REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

ACCORDO

per l'approvazione delle

"Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2013"

In data 28 dicembre 2012 presso la sede della Giunta Regionale del Veneto – Venezia

si sono incontrati

- l'Assessore alle Politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione Elena Donazzan, assistita dal dott. Santo Romano, Commissario Straordinario per l'Istruzione, Formazione , Lavoro, dal dott. Pier Angelo Turri, Dirigente della Direzione Lavoro, dal dott. Denis Farnea Dirigente dell'Unità di crisi presso Veneto Lavoro, dal dott. Giovanni Chiabrera, Responsabile Macro Area Nord di Italia Lavoro.
- i rappresentanti delle associazioni imprenditoriali:

Confindustria Veneto	Leonardo Beccati – Luca Innocentini - G.P. Pergola
Confapi Veneto	Nicola Zanon
Confartigianato Veneto	Ferruccio Righetto
FederArtigiani Casa Veneto	Umberto D'Aliberti
CNA Veneto	Luigi Fiorot
Coldiretti Veneto	
CIA Veneto	
Confagricoltura Veneto	
Confcommercio Veneto	Luca Bertuola
Confturismo Veneto	
Confesercenti Veneto	Marco Palazzo
FederClaii Veneto	Ruggero Go
Confcooperative Veneto	Francesco Brunello – Stefano Lupatin

Legacooperative Veneto	Nicola Comunello
Consilp Confprofessioni Veneto	Margherita Gonella

- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori:

CGIL Veneto	Patrizio Tonon – Fabrizio Maritan
CISL Veneto	Giulio Fortuni – Giancarlo Pegoraro
UIL Veneto	Gerardo Colamarco
CISAL Veneto	Mirko Maule
UGL Veneto	Enea Passino
Confsal Veneto	Calogero Carità

Premesso che

- le Parti, di fronte al perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi, confermano anche per l'anno 2013 la validità della strategia adottata per il contrasto alla crisi occupazionale nel Veneto, attraverso un sistema di tutele fornite dagli ammortizzatori sociali in deroga e l'attuazione di interventi di politiche attive del lavoro, in continuità con le linee strategiche dell'Accordo Quadro sulle misure anticrisi del 5 febbraio 2009.

Considerato che

- per effetto della legge 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", il quadro di riferimento normativo risulta modificato, prevedendosi un nuovo sistema di ammortizzatori sociali che sarà introdotto gradualmente ed entrerà pienamente a regime dal 2017;
- in questo contesto, per consentire la graduale transizione verso il regime delineato dalla riforma, l'art. 2, comma 64, della L. n. 92/2012 conferma, per il periodo 2013 – 2016, la possibilità per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia di concedere ammortizzatori sociali in deroga, sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, nei limiti delle risorse finanziarie a tal fine destinate;
- l'Intesa Stato Regioni del 26 novembre 2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive 2013, sulla base dell'esperienza positiva realizzatasi nel quadriennio precedente, conferma l'opportunità che anche in questa nuova fase la competenza autorizzativa ai trattamenti in deroga sia demandata alle Regioni/P.A., ad eccezione delle domande relative ad imprese localizzate in più Regioni, prevedendosi che le autorizzazioni siano effettuate sulla base delle risorse disponibili nonché sulle certificazioni rilasciate da INPS sull'effettivo tiraggio della spesa;
- l'Intesa conferma la validità degli Accordi precedenti, con riferimento alle categorie di lavoratori destinatari dei trattamenti, i criteri e le procedure di accesso;

- l'Intesa riconferma, sulla base dell'esperienza positiva realizzatasi nel quadriennio precedente, l'impegno delle Regioni di programmare e attuare a favore dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga politiche attive del lavoro;
- l'Intesa prevede per il 2013 l'assegnazione di 150 milioni di euro alle domande relative alle imprese localizzate in più Regioni e di 650 milioni di euro alle Regioni/P.A, a copertura degli oneri relativi al trattamento di sostegno al reddito a carico dello Stato e al riconoscimento della contribuzione figurativa;
- il piano di riparto tra le Regioni/P.A., definito secondo il criterio dell'andamento storico della spesa per gli ammortizzatori in deroga nel quadriennio 2009 – 2012, come risultante dai dati certificati dall' Inps, ha riguardato l'80% dello stanziamento, rinviando la ripartizione della quota rimanente del 20% ad una ulteriore decisione del Coordinamento delle Regioni, da ratificare, se il criterio della spesa storica sarà modificato, in sede di Intesa Stato Regioni;
- la Regione Veneto per la ripartizione della rimanente quota del 20% ha sostenuto, come chiesto dalle Parti Sociali nell'ordine del giorno sottoscritto il 27 novembre 2012, che nell'accertamento della spesa storica certificata dall'INPS si tenga conto anche dei trattamenti corrisposti con il contributo della bilateralità tramite l'istituto delle sospensioni ex art. 19, L. n. 2/2009, anch'essi certificabili dall'INPS;
- il Governo e le Regioni/P.A. si sono impegnati a monitorare costantemente l'andamento della spesa del 2013, prevedendo al riguardo una verifica entro il 30 giugno 2013.

Ritenuto che

- sia necessario ed urgente dare continuità agli ammortizzatori sociali in deroga anche per l'anno 2013, in linea con quanto previsto dalla L. n. 92/2012 e dall'Intesa Stato Regioni del 26 novembre 2012 sugli ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive 2013;
- sia opportuno dare continuità nelle linee essenziali ai precedenti Accordi per gli ammortizzatori sociali in deroga sottoscritti dalla Regione Veneto e dalle Parti Sociali, in quanto hanno reso disponibili 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.

Visti

- l'art. 2, commi 64, 65, 66 e 67 della L. n. 92/2012
- l'Intesa Stato Regioni del 26 novembre 2012
- l'art. 7 ter della L. n. 33/2009 e s.m.i.
- la tabella di riparto tra le Regioni/P.A. delle risorse destinate agli ammortizzatori sociali in deroga anno 2013, trasmessa al Ministero del lavoro.

Le Parti convengono quanto segue

1. **Premesse**

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

2. La Regione e le Parti sociali ribadiscono che, a causa dell'insufficienza delle risorse stanziate dal Governo, l'obiettivo di mantenere quanti più lavoratori possibili nel sistema produttivo e di assicurare un sostegno al reddito ai lavoratori disoccupati privi di altri ammortizzatori rischia di non poter essere pienamente conseguito. Si impegnano, pertanto, a sostenere in tutte le sedi l'esigenza di ulteriori adeguati stanziamenti, così come previsto al punto 14 dell'Intesa Stato Regioni 2013.

2. Approvazione

1. E'approvato l'allegato documento **"Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2013"**, che costituisce parte integrante ed essenziale del presente accordo.
2. Sentite le Parti sociali a livello regionale, la Regione, in presenza di situazioni di crisi, anche settoriali e territoriali, di particolare rilevanza occupazionale, sulla base di accordi in sede regionale, può autorizzare, ferme restando le condizioni generali di accesso previste dalle Linee guida 2013, il ricorso alla cassa integrazione in deroga fino a 12 mesi, comunque non oltre il 31 dicembre 2013.
3. La Regione e le Parti sociali, in considerazione dei problemi occupazionali che investono il settore Sanitario e Socio-sanitario e il settore del Trasporto Pubblico Locale, privi di ammortizzatori sociali, convengono sull'opportunità che le specificità di tali settori costituiscano oggetto di approfondimento su tavoli regionali che coinvolgano anche le istituzioni e le categorie interessate.
4. La Regione e le Parti sociali si impegnano, in caso di interventi di modifica del quadro nazionale, sia in termini di disponibilità di risorse finanziarie sia di modifiche normative, ad incontrarsi per una revisione delle Linee guida, di cui al precedente comma 1.

3. Finanziamento degli ammortizzatori in deroga anno 2013

1. Gli ammortizzatori in deroga anno 2013 sono finanziati con le risorse stanziate ai sensi dell'art. 2, comma 65, della L. n. 92/2012 e dell'Intesa Stato Regioni del 26 novembre 2012.
2. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2, comma 64, L. 92/2012, la Regione, ferma restando la possibilità di unica richiesta nei limiti di durata previsti dalla Linee guida 2013, procederà con autorizzazioni di validità trimestrale, subordinando l'autorizzazione dell'ulteriore periodo richiesto alla verifica della disponibilità di risorse.
3. Per quanto riguarda le richieste di mobilità in deroga, resta inteso che è attualmente possibile assicurare la liquidazione degli importi spettanti a tutti lavoratori che hanno presentato domanda per l'anno 2012, mentre le domande relative al 2013, presentate secondo le Linee guida 2013, saranno istruite e autorizzate nei limiti delle risorse disponibili.

4. Fabbisogno Finanziario

1. Le Parti si incontreranno successivamente all'assegnazione statale per la definizione del quadro complessivo delle risorse per gli ammortizzatori in deroga alla luce delle risultanze della gestione dell'anno 2012.

5. Intervento dei Fondi di solidarietà bilaterali

1. Per i settori non compresi nel campo di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, per i quali l'art. 3, L. n. 92/2012 ha previsto la costituzione di appositi Fondi di solidarietà, resta inteso che nel momento in cui gli stessi, ovvero altre forme di intervento integrativo all'ASpI da parte della bilateralità esi-

stente, diventeranno operativi, si procederà, mediante apposito Protocollo aggiuntivo, ad una integrazione tra gli strumenti previsti nel presente Accordo e quelli attivabili a carico dei Fondi stessi.

6. Politiche attive

1. La Regione Veneto attiverà, anche per il 2013, risorse per realizzare programmi di politica attiva del lavoro a favore dei lavoratori percettori di ammortizzatori sociali in deroga, adeguata alle competenze professionali e alla domanda di lavoro del territorio, in analogia a quanto previsto dal comma 33, articolo 4 della L. n. 92/2012, con priorità per coloro che perdono il lavoro, privilegiando il raccordo con i Fondi interprofessionali per ottimizzare l' uso mirato delle risorse disponibili. La Regione Veneto si impegna a ridefinire i destinatari, gli obiettivi e le modalità dei programmi di politica attiva del lavoro in connessione con gli ammortizzatori sociali in deroga, secondo le modalità innovative consentite dal mutato contesto normativo.
2.

7. Verifiche

1. Entro il 31 maggio 2013 si darà luogo ad un incontro di verifica relativo alle Linee guida 2013.

le Organizzazioni Sindacali

le Associazioni Datoriali

Veneto Lavoro

Italia Lavoro

l'Assessore alle Politiche del lavoro

On. Elena Donazzan

LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA ANNO 2013

A) 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 2013 è così regolato.

1. Campo di applicazione

1.1 Datori di lavoro 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:

a) imprese industriali, qualora non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti ordinari in quanto non operano oppure sono esauriti
b) aziende artigiane (L. 443/85), ivi comprese quelle rientranti nel campo di applicazione dell'art. 12, comma 1 della L. n. 223/1991
c) aziende agricole
d) imprese del terziario, ivi comprese quelle del Bacino Termale Euganeo
e) imprese cooperative (comprese quelle di trasporto e facchinaggio e, in particolare, le imprese cooperative sociali di tipo "B" a prescindere dal settore di attività)
f) studi professionali
g) altri datori di lavoro non imprenditori diversi da quelli di cui al punto 1.2 .

1.2 Datori di lavoro esclusi dal trattamento

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

a) imprese del credito, dei servizi tributari e le imprese assicurative, 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;
b) imprese dello spettacolo, limitatamente al personale artistico;
c) datori di lavoro domestico
d) imprese armatoriali
e) compagnie e gruppi portuali, con esclusione di quei datori di lavoro sprovvisti delle apposite tutele del settore
f) aziende del settore Sanitario e Socio-Sanitario e del Trasporto Pubblico Locale in regime di concessione e/o convenzione

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 nell'ipotesi di cui all'art. 1 comma 15 della legge 92/2012
f) soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato
g) lavoratori somministrati
h) lavoranti a domicilio monocommessa
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

2.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, anche con esuberi parziali per i quali l'accordo sindacale preveda il piano di gestione delle eccedenze.

2.2 Condizioni per l'accesso alla CIG in deroga

1. L'art. 2, commi 64,65, 66 della legge n. 92 del 28 giugno 2012 prevede la possibilità di disporre per gli anni 2013-2016 sulla base di specifici accordi governativi e per periodi non superiori a dodici mesi, la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per la

gestione delle situazioni derivanti dal perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi e secondo quanto previsto dalle presenti Linee guida.

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 imprevisti ed improvvisi (esempio, calamità naturali etc.)

   Sono esclusi i casi di sospensione programmata dell'attività lavorativa.
3. Le imprese che rientrano nel campo di applicazione degli ammortizzatori ordinari (quali CIGO, CIGO Edilizia e CISOA e/o straordinari (quale la CIGS) sono ammesse al trattamento di integrazione salariale in deroga a condizione di averli esauriti.
4. E' escluso il ricorso alla CIG in deroga nei casi di cessazione dell'attività dell'impresa, con o senza procedura concorsuale, ad eccezione dei seguenti casi:
   a) cessazione intervenuta nel corso di un periodo di CIG in deroga già concesso. In questo caso il periodo di CIG in deroga potrà essere proseguito fino alla scadenza inizialmente concessa
   b) per consentire l'accesso alla CIGS per cessazione di attività nei casi in cui questa sia concedibile
   c) esclusivamente in presenza di fondate e documentate aspettative in ordine alla continuazione o alla ripresa dell'attività produttiva ed alla conservazione, anche parziale, dei rapporti di lavoro in atto, derivanti quali conseguenza dalla acquisizione dell'impresa o di parti della stessa da parte di terzi
   d) per consentire il completamento del piano di gestione dei lavoratori in esubero e/o la loro ricollocazione al termine del periodo di concessione del trattamento di integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale, nei casi di cessazione di attività.

3. Misura e durata del trattamento

3.1 Misura dell'indennità

1. L'integrazione salariale è dovuta nella misura prevista per legge.
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 lavoranti 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 dell'anno precedente e quelle svolte parzialmente o non svolte nel periodo richiesto a causa di mancanza di commesse.

3.2 Durata complessiva del trattamento

1. Per i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i somministrati, dei datori di lavoro di cui all'art. 1.1, salvo le eccezioni previste ai successivi commi 2, 3, 4, 5 e 6 del pre-

sente articolo, la durata del periodo di integrazione salariale non è superiore a 180 giornate lavorative complessive di sospensione/riduzione nell'anno 2013, anche non continuative, da esaurirsi comunque entro il 31 dicembre 2013.

2. Per i dipendenti, compresi gli apprendisti e i somministrati, delle imprese industriali con più di 15 dipendenti e delle imprese del terziario con più di 50 dipendenti (con CSC 7.01 e 7.02), rientranti nel campo di applicazione della CIGS, la durata del periodo di integrazione salariale in deroga, da esaurire comunque entro il 31 dicembre 2013, potrà essere:
   a) non superiore al periodo necessario per accedere alla CIGS, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività regolati dall'art. 2.2. comma 4.
   b) 180 giornate per le altre causali.
3. Gli apprendisti e i somministrati delle imprese di cui al comma precedente possono essere collocati in CIG in deroga per il periodo di accesso agli ammortizzatori ordinari (CIGO/CIGS) concessi agli altri lavoratori dipendenti.
4. Nei casi di cui all'art.2.2. comma 4 la durata del periodo di integrazione salariale è:
   - Non superiore al tempo necessario a consentire l'accesso alla CIGS per cessazione di attività nei casi in cui questa sia concedibile, nei casi di cui alla lettera b)
   - Non superiore a 150 giornate nei casi di cui alla lett. c)
   - Non superiore a 120 giornate nei casi di cui alla lett. d)
5. Per i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti e i somministrati, delle imprese del Bacino Termale Euganeo del settore terziario la durata del periodo di integrazione salariale non è superiore a 80 giornate.
6. Nel caso di imprese, che per oggettive e documentate esigenze ricorrono a riduzioni orizzontali dell'orario di lavoro ovvero a sospensioni riferite a proprie unità produttive operanti presso diversi soggetti produttivi, la durata del periodo di integrazione salariale non è superiore a 220 giornate lavorative.
7. Il computo massimo delle giornate utilizzabili sarà effettuato facendo riferimento al datore di lavoro e non al singolo lavoratore sulle singole giornate di effettiva sospensione/riduzione di lavoro.

4. Richiesta di intervento della CIG in deroga

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 in deroga. 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 obbligatoria, pena l'improcedibilità della domanda nei seguenti casi:
   a) CIG in deroga che interessa 100 e più lavoratori

b) CIG in deroga per le imprese di cui all'articolo 3.2, comma 2, ad esclusione degli apprendisti e somministrati nei casi di cui all'articolo 3.2, comma 3
c) CIG in deroga nei casi di cui all'articolo 2.2 comma 4, lettere b), c) e d)
d) CIG in deroga per le imprese del Bacino Termale Euganeo, di cui all'articolo 3.2, comma 5.

4. Qualora la CIG in deroga interessi unità produttive ubicate in Regioni diverse, la procedura di consultazione sindacale dovrà essere effettuata presso il Ministero del Lavoro.
5. Per il settore artigiano, ivi comprese le associazioni di categoria e gli enti e società dalle stesse promossi o costituiti, trovano applicazione 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 articolo.

4.2 Richiesta di intervento

1. L'azienda interessata, esperita la procedura di consultazione sindacale, presenta domanda - con allegato il verbale di consultazione sindacale in formato elettronico (PDF) - alla Regione del Veneto, tramite il servizio CoVeneto sul portale di Veneto Lavoro, entro il termine di venti giorni dalla data di decorrenza della CIG in deroga. Nel caso di incontro andato deserto sarà allegata la documentazione probante il regolare avvio della procedura sempre in formato elettronico (PDF).
2. Tale inoltro dovrà essere seguito dall'invio dell'istanza in formato cartaceo sottoscritta ed in regola con le vigenti disposizioni in materia di bollo.
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. Per i lavoranti a domicilio monocommessa, la richiesta di CIG in deroga dovrà essere effettuata dalla azienda committente.
5. Le domande potranno essere presentate per l'intero periodo autorizzabile indicando il fabbisogno presunto in ore, fatto salvo quanto disposto dal presente punto in tema di autorizzazioni.
6. La domanda 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, la dichiarazione relativa alla utilizzazione o programmazione delle ferie, dei permessi e delle ferie residue nonché degli altri eventuali istituti della flessibilità di orario previsti dalla contrattazione collettiva.
7. Resta ferma la decadenza dal trattamento ai sensi dell'art. 4, comma 40, della legge 92/2012 per i lavoratori sospesi in CIG in deroga.

TIPOLOGIA DI DOMANDE E DI AUTORIZZAZIONI

a) **Prima concessione**: si intende la richiesta di autorizzazione CIG in deroga presentata per il 2013 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 all'articolo 6 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.
   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

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 30 giorni dall'ufficio della Direzione Regionale della Regione del Veneto (di seguito dicasi ufficio regionale).
2. 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 articolo 6 e la priorità sarà data dal protocollo di inoltro delle comunicazioni stesse.
3. 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, presenza e regolarità del verbale di consultazione sindacale, verranno riammesse solo a seguito della avvenuta integrazione della documentazione mancante richiesta dalla Regione Veneto.
4. 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..... (metalmeccanico, 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) dichiarazione di esaurimento della CIGO / di mancanza dei requisiti di legge per accedere alla CIGS (qualora ne ricorra il caso)
i) periodo richiesto della CIG in deroga (dal ..... al ....)
j) eventuale indicazione del fabbisogno di giornate / ore per il primo trimestre di CIG e per quelli successivi al primo
k) numero lavoratori o elenco dei lavoratori interessati alla CIG in deroga.

5. Sono fatti salvi i verbali di consultazione sindacale previsti da specifici accordi sindacali regionali di comparto.
6. 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, L. n. 33/2009 e s.m.i. e dell'Intesa Stato Regioni del 26 novembre 2012, che al punto 4 dispone che le autorizzazioni da parte della Regione saranno effettuate sulla base delle risorse disponibili e sulle certificazioni rilasciate dall' INPS sulle risorse effettivamente pagate, le Parti prendono atto che il pagamento diretto da parte dell'INPS ai lavoratori costituisce l'unica modalità di erogazione della CIG in deroga.

6. Comunicazioni aziendali

1. Le aziende beneficiarie di trattamenti di integrazione salariale in deroga sono obbligate a trasmettere mediante invio telematico 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. IG15 Deroga, 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. La comunicazione è accompagnata dalla dichiarazione della conformità dei contenuti della stessa al modello SR 41 e di aver esaurito l'utilizzo della CIG per il mese interessato.

7. Anticipazione del trattamento

1. L'anticipazione del trattamento di CIG in deroga da parte dell'INPS avverrà nei limiti consentiti dalla normativa nazionale vigente.

8. 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 e prevista dall'Intesa Stato Regioni.
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.

9. Norma finale

1. La presente procedura si applica alle domande di CIG in deroga relative all'anno 2013 e con riferimento alle sospensioni intervenute nel periodo 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013.
2. Le presenti Linee guida saranno riviste qualora intervengano ulteriori accordi tra le parti sociali, innovazioni normative o direttive ministeriali che rendano necessarie modifiche o integrazioni.
3. Le richieste di intervento presentate in attuazione di accordi conclusi in sede regionale nel corso del 2012 relativi a c.d. passerelle, concessioni per conservazione anche parziale dei rapporti di lavoro e per esuberi, possono essere ripresentate nel 2013 in continuità e ad esaurimento del periodo previsto dall'accordo. Tale richiesta sarà accompagnata dalla previa sottoscrizione in sede aziendale di un verbale di accordo che richiami l'accordo in sede regionale.
4. Accordi sindacali in sede aziendale per periodi a cavallo 2012/2013 dovranno essere rinnovati nel rispetto delle presenti Linee guida.

B) DISPOSIZIONI APPLICATIVE RELATIVE ALLA MOBILITA' IN DEROGA

1. Mobilità in deroga (definizione)

E' una prestazione rivolta ai lavoratori subordinati di cui al punto 2 domiciliati in Veneto 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 2013).

2. Beneficiari

a) Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti e i contratti a tempo determinato, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione nel corso del 2013 ed esclusi dal trattamento previsto dall'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e dal trattamento di ASpI e di mini-ASpI.
b) Lavoratori subordinati, ivi compresi gli apprendisti e i contratti a tempo determinato, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e abbiano esaurito il trattamento di mini-ASpI nel corso del 2013.
c) Lavoratori subordinati ammessi al trattamento di disoccupazione ordinaria o AspI, che abbiano esaurito i predetti trattamenti nel corso del 2013.
d) Lavoratori subordinati ammessi per 12 (dodici) mesi al trattamento di cui all'art. 7, L. n. 223/91 e che hanno esaurito il predetto trattamento nel corso del 2013.
e) Lavoratori subordinati ammessi al trattamento dell'art. 7 della L. n. 223/91, che hanno esaurito il predetto trattamento nel corso del 2013 e che maturino il diritto alla pensione nei 12 (dodici) mesi successivi.

3. Requisiti soggettivi

1. I lavoratori di cui all'art. 2 accedono alla mobilità in deroga qualora facciano valere nell'ultimo rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi (365 giorni), di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità.
   Per i lavoratori in regime di somministrazione aver prestato 6 mesi di missione, anche presso diversi utilizzatori e/o con diverse agenzie, nei 24 mesi precedenti la cessazione dell'ultimo periodo di missione.

4. Durata del trattamento

a) Per i lavoratori di cui all'art. 2 lettera a) la durata massima del trattamento è stabilita in mesi 8 (otto).
b) Per i lavoratori di cui all'art. 2 lettera b) la durata massima del trattamento è stabilita in mesi 6 (sei).

c) Per i lavoratori di cui all'art. 2 lettera c) la durata massima del trattamento è stabilita in mesi 4 (quattro); per i lavoratori ultracinquantenni la durata massima è elevata a mesi 6 (sei).
d) Per i lavoratori di cui alla lettera d) la durata massima del trattamento è stabilita in mesi 4 (quattro).
e) Per i lavoratori di cui all'art. 2 lettera e) la durata massima del trattamento è stabilita in mesi 12 (dodici).
f) La durata dei trattamenti di cui alle lettere a) b) e c) può essere prolungata di ulteriori 12 mesi per i lavoratori che entro tale periodo maturino il diritto alla pensione.

5. Procedure e termini

1. Si prevede quanto segue in tema di procedure e termini:
a) Il lavoratore presenta domanda di mobilità in deroga:
   - al Centro per l'impiego (CPI) del proprio domicilio e contestualmente rilascia o conferma la DID (dichiarazione di immediata disponibilità)
   - all'INPS territorialmente competente secondo le procedure appositamente previste in via telematica.
b) La presentazione della domande di cui alla lettera a) va effettuata entro 68 giorni dalla data di licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro. Il termine è perentorio, a pena di decadenza, fatta salva la riammissione in termini da parte dell'amministrazione regionale per giustificati motivi oggettivi.
c) Il Centro per l'Impiego, fermi restando i successivi controlli da parte dell'INPS, effettua un primo accertamento dei requisiti soggettivi d'accesso al trattamento.
d) La sede INPS, verificata la correttezza della domanda ed i requisiti individuali, eroga l'indennità di mobilità in deroga per la durata prevista, entro il tetto massimo che sarà definito tra Regione e parti sociali
e) Fermi restando i termini di presentazione delle domande, di cui al punto b), l'indennità decorre dall'ottavo giorno successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui all'art. 1 lett. a), mentre negli altri casi decorre dal giorno successivo dall'esaurimento del trattamento precedente.
2. Ai lavoratori che godono della mobilità in deroga si applicano le disposizioni in materia di decadenza previste dall'art. 4 comma 41 della legge 92 / 2012.
3. La lista dei lavoratori in mobilità in deroga viene approvata periodicamente con atto della Direzione regionale lavoro e trasmessa in via telematica all'INPS per il seguito di competenza.
4. La Direzione regionale lavoro, d'intesa con l'INPS e le Province, predisporrà un vademecum informativo destinato ai lavoratori interessati alla mobilità in deroga.
5. Quanto alla competenza territoriale e alla sospensione dell'erogazione del trattamento trova applicazione il regime vigente in tema di mobilità ex L. n. 223/91.
6. Per quanto non previsto dalle presenti Linee guida trovano applicazione le regole della mobilità *ex* L. n. 223/1991.

6. Incentivi all'assunzione

1. Ai lavoratori licenziati beneficiari del trattamento di mobilità in deroga si applica quanto previsto dall'art. 7-ter, comma 7 della legge 9 aprile 1009, n. 33, così come integrato dall'art. 1, comma 7 del D.L. n. 78/2009.

7. Norma finale

1. I lavoratori beneficiari della mobilità in deroga anno 2012 per i quali il trattamento stesso si sia interrotto al 31 dicembre 2012, sono ammessi al trattamento residuo con decorrenza 1 gennaio 2013 a valere sull'annualità 2013.