

Roma, 19 ottobre 2012



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0018933

*Alla Confcommercio*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – L. n. 223/1991 – diritto all'indennità di mobilità per i dipendenti di imprese esercenti attività commerciali con meno di 50 dipendenti al termine di un periodo di CIGS.

La Confcommercio ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta applicazione della L. n. 223/1991, per quanto attiene alla sussistenza dei limiti numerici necessari per l'attivazione, da parte di imprese esercenti attività commerciale con meno di 50 dipendenti al termine di un periodo di CIGS, della procedura di mobilità c.d. indennizzata.

Nello specifico, l'istante chiede se sia o meno possibile, per un'impresa esercente attività commerciale, attivare la procedura di mobilità di cui sopra qualora, durante il periodo di fruizione della CIGS precedentemente concessa, sia venuto meno il requisito occupazionale dei 50 dipendenti richiesto dalle norme di legge per le aziende rientranti nel citato settore.

Si pone, inoltre, la questione per cui l'azienda richiedente la mobilità sia passata, senza soluzione di continuità, da un periodo di CIGS per cessazione di attività, ex art. 1 e ss., L. n. 223/1991, ad un periodo di CIG in deroga.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare occorre ricordare che, ai sensi dell'art. 12, comma 3, della L. n. 223/1991, *“le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale sono estese alle imprese esercenti attività commerciali che occupino più di 200 dipendenti”*.

Il D.L. n. 148/1993 (conv. da L. n. 236/1993) ha previsto inoltre che *“sino al 31 dicembre 1995 le disposizioni in materia di integrazione salariale sono estese alle imprese commerciali che occupino più di 50 dipendenti”*.

Successivamente, con diversi provvedimenti, i lavoratori di tali aziende sono stati ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale.

Attualmente, l'art. 3, comma 1, della L. n. 92/2012 ha inoltre aggiunto il comma 3 bis all'art. 12, della L. n. 223/1991, stabilendo che *“a decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti (...)”*.

Premesso quanto sopra si ritiene che, in caso di procedura di mobilità avviata ex art. 4 della L. n. 223/1991, qualora nel corso dell'attuazione del programma di CIGS, approvato per le causali di intervento di cui all'art. 1 della L. n. 23/1991, l'impresa ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi, **il requisito dimensionale (superiore a 15 dipendenti per l'industria, 50 dipendenti per il commercio ecc.) sia richiesto solo al momento della presentazione della richiesta di ammissione al relativo intervento straordinario di integrazione salariale, con riferimento alla media occupazionale del precedente periodo semestrale, ex art. 1 L. n. 223/1991.**

Da un punto di vista letterale, l'art. 4, comma 1, della L. n. 223/1991, nel disciplinare la collocazione in mobilità dei lavoratori che nel corso dell'attuazione del programma di CIGS non possono essere reimpiegati, non pone alcun requisito numerico, a differenza di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 24 che prevede, per contro, la sussistenza del requisito occupazionale di più di 15 dipendenti per il datore di lavoro che intenda ridurre il personale senza previo ricorso alla CIGS.

Stante quanto sopra, l'impresa potrà avviare la procedura di mobilità, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 223/1991, durante o al termine dell'intervento della CIGS di cui all'art. 1 della L. n. 223/1991, nel corso delle sospensioni dal lavoro ai sensi della relativa disciplina, **anche qualora il livello occupazionale sia sceso al di sotto del limite dimensionale di cui trattasi.**

Del resto costituisce conseguenza naturale dell'intervento straordinario di integrazione salariale e dell'attuazione del piano di risanamento aziendale e di gestione degli esuberi (soprattutto nei casi di CIGS per crisi aziendale) una riduzione di organico dell'azienda. Pertanto, riconoscere il trattamento di mobilità e le relative procedure di garanzia soltanto ai lavoratori che facevano parte dell'azienda in un momento in cui la stessa possedeva il requisito dimensionale di cui all'art. 1 della L. n. 223/1991 non garantirebbe la parità di trattamento tra lavoratori licenziati in periodi diversi, sia pure nell'ambito di un unico processo di ridimensionamento legato ad un intervento concomitante o senza soluzione di continuità di CIGS e mobilità.

Alla medesima conclusione occorre pervenire anche nel caso in cui l'azienda transiti da un periodo di CIGS per cessazione di attività ai sensi dell'art. 1 della L. n. 223/1991 ad un periodo di CIGS in deroga, durante il quale giunge alla collocazione in mobilità dei lavoratori.

Tali lavoratori avranno diritto all'accesso alla mobilità di cui alla L. n. 223/1991 e non alla mobilità in deroga in quanto il requisito dimensionale va valutato, in ogni caso, al momento della presentazione della richiesta di CIGS. Tale conclusione trae origine dalla circostanza per cui la

mobilità in deroga è riservata alle aziende che non rientrano nel campo di applicazione della L. n. 223/1991 e che pertanto non hanno neppure mai versato i contributi di mobilità.

Nel caso di lavoratori dipendenti da una impresa che rientra nel campo di applicazione della L. n. 223/1991 per i quali siano stati versati i relativi contributi, si ritiene pertanto che i medesimi abbiano diritto all'indennità di mobilità di cui alla L. n. 223/1991, anche in ragione delle esigenze di parità di trattamento innanzi illustrate.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
(f.to Paolo Pennesi)

**DP**

ADB/SC- 1471