

Tipologie di intervento previste dall'accordo

Tipologia 1

Lavoratori dipendenti da datori di lavoro titolari di unità operative anche artigiane e cooperative, non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.

Tipologia 2

sub 1	→	Lavoratori dipendenti di imprese, anche artigiane e cooperative che presentino domande in deroga ai limiti di durata dei trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa
sub 2	→	Lavoratori dipendenti, con contratti di apprendistato o di somministrazione, da imprese nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa
sub 3	→	Lavoratori a domicilio dipendenti da imprese nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa

Iter procedurale

L'iter procedurale per la richiesta della Cig in deroga si compone di diverse fasi:

- 1) consultazione sindacale;
- 2) presentazione della domanda;
- 3) istruttoria ed esame congiunto a livello provinciale o regionale a seconda dei casi;
- 4) autorizzazione dei trattamenti in deroga.

Consultazione sindacale

Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro a cui aderisce o conferisce mandato o i rispettivi organi delle procedure concorsuali, comunica alle RSA/RSU o, in loro mancanza, alle OO.SS. comparativamente più rappresentative nella regione Lombardia la necessità di ricorrere alla Cig in deroga, specificando le causali che ne determinano il ricorso

Entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione

Si conclude la fase di consultazione sindacale con la redazione di un verbale che deve contenere la previsione del pagamento diretto dell'indennità da parte dell'Inps e deve dare atto formalmente della conoscenza completa dell'[accordo quadro e dei suoi allegati](#) (*) (**)

Trascorsi 15 giorni dalla data dell'accordo può decorrere la Cig

L'accordo sindacale può essere redatto utilizzando una delle seguenti opzioni

[Accordo Standard tipo A, B o C](#)¹⁰

In forma libera

Permette l'accesso all'iter semplificato

Non permette l'accesso all'iter semplificato

(*) Le imprese artigiane effettueranno la consultazione sindacale secondo le procedure previste dall'Ente Bilaterale Artigiano di riferimento a livello provinciale

(**) Per il caso del mancato accordo si veda la tabella Istruttoria ed esame congiunto

¹⁰ Contenuti nell'allegato B all'Accordo Quadro.

Presentazione della domanda Cig in deroga

Il datore di lavoro

ne invia copia Alla Provincia ove ha sede l'unità produttiva per la quale è richiesta la Cig in deroga

presenta la domanda (*) alla Regione Lombardia in quanto competente a rilasciare il provvedimento autorizzativo

ne invia copia alla sede Inps territorialmente competente, ai sensi di quanto previsto ai co.2 e 3 dell'art.7-ter del D.L. n.5/09, convertito con modificazioni nella L. n.33/09 (**)

(*) Alla domanda devono essere allegati il verbale di consultazione sindacale e l'elenco dei destinatari di Cig in deroga, corredato dalla Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, che ciascuno di essi ha sottoscritto.

(**) La domanda deve essere inviata all'Inps entro 20 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro.

Istruttoria ed esame congiunto

A livello provinciale vengono trattate le domande relative alla Tipologia 1

In caso di Accordo *standard*

Le Province si limitano a verificare la corrispondenza dell'accordo con i contenuti e le caratteristiche degli Accordi Standard

In caso di Accordo non *standard* o mancato accordo nella fase di consultazione sindacale

Le Province provvedono all'esame congiunto convocando entro 15 giorni dalla presentazione della domanda le parti firmatarie dell'accordo sindacale per verificare e discutere i contenuti e le caratteristiche dell'accordo in rapporto alle motivazioni per le quali è stato richiesto l'intervento della Cig. Nel secondo caso le parti vengono convocate per procedere all'esame congiunto in sede provinciale.

In ogni caso la procedura si deve concludere con la redazione di un verbale sottoscritto dalla Provincia e dalle parti presenti.

L'esame congiunto di cui sopra riguarda la metà del periodo richiesto, salvo i casi in cui tale periodo non sia superiore a 4 mesi.

Esaurita la fase istruttoria le domande sono presentate agli organismi già presenti a livello provinciale per la validazione che verrà successivamente comunicata alla Regione

A livello regionale vengono trattate:

- ❖ domande presentate da imprese della Tipologia 2;
- ❖ domande interprovinciali, ossia riguardanti diverse unità operative presenti in diverse province della Lombardia;
- ❖ domande interregionali, ossia riguardanti diverse unità operative presenti in diverse Regioni;

continua

- ❖ domande relative alla causale “procedura concorsuale”;
- ❖ domande relative a situazioni particolari di interesse regionale perché considerate tali in base a considerazioni condivise tra Province, Regione e Parti sociali.

Per le domande di cui sopra l’Agenzia Regionale per l’Istruzione la Formazione e il Lavoro (ARIFL), per conto della Regione, provvede all’esame congiunto convocando le parti firmatarie dell’accordo sindacale aziendale, per verificare e discutere i contenuti e le caratteristiche dell’accordo in rapporto alle motivazioni per le quali è stato richiesto l’intervento della Cig in deroga e alla corrispondenza con quanto previsto nell’Accordo Quadro. L’esame congiunto si deve concludere con la redazione di un verbale di accordo sottoscritto dall’ARIFL e dalle Parti presenti.

L’esame congiunto riguarda la metà del periodo richiesto, salvo i casi in cui tale periodo non sia superiore a 4 mesi.



Dopo l’esame congiunto le domande sono presentate, per la validazione, alla Sottocommissione regionale mobilità/ammortizzatori sociali in deroga.

Autorizzazione dei trattamenti di Cig in deroga

La Regione, acquisite le comunicazioni delle Province e le determinazioni della Sottocommissione regionale mobilità/ammortizzatori sociali in deroga, a seconda che ravvisi i presupposti per l’autorizzazione o meno



emette i provvedimenti autorizzativi e li trasmette all’Inps



formalizza il diniego che verrà comunicato, unitamente alle relative motivazioni, all’Azienda, all’Inps e alla Provincia interessata

La fase transitoria

Al fine di coordinare la precedente normativa con l’attuale e di smaltire le domande presentate dal 1° marzo 2009, secondo la procedura prevista nell’accordo quadro sugli ammortizzatori in deroga del 7 luglio 2008 e non decretate dalle DPL o dalla DRL, è stata prevista una fase transitoria. Infatti, tali domande saranno comunque inoltrate alla Regione affinché provveda all’emissione dei relativi provvedimenti autorizzativi.

Inoltre, per un periodo di 30 giorni a partire dalla data di firma dell’attuale Accordo Quadro saranno considerate ammissibili le domande presentate secondo le modalità previste nel precedente accordo del 7 luglio 2008.

La Regione, acquisite le domande, emetterà provvedimenti autorizzativi del trattamento di Cig in deroga, con decorrenza dalla data prevista nell’accordo e/o nei verbali di esame congiunto e validazione fino alla data del 30 giugno 2009 o alla data eventualmente precedente se richiesta.

Nel caso in cui i datori di lavoro intendano richiedere la continuazione dell’intervento della Cig in deroga oltre tale data (richiesto precedentemente ai sensi dell’accordo del 7 luglio 2008), dovranno presentare una nuova domanda in conformità con quanto previsto dall’Accordo Quadro del 4 maggio 2009.

Mobilità in deroga

Possono accedere alla mobilità in deroga quei lavoratori che si trovino in stato di disoccupazione, ai sensi della normativa vigente, dopo aver portato a termine contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o missioni di lavoro somministrato con datori di lavoro di unità operative e imprese nelle quali è in corso l’intervento della Cigo, della Cigs e/o della mobilità ex L. n.223/91 ovvero della Cig in deroga, a condizione che il rapporto di lavoro con dette unità operative e imprese sia cessato da non più di 68 giorni e che i lavoratori interessati non siano in possesso dei requisiti individuali necessari per beneficiare dei trattamenti di cui all’art.7 della legge 23 luglio 1991, n.223.

Detti lavoratori dovranno presentare la domanda alla sede territoriale Inps competente che, verificata la correttezza della domanda e i requisiti individuali, eroga l'indennità di mobilità per la durata prevista, con decorrenza dalla data di rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità. I lavoratori titolari di assegni di invalidità dovranno optare fra il percepire l'assegno stesso oppure l'indennità di mobilità in deroga. In questo secondo caso, l'assegno di invalidità sarà sospeso per la durata del diritto a percepire l'indennità di mobilità in deroga.

È possibile, ai sensi dell'art.7, co.5, L. n.223/91, per i lavoratori che volessero intraprendere attività di lavoro autonomo, richiedere la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità in deroga, detraendo il numero di mensilità già godute.

La fase transitoria

Anche i lavoratori che hanno concluso il proprio contratto in data antecedente la firma dell'Accordo Quadro e successiva al 28 febbraio 2009 hanno diritto ad accedere alla mobilità in deroga, purché presentino la domanda entro 68 giorni dalla firma dello stesso Accordo. Il trattamento decorrerà dal giorno successivo alla data di conclusione del contratto.

Trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità

È previsto dal co.10-*bis* dell'art.19 del D.L. 29 novembre 2008, n.185 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n.2, ed è riservato a lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente, licenziati per giustificato motivo oggettivo, per procedure collettive o per disdetta del contratto di apprendistato, a condizione che il rapporto di lavoro sia cessato da non più di 68 giorni e che i lavoratori interessati non siano in possesso dei requisiti individuali necessari per beneficiare dei trattamenti di cui all'art.7 della legge 23 luglio 1991, n.223 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria.

I lavoratori interessati dovranno, entro 68 giorni dalla data di licenziamento o dalla data di fine indennità di mancato preavviso, presentare la domanda alla sede territoriale Inps competente che, verificata la correttezza della domanda e i requisiti individuali, erogherà l'indennità con decorrenza dalla data di rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità.

La fase transitoria

I lavoratori che sono stati licenziati in data antecedente la firma dell'Accordo Quadro e successiva al 28 febbraio 2009 devono presentare la domanda alla sede territoriale Inps competente entro 68 giorni dalla firma dello stesso Accordo. In tal caso il trattamento cui hanno diritto è erogato con decorrenza dalla data del licenziamento¹¹.

Requisiti individuali per l'accesso e durata dei trattamenti in deroga

In ultima analisi ci soffermiamo sulle problematiche relative ai requisiti individuali che devono avere i lavoratori per accedere ai trattamenti in deroga e alla durata degli stessi trattamenti.

Per quanto concerne i requisiti individuali si ricorda che il co.6 dell'art.7-*ter* del D.L. 10 febbraio 2009, n.5 convertito, con modificazioni, con la legge 9 aprile 2009, n.33, garantisce criteri omogenei di accesso a tutte le forme di integrazione del reddito, prevedendo anche per i lavoratori destinatari di Cig e mobilità in deroga i seguenti requisiti:

- ⇒ 90 giorni di lavoro presso l'impresa che procede alla sospensione in CIG;
- ⇒ 12 mesi di anzianità aziendale (di cui almeno 6 di lavoro effettivo, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni ecc.) presso l'impresa che procede ai licenziamenti per la mobilità.

Al riguardo va sottolineato che l'Accordo Quadro, al punto 11, richiama i requisiti previsti dal co.6, stabilendo che *"il requisito individuale per beneficiare delle indennità di cui al presente accordo è una prestazione lavorativa non inferiore a 90 giorni anche non consecutivi presso l'azienda che richiede la CIG in deroga, o comunque presso l'azienda di provenienza nei casi di cui ai precedenti punti 7 e 8"¹²* aggiungendo *"tranne per i lavoratori somministrati per i quali il limite minimo di cui sopra è stabilito in 40 giornate anche non consecutive"*. Tale previsione rappresenta dunque una

¹¹ Eventuali situazioni relative a periodi antecedenti la firma dell'accordo quadro non espressamente trattate nell'allegato C, saranno discusse nella Sottocommissione mobilità/ammortizzatori in deroga al fine di individuare, caso per caso, le soluzioni più idonee.

¹² Mobilità in deroga e trattamento di ammontare equivalente.

deroga in senso migliorativo, rispetto alla previsione generale della legge, a favore dei lavoratori somministrati¹³.

Per ciò che concerne la determinazione della durata massima degli interventi previsti dall'Accordo, fermo restando che la normativa vigente¹⁴ stabilisce che la durata massima di tali interventi non possa eccedere complessivamente il periodo massimo di 12 mesi, anche nel caso dell'accesso a diverse tipologie di intervento, l'Accordo stabilisce le seguenti durate massime per gli interventi Cig.

Durata massima intervento		
Tipologia intervento	Durata	Tipologia lavoratori
Tipologia 1	12 mesi	per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa
Tipologia 2	12 mesi	per i lavoratori con contratti di apprendistato o di somministrazione dipendenti da imprese nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa
	8 mesi	per le imprese che, rientrando nella previsione di cui all'art.1, co.5 della L. n.223/91, debbano completare piani di gestione degli esuberi già in corso
	6 mesi	negli altri casi

N.B. la durata delle prime autorizzazioni è stabilita nell'allegato B

L'Accordo non stabilisce esplicitamente la durata massima degli altri interventi (mobilità in deroga e indennità equivalente), per la determinazione della quale ci si deve riferire a quanto stabilito nel successivo punto 12 dell'Accordo, nel quale si precisa che

La durata del trattamento non potrà superare, a livello individuale, la durata del precedente periodo di contribuzione calcolato secondo quanto previsto dal comma 6 dell'art.7-ter del decreto legge 10 febbraio 2009, n.5 convertito, con modificazioni, con la legge 9 aprile 2009, n.33.

Il co.6 rinviando a sua volta, per il calcolo, all'art.8, co.3, del D.L. 21 marzo 1988, n.86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n.160, e di cui all'art.16, co.1, della legge 23 luglio 1991, n.223, stabilisce una particolarità: per la concessione dell'indennità di mobilità devono essere considerati validi, ai fini del requisito dell'anzianità, anche i periodi di contribuzione accreditati dalla medesima impresa presso la Gestione Separata dell'Inps, con esclusione dei lavoratori autonomi, a favore dei soggetti che abbiano conseguito, in regime di monocommittenza, un reddito superiore a 5.000,00 euro complessivamente riferiti ai predetti periodi contributivi.

Peraltro va sottolineato come, operando un'interpretazione puramente letterale dell'Accordo Quadro, la locuzione relativa alla determinazione della durata del trattamento di cui sopra, sembri riferirsi non solo alla mobilità in deroga e al trattamento di ammontare equivalente, ma anche alla Cig. Pertanto si ritiene che questo aspetto necessiti di chiarimenti.

Infine, si ricorda che l'erogazione dei trattamenti di ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa, sia nel caso di prima concessione sia nel caso di proroghe, è subordinata alla sottoscrizione, da parte dei lavoratori interessati di apposito patto di servizio presso i competenti centri per l'impiego¹⁵.

Si precisa che finora, in carenza del decreto ministeriale con cui si sarebbero dovute fissare le modalità attuative di tale disposizione (contenuta nel co.10, art.19 del D.L. 29 novembre 2008, n.185 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n.2 e successive modifiche e

¹³ Ci si chiede, e si auspicano chiarimenti al riguardo, se quest'ultimo passaggio dell'Accordo sia conforme al dettato normativo di cui al co.6 e alla volontà del Legislatore.

¹⁴ Si veda l'art. 2 comma 36 della legge 22 dicembre 2008 n.203, così come modificato dall'art.7-ter, co.4, del D.L. 10 febbraio 2009, n.5 convertito, con modificazioni, con la legge 9 aprile 2009, n.33.

¹⁵ Pena la perdita del diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati.

integrazioni)¹⁶, i trattamenti sono stati comunque concessi anche in assenza della sottoscrizione del patto di servizio. Tuttavia, a breve, tale sottoscrizione diventerà imprescindibile. Infatti con il decreto 21 maggio 2009 il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia delle Finanze, ha fissato le regole per il rilascio della *c.d. dichiarazione di disponibilità*, attribuendo all'Inps il compito di adeguare la propria modulistica, *on line* e cartacea, entro 15 giorni dalla pubblicazione del decreto del 21 maggio in Gazzetta Ufficiale,

“in modo da contemplare, a seconda dei casi, la dichiarazione preventiva di immediata disponibilità al lavoro ovvero la dichiarazione preventiva di immediata disponibilità ad un percorso di riqualificazione professionale da parte di tutti i lavoratori beneficiari di indennità, comunque denominate, a cui è subordinata la concessione degli ammortizzatori sociali o sostegni al reddito”.

Sarà lo stesso Inps a stabilire le modalità con le quali dovrà essere resa nota tale dichiarazione all'atto della presentazione della domanda di trattamento.

Fonti:

- ✓ art.2, co.36 della legge 22 dicembre 2008 n.203 e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ art.19 del D.L. 29 novembre 2008, n.185 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n.2 e successive modifiche e integrazioni;
- ✓ accordo tra Governo e Regioni del 12 febbraio 2009;
- ✓ accordo fra Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e Regione Lombardia del 16 aprile 2009.

Centro Studi Lavoro e Previdenza®

Convegno di aggiornamento - 1 giornata

AMMORTIZZATORI SOCIALI E IL NUOVO UNIEMENS

VENEZIA	11 giugno 2009	FIRENZE	12 giugno 2009
TORINO	15 giugno 2009	MILANO	16 giugno 2009
BOLOGNA	17 giugno 2009		

[CLICCA per conoscere tutti i dettagli del Convegno](#)

PROGRAMMA E SCHEDA D'ISCRIZIONE

Clicca qui per scaricare la brochure completa dei Convegni e Seminari maggio-giugno 2009

¹⁶ Comma 10: "L'erogazione dei trattamenti di ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa sia nel caso di prima concessione sia nel caso di proroghe è subordinata alla sottoscrizione, da parte dei lavoratori interessati, di apposito patto di servizio presso i competenti centri per l'impiego. Con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali sono definite le modalità attuative del patto di servizio. Il lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno del reddito di cui al presente comma, in caso di rifiuto della sottoscrizione del patto di servizio, perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale a carico del datore di lavoro, fatti salvi i diritti già maturati".