



Direzione centrale lavoro, università e ricerca

Intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori in deroga nel 2010

Il giorno 11 dicembre 2009, presso la sede della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia di Corso Cavour, 1, Trieste, si sono incontrati:

- per la Regione Friuli Venezia Giulia l'Assessore regionale al Lavoro, Università e Ricerca Alessia Rosolen;
- per la CGIL regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISL
- per l'Unione sindacale regionale UIL
- per l'U.G.L. Unione regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISAL
- per la Confsal Friuli Venezia Giulia
- per la C.U.B. - RdB
- per l'Unione regionale Federmanager CIDA
- per la Federazione regionale piccole e medie industrie del Friuli Venezia Giulia
- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia
- per Confartigianato federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia Giulia
- per la CNA – Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale economica slovena ;
- per l'Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia
- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia
- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia
- per l'Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia
- per la Federazione regionale Coldiretti
- per la Confederazione italiana Agricoltori
- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia
- per la KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori
- per la Confederazione delle Professioni
- per la COLAP Professioni
- per Confedertecnica
- Consigliere regionale di parità Mariagrazia Vendrame

- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia
- per la Consulta regionale dei disabili

al fine di stipulare l'intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori sociali in deroga nel 2010.

Sono altresì presenti

l'INPS regionale del Friuli Venezia Giulia nelle persone del dott. Rocco Lauria, del dott. Michelino De Carlo e della sig.ra Giovanna Puzzi.

l'EBIART

l'EBITER

Il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia

Premesso che:

- a) le parti condividono l'opportunità di estendere anche al 2010 i criteri e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga adottati nel 2009, ed in particolare:
 - per quanto attiene la durata dei trattamenti, in attesa di conoscere l'ammontare dell'assegnazione di risorse in favore della Regione disposta in base alla legge finanziaria statale 2010, confermare la durata massima di 6 mesi per i trattamenti di mobilità in deroga e di 1.038 ore totali per ciascun lavoratore (699 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali) per i trattamenti di CIG in deroga;
 - per quanto attiene il trattamento di mobilità in deroga:
 - garantire, nel rispetto della normativa nazionale che individua i criteri di accesso agli ammortizzatori in deroga, un sostegno al maggior numero possibile di soggetti che a decorrere dall'1.1.2010 siano stati licenziati per ragioni oggettive o si siano dimessi per giusta causa senza poter beneficiare, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, di ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa nazionale;
 - confermare il regime più favorevole per gli spedizionieri doganali nonché per dipendenti delle imprese di autotrasporto in conto terzi;
 - per quanto attiene alla cassa integrazione in deroga:
 - consentirne l'utilizzo a favore dei datori di lavoro esclusi in tutto o in parte, in base alla vigente normativa nazionale, dall'accesso agli strumenti a regime di integrazione salariale e che debbano ricorrere a sospensioni dell'attività lavorativa o riduzioni dell'orario di lavoro a seguito di una specifica situazione di crisi che trovi la propria origine nell'attuale, complessa, congiuntura economica;
 - consentirne l'utilizzo a favore dei datori di lavoro di cui sopra nei limiti di una programmazione delle sospensioni e delle riduzioni di orario che sia coerente

con la specifica situazione di crisi originata dall'attuale complessa congiuntura economica e che consenta all'Amministrazione regionale di attivare a favore dei lavoratori beneficiari dei trattamenti in deroga percorsi di politica attiva del lavoro, secondo un principio stabilmente riconosciuto nell'ordinamento per cui deve sussistere un nesso causale tra le modalità di sospensione dei lavoratori e la causale che giustifica l'intervento;

- consentire l'utilizzo a favore dei datori di lavoro di cui sopra previo esaurimento da parte dei medesimi di tutti gli strumenti, disponibili nel caso concreto, previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa;

- consentire in via eccezionale l'utilizzo della cassa integrazione straordinaria in deroga a quelle imprese che, pur essendo destinatarie di tutti gli strumenti a regime di integrazione salariale, non possano ricorrervi nel caso specifico, a condizione che l'utilizzo della cassa integrazione straordinaria in deroga sia accompagnato dall'impegno alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Le parti condividono la necessità, una volta conosciuta l'entità dell'assegnazione di fondi disposta in favore della Regione in base alla legge finanziaria statale 2010, di quantificare le risorse da destinare in particolare a tale ultima ipotesi di intervento;

- b) con nota di data 1 dicembre 2009 il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali ha precisato che, considerato che la direttiva CIPE del 6 marzo 2009 stanziava risorse per gli ammortizzatori in deroga per il biennio 2009 – 2010, la Regione può stipulare l'accordo relativo alla concessione degli ammortizzatori in deroga nel 2010, la cui efficacia sarà condizionata all'emanazione della normativa in materia per l'anno 2010.

Tutto quanto sopra premesso, le parti concordano quanto segue:

TRATTAMENTO DI MOBILITÀ IN DEROGA

1. Possono beneficiare del trattamento di mobilità in deroga i lavoratori che, nel periodo dall'1.1.2010 al 31.12.2010, abbiano subito un licenziamento collettivo, plurimo ovvero individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, ovvero si siano dimessi per giusta causa, a condizione che:
 - a) siano esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità, dell'indennità di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione;
 - b) abbiano presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento ovvero presso il posto di lavoro dal quale si sono dimessi un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni. Ai fini del calcolo di tale requisito 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 dall'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.

2. Il trattamento di cui al punto 1 può essere concesso con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, ivi compresi:
 - a) lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato;
 - b) apprendisti, anche nell'ipotesi di recesso del datore di lavoro successivo al superamento del periodo di apprendistato, purché il recesso sia connesso ad un giustificato motivo oggettivo ai sensi del punto 1;
 - c) lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione, in caso di cessazione del rapporto del lavoratore con l'agenzia somministratrice di lavoro nelle ipotesi di cui al punto 1;
 - d) soci lavoratori di cooperative, escluse dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa nazionale, che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato.
3. Il trattamento di cui al punto 1 viene concesso per un periodo non superiore a sei mesi.
4. A pena di decadenza la domanda per il trattamento di cui al punto 1 deve essere presentata all'INPS provinciale, anche per il tramite dei Patronati entro sessantotto giorni dal licenziamento o dalle dimissioni per giusta causa.
5. I datori di lavoro, all'atto del licenziamento o delle dimissioni per giusta causa, provvedono ad informare i potenziali beneficiari della possibilità di richiedere il trattamento di cui al punto 1.
6. L'Amministrazione regionale è autorizzata a prestare il proprio assenso a procedure promosse dal Ministero del lavoro e relative alla concessione o alla proroga del trattamento di mobilità in deroga a favore di lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano unità locali site in diverse Regioni, fra le quali il Friuli Venezia Giulia, nel rispetto del principio di parità di trattamento dei lavoratori coinvolti nella medesima procedura relativamente al periodo di fruizione dell'ammortizzatore, fino ad un massimo di 12 mesi.
7. I lavoratori apprendisti aventi i requisiti di cui all'articolo 19, comma 1, lettera c), del decreto legge 185/2008 possono beneficiare dei trattamenti di mobilità in deroga subordinatamente all'esaurimento del periodo di tutela di cui alla disposizione di legge medesima, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento degli enti bilaterali, il predetto periodo di tutela si considera esaurito e i lavoratori possono accedere direttamente al trattamento in deroga.
8. Sono previste, per il periodo dall'1.1.2010 fino al 31.12.2010, proroghe e nuove concessioni del trattamento di mobilità in deroga nel settore degli spedizionieri doganali iscritti nell'elenco autorizzato degli spedizionieri delle Province di Trieste,

Gorizia, Udine e Pordenone della CCIAA e doganalisti iscritti all'albo doganalisti, nonché per dipendenti delle imprese di autotrasporto in conto terzi (individuate dal codice ATECO 60.24) prive di ammortizzatori sociali previsti dalle vigenti norme ovvero da accordi in materia, a condizione che dette imprese siano iscritte agli albi degli autotrasportatori tenuti presso le sedi provinciali della Motorizzazione civile. La mobilità in deroga viene erogata per i seguenti periodi:

- a) in relazione alle nuove concessioni, per dodici mesi;
- b) in relazione alle proroghe:
 1. per dodici mesi, qualora i lavoratori, indipendentemente dal periodo di mobilità in deroga già percepito, alla data dell'1.1.2010 siano di età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;
 2. per dodici mesi, qualora i lavoratori, indipendentemente dalla loro età anagrafica, alla data dell'1.1.2010 risultino avere percepito la mobilità in deroga per un periodo non superiore a diciotto mesi;
 3. per dodici mesi a favore delle lavoratrici, indipendentemente dalla loro età anagrafica e dal periodo di trattamento di mobilità in deroga già percepito;
 4. per otto mesi in tutti gli altri casi.

Con riferimento alle nuove concessioni, la domanda di trattamento di mobilità in deroga di cui al presente punto deve essere presentata, a pena di decadenza, all'INPS provinciale, anche per il tramite dei Patronati, entro sessantotto giorni dal licenziamento.

9. In relazione ai lavoratori del settore di cui al punto 8 che nel corso del ^{2008 e del} 2009 sono decaduti dal trattamento di mobilità in deroga e che, pertanto, sono esclusi dalla proroga del trattamento medesimo in forza della presente intesa, l'Amministrazione regionale si impegna ad attivarsi per il loro inserimento in iniziative mirate alla ricollocazione e al sostegno al reddito nell'ambito del Progetto Welfare to Work.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

10. Sono previste concessioni del trattamento di integrazione salariale in deroga a seguito di sospensione a zero ore ovvero di riduzione dell'orario di lavoro verticale od orizzontale per i dipendenti di datori di lavoro che, in base alla vigente normativa nazionale, non siano destinatari di trattamenti di integrazione salariale, ovvero che siano destinatari della sola integrazione salariale ordinaria o della sola integrazione salariale straordinaria. Possono beneficiare del trattamento di cui al presente punto tutti i lavoratori subordinati, i quali abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso il datore di lavoro di almeno novanta giorni alla data di richiesta del trattamento, compresi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori somministrati e i soci lavoratori che abbiano instaurato con le cooperative un rapporto di lavoro subordinato, per periodi anche non continuativi di sospensione o di riduzione di orario verticale od orizzontale della durata complessivamente non superiore a 12 mesi che abbiano avuto inizio dall'1.1.2010

al 31.12.2010 e per un massimo di 1.038 ore totali per ciascun lavoratore, ovvero per una massimo di 699 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali.

11. I datori di lavoro, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento di cui al punto 10, stipuleranno previamente gli accordi sindacali, che dovranno evidenziare tra l'altro:
 - a. l'impossibilità per il datore di lavoro di accedere alla CIGS, alla CIGO o ad entrambe in base alla vigente normativa;
 - b. l'avvenuto utilizzo da parte del datore di lavoro richiedente di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa ovvero la non riconducibilità della situazione di crisi nelle causali degli eventuali strumenti disponibili;
 - c. che i lavoratori i quali vengono collocati in CIG non beneficino, per il periodo di sospensione, di altre prestazioni previdenziali e assistenziali connesse alla sospensione dell'attività lavorativa;
 - d. la causale della richiesta di CIG in deroga, che deve consistere in una situazione di crisi, non implicante cessazione di attività, la quale tragga origine dall'attuale, complessa, congiuntura economica;
 - e. le motivazioni specifiche dell'intervento di CIG in deroga richiesto, anche con riferimento alle prospettive di rientro del personale coinvolto al termine dell'intervento medesimo, con l'indicazione degli elementi tali da evidenziare la coerenza fra la causale della richiesta, il periodo di trattamento richiesto e la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni di orario;
 - f. il periodo e il numero dei lavoratori per i quali è richiesto il trattamento di CIG in deroga, con la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni dell'orario di lavoro, verticali od orizzontali;
 - g. l'indicazione, nell'ambito dell'offerta formativa esistente, delle aree tematiche funzionali al rafforzamento delle competenze dei lavoratori interessati dalle sospensioni e dalle riduzioni di orario;
 - h. l'indicazione di eventuali esuberi, accompagnata da un piano di gestione dei medesimi.
12. Gli accordi sindacali di cui al punto 11, sono stipulati presso gli enti bilaterali, per i settori in cui questi sono operativi, ovvero, nel caso contrario, con le Organizzazioni sindacali provinciali. Nei medesimi deve essere dato atto dell'avvenuta sottoscrizione, da parte di ciascuno dei lavoratori per i quali è richiesta la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, della dichiarazione di immediata disponibilità ad un percorso di politica attiva del lavoro sottoscritta sulla base di un *fac simile* predisposto dall'Amministrazione regionale. Gli originali delle dichiarazioni di disponibilità sono conservati dal datore di lavoro.
13. La domanda per il trattamento di cui al punto 10 a cui deve essere allegato l'accordo sindacale di cui al punto 11, è presentata, entro 15 giorni dall'inizio delle

- sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, dal datore di lavoro richiedente al Servizio lavoro della Direzione centrale lavoro, università e ricerca, che autorizza l'intervento richiesto sulla base della documentazione prodotta ovvero di ulteriori integrazioni documentali richieste dal Servizio medesimo. L'Amministrazione regionale, sentito l'INPS regionale, provvederà a definire e rendere disponibile il *fac simile* della domanda, con indicazione analitica della documentazione da allegare alla medesima. Nello stesso termine, il datore di lavoro provvede a presentare all'INPS provinciale il modello SR 100 con allegato l'accordo sindacale di cui al punto 11.
14. Nelle ipotesi di mancato rispetto del termine di presentazione della domanda di cui al punto 13, il Servizio lavoro della Regione provvede ad autorizzare integralmente l'intervento in deroga esclusivamente a copertura dei periodi di sospensione per i quali risultino essere stati richiesti i trattamenti di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 185/2008 e l'INPS abbia rigettato le relative istanze. Negli altri casi, l'intervento in deroga non potrà essere autorizzato per periodi anteriori di 15 giorni rispetto alla data di presentazione della domanda.
 15. Ai fini dell'autorizzazione del trattamento di cui al punto 10 ciascuna impresa può sottoscrivere un numero massimo di otto accordi, fermo restando il monte ore totale massimo utilizzabile per ciascun lavoratore. Con riferimento al singolo lavoratore, la sospensione o la riduzione oraria disposta in base a ciascun accordo deve avere una durata complessiva minima di otto ore (quattro ore in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali) delle quali, qualora risultino interessate più giornate lavorative, almeno ^{quattro} ~~due~~ ore non frazionabili per ciascuna giornata lavorativa *(almeno due ore non frazionabili in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali)*.
 16. I datori di lavoro comunicano al Servizio lavoro della Regione, entro il quindicesimo giorno del mese successivo, l'ammontare delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate in ciascun mese con riferimento a ciascun lavoratore ricompreso nell'accordo sindacale. Fermo restando il limite massimo di ore utilizzabile di cui al punto 10, qualora si intenda utilizzare nel periodo autorizzato, anche con riferimento ad un singolo lavoratore, un numero di ore di CIG in deroga superiore a quello risultante dalla programmazione allegata all'accordo sindacale, deve essere trasmesso al Servizio lavoro della Regione un accordo sindacale integrativo entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello in cui è iniziato il maggiore utilizzo di ore di CIG in deroga. L'accordo integrativo non viene computato ai fini del limite massimo di cui al punto 15.
 17. Il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere immediatamente autorizzato, nei limiti di cui ai punti da 10 a 15, a favore di imprese che abbiano iniziato il procedimento di autorizzazione del trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria o straordinaria, limitatamente agli apprendisti i quali non possano beneficiare del trattamento di cui all'articolo 19, comma 1, lettera c), del decreto legge 185/2008, convertito con la legge 2/2009, o l'abbiano esaurito, ai lavoratori a domicilio e ai lavoratori somministrati. L'utilizzo della cassa

- integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti, per i lavoratori a domicilio e somministrati deve essere coerente con i periodi di ricorso alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria richiesti dall'impresa medesima per gli altri lavoratori.
18. Le imprese artigiane iscritte all'EBIART stipulano gli accordi di cui al punto 11 presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
 19. Le imprese operanti nel settore del commercio, turismo e servizi, prive degli ammortizzatori sociali previsti dalla vigente normativa iscritte all'EBITER stipulano gli accordi di cui al punto 11 presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
 20. Sono possibili in via eccezionale concessioni, per un periodo non superiore a quattro mesi, del trattamento di integrazione salariale straordinaria in deroga per i lavoratori sospesi entro il 31.12.2010 da imprese che, pur essendo destinatarie di trattamenti sia di integrazione salariale ordinaria che di integrazione salariale straordinaria, non possano, in relazione alla singola causale dell'intervento di CIGS, ricorrere a quest'ultima, nelle seguenti ipotesi:
 - 1) nell'ipotesi di CIGS per crisi aziendale, qualora l'impresa non possa richiedere il trattamento al Ministero del lavoro per il mancato decorso del periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione (articolo 1, comma 5, della legge 223/1991) ovvero per il superamento del limite di durata complessiva di 36 mesi di CIGS nell'arco del quinquennio (articolo 1, comma 9, della legge 223/1991);
 - 2) nell'ipotesi di CIGS per ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione, qualora l'impresa non possa richiedere il trattamento al Ministero del lavoro per il superamento del limite di durata complessiva di 36 mesi di CIGS nell'arco del quinquennio (articolo 1, comma 9, della legge 223/1991).In sede di esame congiunto presso il Servizio lavoro della Direzione centrale lavoro, università e ricerca sono esaminati:
 - a. la sussistenza dei requisiti rispettivamente previsti dai decreti ministeriali 18 dicembre 2002 n. 31826 e 20 agosto 2002 n. 31444;
 - b. la sussistenza di condizioni eccezionali che giustificano l'intervento di CIGS in deroga richiesto, con riguardo alle prospettive di mantenimento dell'attività aziendale e di salvaguardia dei livelli occupazionali, che verrebbero pregiudicate dal mancato ricorso all'intervento di CIGS in deroga;
 - c. il programma di interventi che l'impresa intende realizzare durante il periodo di intervento in deroga, comprendente l'impegno alla salvaguardia dei livelli occupazionali.
 21. Nell'ipotesi di cui al punto 20, la domanda di concessione del trattamento è presentata, entro 15 giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, al Servizio lavoro della Direzione centrale lavoro, università e ricerca, che provvede all'espletamento dell'esame congiunto della domanda e autorizza l'intervento richiesto sentiti l'Agenzia regionale del lavoro e il Tavolo regionale di

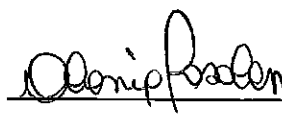
concertazione. L'Amministrazione regionale, sentito l'INPS regionale, provvederà a definire e rendere disponibile il *fac simile* della domanda, con indicazione analitica della documentazione da allegare alla medesima. Nello stesso termine, il datore di lavoro provvede a presentare all'INPS provinciale il modello SR 100. Nell'ipotesi di mancato rispetto del termine di presentazione della domanda trova applicazione quanto previsto dal secondo periodo del punto 14.

22. L'Amministrazione regionale è autorizzata a prestare il proprio assenso a procedure promosse dal Ministero del lavoro e relative alla concessione o alla proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga a favore di lavoratori dipendenti da imprese che abbiano unità locali site in diverse Regioni, fra le quali il Friuli Venezia Giulia, nel rispetto del principio di parità di trattamento dei lavoratori coinvolti nella medesima procedura relativamente al periodo di fruizione dell'ammortizzatore, fino ad un massimo di 12 mesi.
23. La cassa integrazione in deroga può essere autorizzata dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa. Per le imprese che non rientrano nell'ambito della vigente legislazione in materia di ammortizzatori a regime, l'accesso alla cassa integrazione guadagni in deroga può essere autorizzato direttamente, ove spettante. In particolare, con riferimento ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 185/2008, convertito con la legge 2/2009 e modificato dalla legge 33/2009, l'eventuale ricorso all'utilizzo del trattamento di cassa integrazione in deroga è in ogni caso subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela di cui alla norma medesima, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali, i predetti periodi di tutela si considerano esauriti e i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente, e ferma restando la possibilità di autorizzare immediatamente la concessione del trattamento in deroga per riduzione di orario orizzontale.
24. Le domande di autorizzazione della cassa integrazione in deroga in base alla presente intesa possono essere presentate al Servizio lavoro della Regione e all'INPS provinciale a decorrere dall'1.1.2010.
25. L'efficacia della presente intesa è subordinata all'emanazione della normativa nazionale in materia di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga nel 2010. Tutto quanto contenuto nella presente intesa è altresì subordinato alla conferma della stessa in sede di accordo governativo con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.
26. Tutti i trattamenti di cui al presente accordo sono concessi ed erogati fino a capienza delle risorse disponibili di cui al decreto interministeriale 46449/2009.
27. Tutti i beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga in forza del presente accordo devono rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di politica attiva del lavoro. Per quanto attiene alla cassa integrazione guadagni in deroga, trova applicazione quanto previsto dal punto 12; nell'ipotesi

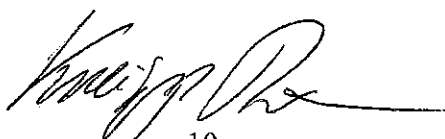
- di cui al punto 20 nella domanda di autorizzazione del trattamento in deroga deve essere dato atto dell'avvenuta sottoscrizione, da parte di ciascuno dei lavoratori per i quali è richiesta la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, della dichiarazione di immediata disponibilità ad un percorso di politica attiva del lavoro sottoscritta sulla base di un *fac simile* predisposto dall'Amministrazione regionale. Gli originali delle dichiarazioni di disponibilità sono conservati dal datore di lavoro. Per quanto attiene al trattamento di mobilità in deroga, i potenziali beneficiari rilasciano la dichiarazione di immediata disponibilità al Centro per l'Impiego competente anteriormente alla presentazione della domanda di trattamento.
28. Entro il terzo giorno lavorativo dall'inizio della propria sospensione ciascun lavoratore per il quale sia stato previsto l'utilizzo della CIG in deroga deve recarsi, al fine dell'avvio del percorso di politica attiva del lavoro la cui frequenza costituisce condizione per l'erogazione del sostegno al reddito, presso uno degli enti di formazione accreditati attuatori dell'offerta di politica attiva per beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga.
29. E' autorizzata la concessione del trattamento di CIG in deroga per periodi iniziati dall'1.1.2010 al 31.12.2010 a favore di lavoratori di imprese che svolgono operazioni e servizi portuali nel Porto di Trieste e del personale imbarcato di imprese del settore della piccola pesca di cui alla legge 250/1958. Gli interventi sono autorizzati nel rispetto delle condizioni previste, rispettivamente, dagli accordi di data 2 luglio 2009 e 30 luglio 2009. Per tutto quanto non previsto dai citati accordi speciali trova applicazione la presente intesa.
30. Le modalità di presentazione delle domande di CIG in deroga di cui alla presente intesa saranno sostituite con le modalità di presentazione delle medesime on line sul sistema Adeline, già attive in via sperimentale e utilizzabili facoltativamente in alternativa alla presentazione cartacea. L'utilizzo delle modalità di presentazione on line diverrà obbligatorio ed esclusivo a decorrere dal quindicesimo giorno dalla data di inserimento dell'apposito avviso sul sito istituzionale www.regione.fvg.it.
31. Sulla base dei dati trasmessi dall'INPS regionale e dai competenti uffici regionali, l'Agenzia regionale del lavoro provvede al monitoraggio dell'attuazione del presente accordo predisponendo apposite relazioni periodiche.
32. Il Servizio lavoro della Regione provvederà a notificare il presente accordo al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Letto, confermato e sottoscritto.

- L'Assessore regionale al lavoro, università e ricerca



- per la CGIL regionale



-
- per l'Unione sindacale regionale C.I.S.L.

Alberto Dauter

- per l'Unione sindacale regionale Uil

Matteo Corinchi

- per l'U.G.L. Unione regionale

Matteo Corinchi

- per l'Unione sindacale regionale CISAL

Tullio De Bonis

- per la C.U.B. – RdB
-

- per l'Unione regionale Federmanager CIDA

Giuseppe Brenna

- per la Federazione regionale piccole e medie industrie del Friuli Venezia Giulia

Edoardo

- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia

Antonio

- per Confartigianato federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia

Luigi

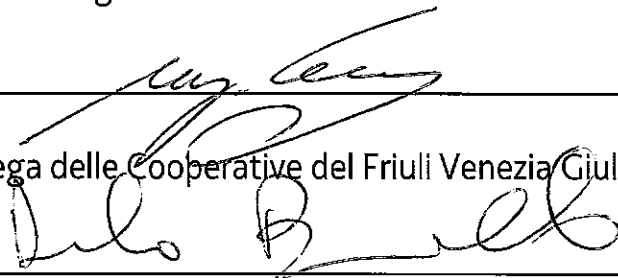
- per la CNA – Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia

-
- per l'Unione regionale economica slovena

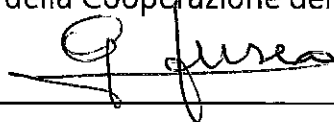


-
- per l'Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia

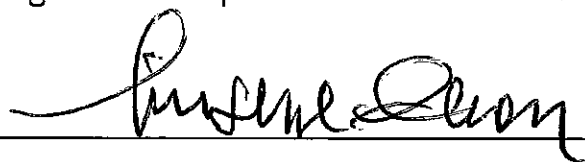
-
- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia



-
- per l'Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia



-
- per l'Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia



-
- per la Federazione regionale Coldiretti

-
- per la Confederazione italiana Agricoltori

-
- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia



-
- KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori
-

- Consigliere regionale di parità

Antonio Giulio Lucchini

- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia
-

- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia
-

- per la Confederazione delle Professioni
-

- per la Confedertecnica
-

- per la COLAP Professioni
-

- per la Consulta regionale dei disabili
-

- per la Confsal Friuli Venezia Giulia

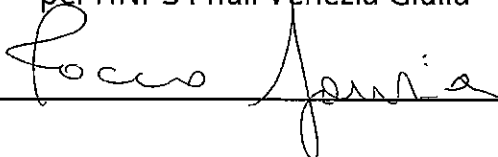
Maestri

- per l'EBIART Friuli Venezia Giulia

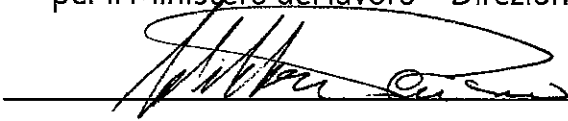
U. Casar

- per l'EBITER Friuli Venezia Giulia
-

- per l'INPS Friuli Venezia Giulia

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lucio Janna", written over a horizontal line.

- per il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Janna", written over a horizontal line.