

LAVORATORI OVER 45



Unione europea  
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO,  
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione

<b>Introduzione</b>	<b>pag.</b>	<b>4</b>
<b>Punto di partenza: riflettere su se stessi e valorizzarsi</b>	<b>pag.</b>	<b>6</b>
<b>Il counselling</b>	<b>pag.</b>	<b>7</b>
<b>Il bilancio di competenze</b>	<b>pag.</b>	<b>8</b>
<b>La redazione del curriculum vitae</b>	<b>pag.</b>	<b>8</b>
<b>L'importanza di fare rete</b>	<b>pag.</b>	<b>9</b>
<b>La ricollocazione professionale</b>	<b>pag.</b>	<b>10</b>
<b>Riqualificarsi attraverso la formazione</b>	<b>pag.</b>	<b>14</b>
<b>La formazione professionale</b>	<b>pag.</b>	<b>16</b>
<b>Le università popolari</b>	<b>pag.</b>	<b>17</b>

<b>Il Lifelong learning Programme</b>	<b>pag. 18</b>
<b>Mettersi in proprio</b>	<b>pag. 19</b>
<b>Forme di tutela previste per chi perde il lavoro</b>	<b>pag. 21</b>
<b>Indennità di disoccupazione ordinaria</b>	<b>pag. 22</b>
<b>Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti</b>	<b>pag. 24</b>
<b>Indennità di mobilità</b>	<b>pag. 24</b>
<b>Approfondimenti sulla rete</b>	<b>pag. 27</b>
<b>Riferimenti normativi</b>	<b>pag. 28</b>

Il progressivo invecchiamento della popolazione - che vede l'Italia detentrica di un primato negativo - il contestuale allontanamento dell'età pensionabile e le dinamiche evolutive dell'economia, che privilegiano nuove figure professionali a discapito di quelle tradizionali, determinano sempre più spesso situazioni di crisi aziendale, ponendo i lavoratori di età superiore ai 45 anni in una condizione di **“fragilità” professionale e sociale**.

Questa tipologia di lavoratori, infatti, è spesso tra le prime a essere coinvolte dai processi di razionalizzazione e ristrutturazione delle imprese, venendo così esposta al rischio di un'esclusione prematura dal mondo del lavoro e alle conseguenti situazioni di disagio emotivo e sociale.

Per i lavoratori over 45 diventa pertanto sempre più importante avere **fiducia** e coscienza del proprio bagaglio professionale, essere disposti ad arricchirlo, mettersi in gioco in contesti o in forme lavorative nuove, assumendo un **atteggiamento attivo** e aperto che consenta loro di cogliere tutte le opportunità di reinserimento professionale.

In quest'ottica, lo scopo del testo è quello di supportare i lavoratori

over 45 fornendo loro una breve panoramica di alcune tra le iniziative e gli strumenti disponibili per la propria **riqualificazione, aggiornamento** ed eventuale **riconversione professionale**.

*Per maggiori informazioni su ciascuno degli argomenti trattati si invita a consultare i booklet realizzati da Circumlavorando sui temi: formazione, ricerca attiva del lavoro, modalità dei rapporti di lavoro, strumenti per la creazione d'impresa, fasce deboli e inclusione sociale.*

## Punto di partenza: riflettere su se stessi e valorizzarsi

Le esperienze dei lavoratori over 45 che si sono improvvisamente trovati senza lavoro sono spesso accomunate dall'aver attraversato diverse fasi: uno **shock iniziale**, in cui si vive la perdita del lavoro come un vero e proprio trauma, ci si sente smarriti e ci si vergogna della propria condizione. Segue un periodo di **ottimismo** nel quale, superato lo sconforto iniziale, si ricerca attivamente un nuovo lavoro, confidando nell'esperienza accumulata nell'arco della propria vita professionale. Poi, con il passare del tempo e il susseguirsi degli insuccessi si perde progressivamente fiducia in se stessi e nella possibilità di ricollocarsi nel breve periodo, subentrando lo **sconforto**. Infine si arriva **all'accettazione**: si riacquista fiducia in se stessi e si ricomincia a mostrare un atteggiamento attivo nella ricerca del lavoro, accettando il cambiamento.

Per evitare l'emarginazione dal mercato del lavoro, o un eventuale reinserimento dequalificante, grande importanza assume la **valorizzazione di se stessi**: ragionando sulle proprie esperienze professionali e personali e sulle competenze e capacità acquisite; scoprendo eventuali interessi e potenzialità inespresse; raccogliendo

do e ordinando tutti gli elementi che permettono l'elaborazione di un progetto professionale o personale.

In tal senso può essere di grande aiuto ricorrere a **strutture** specializzate che svolgono attività di informazione e **orientamento** anche attraverso alcuni specifici **strumenti**.

### Il counselling

Il counselling è un **colloquio orientativo approfondito** per supportare e orientare una persona nelle proprie scelte professionali attraverso il raggiungimento di un buon grado di consapevolezza individuale, ponendo quindi attenzione sia alla sfera psicologica che a quella professionale del lavoratore "consultante". L'indagine psicologica s'incentra sulla rielaborazione delle proprie esperienze personali, attraverso esercizi di tipo cognitivo tra cui la lettura delle proprie emozioni e dei conflitti nelle situazioni professionali, la gestione del cambiamento e la comunicazione. Quella professionale, invece, verte sull'analisi dei valori professionali del lavoratore e sull'identificazione delle aspettative professionali, in relazione alle proprie esperienze passate, e dei possibili percorsi di reinserimento nel mercato del lavoro.

## Il bilancio di competenze

A differenza del counselling, l'elaborazione del bilancio di competenze viene effettuata attraverso l'utilizzo di alcuni **strumenti** quali: schede pedagogiche, questionari di autovalutazione, analisi di esperienze passate, scrittura della propria biografia professionale, test, simulazioni, esercitazioni, ecc. Il bilancio di competenze si concretizza in un processo che vede la **compartecipazione di un consulente e del lavoratore** nell'elaborazione. Il primo elabora un responso delle capacità del lavoratore, delle sue potenzialità e delle risorse sul mercato del lavoro. Anche il lavoratore elabora un proprio responso, avendo così la possibilità di riflettere sulle competenze acquisite e di esplicitare capacità e competenze che spesso non è cosciente di avere, nonché i propri interessi e motivazioni, fondamentale nella riuscita di tale dispositivo orientativo.

I risultati di ciascuna attività vanno a confluire, congiuntamente a una **relazione finale** elaborata di comune accordo fra cliente e consulente, in un **fascicolo** che rimane al lavoratore.

## La redazione del curriculum vitae

Il curriculum vitae è lo strumento principale con il quale il lavoratore si racconta a un datore di lavoro. Nel caso di lavoratori "maturi" il curricu-

lum assume una rilevanza ancora maggiore, in quanto deve saper descrivere, sintetizzandola, una carriera professionale sicuramente più articolata rispetto a quella di un giovane, valorizzando la propria **esperienza** e capacità di porsi come soggetti chiave per il **trasferimento** delle **competenze** ai giovani, nonché il possesso di **competenze trasversali** maturate negli anni e utili a qualsiasi tipo di attività. È inoltre importante mettere l'accento sui **corsi di formazione o di aggiornamento** frequentati di recente per evidenziare la propria disposizione ad apprendere e a “rimanere al passo con i tempi”, due fattori che spesso possono giocare a sfavore dei lavoratori over 45. Su [www.jobtel.it](http://www.jobtel.it) sono disponibili informazioni ed esercitazioni pratiche su come redigere il proprio curriculum, il bilancio di competenze nonché un quiz dal titolo “over 40 a colloquio!”.

### L'importanza di fare rete

Uno dei rischi più grande per chi perde il proprio lavoro, specialmente per gli adulti, è quello di farsi vincere dallo sconforto e perdere l'autostima. Particolarmente importante è, pertanto, **evitare l'isolamento**, non aver paura di chiedere aiuto ad amici e conoscenti o rivolgersi a gruppi che favoriscono la condivisione dell'esperienza e la collaborazione



nella ricerca di soluzioni. Un esempio in questa direzione è rappresentato dall'Associazione Lavoro Over 40, con sedi in cinque regioni italiane: Lombardia, Piemonte, Veneto, Lazio e Campania.

L'associazione opera concretamente sia come **network informativo** - principalmente attraverso il portale [www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it) - sia promuovendo **iniziative di autosostegno e di sviluppo dell'imprenditoria** anche attraverso la relazione e collaborazione tra i soci dell'associazione stessa.

### La ricollocazione professionale

La ricerca attiva di un nuovo lavoro può essere supportata dai **Servizi per l'impiego**, strutture pubbliche (Centri per l'impiego) e private (Agenzie per il lavoro) che operano a livello territoriale offrendo, tra gli altri, servizi di informazione, orientamento, incrocio domanda-offerta di lavoro, supporto alla ricollocazione del personale e che possono promuovere opportunità mirate per lavoratori svantaggiati, tra cui gli over 45. Per maggiori informazioni sui Servizi per

l'impiego si rimanda al booklet "La ricerca attiva del lavoro" e alle banche dati del Ministero del lavoro, dei **Centri per l'impiego** e delle **Agenzie per il lavoro**:

[www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/occupazione/serviziimpiego/](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/occupazione/serviziimpiego/)

Accanto ai Servizi per l'impiego, a livello territoriale va progressivamente diffondendosi la **sperimentazione di sportelli** che realizzano attività di **autosostegno specifiche per gli over 45**, con l'obiettivo di favorire la presa di coscienza delle proprie risorse personali, di sostenere le motivazioni per lo sviluppo di un progetto professionale e personale, di promuovere il contatto con il mondo dell'occupazione. L'attività di questi sportelli si concretizza in azioni di informazione, orientamento, pubblicizzazione e divulgazione delle opportunità, aiuto allo sviluppo dell'imprenditorialità, bilancio delle competenze, assistenza nella gestione del cambiamento e nella redazione di un piano d'azione, che comprende la compilazione del curriculum, l'individuazione dei settori di mercato di interesse, la ricerca del lavoro e, se necessario, la realizzazione di corsi di aggiornamento.

Il reinserimento professionale dei soggetti svantaggiati è anche uno degli obiettivi di un progetto del Ministero del lavoro, il **Programma P.A.R.I** – Programma Azioni per il reimpiego di lavoratori svantaggiati. I beneficiari di P.A.R.I sono: **lavoratori percettori di ammortizzatori sociali** o altri sussidi legati allo stato di disoccupazione o inoccupazione, compresi i Lavoratori Socialmente Utili; **particolari categorie di lavoratori** tra i quali gli over 45 espulsi o a rischio di espulsione dal mercato del lavoro che non percepiscono indennità o sussidi legati allo stato di disoccupazione. Questi soggetti usufruiscono di un **percorso di reimpiego** che integra politiche sociali e politiche attive per il lavoro ed è sostenuto da una “**dote**” che può assumere la forma di:

- *dote formativa* – corrisposta al lavoratore per frequentare percorsi formativi presso enti accreditati o per supportare attività formative in corso; oppure all'impresa, per adattare le competenze del lavoratore assunto alle proprie necessità;
- *sostegno al reddito* - erogazione concessa per un massimo di 10 mesi (o in due tranches per la creazione di impresa) destinata al lavoratore non percettore di indennità o sussidio legato allo stato

di disoccupazione che il lavoratore stesso può aggiungere alla dote formativa. L'impresa che assume il lavoratore assegnatario può usufruirne, per la parte residua sulle 10 mensilità spettanti, a partire dal momento dell'assunzione.

I possibili sbocchi del percorso sono l'accompagnamento al **reinserimento in azienda** - in questo caso il lavoratore sarà affiancato attraverso colloqui periodici, metodologie di monitoraggio e incontri di confronto con il referente aziendale – o l'accompagnamento alla **creazione d'impresa**, soluzione rivolta ai lavoratori per i quali l'ipotesi si rivela particolarmente sostenibile in base alle caratteristiche personali e professionali e in base alle caratteristiche del tessuto produttivo locale.

La realizzazione del Programma P.A.R.I. è affidata dal Ministero del lavoro a Italia Lavoro. Per ulteriori informazione è possibile consultare il sito [www.italialavoro.it/pari](http://www.italialavoro.it/pari)

Infine, sempre nell'ottica del supporto alla ricollocazione dei lavoratori, la normativa nazionale prevede alcune forme contrattuali che

possono agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro, tra cui il **contratto di inserimento** e il **contratto “a chiamata”**.

Per un approfondimento si rimanda al booklet “Modalità dei rapporti di lavoro”.

### **Riqualificarsi attraverso la formazione**

Lo strumento della formazione assume una valenza fondamentale nelle situazioni di esclusione dal mercato del lavoro, rappresentando un'importante occasione di miglioramento e adattamento delle proprie competenze professionali.

Ma l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita o, come si dice, **apprendimento permanente** costituisce un fattore chiave non solo in termini di competitività e occupabilità, ma anche per l'integrazione sociale, la cittadinanza attiva e l'autorealizzazione dei cittadini, consentendo una crescita della persona anche a fini personali, civici e sociali.

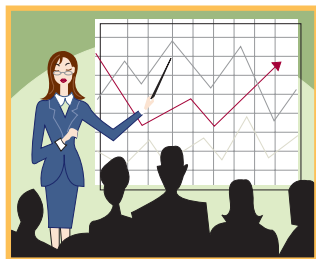
L'apprendimento permanente può essere realizzato in qualsiasi luogo, all'interno o all'esterno dei tradizionali circuiti d'istruzione e formazione coprendo l'intera gamma di modalità di apprendi-

mento: formale, non formale e informale. L'**apprendimento formale** è quello che rientra nell'ambito dei sistemi d'istruzione e di formazione ed è caratterizzato dal rilascio di una "certificazione" finale. L'**apprendimento informale** comprende invece le attività pianificate in un contesto esterno alle istituzioni scolastiche e formative. Come per l'apprendimento formale si tratta di un processo intenzionale, con la sola differenza, però, che trattandosi di attività realizzate al di fuori delle strutture educative e formative tradizionali, di solito non porta al rilascio di certificazioni. Nell'**apprendimento non formale** rientra infine tutto ciò che un individuo impara nel corso della propria vita lavorativa, familiare o nel tempo libero. Si tratta di un processo non intenzionale né strutturato che si concretizza attraverso una serie di situazioni quotidiane che favoriscono la predisposizione all'apprendimento: confrontarsi con gli altri, andare al cinema o a teatro, leggere, viaggiare...

Nell'ambito delle attività comprese nell'apprendimento permanente, molte sono quelle di cui gli over 45 possono beneficiare, eccone alcune.

## La formazione professionale

Ci si riferisce principalmente ai corsi di formazione cofinanziati dal **Fondo sociale europeo** (Fse), gratuiti e organizzati a tutti i livelli, per consentire l'acquisizione di competenze e qualifiche richieste dal mercato del lavoro.



Particolare attenzione è rivolta ai destinatari appartenenti alle fasce deboli, persone svantaggiate, occupate e non, che rischiano l'emarginazione dal mercato del lavoro o l'emarginazione sociale. Il Fse finanzia anche attività di formazione, aggiornamento o riqualificazione rivolte ad adulti occupati (**formazione continua**) che possono partecipare ai corsi di propria iniziativa o tramite l'azienda per cui lavorano.

Per maggiori informazioni e per informazioni su altre tipologie di strumenti formativi destinati agli adulti – sistema EDA, congedi formativi, Fondi interprofessionali – si rimanda al booklet “Il sistema della formazione”.

## Le università popolari

Le università popolari e quelle della terza età sono istituzioni gestite da associazioni o enti pubblici o privati che promuovono attività didattiche, di aggiornamento e approfondimento specialistico, laboratori e visite culturali. Originariamente rivolte alla popolazione anziana, sono oggi **aperte a tutti** e sempre più numerosa è la partecipazione di persone adulte e anche di giovani, soprattutto donne. Nell'ottica di estendere il più possibile la partecipazione e creare occasioni di socializzazione della cultura, la frequenza ai corsi non è subordinata a titoli di studio e richiede generalmente il pagamento di una **quota associativa** e, per alcuni corsi, un contributo specifico. Le università popolari rientrano nel **segmento formativo** cosiddetto **informale**, non rilasciando titoli di studio "ufficiali", salvo le certificazioni secondo le normative specifiche nazionali e regionali.

Per maggiori informazioni consultare i seguenti link:

[www.cnuipi.it](http://www.cnuipi.it) - Confederazione nazionale delle università popolari

[www.unieda.it](http://www.unieda.it) - Unione italiana di educazione degli adulti

## Il Lifelong learning Programme

Il Lifelong learning Programme (Llp) è il **programma comunitario** che promuove l'apprendimento permanente attraverso forme di scambio, cooperazione e mobilità tra i diversi sistemi d'istruzione e formazione europei. Il programma si articola in diversi **sottoprogrammi "settoriali"**, che intervengono, cioè, nei singoli settori dell'istruzione e della formazione che compongono il percorso di apprendimento di una persona. Tra questi rientra il **Programma Grundtvig**, che risponde alle esigenze di apprendimento delle persone coinvolte in ogni forma d'istruzione degli adulti e degli istituti e delle organizzazioni che sono preposti a questo tipo di istruzione. Tra le azioni finanziate da Grundtvig: visite, assistentati e scambi per i partecipanti nell'educazione degli adulti formale e non formale, compresi la formazione e lo sviluppo professionale dello staff impegnato nell'educazione degli adulti.

Per maggiori informazioni consultare il sito [www.programmallp.it](http://www.programmallp.it)

## Mettersi in proprio

Un'ulteriore possibilità per rientrare nel mercato del lavoro che fa leva su un approccio "attivo" rispetto alla situazione di disoccupazione, è rappresentata dall'opportunità di mettersi in proprio, un'occasione per **mettere a frutto l'esperienza** e le competenze acquisite nel corso della propria vita lavorativa e magari **realizzare aspirazioni** lasciate per lungo tempo in un cassetto. Individuare una valida idea imprenditoriale, avere una forte motivazione e conoscere a fondo il mercato sono i requisiti indispensabili per una buona partenza, ma è altrettanto importante individuare il miglior modo per tradurre in pratica la propria idea.

Tra le diverse forme imprenditoriali, quella **cooperativa** può rappresentare per gli over 45 usciti dal mondo del lavoro una valida possibilità di fare rete e unire competenze, energie e risorse per la realizzazione di un progetto imprenditoriale comune. La cooperativa è infatti un'**impresa sociale** fondata su alcuni principi, tra cui la partecipazione, lo scopo mutualistico e non lucrativo, la solidarietà intergenerazionale. Inoltre la forma cooperativa è tra i modi più semplici, da un punto di vista procedurale, meno onerosi e meno rischiosi di "fare impresa".

Per alcune forme di impresa cooperativa e per altre forme di iniziativa autonoma la legislazione nazionale prevede dei finanziamenti con l'obiettivo ultimo di sostenere lo sviluppo del territorio, in particolare nelle zone dove è più alta la disoccupazione e dove è più contenuta la crescita economica. A tali misure si affiancano forme di sostegno erogate dagli Enti locali (Regioni, Province, Comuni). Le agevolazioni finanziarie possono prevedere **contributi a fondo perduto e/o erogazioni creditizie a tasso agevolato**, in funzione della tipologia di progetto imprenditoriale e dello strumento finanziario utilizzabile.

Tra le agevolazioni cui possono accedere le persone sopra i 45 anni rientrano le **misure per l'autoimpiego**, che consentono l'avvio di piccole attività imprenditoriali, sia nella forma della ditta individuale che di società: il lavoro autonomo (ex "prestito d'onore"), la microimpresa e il franchising. Per poter beneficiare delle agevolazioni previste **per ciascuna di queste misure è necessario**:

- essere maggiorenni e senza occupazione alla data di presentazione della domanda;
- risiedere, alla data del 1° gennaio 2000, ovvero da almeno 6 mesi

all'atto di presentazione della domanda, in uno dei territori agevolati (vedi Carta italiana degli aiuti di Stato a finalità Regionale 2007-2013 e territori a rilevante squilibrio occupazionale secondo il Decreto Ministeriale 14 marzo 1995).

Specifici per le **donne** sono, infine, i finanziamenti previsti dalla **legge 215/92** e destinati alle imprese individuali, cooperative, società di persone e di capitali che abbiano le dimensioni di piccola impresa e siano gestite prevalentemente da donne. I finanziamenti riguardano sia l'avvio di nuove attività che l'acquisto di attività preesistenti nei settori manifatturiero e assimilati, commercio, turismo e servizi, agricoltura.

Per approfondimenti sugli strumenti finanziari per la creazione di impresa si rimanda al booklet dedicato.

### Forme di tutela previste per chi perde il lavoro

Consistono nei cosiddetti **ammortizzatori sociali**, volti a garantire al lavoratore un reddito sostitutivo della retribuzione e a sostenere le imprese in difficoltà. Sono direttamente rivolti ai lavoratori che hanno

perso il lavoro: l'indennità di disoccupazione ordinaria, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti e l'indennità di mobilità.

L'ente deputato a provvedere ai pagamenti è l'**Inps** – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale dal cui sito [www.inps.it](http://www.inps.it) è possibile scaricare tutta la modulistica necessaria a presentare domanda.

### **Indennità di disoccupazione ordinaria**

Possono usufruire dell'indennità per disoccupazione ordinaria i lavoratori assicurati contro la disoccupazione che siano stati licenziati o che siano stati sospesi da aziende colpite da eventi temporanei non causati né dai lavoratori né dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve essere assicurato presso l'Inps da almeno due anni e avere almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro.

L'indennità non spetta ai lavoratori che si dimettano volontariamente, a meno che non si tratti di dimissioni per giusta causa



(mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, variazioni delle mansioni ecc.).

A partire dal 1° gennaio 2008 la durata dell'indennità di disoccupazione è stata elevata da 7 a 8 mesi, che diventano 12 per coloro che hanno superato i cinquanta anni di età. Per i lavoratori sospesi il limite massimo è di 90 giorni nel corso dell'anno solare.

L'**ammontare** dell'indennità è pari a:

- il 60% della retribuzione lorda mensile per i primi 6 mesi;
- il 50% per il settimo e l'ottavo mese;
- il 50% della retribuzione per lavoratori sospesi.

L'**importo** massimo dell'indennità è stabilito annualmente.

Il trattamento **termina** se il lavoratore inizia un nuovo lavoro, perde lo stato di disoccupazione o diventa titolare di pensione diretta.

Per richiedere l'indennità di disoccupazione ordinaria è necessario iscriversi nell'elenco anagrafico presso il Centro per l'impiego e presentare la domanda agli uffici Inps più vicini al luogo di abitazione entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

### Indennità di disoccupazione con requisiti ridotti

Ai lavoratori che non hanno 52 contributi settimanali negli ultimi due anni, ma che nell'anno precedente hanno lavorato almeno 78 giornate (comprese le festività e le giornate di assenza indennizzate) e che risultino assicurati da almeno due anni e abbiano almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente la domanda, spetta l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

Di regola la durata dell'erogazione corrisponde al numero di giornate effettivamente lavorate nell'anno precedente, per un massimo di 180 giornate. Per i primi 120 giorni l'**importo** è pari al 35% della retribuzione media giornaliera e diventa il 40% per i giorni successivi. L'importo massimo mensile lordo è stabilito annualmente.

La **domanda** deve essere presentata agli uffici Inps entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui è cessato il rapporto di lavoro.

### Indennità di mobilità

È una prestazione che spetta ai lavoratori che sono stati collocati in mobilità dalla loro azienda a seguito di:

- esaurimento della cassa integrazione straordinaria;

- licenziamento per riduzione di personale o trasformazione di attività o di lavoro;
- licenziamento per cessazione dell'attività da parte dell'azienda.

Per poter usufruire dell'indennità il lavoratore deve essere iscritto nelle liste di mobilità compilate dai Centri per l'impiego, avere un'anzianità aziendale complessiva di almeno 12 mesi e poter far valere almeno 6 mesi di effettivo lavoro, comprese ferie, festività, infortuni.

Il **periodo** per cui viene erogata l'indennità varia in relazione all'età del lavoratore al momento del licenziamento e all'ubicazione dell'azienda. Generalmente l'indennità non può essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità aziendale del lavoratore ma, in presenza di determinati requisiti di età e di contribuzione, viene pagata fino al conseguimento del diritto alla pensione.

Per i primi 12 mesi l'**importo** è pari all'80% della retribuzione (pari all'importo del trattamento di Cassa integrazione straordinaria percepito o che sarebbe spettato nel periodo immediatamente precedente il licenziamento, nei limiti di un importo massimo mensile). Successivamente l'indennità corrisponde all'80% dell'importo percepito durante i primi 12 mesi.

In ogni caso l'indennità di mobilità non può superare un importo massimo mensile determinato di anno in anno.

La **domanda** d'indennità va indirizzata all'Inps e presentata al Centro per l'impiego entro 68 giorni dal licenziamento. Nel caso in cui la domanda venga respinta è possibile presentare **ricorso** al Comitato Provinciale dell'Inps, entro 90 giorni dalla data di ricezione della lettera con la quale si comunica il rifiuto.

I lavoratori in mobilità che ne facciano richiesta per intraprendere un'**attività autonoma** o per associarsi in cooperativa possono ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità, detraendone il numero di mensilità già godute.

L'indennità è pagata ogni mese dall'Inps direttamente al lavoratore ed è **sospesa** quando l'interessato è assunto con contratto a tempo determinato o a tempo parziale. Il pagamento dell'indennità **termina** quando il lavoratore:

- viene cancellato dalle liste di mobilità;
- viene assunto con contratto a tempo indeterminato;
- raggiunge il diritto alla pensione di vecchiaia, o diventi titolare di pensione di anzianità o anticipata, ovvero di pensione di inabilità o di assegno di invalidità senza aver optato per l'indennità di mobilità.

## Approfondimenti sulla rete

[www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

[www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu) Commissione europea

[www.lavoro-over40.it](http://www.lavoro-over40.it) Associazione Lavoro Over 40

[www.italialavoro.it/pari](http://www.italialavoro.it/pari) Programma Pari, azioni per il reimpiego

[www.programmallp.it](http://www.programmallp.it) Lifelong learning Programme

[www.eformazionecontinua.it](http://www.eformazionecontinua.it) Il portale del Ministero del lavoro e dell'Isfol dedicato alla formazione continua

[www.pubblica.istruzione.it](http://www.pubblica.istruzione.it) Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca

[www.jobtel.it](http://www.jobtel.it) Portale dell'orientamento al lavoro

[www.cnupi.it](http://www.cnupi.it) Confederazione nazionale delle università popolari

[www.unieda.it](http://www.unieda.it) Unione italiana di educazione degli adulti

[www.invitalia.it](http://www.invitalia.it) Invitalia, Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa

[www.bic-italia.net](http://www.bic-italia.net) Portale del BIC – Business & Innovation Centre

[www.osservatoriodonna.it](http://www.osservatoriodonna.it) Osservatorio per l'imprenditorialità femminile

[www.obiettivofinanziamenti.it](http://www.obiettivofinanziamenti.it) sito realizzato dall'Euro Info Centre della Camera di Commercio di Milano



[www.confcooperative.it](http://www.confcooperative.it) Confederazione Cooperative Italiane  
[www.camcom.it](http://www.camcom.it) Portale del sistema delle Camere di commercio,  
industria, artigianato e agricoltura  
[www.inps.it](http://www.inps.it) Istituto Nazionale Previdenza Sociale

### Riferimenti normativi

**Legge n. 2 del 28 gennaio 2009** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008 recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale.

**Legge n. 203 del 22 dicembre 2008** Legge finanziaria 2009.

**Legge n. 247 del 24 dicembre 2007** Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale.

**Decreto del Ministero della pubblica istruzione del 25 ottobre 2007** Riorganizzazione dei centri territoriali permanenti per l'educa-

zione degli adulti e dei corsi serali, in attuazione dell'articolo 1, comma 632, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

**Legge n. 80 del 14 maggio 2005** Conversione in legge del decreto Legge n. 35 del 14 marzo 2005 Disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali.

**Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003** Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

**Decreto Legislativo n. 297 del 19 dicembre 2002** Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144.

**Legge n. 142 del 3 aprile 2001** Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore.

**Direttiva del Ministero dell'istruzione n. 22 del 6 febbraio 2001**

Linee guida per l'attuazione, nel sistema di istruzione, dell'Accordo sancito dalla Conferenza unificata il 2 marzo 2000 per la riorganizzazione e il potenziamento dell'educazione permanente degli adulti.

**Decreto Legislativo n. 181 del 21 aprile 2000** Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144.

**Decreto Legislativo n. 185 del 21 aprile 2000** Incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego, in attuazione dell'articolo 45, comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

**Legge 388 del 23 dicembre 2000, art. 118** come modificato dall'art. 48 della L. 289/2002 Fondi interprofessionali per la formazione continua.

**Decreto legislativo n. 469 del 23 dicembre 1997** Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59.

**Legge n. 236 del 19 luglio 1993** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, recante interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.

**Legge n. 215 del 25 febbraio 1992** Azioni positive per l'imprenditoria femminile.

**Legge n. 223 del 23 luglio 1991** Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.

**Legge 407 del 29 dicembre 1990, art. 8** Assunzione agevolata di cassintegrati e disoccupati di lungo periodo.

*Redazione chiusa nel mese di gennaio 2009.*

[www.circumlavorando.it](http://www.circumlavorando.it)  
[www.lavoro.gov.it/EuropaLavoro](http://www.lavoro.gov.it/EuropaLavoro)