CISL
LOMBARDIA

Dipartimento Mercato del Lavoro

Gli Ammortizzatori Sociali in Deroga in Lombardia Nel 2013

CISL
LOMBARDIA

Dipartimento Mercato del Lavoro

Gli Ammortizzatori Sociali in Deroga in Lombardia Nel 2013

Orientamenti

- Rinnovato e crescente impegno, anche a livello aziendale e territoriale, per la ricollocazione dei lavoratori espulsi;
- Concorso delle risorse pubbliche, private e paritetico sociali;
- Centralità degli accordi sindacali aziendali come espressione della responsabilizzazione di tutte le parti coinvolte: datori di lavoro, lavoratori e loro associazioni;

- Promuovere tutte le condizioni per l'accesso agli istituti previsti per la tutela in costanza di lavoro compresi i contratti di solidarietà previsti dalla legge 236/93 (art. 5, comma 5).
- *Regione Lombardia e parti firmatarie si impegnano ad individuare misure per facilitare l'utilizzo di questa soluzione e per rimuovere gli ostacoli alla loro attuazione (es. problema anticipo del trattamento prima dell'autorizzazione)*

Campo di applicazione

L’integrazione salariale in deroga è destinata ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro, imprenditori e non, 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.

Lavoratori beneficiari

Possono beneficiare dell'integrazione salariale tutti i lavoratori aventi un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato

Operai; impiegati; quadri;

apprendisti, quando siano gli unici dipendenti ovvero quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO/CIGS/CIG in deroga;

lavoratori assunti con contratto di inserimento;

soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato;

lavoratori somministrati, quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO/CIGS/CIG in deroga;

lavoranti a domicilio monocommessa.

La cassa integrazione in deroga nel 2013

Tipologie dei soggetti interessati

- **Tipologia 1**

Imprese, aziende e datori di lavoro non rientranti nei requisiti d'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria, comprese quelle del settore edilizia.

Tipologie dei soggetti interessati

- **Tipologia 2**

Imprese che presentino domande in deroga ai limiti di durata della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria comprese quelle del settore edilizia.

Tipologie dei soggetti interessati

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, compresi quelli derivanti dall'applicazione della legge 92/2012, art. 3 comma 17

Il verificarsi in qualsiasi momento delle condizioni per l'accesso agli ammortizzatori sociali ordinari determina la cessazione immediata del trattamento di CIG in deroga anche quando è stato precedentemente autorizzato

Modalità d'intervento

Intervento A: Integrazione salariale connessa a previste sospensioni o riduzioni dell’attività in presenza delle seguenti condizioni

- **esaurimento totale delle possibilità di intervento della Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO)**
- **mancanza o esaurimento degli istituti di tutela del reddito, per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all’art. 3, comma 17 della legge 92/2012;**

I soggetti di tipologia 1 possono presentare solo la richiesta di intervento A, salvo nei casi di ricorso a procedure concorsuali.

In seguito all’esaurimento dell’intervento A o quando sono già state presentate due domande nel 2011, anteriormente al 1/10, potrà essere richiesto, ricorrendone le condizioni, l’intervento B.

Modalità d'intervento

Intervento B – Integrazione salariale, connessa a sospensioni o riduzioni programmate anche totali dell’attività, che si rendano necessarie a seguito del verificarsi di una o più delle seguenti condizioni:

<u>per i soggetti di Tipologia 1</u> quando si è esaurito l'intervento A, nei casi di ricorso a procedure concorsuali o quando si utilizza la modalità dell'accordo di solidarietà;

Modalità d'intervento

per i soggetti di Tipologia 2:

CASO I - esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS previsto dalle norme vigenti, in assenza delle condizioni per richiedere l'intervento della CIGO e senza prevedibili richieste ulteriori di CIGS;

CASO II - esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS previsto dalle norme vigenti, in assenza delle condizioni per richiedere l'intervento della CIGO, con necessità di attuare un piano di risanamento della situazione aziendale che comporti l'accesso ad un ulteriore periodo di CIGS per crisi dopo l'interruzione prevista dall'art. 1, comma 5 della L. 223/91;

Modalità d'intervento

CASO III - cessazione di attività, senza procedura concorsuale, con necessità di attenuare l’impatto sociale di una procedura di mobilità.

Nel caso in cui l’evoluzione della situazione di crisi aziendale porti, dopo la concessione della CIGD, a riconsiderare il CASO nel quale essa si configuri è necessario un nuovo accordo sindacale ed una nuova richiesta motivata, così da consentire un esame di consultazione ed un’istruttoria approfondita che ne valuti l’ammissibilità.

I soggetti di tipologia 2 che intendano avanzare richiesta di CIGD in seguito alla scadenza di un precedente periodo di CIGS devono presentare la richiesta medesima almeno 60 giorni prima del termine della CIGS. Tale termine è da intendersi perentorio e può essere derogato solo quando la richiesta di CIGD riguardi un numero di lavoratori non superiore al 10% degli addetti oppure quando sia trascorso tra un intervento e l'altro un periodo non inferiore ai 60 giorni

Durata

Intervento A

- Monte ore massimo di 500 ore per ogni singolo lavoratore.
- Rinnovo: una volta se non si è richiesto l'utilizzo della CIGD nel periodo 2011- 2012, quando si sono esaurite in modo totale le ore previste nella prima domanda.
- I trattamenti devono esaurirsi entro il 30/6/2013

Durata

Intervento B

Tipologia 1

- Per i datori di lavoro che non hanno chiesto intervento B nel 2012: 6 mesi anche nella forma dell'accordo di solidarietà
- Per i datori di lavoro che hanno richiesto 1 intervento B nel 2012: un solo intervento della durata massima di 6 mesi condizionato alla riduzione del 15% del numero dei lavoratori che hanno effettivamente utilizzato la CIGd. Intervento non rinnovabile

- Per i datori di lavoro che hanno richiesto un intervento B nel 2012 inferiore ai 6 mesi: completamento della prima richiesta ed eventuale rinnovo condizionato alla riduzione del 15% del numero dei lavoratori che hanno effettivamente utilizzato la CIGd.
- Per i datori di lavoro che hanno richiesto una proroga di intervento B nel 2012 inferiore ai 6 mesi: completamento del periodo fino ad un massimo di 6 mesi non rinnovabili.
- Per i datori di lavoro che hanno presentato una domanda di accordo di solidarietà nel 2012: completamento dei periodo di 12 mesi non rinnovabile.

Non sono ammissibili richieste di CIGd dopo due richieste di intervento B di 6 mesi nel periodo 2011-2013

Durata

Intervento B

Tipologia 2

- Caso 1 e 2 : massimo 6 mesi o completamento del periodo di intervento B richiesto ai sensi dell'accordo del 2012.
- Caso 3: 6 mesi o completamento del primo periodo di intervento B richiesto ai sensi dell'accordo del 2012, rinnovabile fino al 30/6/2013 solo quando nel corso del periodo gli esuberi si sono ridotti del 15% ; completamento del secondo intervento B richiesto ai sensi dell'accordo del 2012.

Procedure e accordi standard

Autodichiarazione del datore di lavoro sulla possibilità di accesso alla CIG in deroga

Nella domanda presentata per l'accesso alla CIG in deroga il datore di lavoro dovrà dichiarare di non rientrare nel campo di applicazione della CIG/CIGS o di ammortizzatori analoghi ovvero di aver esaurito le disponibilità di utilizzo di tali strumenti. Si considera esaurita la CIGO quando non vi è disponibilità di almeno un mese di trattamento. Qualora, nella fase di istruttoria o in seguito emergesse una realtà non corrispondente a quella dichiarata, la domanda di CIG in deroga verrà respinta o, se già autorizzata, il trattamento cesserà immediatamente.

Consultazione sindacale

Il datore di lavoro, anche tramite la sua associazione, invia la richiesta di CIG in deroga, specificando le causali, alle organizzazioni sindacali di categoria e alle RSU.
Nel caso di aziende artigiane la comunicazione è inviata ai Rappresentanti Sindacali di Bacino (RSB).

Segue un incontro entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta che si concluderà con un accordo sindacale.
Le imprese artigiane seguiranno le procedure previste dall'ente bilaterale territoriale.
L'accordo può essere fatto sulla base di un modello standard ovvero in forma libera contenente tutte le informazioni e gli impegni previsti dai modelli standard.

L'accordo sindacale

Il verbale di accordo sindacale deve dare atto formalmente della conoscenza completa dell’accordo quadro e dei suoi allegati. In particolare deve prevedere l’informazione a tutti i lavoratori coinvolti riguardo le opportunità e gli obblighi ad essi riservati.

L'inizio della sospensione non può essere anticipato rispetto alla sottoscrizione dell'accordo. Fa eccezione il mese di gennaio 2013 nel quale sarà possibile iniziare o proseguire una cassa anche precedentemente alla firma dell'accordo, purché lo stesso sia sottoscritto entro il 31/1/2013.

Sono fatti salvi i casi di procedure concorsuali o altri casi di forza maggiore che comunque verranno espressamente autorizzati dalla Sottocommissione Mobilità/Ammortizzatori sociali in deroga.

L'istruttoria

L’istruttoria delle domande relative all’intervento A viene effettuata dalla Provincia nel cui territorio ha sede l’unità operativa interessata.

L’istruttoria delle domande relative all’intervento B viene effettuata dall’Agenzia Regionale per l’istruzione, la Formazione e il Lavoro (ARIFL).

Viene ugualmente effettuata dall’ARIFL l’istruttoria delle domande interprovinciali

L’istruttoria si svolge attraverso l’esame dei dati, informazioni e documenti inseriti nella domanda presentata *on line* ed ha lo scopo di verificarne la corrispondenza con quanto stabilito nell’accordo quadro.

Esame di consultazione

Provincia o ARIFL convocheranno le parti nei seguenti casi:

1- Quando ritengano opportuno verificare la corrispondenza dell'accordo aziendale con quanto previsto dall'accordo quadro;

2- Quando non si è raggiunto un accordo a livello aziendale. In tal caso le parti sono convocate per la ricerca di un accordo. In mancanza di esso la CIG non viene autorizzata.

3- Quando le organizzazioni sindacali non si sono presentate a seguito di una regolare attivazione di procedura da parte dell'azienda. Qualora il sindacato non si presenti nemmeno all'esame di consultazione, la decisione di validare o meno spetterà alla sottocommissione.

L'esame di consultazione può avvenire anche a distanza in modalità audio e/o video conferenza. In situazioni di particolare criticità, nell’ambito dell’istruttoria è possibile il coinvolgimento delle Istituzioni e degli Enti Locali del territorio interessato

Autorizzazione

I provvedimenti autorizzativi sono emessi da Regione Lombardia e pubblicati nell'apposito sito.

Regione Lombardia trasmetterà tali provvedimenti all'INPS come autorizzazione al pagamento delle indennità.

In assenza di presupposti per l'autorizzazione, Regione Lombardia formalizzerà il diniego e le relative motivazioni al datore di lavoro, alla provincia interessata e all'INPS

Rinnovo della domanda

L'iter procedurale per il rinnovo della concessione della CIGD è lo stesso previsto per la prima domanda fatto salvo quanto di seguito indicato:

- La domanda di rinnovo è preceduta da una nuova specifica consultazione sindacale e da un nuovo specifico accordo sindacale.
- Alla domanda deve essere allegato il report di monitoraggio previsto dagli 'accordi quadro 2012-2013.
- Non è considerato ammissibile il rinnovo della domanda da parte di datori di lavoro che non abbiano comunicato preventivamente a Regione Lombardia il calendario delle effettive prestazioni
- Nel corso dell'istruttoria della domanda di rinnovo possono essere richiesti al soggetto qualora mancanti, le informazioni e documenti richiesti dall'accordo quadro o comunque previsti dalla normativa vigente. L'eventuale richiesta delle integrazioni è corredata dei termini di adempimento, trascorsi i quali è disposto il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIGD.

Accordi standard

Sono previsti quattro modelli di accordi standard:

- **ACCORDO SINDACALE STANDARD PER L'INTERVENTO A**
- **ACCORDO SINDACALE STANDARD PER L'INTERVENTO B**
- **ACCORDO SINDACALE STANDARD per LAVORATORI CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE IMPIEGATI PRESSO IMPRESE UTILIZZATRICI** *che hanno in corso sospensioni dei propri dipendenti in CIGO / CIGS / CIGD*
- **ACCORDO SINDACALE STANDARD PER L'INTERVENTO B - ACCORDO DI SOLIDARIETÀ**

Politiche attive

Tutti i lavoratori interessati alla CIG in deroga dovranno sottoscrivere, al momento dell'avvio della cassa, una nota informativa sui loro diritti/doveri in materia di politiche attive.

Entro 15 giorni dalla prima sospensione (a decorrere dal 1 febbraio 2013), gli interessati dovranno attivare una dote riqualificazione o ricollocazione presso un ente accreditato

Entro il mese di gennaio verrà sottoscritto da Regione e Parti Sociali il nuovo Patto per le politiche attive *“con l'obiettivo di rendere maggiormente appropriate ed efficaci le stesse in funzione delle diverse tipologie di lavoratori interessati.”*

Mobilità in deroga 2013

Beneficiari

- Lavoratori, compresi agricoli, somministrati e apprendisti, licenziati per cessazione di attività, riduzione di personale, giustificato motivo oggettivo o dimessi per giusta causa
- Lavoratori che hanno cessato un contratto a tempo determinato

Che non hanno diritto all'ASPI o alla indennità di mobilità:

Potranno godere di dodici mesi di indennità di mobilità in deroga

I beneficiari di Mini-ASPI avranno diritto alla mobilità in deroga per un periodo complessivo di dodici mesi

Beneficiari che hanno diritto anche all'ASPI

I lavoratori che, dopo un periodo di CIG in deroga, vengono licenziati per riduzione di personale, cessazione di attività, giustificato motivo oggettivo o si dimettono per giusta causa e che hanno accesso all'ASPI per un periodo non superiore agli 8 mesi, al termine di quel trattamento avranno diritto alla

mobilità in deroga per un periodo di 4 mesi

I lavoratori che hanno compiuto i 55 anni che, dopo un periodo di CIG in deroga, vengono licenziati per riduzione di personale, cessazione di attività, giustificato motivo oggettivo o si dimettono per giusta causa e che hanno accesso all'ASPI o alla Mini ASPI al termine di quel trattamento avranno diritto alla

mobilità in deroga per un periodo di 6 mesi per un trattamento complessivo di 18 mesi

Iter procedurale per la concessione della mobilità in deroga

- I lavoratori, dopo aver dichiarato il proprio stato di disoccupazione presso un servizio competente, presentano la domanda di mobilità in deroga alla sede INPS territorialmente competente entro i termini previsti nell'accordo quadro 2012.
- Entro 15 giorni dovranno attivare la dote ricollocazione presso un ente accreditato
- 2.2. L'INPS accerta il possesso da parte dei soggetti richiedenti dei requisiti individuali previsti dalla normativa vigente e dall'accordo quadro 2012 e trasmette alla Regione gli elenchi degli aventi diritto al trattamento di mobilità in deroga e di coloro che non ne hanno diritto.
- 2.3. La Regione emette rispettivamente i provvedimenti di autorizzazione o di diniego e li trasmette all'INPS secondo le modalità concordate con l'Istituto.

Scadenza e impegni di monitoraggio

Il nuovo accordo quadro avrà durata di 6 mesi e scadrà il 30/6/2013. Entro il 1 maggio 2013 le Parti si incontreranno per definire le prospettive e le modalità di prosecuzione dell'intervento degli ammortizzatori sociali in deroga.

Con cadenza mensile, in sede di Sottocommissione Mobilità/Ammortizzatori sociali in deroga, Regione Lombardia fornirà i dati di monitoraggio dell'andamento della Cassa Integrazione Guadagni e della Mobilità in deroga e delle politiche attive.