



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

ACCORDO

per l'approvazione delle

“Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2010”

In data 28 dicembre 2009 presso la sede della Regione Veneto, Fondamenta Santa Lucia, Venezia,

si sono incontrati

- l'Assessore alle Politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione On. Elena Donazzan, assistita dal dott. Pierangelo Turri, Dirigente della Direzione Lavoro, dal dott. Sergio Rosato, Direttore di Veneto Lavoro, dal dott. Franco Chiaramonte di Italia Lavoro, dal dott. Alessandro Agostinetti della Direzione Lavoro.
- Il dott. Antonio Pone in rappresentanza dell'INPS sede regionale del Veneto
- i rappresentanti delle associazioni imprenditoriali (*Indicare i presenti*):

Confindustria Veneto	Giampaolo Pedron
Confapi Veneto	Ciro Galeone
Confartigianato Veneto	Ferruccio Righetto
	Oscar Rigoni
Casartigiani	Umberto D'Aliberti
CNA Veneto	Oreste Parisato
Coldiretti Veneto	Giovanni Baù
CIA Veneto	
Confagricoltura Veneto	
Confcommercio Veneto	Michele Schiavinato
Confesercenti Veneto	Marco Palazzo
FederClaii Veneto	Ruggero Gò
Confcooperative Veneto	Giuseppe Dal Zovo
Legacooperative Veneto	Nicola Comunello
Unci Coldiretti	Giovanni Baù
Consilp Confprofessioni Veneto	Margherita Gonella

- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials, including names like Righetto, D'Aliberti, Parisato, Schiavinato, Palazzo, Gò, Dal Zovo, Comunello, Baù, Gonella]

CGIL Veneto	Patrizio Tonon <i>Patrizio Tonon</i>
-----	Fabrizio Maritan
CISL Veneto	Giulio Fortuni
-----	Giancarlo Pegoraro <i>Giancarlo Pegoraro</i>
UIL Veneto	Giannino Rizzo <i>Giannino Rizzo</i>
-----	Grazia Chisin <i>Grazia Chisin</i>
CISAL Veneto	Bona Mayer <i>Bona Mayer</i>
-----	Enea Passino <i>Enea Passino</i>
UGL Veneto	Calogero Carità <i>Calogero Carità</i>

Confasal Veneto	

Rilevato, in via preliminare, che il presente accordo è finalizzato a dare continuità per l'anno 2010 agli ammortizzatori in deroga in Regione Veneto

le parti presenti

- Visto l'art. 2, comma 36 della legge 203/2008 (legge finanziaria 2009) che prevede lo stanziamento di risorse per l'anno 2009;
- Visto il D.L. 185/2008, convertito con modifiche nella L. 2/2009, e successive modifiche e integrazioni che prevede il rinnovato quadro normativo in tema di ammortizzatori in deroga per il biennio 2009-2010;
- Visto l'art. 7 ter della legge 33/2009;
- Visto l'accordo quadro sulle misure anticrisi anno 2009, sottoscritto dalle parti sociali presso la Regione del Veneto in data 5 febbraio 2009;
- Visto l'accordo Stato Regioni del 12 febbraio 2009;
- Richiamati gli accordi Governo Regione Veneto del 16 aprile 2009, del 23 settembre 2009 e del 19 novembre 2009 che hanno assegnato risorse per la CIG in deroga anno 2009;
- Richiamato l'accordo Regione Parti Sociali del 30 marzo 2009 in tema di CIG in deroga 2009 e le relative Linee guida sulle procedure del 19 maggio 2009;
- Richiamato l'accordo Regione Parti Sociali del 22 giugno 2009 in tema di ammortizzatori in deroga anno 2009;
- Richiamato l'accordo Regione Parti Sociali del 4 dicembre 2009 in tema di mobilità in deroga anno 2009.

Premesso che

- L'Accordo Quadro sulle misure anticrisi 5 febbraio del 2009, sottoscritto dalla Regione, dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, ha previsto il ricorso alla CIG e alla mobilità in deroga.
- E' necessario dare continuità agli ammortizzatori in deroga anche per l'anno 2010 in linea con quanto previsto dal predetto accordo.
- Regione e parti sociali hanno predisposto l'allegato documento "Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2010" che regola tale continuità.

Handwritten signatures and initials on the left margin:
Patrizio
Patrizio
Patrizio

Handwritten signatures and initials on the right margin:
MP
M
M7
Patrizio
Patrizio
Patrizio

Handwritten signatures at the bottom of the page:
Patrizio
Patrizio
Patrizio
Patrizio
Patrizio
Patrizio
Patrizio

convengono quanto segue

1. Premesse

1. le premesse formano parte essenziale del presente accordo e qui si intendono integralmente trascritte;

2. Approvazione

1. E' approvato l'allegato documento "Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2010" che costituisce parte integrante ed essenziale del presente accordo.

3. Finanziamento della CIG in deroga anno 2010 - norma transitoria

1. La CIG in deroga anno 2010 trova finanziamento sulle economie 2009 e sugli appositi stanziamenti che Governo e Regione del Veneto metteranno a disposizione a fronte del fabbisogno che sarà accertato previa intesa con le parti sociali.

2. La destinazione delle economie derivanti dall'esercizio 2009 alle CIG in deroga 2010 viene effettuata in conformità a quanto già concordato tra le parti sociali per il 2009, fatto salvo che l'accertamento delle nuove risorse per il 2010 e il loro riparto è demandato a nuovi e appositi accordi tra le parti stesse.

4. Verifiche

1. Entro il 31 gennaio 2010 si darà luogo ad una prima verifica per la definizione delle Linee guida in tema di mobilità in deroga, così come previsto dal documento sopra approvato.

2. Entro il 31 marzo 2010 si darà luogo ad un incontro di verifica per valutare eventuali modifiche della disciplina vigente nonché per la valutazione dell'andamento delle politiche attive.

AP
W
mi

Forconi Fielis
le Organizzazioni Sindacali
Pizzoni
Mayer
Cesari
Baccatobruno
INPS regionale
Gruota

Veneto Lavoro

le Associazioni Datoriali
Galeone
Michele Tognarini
Michele Celli
Giovanni Pizzoli
Suffanti
Italia Lavoro
Noni

L'Assessore alle politiche del lavoro
On. Elena Donazzan

AS

AS

AS



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA ANNO 2010

La disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga ha la funzione di estendere l'utilizzo degli strumenti esistenti (cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità e indennità di disoccupazione), ai datori di lavoro ed ai lavoratori loro dipendenti che, in base alla normativa ordinaria vigente (Leggi n. 164 del 20 maggio 1975 e n. 223 del 23 luglio 1991) ne sarebbero esclusi.

Il quadro normativo di riferimento è costituito, oltre che dalle leggi sopra richiamate, dall'articolo 19, commi 8 - 9bis - 10, della legge 28 gennaio 2009, n. 2, dall'art. 7-ter, commi da 1 a 11, della legge n. 33/2009 nonché dall'accordo quadro sulle misure anticrisi anno 2009 del 5 febbraio 2009 e dagli accordi quadro per l'erogazione della cig in deroga del 30 marzo 2009 e del 22 giugno 2009 sottoscritti tra la Regione Veneto, le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

In attuazione di quanto previsto ai punti 13 e 14 del citato accordo del 22 giugno 2009, si integrano, ridefinendole le linee guida e le procedure per l'accesso alla CIG in deroga a valere dal 1° gennaio 2010.

Per quanto riguarda la mobilità in deroga anno 2009 trova applicazione l'accordo firmato in data 4 dicembre 2009.

Per quanto riguarda la mobilità in deroga anno 2010, le parti si incontreranno entro il 31 gennaio 2010 per definire le nuove linee guida.

DISPOSIZIONI APPLICATIVE RELATIVE ALLA CIG IN DEROGA

Alla luce della disciplina di legge, delle norme contrattuali e delle disposizioni amministrative vigenti, il ricorso alla CIG in deroga nella Regione Veneto per l'anno 2010 è così regolato.

1. Campo di applicazione

1.1 Datori di lavori destinatari del trattamento

1. L'intervento d'integrazione salariale in deroga è destinato alle seguenti categorie di datori di lavoro, con riferimento alle unità produttive ubicate nel Veneto:

- Imprese industriali, qualora non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti ordinari
- Aziende artigiane (L. 443/85), ivi comprese quelle rientranti nel campo di applicazione dell'art. 12, comma 1 della L. 223/1991
- Imprese del terziario
- Imprese cooperative (comprese quelle di trasporto e facchinaggio), compresi i soci con rapporto di lavoro subordinato;
- Studi professionali

1.2 Datori di lavoro esclusi dal trattamento

1. Restano escluse dall'intervento le seguenti categorie di datori di lavoro:

- Aziende agricole

Pizzo

of

Handwritten initials and signatures at the bottom left.

Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page.

Handwritten initials on the right margin.

Handwritten number '117' on the right margin.

Handwritten number '12' on the right margin.

- b) Imprese del credito e dei servizi tributari, ad esclusione dei lavoratori delle imprese mandatarie o appaltatrici qualora non si applichino le tutele previste per i lavoratori delle imprese mandati o appaltanti o di altre aziende del settore, comunque prive di tutele;
- c) Imprese dello spettacolo
- d) Datori di lavoro domestico
- e) Imprese armatoriali
- f) Compagnie e gruppi portuali, con esclusione di quei datori di lavoro sprovvisti delle apposite tutele del settore

1.3 Lavoratori beneficiari

1. Possono beneficiare dell'integrazione salariale i lavoratori subordinati dei datori di lavoro ammessi al trattamento, con le seguenti qualifiche:

- a) operai
 - b) impiegati
 - c) quadri
 - d) apprendisti
 - e) lavoratori assunti con contratto di inserimento
 - f) soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato
 - g) lavoratori somministrati
 - h) lavoratori a domicilio monocommessa, qualora la committente sia interessata a CIGO o CIGS per crisi o ristrutturazione / riorganizzazione aziendale o a CIG in deroga.
2. E' necessario che il lavoratore abbia una anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente
3. per i somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso la società fornitrice; per gli apprendisti passati in qualifica si computa anche il periodo di apprendistato.

1.4 Lavoratori esclusi

1. Restano esclusi dal trattamento di integrazione salariale in deroga:
- a) dirigenti
 - b) lavoratori domestici
 - c) collaboratori coordinati continuativi
 - d) soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato

4. Presupposti e cause di intervento

2.1 Presupposti

1. I presupposti per il ricorso alla cig in deroga sono pertanto:

- a) la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario della normativa in deroga;
- b) sospensione dal lavoro a zero ore o con riduzione di orario, determinate dalle cause previste dalla legge riguardanti l'unità produttiva in cui è inserito il lavoratore;
- c) perdita o decurtazione della retribuzione, proporzionata alle ore di lavoro non prestato, per le ore o giornate in cui per legge o per contratto sarebbe spettata;
- d) ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa oppure, per gli esuberi dichiarati nel verbale di consultazione sindacale, il piano di smobilizzo
- e) la mancanza o l'esaurimento, per almeno un lavoratore, degli istituti di tutela al reddito per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) della legge 2/2009, ivi compreso il caso di esaurimento dei fondi della bilateralità

2.2 Crisi aziendali e occupazionali

1. La legge n. 2/2009 individua nelle crisi aziendali o occupazionali le cause che legittimano il ricorso alla cig in deroga. Altre causali proposte saranno soggette a verifica in sede regionale.

2. La situazione di crisi aziendale e/o occupazionale si manifesta nei seguenti casi:

- a) crisi di mercato
- b) mancanza di lavoro
- c) mancanza di commesse o di ordini
- d) mancanza di materie prime
- e) altri eventi imprevisi ed improvvisi

3. Sono esclusi i casi di sospensione programmata dell'attività lavorativa.

Baroni

5. Misura e durata del trattamento

5.1 Misura dell'indennità

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. La misura è erogata nel limite del massimale retributivo mensile.

2. Per quanto non disposto dalle presenti Linee guida, trovano in materia piena applicazione le disposizioni di legge, di contratto ed amministrative che regolano l'istituto della CIGO, compatibilmente ai settori e/o alle mansioni per le quali, per effetto di normative di legge o di contratto, vengono utilizzati regimi di orario discontinui.

3. Per i lavoratori a domicilio monocommessa di cui al punto 1.3 verranno integrate le ore / giornate, su computo mensile della differenza tra le ore / giornate svolte in media sui mesi lavorati nei dodici mesi immediatamente precedenti il periodo in cui ha inizio la Cig in deroga e quelle svolte parzialmente o non svolte nel periodo richiesto a causa di mancanza di commesse

M

3.2 Durata complessiva del trattamento

1. Per i lavoratori, compresi gli apprendisti, delle imprese di cui al punto 1 dell'accordo 11 marzo 2008, così come integrato dagli accordi del 30 marzo 2009 e 22 giugno 2009, e per tutti i lavoratori subordinati in forza presso i datori di lavoro non ricompresi nei punti 1 e 2 dell'accordo dell'11 marzo 2008 e destinatari del trattamento così come previsto dal punto 1 delle presenti linee guida, la durata del periodo di integrazione salariale è non superiore a 180 giornate complessive di sospensione/riduzione nell'anno 2010, anche non continuative, da esaurirsi comunque entro il 31 dicembre 2010.

2. Per i dipendenti delle imprese di cui al punto 2 dell'accordo 11 marzo 2008 nonché per apprendisti e somministrati, la durata del periodo di integrazione salariale è non superiore a 12 mesi di sospensione/riduzione, da esaurire comunque entro il 31 dicembre 2010.

3. Il computo massimo delle 180 giornate utilizzabili verrà effettuato sulle singole giornate di effettiva sospensione/riduzione di lavoro; sono escluse da tale computo le giornate in cui non si sarebbe comunque svolta l'attività produttiva.

4. Le imprese industriali sono ammesse al trattamento di integrazione salariale in deroga solo dopo aver usufruito dell'intero periodo di cigo e qualora non sussistano le condizioni di legge per richiedere l'intervento della cassa integrazione straordinaria. Con riferimento ai lavoratori con qualifica di apprendista l'integrazione salariale in deroga è utilizzabile anche in parallelo agli strumenti ordinari.

5. Ferma restando l'attribuzione delle risorse ai singoli fondi dedicati in base al comparto di appartenenza, le imprese edili che intendono proseguire con le sospensioni a zero ore dopo avere utilizzato le prime 13 settimane consecutive loro concesse di cassa integrazione ordinaria e sempre che non abbiano accesso alla cassa integrazione straordinaria, possono ricorrere alla cig in deroga.

6. Richiesta di intervento della CIG in deroga

[Handwritten signatures and initials]

4.1 Procedura di consultazione sindacale

1. I datori di lavoro che intendano beneficiare della cig in deroga sono tenuti a comunicare alle rsu o rsa aziendali ovvero in mancanza al sindacato provinciale di categoria la durata totale presumibile della sospensione o riduzione di orario ed il numero dei lavoratori da collocare in cig. Su richiesta dei rappresentanti sindacali si procede ad un esame congiunto. Valgono al riguardo le medesime disposizioni previste per l'intervento della cigo.
2. La consultazione si esaurirà, di regola, in sede aziendale anche per le società con più sedi operative nel Veneto senza che sia necessario l'esame congiunto in sede istituzionale regionale o provinciale.
3. La consultazione in sede regionale è necessaria per le imprese industriali e per quelle di altri settori del Veneto, che abbiano esaurito la possibilità di ricorso o non possano ricorrere alla CIGS avvalendosi della normativa ordinaria, qualora intendano ricorrere alla CIG in deroga per un numero superiore alle 100 unità lavorative. Qualora, invece, le unità produttive interessate siano situate in regioni diverse, il verbale di consultazione sindacale dovrà essere svolto presso il Ministero del Lavoro – D.G. Tutela delle condizioni di lavoro.
4. Per il settore artigiano si applicano le procedure previste dagli accordi interconfederali regionali vigenti. Analogamente per il settore del terziario si applicano gli eventuali accordi collettivi di riferimento di livello regionale. Per le imprese che aderiscono ad associazioni non sottoscrittrici di accordi regionali, si applica quanto previsto nel primo e secondo comma del presente punto.
5. Per i lavoratori somministrati, secondo quanto previsto dall'accordo quadro 30 marzo 2009, la procedura di consultazione sindacale potrà essere definita mediante un accordo regionale preventivamente sottoscritto tra le rappresentanze delle agenzie di somministrazione e le organizzazioni sindacali di settore. In virtù di tale accordo l'impresa utilizzatrice, che in presenza di una causale prevista dalla legge è costretta ad interrompere o sospendere la missione in corso, ne dà comunicazione all'agenzia fornitrice indicando durata, lavoratori coinvolti e causa. Quest'ultima si impegna a presentare la domanda di integrazione salariale in deroga. In attesa di esperire la fattibilità di un accordo quadro regionale, va assicurata la possibilità alle agenzie di somministrazione di presentare la domanda di integrazione salariale secondo quanto previsto al primo comma del presente punto.
6. Per i lavoratori a domicilio monocommessa, la richiesta di CIG in deroga dovrà essere effettuata dalla azienda committente.

4.2 Richiesta di intervento

1. L'azienda interessata, esperita la procedura di consultazione sindacale, invia la domanda, completa di tutta la documentazione richiesta, alla Regione del Veneto (Assessorato al Lavoro Direzione Lavoro) a mezzo raccomandata a.r., tramite corriere o con raccomandata a mano alla Segreteria della Direzione Lavoro stessa, entro il termine di venti giorni dalla data di decorrenza della CIG in deroga. Nel caso di mancato accordo o di incontro andato deserto, allega il verbale di mancato accordo oppure la documentazione probante il regolare avvio della procedura.
2. Tale invio dovrà essere preceduto dall'inoltro telematico della suddetta richiesta per il tramite di CO Veneto sul portale di Veneto Lavoro, pena la non ricevibilità della domanda di cui al precedente punto.
3. Per i lavoratori in somministrazione sarà cura della agenzia in qualità di datore di lavoro presentare la domanda di Cig in deroga. La mancata presentazione della domanda non comporta effetti sulla azienda utilizzatrice.
4. Le domande potranno essere presentate per l'intero periodo di cui al precedente punto 3.2 indicando il fabbisogno presunto in ore, fatto salvo quanto disposto dal presente punto in tema di autorizzazioni.
- 4 bis. Con riferimento alle imprese e ad altri settori non soggetti al campo di applicazione della CIGO, come previsto dal punto 5 dell'accordo quadro regionale del 30 marzo 2009, per i lavoratori da a) a c) di cui al primo comma dell'art. 19 della legge 2/09, l'impresa potrà presentare domanda di CIG in deroga per uno o più lavoratori interessati anche nell'ipotesi in cui altri lavoratori sospesi

non abbiano esaurito i periodi di tutela di cui alle lettere da a) a c) di cui al primo comma art. 19. A tal proposito si richiamano i punti 4 e 5 dell'accordo del 30 marzo 2009.

5. Nella fase di consultazione sindacale dovranno inoltre essere specificate le modalità di utilizzo dei periodi di tutela di cui alle lettere da a) a c) del co. 1 art. 19 legge 2/2009 ed il successivo accesso alla CIG in deroga.

6. La domanda, su specifica modulistica che sarà prodotta dal sistema telematico riportando anche il numero di protocollo assegnato, dovrà contenere la data dell'accordo sindacale o del mancato accordo o delle comunicazioni effettuate alle OO.SS., il periodo e la durata complessiva della sospensione, i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti.

7. La domanda del trattamento di CIG in deroga e relativi allegati / istruzioni anno 2010 saranno disponibili sul sito su CO Veneto. Non sono ammesse domande presentate con la modulistica 2009, ivi compresa la DID.

8. I lavoratori interessati, al fine di percepire il trattamento di CIG in deroga dovranno preventivamente sottoscrivere in sede aziendale dichiarazione di immediata disponibilità alla partecipazione a programmi di politiche attive del lavoro o ad una eventuale offerta di lavoro, che sarà allegata alla richiesta di intervento.

9. L'azienda sarà in ogni caso esclusa da ogni responsabilità nel caso in cui il lavoratore interessato alla sospensione, cui sia stata data idonea comunicazione, non sottoscriva alcuna dichiarazione di immediata disponibilità.

10. La mancata partecipazione dei lavoratori ai programmi di politiche attive, se non imputabile alla volontà degli stessi, non determina la perdita dei trattamenti in deroga.

Non può essere imputata al datore di lavoro la mancata partecipazione del lavoratore ai programmi di politiche attive, tranne per cause direttamente imputabili al datore di lavoro medesimo.

Il richiamo in servizio del lavoratore per la ripresa dell'attività lavorativa sospende l'obbligo di partecipare ai programmi di politiche attive, che dovranno essere svolti nel corso del periodo di CIG richiesto, fermo restando quanto sopra specificato nel caso di richiamo in servizio per ripresa dell'attività lavorativa..

TIPOLOGIA DI DOMANDE E DI AUTORIZZAZIONI

a) **Prima concessione:** si intende la richiesta di autorizzazione CIG in deroga presentata per il 2010 che preveda anche l'intero periodo concedibile in conformità alla consultazione sindacale e secondo quanto previsto dal punto 3.2 e in conformità alla consultazione sindacale.

La Regione autorizzerà un primo periodo di tre mesi di calendario di CIG in deroga sulla base delle indicazioni contenute nella domanda stessa o, in mancanza di queste, una percentuale proporzionale del fabbisogno complessivo di ore richiesto.

Alla scadenza di ciascun periodo concesso verranno emanate ulteriori autorizzazioni di durata trimestrale senza necessità di alcuna istanza da parte dell'azienda. Dette successive autorizzazioni sono condizionate all'invio da parte dell'azienda delle comunicazioni di cui al punto 5.1.5. per consentire l'immediata quantificazione delle economie di spesa. In assenza di tali comunicazioni la Regione non procederà nell'emissione di autorizzazioni successive alla prima.

b) **Ulteriore concessione:** Per "ulteriore concessione" si intende una richiesta aggiuntiva rispetto ad una precedente domanda che si renda necessaria per:

- Esaurimento delle ore/giornate di CIG già richieste
- Inserimento di nuovi lavoratori destinatari di CIG in deroga
- Diversità di durata

Ciò comporta la presentazione della domanda con modalità analoghe alla prima concessione, ivi compreso un nuovo verbale di consultazione sindacale e le DID dei lavoratori che non siano già state acquisite con la domanda precedente.

Anche alle ulteriori concessioni si applica il meccanismo del contingentamento delle autorizzazioni di cui alla lettera precedente qualora ne ricorrano le condizioni.

4.3 Istruttoria della domanda e rilascio dell'autorizzazione

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Carra" and various initials.]

1. Le domande saranno valutate e autorizzate nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse alla Regione Veneto. Le autorizzazioni saranno concesse secondo l'ordine di inoltro della domanda telematica, entro 10 giorni dall'ufficio della Direzione Regionale della Regione del Veneto (di seguito dicasi ufficio regionale). Il predetto termine decorre dalla ricezione della documentazione cartacea completa da parte dell'Ufficio stesso.

1. bis. Nel caso delle successive autorizzazioni trimestrali di cui al punto precedente (4.2 lettere a) e b) l'istruttoria consisterà nella verifica delle comunicazioni di cui al successivo punto 5.1.5. e la priorità sarà data dal protocollo di inoltro delle comunicazioni stesse.

2. Le domande non complete degli elementi essenziali, cioè elementi identificativi del richiedente, periodo di richiesta, numero di dipendenti interessati, numero di giornate richieste, modalità della sospensione, firma sull'istanza, presenza e regolarità del verbale di consultazione sindacale, verranno riammesse solo a seguito della avvenuta integrazione della documentazione mancante richiesta dalla Regione Veneto.

3. In particolare il verbale di consultazione sindacale dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) dati aziendali (titolare/legale rappresentante, ragione sociale, recapito, partita iva – codice fiscale, telefono ecc ...)
- b) settore produttivo (artigianato, PMI fino a 15 dipendente, industria oltre 15 dip.ti, commercio fino a 50 dipendenti....)
- c) settore merceologico..... (metalmecanico, legno, tessile, confezioni, orafi)
- d) data di avvio procedura della consultazione sindacale
- e) motivi del ricorso alla CIG in deroga
- f) dichiarazione dell'azienda in ordine all'utilizzazione o programmazione delle ferie, permessi e ferie residue nonché degli altri eventuali istituti delle flessibilità di orario previsti dalla contrattazione collettiva
- g) assistenza delle parti sociali (organizzazione imprenditoriale, associazione sindacale)
- h) periodo richiesto della Cig deroga (dal al)
- i) eventuale indicazione del fabbisogno di giornate / ore per il primo trimestre di CIG e per quelli successivi al primo;
- j) numero lavoratori o elenco dei lavoratori interessati alla Cig deroga

4. Sono fatti salvi i verbali di consultazione sindacale previsti da specifici accordi sindacali regionali di comparto.

5. I verbali di consultazione sindacale potranno contenere eventuali contenuti formativi specifici come previsto dalle Direttive regionali con l'indicazione del programma formativo di massima sulla base del fabbisogno dell'impresa e dei lavoratori.

6. Le istanze che presentano tutti i requisiti necessari, non accolte per carenza di fondi, avranno priorità in caso di distribuzione di risorse non utilizzate.

7. L'autorizzazione ovvero la comunicazione di reiezione viene inviata al datore di lavoro richiedente normalmente per via telematica mediante e-mail dal sistema operativo di CO Veneto. Nel caso di reiezione l'azienda potrà presentare ricorso in opposizione alla Direzione Lavoro entro il termine perentorio di 30 giorni dalla notizia della reiezione. L'esito del ricorso sarà comunicato al datore di lavoro entro 90 giorni dal ricevimento del ricorso stesso.

4.4. Comunicazione all'Inps delle autorizzazioni rilasciate

1. Sulla base della convenzione tra la Regione Veneto e l'Inps Regionale Veneto, l'ufficio regionale competente trasmette all'Inps l'elenco delle autorizzazioni concesse per il seguito di competenza.

5. Corresponsione del trattamento

1. Preso atto dell'indirizzo legislativo espresso nell'art. 7 ter, comma 1, legge 33/2009, degli indirizzi operativi dell'INPS e della necessità di porre in essere le politiche attive da far svolgere ai lavoratori, le parti prendono atto che il pagamento diretto da parte dell'INPS ai lavoratori costituisce l'unica modalità di pagamento della CIG in deroga.

Handwritten initials and marks on the right margin, including 'WD', 'M', and 'K'.

Handwritten word 'Ricor' on the left margin.

Handwritten initials 'Re' on the right margin.

Handwritten initials 'R' on the right margin.

Handwritten initials 'G' on the left margin.

Handwritten initials 'R' on the right margin.

Handwritten initials 'A' on the left margin.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Bauer' and 'R'.

1. Comunicazioni aziendali

1. Tenuto conto del complessivo impianto gestionale delle misure anticrisi che comporterà l'erogazione di politiche passive e di politiche attive da parte della Regione Veneto, delle conseguenti esigenze di monitoraggio della spesa, le aziende beneficiarie di trattamenti di integrazione salariale in deroga, non appena ricevuta l'autorizzazione del trattamento di Cig in deroga da parte della Regione del Veneto, sono obbligate a trasmettere mediante invio telematico e comunque al più tardi entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento il modello SR 41 all'INPS.
2. Per accelerare le procedure di pagamento dei trattamenti di integrazione salariale, è possibile la compilazione e l'invio telematico mensile all'INPS del modello SR 41 anche in assenza dell'autorizzazione regionale. L'INPS acquisirà il modello e avvierà le procedure per il pagamento, non appena ricevuta conferma dell'autorizzazione regionale, così come previsto dalla Circolare INPS n. 122 del 10.12.2009
3. Il datore di lavoro è esonerato dal compilare il mod. IG15Deroga SR100, in quanto i dati richiesti da tale modello vengono forniti telematicamente all'INPS da CO Veneto.
4. Entro il giorno 16 del mese successivo, le imprese dovranno inoltre inviare la comunicazione relativa all'effettivo utilizzo della Cig in deroga relativa al mese precedente, in via telematica sul modello disponibile su CO Veneto ("Consuntivo mensile CIG in deroga") anche prima del decreto di autorizzazione regionale. Tale comunicazione dovrà essere inviata anche nel caso di mancato utilizzo della CIG in deroga. Ciò al fine di consentire il tempestivo avvio dei percorsi di politica attiva.
5. Unitamente all'ultimo "Consuntivo mensile" trasmesso al termine di ciascun periodo di CIG concesso, le imprese dovranno inviare una "Comunicazione finale" tramite il portale CO-Veneto sull'utilizzo effettivo della CIG in deroga, che dovrà corrispondere al contenuto degli SR 41 qualora inviati all'INPS. Tale comunicazione riepilogativa è condizione per ogni successiva concessione.

2. Anticipazione del trattamento

1. L'art. 7-ter, comma 3, del D.L. n. 5 del 2009, convertito nella legge n. 33/2009, ha previsto che, in via sperimentale nel periodo 2009 e 2010, l'INPS, una volta verificata la copertura del fondo CIG in deroga, è autorizzato ad anticipare il pagamento dei trattamenti di integrazione salariale in deroga nel caso di pagamento diretto, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione e su richiesta documentata del datore di lavoro.
2. La richiesta di anticipazione al trattamento sarà inviata all'INPS dall'azienda interessata dopo l'inoltro telematico alla Regione della domanda del trattamento,. In questo caso l'azienda invia ad INPS, contestualmente, sia la domanda, attraverso il modello IG15DerogaSR100 sia il modello SR 41, sempre per via telematica .

6. Monitoraggio

1. Le parti, la Regione e l'INPS concordano sulla priorità del monitoraggio della spesa che è stato oggetto di specifica disciplina nella Convenzione Regione - INPS approvata con Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1556 del 26 maggio 2009.
2. Ai fini di un opportuno raccordo istituzionale le risultanze del monitoraggio saranno periodicamente comunicate al tavolo delle parti sociali, al Ministero del Lavoro e a Italia Lavoro.

7. Norma finale

1. La presente procedura si applica alle domande di CIG in deroga relative all'anno 2010 e con riferimento alle sospensioni intervenute nel periodo 1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2010.
2. Le presenti linee guida saranno riviste qualora intervenissero nuovi accordi tra le parti sociali, innovazioni normative o indicazioni ministeriali che ne rendessero necessarie modifiche e/o integrazioni.
3. Per quanto riguarda gli accordi sindacali già sottoscritti nel corso del 2009 a scavalco tra il 2009 ed il 2010, essi valgono anche per il 2010. Tuttavia nel 2010 va presentata la richiesta di Cig in deroga per il nuovo anno con le modalità previste dalle presenti Linee Guida, ri-allegando copia dell'accordo sindacale.