

# **PROPOSTA DI ACCORDO QUADRO SUI CRITERI PER L'ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA IN LOMBARDIA – ANNO 2011**

## **TRA LA REGIONE LOMBARDIA E LE PARTI SOCIALI LOMBARDE**

*presenti altresì:*

*Direzione Regionale INPS della Lombardia*

*Italia Lavoro Spa*

*Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro della Lombardia (A.R.I.F.L.)*

### **VISTO**

L'art. 2 comma 36 della legge 22 dicembre 2008 n. 203 e successive modificazioni;

l'art. 19 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n. 2 e successive modificazioni;

l'art. 7-ter del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 convertito, con modificazioni, con la legge 9 aprile 2009, n. 33 e successive modificazioni;

il decreto interministeriale del 19 maggio 2009 n. 46441;

l'art. 2, commi da 136 a 141, della legge 23 dicembre 2009 n. 191 e successive modificazioni;

l'art. 1, commi da 29 a 34, della legge 13 dicembre 2010 n. 220;

l'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga stipulato il 4 maggio 2009 e le successive modifiche e integrazioni dello stesso;

il Patto per le Politiche Attive sottoscritto dalla Regione Lombardia e dalle Parti Sociali il 16 giugno 2009 e le successive integrazioni dello stesso.

### **PREMESSO CHE**

L'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga 2009-2010 sottoscritto dalla Regione Lombardia e dalle Parti Sociali lombarde il 4 maggio 2009 ha reso disponibili, nella sua attuazione, strumenti efficaci per sostenere il reddito dei lavoratori colpiti dalla crisi economica e per realizzare il collegamento con gli interventi di politiche attive del lavoro.

Si concorda sulla necessità di prevedere anche per l'anno 2011 una continuità di protezione sociale dei lavoratori che sono colpiti da sospensioni e cessazioni dell'attività produttiva, con interventi che, confermando nelle linee essenziali quanto realizzato nei due anni precedenti, siano connotati dai seguenti orientamenti:

- Indirizzo deciso verso la ricollocazione dei lavoratori espulsi attraverso un utilizzo finalizzato delle politiche attive del lavoro connesse con la corresponsione delle indennità;
- Concorso delle risorse pubbliche (Stato, Regione, Province), private (imprese) e paritetiche sociali (Enti bilaterali, Fondi interprofessionali) per rendere effettiva la contestualità tra gli interventi di sostegno al reddito e le politiche attive del lavoro;
- Centralità degli accordi sindacali aziendali come espressione della responsabilizzazione di tutte le parti coinvolte (datori di lavoro e loro associazioni, lavoratori e loro organizzazioni sindacali).

Il presente Accordo Quadro definisce i criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia nel periodo che intercorre tra il 1 aprile 2011 e il 31 dicembre 2011.

## **1. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (di seguito CIG IN DEROGA)**

Ai sensi delle leggi vigenti, delle norme contrattuali e delle disposizioni amministrative vigenti, il ricorso alla CIG in deroga nella Regione Lombardia è regolato secondo quanto contenuto nei punti seguenti.

### **1.1. Campo di applicazione**

#### **1.1.1. Destinatari del trattamento**

L'integrazione salariale in deroga è destinata ai lavoratori dipendenti dei soggetti di seguito indicati, con riferimento alle unità produttive ubicate in Lombardia, qualora non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa:

- 1.1.1.1. imprese industriali;
- 1.1.1.2. aziende artigiane, ivi comprese quelle rientranti nel campo di applicazione dell'art. 12, comma 1 della L. 223/1991;
- 1.1.1.3. imprese del commercio;
- 1.1.1.4. imprese del terziario;
- 1.1.1.5. imprese del turismo;
- 1.1.1.6. imprese dei servizi;
- 1.1.1.7. imprese cooperative;
- 1.1.1.8. studi professionali;
- 1.1.1.9. altri datori di lavoro imprenditori e non imprenditori, con esclusione del datori di lavoro domestico.

### **1.2. Lavoratori beneficiari**

Possono beneficiare dell'integrazione salariale tutti i lavoratori aventi un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, con i soggetti di cui al precedente punto 1.1.:

- 1.2.1. operai;
- 1.2.2. impiegati;
- 1.2.3. quadri;
- 1.2.4. apprendisti, quando siano gli unici dipendenti ovvero quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO/CIGS/CIG in deroga;
- 1.2.5. lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 1.2.6. soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato;
- 1.2.7. lavoratori somministrati, quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO/CIGS/CIG in deroga;
- 1.2.8. lavoranti a domicilio monocommessa.

Per avere diritto al trattamento di CIG in deroga i lavoratori devono essere in possesso del requisito individuale di anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente. Per i lavoratori somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso una o più agenzie per il lavoro. Per gli apprendisti passati in qualifica si computa anche il periodo di apprendistato.

### 1.3. Tipologie dei soggetti che richiedono l'intervento

1.3.1. **Tipologia 1** – Imprese, aziende e datori di lavoro non rientranti nei requisiti d'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria.

Imprese del settore edilizia con un numero di addetti non superiore a 100.

1.3.2. **Tipologia 2** – Imprese che presentino domande in deroga ai limiti di durata della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria.

Imprese del settore edilizia con un numero di addetti superiore a 100.

1.3.3. Sono comunque esclusi i soggetti che non abbiano utilizzato, fino al loro esaurimento, gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa, nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti. Il verificarsi, in qualsiasi momento, di condizioni per l'accesso a tali ammortizzatori sociali determina la cessazione del trattamento di CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato.

### 1.4. Modalità d'intervento

1.4.1. **Intervento A** – Integrazione salariale connessa a previste sospensioni o riduzioni dell'attività con ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa senza prevedibili eccedenze di personale. L'intervento può essere richiesto in presenza di tutte le seguenti condizioni:

1.4.1.1. esaurimento totale delle possibilità di intervento della Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO), nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti per i soggetti che vi hanno accesso;

1.4.1.2. mancanza o esaurimento degli istituti di tutela del reddito, per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) del decreto legge 185/2008 convertito, con modificazioni, con la legge 2/2009;

1.4.1.3. sospensione dal lavoro o riduzione di orario, determinata da una o più delle seguenti cause:

1.4.1.3.1. crisi di mercato

1.4.1.3.2. mancanza di lavoro

1.4.1.3.3. mancanza di commesse o di ordini

1.4.1.3.4. mancanza di materie prime

1.4.1.3.5. altri eventi improvvisi ed imprevisti

1.4.1.3.6. necessità di prevedere, in costanza di intervento della CIGO, l'intervento della CIG in deroga per tipologie di lavoratori non aventi diritto all'indennità di CIGO.

I soggetti di Tipologia 1, di cui al precedente punto 1.3, possono presentare solo la richiesta di Intervento A, salvo le esclusioni più avanti indicate. In seguito all'esaurimento dell'Intervento A potrà essere richiesto, ricorrendone le condizioni, l'Intervento B.

Sono esclusi dall'intervento A:

a) i soggetti di Tipologia 2;

b) i soggetti di Tipologia 1 quando la causale dell'intervento sia:

la cessazione, anche parziale, dell'attività dell'impresa;

una procedura concorsuale;

la stipula di un accordo di solidarietà con esclusione di licenziamenti.

1.4.2. **Intervento B** – Integrazione salariale, connessa a sospensioni o riduzioni programmate anche totali dell'attività, che si renda necessaria a seguito del verificarsi di una o più delle seguenti condizioni:

*per i soggetti di Tipologia 1*

- 1.4.2.1. cessazione, anche parziale, dell'attività dell'impresa o procedura concorsuale;
- 1.4.2.2. ristrutturazione o riorganizzazione;
- 1.4.2.3. esaurimento delle possibilità di richiesta dell'intervento A;
- 1.4.2.4. accordi di solidarietà con esclusione di licenziamenti;

*per i soggetti di Tipologia 2*

- 1.4.2.5. esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS previsto dalle norme vigenti con permanenza delle cause che l'hanno determinato e in assenza delle condizioni per richiedere l'intervento della CIGO;
- 1.4.2.6. necessità di prevedere, in costanza di intervento della CIGO/CIGS, l'intervento della CIG in deroga per tipologie di lavoratori non aventi diritto all'indennità di CIGS.

## 1.5. Misura del trattamento

### 1.5.1. Misura dell'indennità

1.5.1.1. L'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore 0 ed il limite orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali. La misura è erogata nel limite dei massimali definiti dall'INPS per l'anno 2011.

1.5.1.2. Per i lavoratori a domicilio monocommessa l'integrazione salariale è dovuta nella misura stabilita dall'INPS.

## 1.6. Durata complessiva del trattamento

1.6.1. *Intervento A* – La quantità e la durata del periodo di integrazione salariale che può essere richiesto inizialmente non possono superare un monte ore pari a n. 400 ore di sospensione/riduzione per ciascuno dei lavoratori sospesi a tempo pieno, da esaurire comunque entro il 31 dicembre 2011.

La richiesta iniziale è rinnovabile per una sola volta previo nuovo accordo sindacale ed esame di consultazione e dovrà essere corredata dal report di monitoraggio e verifica di cui al successivo punto 1.8.

1.6.2. *Intervento B* – La durata del periodo di integrazione salariale che può essere richiesto non può eccedere i 5 mesi.

La richiesta iniziale è rinnovabile previo nuovo accordo sindacale ed esame di consultazione e dovrà essere corredata dal report di monitoraggio e verifica di cui al successivo punto 1.8.

1.6.3. I periodi richiesti non possono comunque superare la scadenza del 31 dicembre 2011 o la data in cui sia nuovamente possibile accedere agli ammortizzatori so-

ciali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa. Il verificarsi di tale possibilità determina comunque la cessazione dell'intervento della CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato.

## **1.7. Documentazione da fornire a corredo delle richieste**

La richiesta di intervento della CIG in deroga dovrà contenere informazioni complete, eventualmente corredate della necessaria documentazione, in relazione agli argomenti di seguito elencati:

### **1.7.1. Intervento A**

- 1.7.1.1. l'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
- 1.7.1.2. le cause della sospensione o riduzione dell'attività;
- 1.7.1.3. il periodo di riferimento previsto;
- 1.7.1.4. la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento;
- 1.7.1.5. l'eventuale previsione di specifici percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione / riqualificazione del personale in CIGD.

### **1.7.2. Intervento B**

*Se permanenza della situazione di crisi:*

- 1.7.2.1. l'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
- 1.7.2.2. le cause della sospensione o riduzione dell'attività;
- 1.7.2.3. il periodo di riferimento previsto;
- 1.7.2.4. la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento;
- 1.7.2.5. l'indicazione di eventuali esuberi previsti e relativo piano di gestione degli stessi;
- 1.7.2.6. la previsione di specifici percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione / riqualificazione e/o alla ricollocazione, restando, qualora siano presenti, le indicazioni provenienti dalla concertazione territoriale e/o dagli organismi territoriali espressioni delle parti sociali in materia di politiche del lavoro.

*Se cessazione / procedura concorsuale*

- 1.7.2.7. il periodo di riferimento previsto;
- 1.7.2.8. la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento;
- 1.7.2.9. l'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
- 1.7.2.10. il piano di gestione degli esuberi con previsione di percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla ricollocazione.

L'incompletezza delle informazioni e/o della documentazione richieste potrà comportare la sospensione dell'istruttoria per l'acquisizione di eventuali integrazioni delle richieste medesime o il mancato accoglimento delle stesse.

## **1.8. Monitoraggio e verifica**

- 1.8.1. L'azienda / datore di lavoro, all'atto della seconda richiesta, dovrà fornire un report di monitoraggio dell'utilizzo contenente informazioni sui seguenti elementi:
  - 1.8.1.1. quantificazione del ricorso effettivo alle sospensioni;
  - 1.8.1.2. previsioni contenute nella richiesta di accesso;
  - 1.8.1.3. andamento dei percorsi di politiche attive del lavoro, ove previsti;
  - 1.8.1.4. piani di gestione degli esuberi, ove previsti.
- 1.8.2. La mancata fornitura del report o l'incompletezza dello stesso potranno determinare il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIG in deroga.
- 1.8.3. La Regione si riserva di adottare, in accordo con l'INPS, le necessarie misure per verificare mensilmente l'effettivo andamento della fruizione della CIG in deroga.

## **1.9. Procedura di consultazione sindacale**

La procedura di consultazione sindacale è la medesima prevista nell'allegato A dell'Accordo Quadro sugli ammortizzatori in deroga del 4 maggio 2009, comprensivo delle modifiche ed integrazioni successivamente apportate.

Gli accordi sindacali potranno essere redatti secondo modelli standard o comunque dovranno contenere, in modo dettagliato ed esauriente, le informazioni e gli impegni indicati nei modelli standard.

## **1.10. Rete di aiuto alle imprese in difficoltà (RAID)**

Le aziende/datori di lavoro potranno richiedere, qualora ne ricorrano le condizioni, l'accesso alle procedure delle reti di aiuto alle imprese in difficoltà, una volta definite le modalità attuative dello strumento.

## **2. MOBILITA' IN DEROGA**

### **2.1. Mobilità in deroga (definizione)**

E' una prestazione rivolta ai lavoratori subordinati di cui al punto 1.2 provenienti da unità produttive/operative ubicate in Lombardia ed erogata sulla base di un'indennità giornaliera calcolata sul trattamento straordinario d'integrazione salariale (100% del trattamento di CIG, fermi restando i massimali stabiliti per l'anno 2011).

### **2.2. Beneficiari**

- 2.2.1. Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio monocommessa e i titolari di contratti a tempo determinato, licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine o per recesso dal contratto alla fine del periodo di apprendistato) o dimessi per giusta causa a partire dal 1 aprile 2011 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 di-

soccupazione ordinaria, a condizione che la richiesta venga presentata alla sede INPS territorialmente competente entro 68 giorni dalla data di cessazione o data fine preavviso.

2.2.2. Durata massima 12 mesi, comunque non oltre il 31.12.2011. Estensione fino al massimo di 12 mesi complessivi anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2010 per un periodo inferiore.

2.2.3. Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio monocommessa e i titolari di contratti a tempo determinato, licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine) o dimessi per giusta causa a partire dal 1 settembre 2010 immediatamente dopo aver usufruito di trattamenti di CIG in deroga, a condizione che siano esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 ed abbiano accesso al trattamento di disoccupazione ordinaria per la durata massima di 8 mesi. Concessione per un massimo di 4 mesi, comunque non oltre il 31.12.2011, a condizione che la richiesta venga presentata alla sede INPS territorialmente competente non oltre 30 giorni dopo il termine del trattamento di disoccupazione ordinaria.

Per ottenere il trattamento di mobilità in deroga i lavoratori devono essere in possesso, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro dei requisiti individuali previsti dall'art 1, comma 31 della legge 13 dicembre 2010 n. 220, ossia un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità. Ai fini del calcolo del requisito di cui sopra si considerano valide anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con esclusione dei soggetti individuati ai sensi dell'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per i soggetti che abbiano conseguito in regime di monocommittenza un reddito superiore a 5.000 euro complessivamente riferito a dette mensilità.

### **3. CORRISPONDENZA TRA INTERVENTI A SOSTEGNO DEL REDDITO E SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

I beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga di cui al presente Accordo Quadro sono soggetti agli obblighi di cui all'art. 19, comma 10, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n.2.

La corrispondenza tra interventi a sostegno del reddito e servizi di politiche attive del lavoro sarà oggetto di una specifica intesa tra Regione e Parti sociali, a partire dalla condivisione dei criteri di massima qui descritti.

*Per l'intervento A:*

3.1.1. obbligo di attivazione nel caso di percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione se specificamente previsti negli accordi sindacali. In tali casi gli interventi si realizzano a carico delle risorse private e/o paritetiche sociali.

*Per l'intervento B e per la mobilità in deroga*

3.1.2. obbligo di attivazione differenziata secondo la causale:

3.1.2.1. *Se crisi* – percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione;

3.1.2.2. *Se cessazione / procedura concorsuale* – obbligo di accettazione di proposte di lavoro congrue ai sensi di legge; obbligo di accettazione di percorsi finalizzati alla ricollocazione.

3.1.3. In tali casi saranno garantiti interventi adeguati con il concorso delle risorse pubbliche (Regione, Province), e/o private e/o paritetiche sociali per la formazione continua.

#### **4. MODALITA' APPLICATIVE**

4.1. Le Parti firmatarie del presente Accordo Quadro, in sede di Sottocommissione Permanente Mobilità e Ammortizzatori sociali in deroga, si riservano di apportarvi le eventuali integrazioni e modifiche che si rendano necessarie in seguito a eventuali modifiche della normativa e/o degli accordi governativi che costituiscono i presupposti dell'accordo quadro stesso, ovvero per adeguarne i contenuti alle esigenze che si manifestino nel periodo di applicazione, anche valutando eventuali variazioni dei criteri di accesso e intervenendo per ottimizzare la gestione.

4.2. Le modalità applicative del presente accordo, ispirate a criteri di semplificazione e tempestività, saranno definite in sede di Sottocommissione Permanente Mobilità e Ammortizzatori sociali in deroga.

4.3. In tale ambito saranno definite anche le modalità di richiesta di pagamento dell'indennità di CIG in deroga a conguaglio, in relazione all'introduzione del nuovo sistema di gestione e comunicazione all'INPS dei dati relativi ai periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.

Milano, lì 25 febbraio 2011

Letto, confermato e sottoscritto,

Gianni Rossoni  
Assessore Istruzione, Formazione e Lavoro

Andrea Gibelli  
Vice Presidente  
Assessore Industria, Artigianato, Edilizia,  
Cooperazione

.....  
Giulio Boscagli  
Assessore Famiglia, Conciliazione, Integrazione e  
Solidarietà Sociale

.....  
Domenico Zambetti  
Assessore Casa



Per U.P.L. ....

Per ABI Commissione regionale .....

Per A.G.C.I. ....

Per ANCI Lombardia .....

Per ANMIC .....

Per ANMIL .....

Per Apilombarda .....

Per Casartigiani Lombardia .....

Per CLAAI - Federazione Regionale Lombarda  
delle Associazioni Artigiane .....

Per CNA Lombardia .....

Per Coldiretti .....

Per Compagnia delle Opere .....

Per Confagricoltura Lombardia .....

Per Confartigianato Lombardia .....

Per Confcommercio Lombardia  
– Imprese per l'Italia .....

Per Confcooperative Lombardia .....

Per Confesercenti .....

Per Confindustria Lombardia .....

Per Legacoop Lombardia .....

Per UNIONCAMERE Lombardia .....

Per CGIL .....

Per CISL .....

Per UIL .....

Per UGL .....

Per CISAL .....

Per CONFISAL

.....

Consigliera Regionale di Parità

.....

# **AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA 1 APRILE – 31 DICEMBRE 2011**

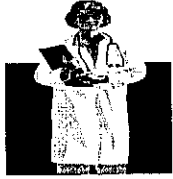
ACCORDO 25 FEBBRAIO 2011

A cura di Antonio Verona  
Milano 1 marzo 2011



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing or printing text.

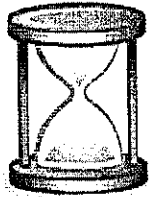
# Sono esclusi dagli strumenti ordinari



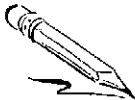
- » Dirigenti
- » Apprendisti
- » Lavoratori a domicilio
- » Lavoratori somministrati



- » Dipendenti da aziende escluse dai trattamenti:
  - artigianato
  - aziende del commercio e della logistica al di sotto dei 50 dipendenti.
  - imprese non manifatturiere trasporti, impiantistica ecc che occupano meno di 15 dipendenti.



- » Tutti coloro che hanno già superato i limiti di durata dei trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria



# Campo di applicazione e soggetti beneficiari

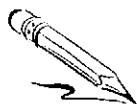
**-tutti i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato  
anche a tempo determinato-  
- purché abbiano anzianità di almeno 90 gg-**

- **Campo di applicazione**

- Imprese industriali
- Aziende artigiane
- Commercio /terziario
- Turismo /servizi
- Cooperative
- Studi professionali
- Altri datori di lavoro – non imprenditori- escluso il lavoro domestico

- **Lavoratori beneficiari**

- Operai
- Impiegati
- Quadri
- Apprendisti
- Lavoratori assunti con contratto di inserimento
- Soci di cooperative con rapporto di lavoro subordinato
- Lavoratori somministrati
- Lavoratori a domicilio monocommessa



# Cassa Integrazione Guadagni in Deroga

- **Tipologia 1**

(validate dalla provincia)

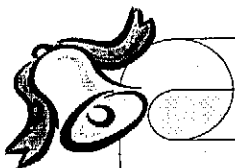
- Imprese – aziende – datori di lavoro che non hanno diritto alla CIGS.
- Imprese dell'edilizia con addetti fino a 100 dipendenti

- **Tipologia 2**

(validate dalla regione)

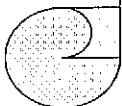
- Imprese che hanno diritto alla CIGS e che presentano domanda in deroga ai limiti di durata previsti dalla legislazione ordinaria
- Imprese dell'edilizia con addetti oltre i 100 dipendenti





**Sono comunque esclusi i soggetti che non abbiano utilizzato, fino al loro esaurimento, degli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria (...).**

**Il verificarsi, in qualsiasi momento, di condizioni per l'accesso a tali ammortizzatori sociali determina la decadenza immediata del diritto ad usufruire del trattamento di CIG in deroga e la contestuale cessazione di eventuali trattamenti precedentemente autorizzati.**



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a space for writing.





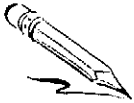
# Modalità di intervento

- **Intervento A**

Sospensioni o riduzioni dell'attività con ragionevole previsione di ripresa senza riduzione del personale

- **Intervento B**

1. Sospensioni o riduzioni programmate – anche totali dell'attività
2. cessazione
3. riorganizzazione
4. procedura concorsuale



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## Intervento A

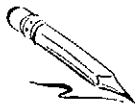
- Può essere richiesto fino ad un monte ore di 400 ore per ciascun lavoratore da esaurirsi entro 31. 12. 2011  
( 400 ore X n. lavoratori da redistribuire )
- Può essere rinnovato una sola volta previo nuovo accordo sindacale, poi si può passare all'intervento B
- Unico intervento ammissibile per tipologia 1 a meno che non si tratti di:
  - cessazione – anche parziale- dell'attività dell'impresa
  - procedura concorsuale
  - accordo di solidarietà con esclusione dei licenziamenti.
- Non c'è obbligo di attivazione delle politiche attive (PIP)





## Intervento B

- Può essere richiesto per 5 mesi , rinnovabile per altri 4 – previo nuovo accordo sindacale
    - per:
      - Cessazione, anche parziale dell'attività o procedura concorsuale
      - Accordi di solidarietà con esclusione licenziamenti
      - Per includere, durante la CIGO, lavoratori non aventi diritto
- tipologia** {  
**2** {  
- esaurimento del periodo di CIGS  
- per includere, durante la CIGS,  
lavoratori altrimenti esclusi.
- Obbligo di attivazione delle politiche attive (PIP)

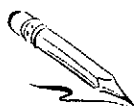


## Importo e calcolo dell'indennità

- L'importo delle integrazioni è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate tra le 0 e il limite dell'orario contrattuale fino al massimo di 40 ore.
- Fatti salvi i massimali \*:
  - € **853,84** fino a € 1.961,80
  - € **1.026,24** oltre € 1.961,80

- netto delle ritenute previdenziali (5,84%)  
- lordo dell'imposizione fiscale

*\* I massimali vengono ricalcolati ogni anno. Le cifre indicate sono per il 2011*



• **Tipologia 1**

(dipendenti da datori di lavoro che non hanno diritto alla CIGS – edilizia sotto 100 dipendenti)

- Se prevedono di riprendere l'attività senza riduzione di personale

• **intervento A**

400 ore + 400 per ciascun lavoratore redistribuiti fino all'esaurimento entro il 31. 12. 2011

• se, invece:

- hanno esaurito l'intervento A ( 400 + 400 ore)
- cessazione (anche parziale)
- procedura concorsuale
- accordo di solidarietà
- in caso di CIGO: necessità di includere lavoratori che non possono accedere alla CIGO

• **Intervento B**

5 mesi + e mesi fino al 31.12. 2011

• **Tipologia 2**

(dipendenti da datori di lavoro che hanno diritto alla CIGS edilizia sopra i 100 dipendenti)

- Se:
  - hanno esaurito il periodo di CIGS
  - in caso di CIGS: necessità di includere lavoratori che non accedono alla CIGS





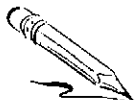
## Documentazione allegata alla richiesta

- e, in parte, contenuta negli accordi aziendali -

- Utilizzo di precedenti ammortizzatori sociali
- Le cause della sospensione, periodo di riferimento e modalità (totale, parziale, rotazione ecc.)
- La previsione di eventuali percorsi di politiche attive (**obbligatorie nell'intervento B**)
- Indicazione (**obbligatoria nell'intervento B**) di eventuali esuberi e la gestione degli stessi

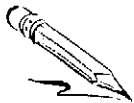
*Inoltre, se cessazione / procedura concorsuale:*

- il piano di gestione degli esuberi con previsione di politiche attive finalizzate alla ricollocazione



- IL datore di lavoro, all'atto della 2<sup>a</sup> richiesta ( dopo le prime 400 ore se intervento **A** o dopo i primi 5 mesi se intervento **B**) dovrà fornire un report comprensivo di:

- Quantificazione del ricorso effettivo
- Previsioni contenute nella richiesta d'accesso
- Andamento delle politiche attive, ove previste (obbligatorie nell'intervento **B**)
- Piano di gestione degli esuberanti se previsti (solo per intervento **B**)



A series of horizontal dotted lines for writing, starting from the pencil icon and extending across the width of the page.



# Mobilità in deroga

- *se in possesso si anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di effettivo lavoro-*
- **Lavoratori subordinati (...)** cessati o dimessi per giusta causa che siano esclusi dal trattamento di mobilità o disoccupazione
- **Lavoratori subordinati (...)**
  - A partire dal 1 settembre 2010
  - Immediatamente dopo aver fruito della CIG in deroga
  - Abbiamo fruito di un trattamento per la durata massima di 8 mesi
  - Hanno diritto a ulteriori 4 mesi di mobilità in deroga a condizione che la richiesta pervenga da non oltre 30 giorni dalla cessazione del trattamento di disoccupazione



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Corrispondenza tra ammortizzatori sociali e politiche attive

- Tutti i beneficiari degli ammortizzatori in deroga (come per tutti gli altri) devono sottoscrivere la **DID**.
- Nel caso di intervento **A** l'obbligo di attivazione (**PIP**) solo se lo prevedono gli accordi aziendali e sono a carico di risorse private e/o paritetiche sociali.
- Nel caso di intervento **B**, obbligo di attivazione (**PIP**), se
  - crisi, finalizzate alla formazione;
  - se cessazione / procedura concorsuale, obbligo di percorsi finalizzati alla ricollocazione

In caso di intervento **B** le risorse sono pubbliche e/o private, e/o paritetiche sociali




A series of horizontal dotted lines for writing, starting from the pencil icon and extending across the width of the page.

# Infine .....

- Rimangono da definire le modalità operative per:
  - individuare i nuovi modelli standard
  - realizzare un nuovo accordo per le politiche attive, coerente con la presente intesa
  - individuare le modalità per il pagamento della CIG in deroga a congruaggio in relazione all'introduzione del nuovo sistema di gestione delle comunicazioni con l'INPS (uniemens anziché SR41)



 POSSIBILITÀ DI CHIEDERE ALL'INPS  
L'ANTICIPAZIONE DELLA CIG D (CHIEDERE  
APPOSITAMENTE NELLA ACCORDO SIMACAVE).