (entro i 68 giorni) al CPI e all'INPS.

### **Regime transitorio**

Le domande di mobilità in deroga anno 2011 potranno essere accolte dai CPI fino al 31.03.2012.

Il trattamento di mobilità in deroga anno 2011 differisce notevolmente dal trattamento di mobilità in deroga 2012. Nel 2012 sono state introdotte le categorie E e G e poi essendo intervenuta la riforma sulle pensioni sono considerevolmente modificati i requisiti per accedere al periodo di quiescenza che variano a seconda se gli stessi sono maturati nel 2011 o nel 2012, ma soprattutto sono state modificate le durate del trattamento categorie B e C.

È fondamentale che domande che si riferiscono al 2011 non siano presentate come domande 2012 e viceversa in quanto non potranno essere considerate equivalenti e d'ufficio ritenute valide per l'anno di competenza.

Soprattutto in riferimento alle domande di mobilità in deroga di possibili beneficiari del trattamento categorie B e C deve essere effettuato un controllo preciso sul giorno di esaurimento dell'ammortizzatore sociale della disoccupazione ordinaria o della mobilità ordinaria che si può riscontrare sulla banca dati percettori dell'INPS, al fine di ricondurre la domanda di mobilità in deroga all'anno esatto di competenza (2011 o 2012).