

## **ALLEGATO**

### **Raccolta aggiornata delle disposizioni regionali per l'attuazione degli ammortizzatori sociali in deroga**

#### **1. Prestazioni in deroga nell'anno 2012**

Le prestazioni di sostegno del reddito in deroga saranno garantite per l'intero anno 2012, terminando però inderogabilmente al 31 dicembre dello stesso anno.

#### **2. Tipologie delle prestazioni**

Le tipologie delle prestazioni di sostegno del reddito in deroga sono le seguenti:

- trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria;
- trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria;
- trattamenti di mobilità.

#### **3. Rilievo residuale delle prestazioni**

I trattamenti sono concessi, ove i prestatori di lavoro aventi diritto non possano accedere a nessuno strumento di protezione previsto dalla regolamentazione nazionale o comunque abbiano esaurito la possibilità del loro utilizzo.

I datori di lavoro, allo stesso modo, possono richiedere la concessione di tali trattamenti, solamente dopo aver utilizzato gli strumenti previsti dalla regolamentazione nazionale.

#### **4. Lavoratori beneficiari**

Possono beneficiare dei trattamenti i lavoratori subordinati nonché soci di cooperativa che abbiano stipulato con quest'ultima un contratto di lavoro subordinato, ove prestino l'opera in imprese ubicate, anche attraverso la presenza di unità operative, in Emilia-Romagna. Sono esclusi dai trattamenti in deroga i beneficiari di pensioni di anzianità o vecchiaia che contestualmente continuino a prestare la propria attività lavorativa.

#### **5. Requisiti di anzianità dei lavoratori**

I lavoratori possono fruire dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, se hanno un'anzianità lavorativa di almeno novanta giornate di lavoro, presso lo stesso datore: tale requisito verrà calcolato alla data di presentazione della domanda di accesso ai trattamenti in deroga.

I lavoratori possono fruire dei trattamenti di mobilità in deroga, se hanno un'anzianità lavorativa di almeno dodici mesi, presso il datore che ha provveduto al licenziamento, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato.

Per quel che riguarda i lavoratori che prestano l'opera attraverso un contratto di somministrazione di lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 2003, sono cumulati i periodi di anzianità maturati presso i diversi datori utilizzatori.

Nel caso di successione di appalti, ai fini della concessione ai trattamenti in deroga, invece, l'anzianità aziendale viene calcolata anche con riferimento al pregresso rapporto di lavoro con l'impresa appaltatrice uscente.

#### **6. Entità economica dei trattamenti e fruizione al fine di avviare attività autonome.**

I trattamenti in deroga consistono in una somma corrispondente all'ottanta per cento dell'ultima retribuzione, con i massimali mensili previsti per gli strumenti di protezione definiti dalla regolamentazione nazionale.

I lavoratori beneficiari di trattamenti in deroga, ove interessati ad usufruire di tali somme al fine di avviare una attività di lavoro autonomo od imprenditoriale, devono manifestare l'intenzione entro un mese dalla definitiva sospensione del lavoro o dal licenziamento. Spettano in tal caso ai prestatori dodici mesi di trattamento in deroga, una volta che i medesimi si siano dimessi se già sospesi, sottratte le somme già godute.

#### **7. Trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria in deroga.**

I trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria in deroga sono concessi in caso di temporanee cadute di ordinativi, di committenza, di mercato o di ricavi, con comprovate necessità di riduzione di programmi produttivi o di attività.

Sono privilegiate soluzioni di riduzione dei programmi produttivi invece che sospensioni prolungate, e soluzioni di rotazione funzionalmente alle esigenze di qualità ed efficienza produttiva tra i dipendenti interessati.

L'intervento ha durata non superiore a sei mesi, a copertura di massimo novanta giornate lavorative, anche non continuative, e per un totale (convenzionale) di 720 ore massime di sospensione.

Gli interventi non dovranno di norma determinare una sospensione totale e continuativa dell'attività per più di 30 giornate.

Il trattamento in deroga non può essere autorizzato per un periodo superiore a dodici mesi nel corso della stessa annualità

#### **8. Trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga.**

I trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga sono concessi in caso di ristrutturazione, crisi, intervento di procedure concorsuali, cessazione di attività.

Ne beneficiano dipendenti di imprese che abbiano già fruito della cassa integrazione guadagni straordinaria, secondo la regolamentazione nazionale.

Inoltre dipendenti di datori di lavoro che sono esclusi dall'accesso a quest'ultima.

L'intervento ha durata non superiore a sei mesi.

Il trattamento in deroga non può essere autorizzato per un periodo superiore a dodici mesi nel corso della stessa annualità

#### **9. Trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga, per imprese che abbiano cessato l'attività o siano sottoposte a procedure concorsuali**

L'autorizzazione dei trattamenti in deroga a favore di imprese che cessano l'attività o sono sottoposte a procedure concorsuali può raggiungere la durata complessiva di ventiquattro mesi calcolati a decorrere dal 2009, a seguito della presentazione di un piano di gestione degli esuberi del personale.

Il piano di gestione deve essere presentato non oltre il momento di rinnovo della prima richiesta, già autorizzata per durata di sei mesi.

Le procedure di consultazione in sede istituzionale, al fine di determinare l'eventuale ulteriore proroga degli stessi trattamenti, verificheranno lo svolgimento positivo dei piani intrapresi e la ulteriore definizione di obiettivi e impegni specificamente rivolti al riassorbimento degli eventuali esuberi, alla rioccupazione in altre imprese, al completamento di iniziative per la riqualificazione professionale.

Comunque, terminati i ventiquattro mesi massimi dei trattamenti prorogati alle suddette condizioni, è eccezionalmente possibile concedere un ulteriore periodo di sei mesi, qualora sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale dei livelli occupazionali tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti: il trattamento sarà concesso solo nel caso di ultimazione della gestione degli esuberi e a fronte di una riduzione pressoché totale del numero dei lavoratori ancora in forza rispetto a quelli dichiarati inizialmente in esubero e per i quali si era già beneficiato dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga.

In ogni caso anche tali trattamenti cessano inderogabilmente al 31 dicembre 2012.

#### **10. Decorrenza della durata dei trattamenti di cassa integrazione in deroga, nell'anno 2012**

I limiti di fruizione dei trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria in deroga decorrono dal 1° gennaio 2012, a prescindere dalla concessione di trattamenti nel corso del triennio 2009/2011.

#### **11. Condizioni di concessione dei trattamenti di cassa integrazione in deroga, nell'anno 2012**

A far data del 1° marzo 2012 non saranno concessi trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria in deroga ai datori di lavoro che, nell'arco dell'intero quadriennio 2009-2012, abbiano avuto accesso ai medesimi per un periodo superiore a trentasei mesi, sospendendo continuativamente dal lavoro tutti i dipendenti a zero ore. Il suddetto calcolo verrà effettuato sul

reale utilizzo della CIG in deroga e non sulla base del trattamento in deroga richiesto a preventivo.

## **12. Trattamenti di mobilità in deroga**

I trattamenti di mobilità in deroga sono concessi ai dipendenti da imprese escluse dall'accesso agli strumenti di protezione previsti dalla regolamentazione nazionale.

La concessione è subordinata all'avvenuto utilizzo, da parte delle imprese, dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga.

I lavoratori che, al termine del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga oppure a causa della cessazione dell'attività dell'azienda, nel corso del 2012 dovessero risultare in esubero, potranno beneficiare dei trattamenti di mobilità in deroga per tutte le restanti mensilità del 2012. Qualora i suddetti lavoratori, invece, potessero beneficiare dei trattamenti di disoccupazione, gli stessi potranno beneficiare del trattamento di mobilità in deroga solo per un massimo di quattro mensilità successive al licenziamento se ricadenti nel 2012. Al termine del suddetto trattamento in deroga, infatti, i suddetti lavoratori potranno accedere al suddetto trattamento di disoccupazione.

Spetta ai datori di lavoro che abbiano provveduto al loro licenziamento nel corso del 2012 la presentazione di apposita domanda secondo le modalità definite al punto: Procedure di richiesta dei trattamenti in deroga.

I lavoratori in esubero nel corso del 2011, già beneficiari di trattamenti di mobilità in deroga, ove nel corso del 2012 al termine dei medesimi si trovassero ancora in stato di disoccupazione, saranno autorizzati a beneficiare nuovamente della mobilità in deroga fino al 31 dicembre 2012.

Eguale protezione è assicurata ai lavoratori di età non superiore a quaranta anni, posti in mobilità nel corso del 2011 ai sensi della L.n.223 del 1991, ove terminino il trattamento spettante per dodici mesi.

I trattamenti di mobilità in deroga sono attribuiti anche ai lavoratori che nel corso del 2012 rassegnino le proprie dimissioni per giusta causa per mancato pagamento delle retribuzioni. Sono da intendersi ricomprese in questa fattispecie di dimissioni unicamente quelle presentate a causa del mancato pagamento di almeno due mensilità retributive e con l'apertura di una vertenza in sede sindacale o tramite legale, o copia della denuncia alla competente autorità ispettiva sul lavoro. Nel suddetto caso i lavoratori potranno beneficiare dei trattamenti di mobilità in deroga per tutte le restanti mensilità del 2012, sempre che gli stessi lavoratori, non possano beneficiare dei trattamenti di disoccupazione. In quest'ultima ipotesi, infatti, gli stessi lavoratori potranno beneficiare del trattamento di mobilità in deroga per un massimo di prime quattro mensilità successive al licenziamento, se ricadenti nel 2012.

Per queste ultime tre tipologie di beneficiari di trattamenti di mobilità in deroga, pertanto, non è richiesta la presentazione di apposita domanda da parte dei datori di lavoro, ma la loro individuazione avverrà attraverso i Centri per l'Impiego delle

Province che li comunicheranno alla Regione che a sua volta l'inverrà ad INPS che provvederà all'erogazione dei trattamenti di mobilità in deroga eventualmente spettanti.

In caso di assunzione di lavoratori che godono di tali trattamenti, spetta al datore di lavoro un incentivo pari al trattamento in deroga non goduto dai medesimi.

### **13. Trattamenti di mobilità in deroga dei lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano cessato l'attività o risultino irreperibili**

Per i lavoratori dipendenti da imprese che abbiano cessato l'attività, non costituisce presupposto per l'accesso ai trattamenti di mobilità in deroga, l'aver beneficiato in precedenza dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga. In casi di eventuale irreperibilità dei datori di lavoro, la richiesta di esame congiunto per l'accesso ai trattamenti di mobilità in deroga a favore dei lavoratori licenziati dai datori resisi irreperibili nonché la relativa domanda, potranno essere formulate dalle organizzazioni sindacali, secondo le modalità definite al punto: Procedure di richiesta dei trattamenti in deroga.

### **14. Procedura di richiesta dei trattamenti in deroga.**

Le domande di trattamenti di CIG in deroga sono indirizzate alla Regione, Assessorato Attività Produttive e Assessorato Scuola, Formazione Professionale, nonché alla Provincia interessata, dalle imprese, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale di appartenenza cui sia stato conferito mandato; alle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti; alle organizzazioni sindacali di categoria.

Alla domanda deve essere allegato l'accordo collettivo, avente ad oggetto la richiesta di trattamenti in deroga, intervenuto tra datore di lavoro, rappresentanze sindacali aziendali, organizzazioni sindacali di categoria.

Le suddette domande di accesso dovranno pervenire alla Regione, sia in modalità telematica sia su supporto cartaceo, con adempimento dell'obbligo di bollo, entro e non oltre venti giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni di attività, per cui è richiesto l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga.

Nel caso di richiesta di accesso agli ammortizzatori in deroga, successivamente al trattamento integrativo a carico degli Enti bilaterali, il termine massimo per la presentazione della domanda non è di venti ma di quaranta giorni.

Per le eventuali domande che pervenissero dopo i suddetti termini, l'autorizzazione ai trattamenti in deroga decorrerà dal giorno di protocollazione della domanda su supporto cartaceo di accesso agli stessi trattamenti.

Per le domande per l'accesso alla mobilità in deroga, le stesse domande e i relativi allegati dovranno pervenire solo per via telematica e non su supporto cartaceo e senza alcun adempimento in materia di obbligo di bollo.

Si conferma per l'invio con modalità telematica delle domande di tutti i trattamenti in deroga - così come per le comunicazioni dell'effettiva fruizione delle prestazioni - l'utilizzo del sistema SARE già utilizzato per le comunicazioni obbligatorie.

#### **15. Esame congiunto.**

La Regione, in caso di richiesta di trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga nonché di mobilità in deroga, provvede alla convocazione dell'esame congiunto al ricevimento della domanda che dovrà avvenire secondo le modalità di cui al punto precedente. Al fine dell'accesso ai suddetti trattamenti in deroga, pertanto, non è necessario il preventivo invio della richiesta di esame congiunto alla Regione che come sopra definito provvederà alla convocazione dello stesso esame al ricevimento della domanda di accesso al trattamento in deroga.

Le procedure sono svolte e sottoscritte dalla Regione Emilia-Romagna, prevedendo l'intervento delle Associazioni imprenditoriali regionali, delle Organizzazioni sindacali regionali confederali, delle Organizzazioni sindacali di categoria regionali e territoriali interessate.

In presenza di richiesta di accesso ai trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria, gli esami congiunti saranno svolti unicamente nei casi di mancanza di accordo in sede di consultazione aziendale o per difetti nelle stesse procedure di consultazione.

L'esame e la procedura amministrativa complessiva, che determina l'eventuale concessione o diniego, si concludono entro sessanta giorni dal ricevimento della domanda.

#### **16. Obbligo di comunicazione della effettiva fruizione delle prestazioni.**

I datori di lavoro dovranno comunicare, a conclusione del primo periodo di utilizzo dei trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, nel corso del 2012, il reale utilizzo in termini di giorni e ore complessive.

L'obbligo di comunicazione dovrà essere adempiuto dal 1° marzo 2012, per via telematica sempre attraverso il sistema SARE: solo il suo rispetto consentirà la concessione della proroga dei trattamenti in deroga, per ulteriori periodi del 2012.

L'obbligo opera pure per i datori che abbiano presentato domande di concessione dei trattamenti relative ai mesi di gennaio e di febbraio 2012.

#### **17. Datori di lavoro associati agli Enti bilaterali.**

Gli Enti bilaterali costituiti dalle parti datoriali e sindacali che nel corso del 2012 stipulino apposita convenzione con INPS ai fini della attuazione degli interventi integrativi stabiliti dall'art. 19, l. n. 2 del 2009 e successive modificazioni, devono darne comunicazione ufficiale alla Regione Emilia-Romagna, entro trenta giorni dalla stipulazione. In caso di aziende associate agli enti bilaterali, con cui è in corso una convenzione, la

normativa vigente prevede che la fruizione dell'indennità di disoccupazione per sospensione, della durata di 90 giorni, debba obbligatoriamente precedere la corresponsione del trattamento di CIG in deroga. Il calcolo delle 90 giornate è da effettuarsi in capo al singolo lavoratore. Pertanto, ai datori di lavoro associati agli Enti bilaterali che abbiano stipulato le menzionate convenzioni con INPS, è precluso l'accesso alla Cig in deroga, fino a quando non è esaurita la fruizione del predetto periodo di disoccupazione. Sono fatti salvi i trattamenti in deroga già autorizzati dalla Regione nel corso dell'anno 2012 prima dell'attivazione del trattamento integrativo da parte degli Enti bilaterali.

In quest'ultimo caso, il preventivo utilizzo dei trattamenti in deroga preclude, anche in caso di successiva sottoscrizione della convenzione con gli Enti bilaterali, il ricorso all'indennità di disoccupazione per sospensione. A fronte di casi in cui gli Enti bilaterali non assicurino le erogazioni previste dall'art. 19, l. n. 2 del 2009 (assenza della Convenzione o esaurimento delle risorse disponibili), è comunque previsto l'accesso diretto ai trattamenti in deroga. Per le imprese non associate agli Enti bilaterali che hanno a riferimento un Ente bilaterale attivo valgono comunque le regole definite dalla disciplina contrattuale. Per i settori nei quali è presente l'attività degli Enti bilaterali, le procedure di cui al punto 6 possono svolgersi, ove concordato con le Parti sociali, in collaborazione con tali Enti.

#### **18. Disciplina nel settore dell'edilizia.**

E' consentito presentare istanza di concessione dei trattamenti in deroga, in attesa di risposta a precedente richiesta di fruizione della cassa integrazione guadagni per l'edilizia.

L'autorizzazione ai trattamenti in deroga concessa dalla Regione è condizionato al diniego di concessione della cassa integrazione guadagni per l'edilizia.

Tali previsioni operano fino alla precisazione di chiarimenti ministeriali concernenti le forme e condizioni di accesso alla cassa integrazione ordinaria per l'edilizia

In caso di presenza di più imprese nei cantieri, i vincoli di fruizione degli ammortizzatori in deroga riguardano esclusivamente ciascuna singola impresa.

#### **19. Disciplina per le imprese che possono accedere agli ammortizzatori sociali ordinari**

E' consentito presentare istanza di concessione dei trattamenti in deroga, in attesa di risposta a precedente richiesta di fruizione della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria alle autorità competenti.

L'autorizzazione ai trattamenti in deroga concessa dalla Regione è condizionata al diniego di concessione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria stabiliti dalla legislazione ordinaria.

## **20. Oneri per i datori di lavoro.**

In caso di concessione dei trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria in deroga, l'impresa è tenuta al versamento del contributo addizionale, per il periodo di utilizzo, di cui all'art. 8, co. 1, l. n. 160/1988. In caso di concessione di trattamenti di mobilità in deroga invece l'impresa non è tenuta ad alcun versamento.

## **21. Condizioni per l'accesso alla CIG in deroga**

Le condizioni nonché le cause per l'accesso alla CIG in deroga in concomitanza al riscontro di nuove assunzioni saranno esaminate ai fini dell'autorizzazione dello stesso trattamento, ma anche dell'eventuale revoca, in coerenza con quanto applicato per l'accesso ai trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria stabiliti dalla normativa ordinaria vigente in quanto assimilati.

## **22. Misure di politica attiva per i lavoratori.**

I lavoratori che beneficiano dei trattamenti in deroga, a seguito di accordi sottoscritti in sede aziendale, dovranno contattare, entro sette giorni dalla data di inizio della sospensione del rapporto di lavoro, i Centri per l'Impiego competenti per la "presa in carico", finalizzata all'erogazione dei seguenti servizi: informazioni, colloqui orientativi individuali o di gruppo, consulenza orientativa, seminari-laboratori per la ricerca attiva del lavoro, percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro/ricollocazione, accesso all'intermediazione, incontro domanda-offerta, iscrizione alle liste di mobilità (solo in caso di licenziamento), colloquio di verifica.