

**ACCORDO QUADRO SUI CRITERI PER L'ACCESSO AGLI
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA IN LOMBARDIA – ANNO 2011**

TRA LA REGIONE LOMBARDIA E LE PARTI SOCIALI LOMBARDE

presenti altresì:

Direzione Regionale INPS della Lombardia

Italia Lavoro Spa

Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro della Lombardia (A.R.I.F.L.)

VISTO

L'art. 2 comma 36 della legge 22 dicembre 2008 n. 203 e successive modificazioni;

l'art. 19 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n. 2 e successive modificazioni;

l'art. 7-ter del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 convertito, con modificazioni, con la legge 9 aprile 2009, n. 33 e successive modificazioni;

il decreto interministeriale del 19 maggio 2009 n. 46441;

l'art. 2, commi da 136 a 141, della legge 23 dicembre 2009 n. 191 e successive modificazioni;

l'art. 1, commi da 29 a 34, della legge 13 dicembre 2010 n. 220;

l'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga stipulato il 4 maggio 2009 e le successive modifiche e integrazioni dello stesso;

il Patto per le Politiche Attive sottoscritto dalla Regione Lombardia e dalle Parti Sociali il 16 giugno 2009 e le successive integrazioni dello stesso;

PREMESSO CHE

L'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga 2009-2010 sottoscritto dalla Regione Lombardia e dalle Parti Sociali lombarde il 4 maggio 2009 ha reso disponibili, nella sua attuazione, 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.

Si concorda sulla necessità di prevedere anche per l'anno 2011 una continuità di protezione sociale dei lavoratori che sono colpiti da sospensioni e cessazioni dell'attività produttiva, con interventi che, confermando nelle linee essenziali quanto realizzato nei due anni precedenti, siano connotati dai seguenti orientamenti:

- Indirizzo deciso verso la ricollocazione dei lavoratori espulsi attraverso un utilizzo finalizzato delle politiche attive del lavoro connesse con la corresponsione delle indennità;
- Concorso delle risorse pubbliche (Stato, Regione, Province), private (imprese) e paritetiche sociali (Enti bilaterali, Fondi interprofessionali) per rendere effettiva la contestualità tra gli interventi di sostegno al reddito e le politiche attive del lavoro;
- Centralità degli accordi sindacali aziendali come espressione della responsabilizzazione di tutte le parti coinvolte (datori di lavoro e loro associazioni, lavoratori e loro organizzazioni sindacali).

Il presente Accordo Quadro definisce i criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia nel periodo che intercorre tra il 1 aprile 2011 e il 31 dicembre 2011.

1. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (di seguito CIG IN DEROGA)

Ai sensi delle leggi vigenti, delle norme contrattuali e delle disposizioni amministrative vigenti, il ricorso alla CIG in deroga nella Regione Lombardia è regolato secondo quanto contenuto nei punti seguenti.

1.1. Campo di applicazione

1.1.1. Destinatari del trattamento

L'integrazione salariale in deroga è destinata ai lavoratori dipendenti dei soggetti di seguito indicati, 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:

- 1.1.1.1. imprese industriali;
- 1.1.1.2. aziende artigiane, ivi comprese quelle rientranti nel campo di applicazione dell'art. 12, comma 1 della L. 223/1991;
- 1.1.1.3. imprese del commercio;
- 1.1.1.4. imprese del terziario;
- 1.1.1.5. imprese del turismo;
- 1.1.1.6. imprese dei servizi;
- 1.1.1.7. imprese cooperative;
- 1.1.1.8. studi professionali;
- 1.1.1.9. altri datori di lavoro imprenditori e non imprenditori, con esclusione dei datori di lavoro domestico.

1.2. Lavoratori beneficiari

Possono beneficiare dell'integrazione salariale tutti i lavoratori aventi un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, con i soggetti di cui al precedente punto 1.1:

- 1.2.1. operai;
- 1.2.2. impiegati;
- 1.2.3. quadri;
- 1.2.4. apprendisti, quando siano gli unici dipendenti ovvero quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO/CIGS/CIG in deroga;
- 1.2.5. lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 1.2.6. soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato;
- 1.2.7. lavoratori somministrati, quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO/CIGS/CIG in deroga;
- 1.2.8. lavoranti a domicilio monocommessa.

Per avere diritto al trattamento di CIG in deroga i lavoratori devono essere in possesso del requisito individuale di anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente. Per i lavoratori somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso una o più agenzie per il lavoro. Per gli apprendisti passati in qualifica si computa anche il periodo di apprendistato.

1.3. Tipologie dei soggetti che richiedono l'intervento

1.3.1. **Tipologia 1** – Imprese, aziende e datori di lavoro non rientranti nei requisiti d'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria.

Imprese del settore edilizia con un numero di addetti non superiore a 100.

1.3.2. **Tipologia 2** – Imprese che presentino domande in deroga ai limiti di durata della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria.

Imprese del settore edilizia con un numero di addetti superiore a 100.

1.3.3. 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, nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti. Il verificarsi, in qualsiasi momento, di condizioni per l'accesso a tali ammortizzatori sociali determina la cessazione del trattamento di CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato.

1.4. Modalità d'intervento

1.4.1. **Intervento A** – Integrazione salariale connessa a previste sospensioni o riduzioni dell'attività con ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa senza prevedibili eccedenze di personale. L'intervento può essere richiesto in presenza di tutte le seguenti condizioni:

1.4.1.1. esaurimento totale delle possibilità di intervento della Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO), nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti per i soggetti che vi hanno accesso;

1.4.1.2. mancanza o esaurimento degli istituti di tutela del reddito, per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) del decreto legge 185/2008 convertito, con modificazioni, con la legge 2/2009;

1.4.1.3. sospensione dal lavoro o riduzione di orario, determinata da una o più delle seguenti cause:

1.4.1.3.1. crisi di mercato

1.4.1.3.2. mancanza di lavoro

1.4.1.3.3. mancanza di commesse o di ordini

1.4.1.3.4. mancanza di materie prime

1.4.1.3.5. altri eventi improvvisi ed imprevisti

1.4.1.3.6. necessità di prevedere, in costanza di intervento della CIGO, l'intervento della CIG in deroga per tipologie di lavoratori non aventi diritto all'indennità di CIGO.

I soggetti di Tipologia 1, di cui al precedente punto 1.3, possono presentare solo la richiesta di Intervento A, salvo le esclusioni più avanti indicate. In seguito all'esaurimento dell'Intervento A potrà essere richiesto, ricorrendone le condizioni, l'Intervento B.

Sono esclusi dall'intervento A:

a) i soggetti di Tipologia 2;

b) i soggetti di Tipologia 1 quando la causale dell'intervento sia:

la cessazione, anche parziale, dell'attività dell'impresa;

una procedura concorsuale;

la stipula di un accordo di solidarietà con esclusione di licenziamenti.

1.4.2. **Intervento B** – Integrazione salariale, connessa a sospensioni o riduzioni programmate anche totali dell'attività, che si renda necessaria a seguito del verificarsi di una o più delle seguenti condizioni:

per i soggetti di Tipologia 1

- 1.4.2.1. cessazione, anche parziale, dell'attività dell'impresa o procedura concorsuale;
- 1.4.2.2. ristrutturazione o riorganizzazione;
- 1.4.2.3. esaurimento delle possibilità di richiesta dell'intervento A;
- 1.4.2.4. accordi di solidarietà con esclusione di licenziamenti;

per i soggetti di Tipologia 2

- 1.4.2.5. esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS previsto dalle norme vigenti con permanenza delle cause che l'hanno determinato e in assenza delle condizioni per richiedere l'intervento della CIGO;
- 1.4.2.6. necessità di prevedere, in costanza di intervento della CIGO/CIGS, l'intervento della CIG in deroga per tipologie di lavoratori non aventi diritto all'indennità di CIGS.

1.5. Misura del trattamento

1.5.1. Misura dell'indennità

1.5.1.1. L'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore 0 ed il limite orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali. La misura è erogata nel limite dei massimali definiti dall'INPS per l'anno 2011.

1.5.1.2. Per i lavoratori a domicilio monocommessa l'integrazione salariale è dovuta nella misura stabilita dall'INPS.

1.6. Durata complessiva del trattamento

1.6.1. *Intervento A* – La quantità e la durata del periodo di integrazione salariale che può essere richiesto inizialmente non possono superare un monte ore pari a n. 400 ore di sospensione/riduzione per ciascuno dei lavoratori sospesi a tempo pieno, da esaurire comunque entro il 31 dicembre 2011.

La richiesta iniziale è rinnovabile per una sola volta previo nuovo accordo sindacale ed esame di consultazione e dovrà essere corredata dal report di monitoraggio e verifica di cui al successivo punto 1.8.

1.6.2. *Intervento B* – La durata del periodo di integrazione salariale che può essere richiesto non può eccedere i 5 mesi.

La richiesta iniziale è rinnovabile previo nuovo accordo sindacale ed esame di consultazione e dovrà essere corredata dal report di monitoraggio e verifica di cui al successivo punto 1.8.

1.6.3. I periodi richiesti non possono comunque superare la scadenza del 31 dicembre 2011 o la data in cui sia nuovamente possibile accedere agli ammortizzatori so-

ciali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa. Il verificarsi di tale possibilità determina comunque la cessazione dell'intervento della CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato.

1.7. Documentazione da fornire a corredo delle richieste

La richiesta di intervento della CIG in deroga dovrà contenere informazioni complete, eventualmente corredate della necessaria documentazione, in relazione agli argomenti di seguito elencati:

1.7.1. Intervento A

- 1.7.1.1. l'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
- 1.7.1.2. le cause della sospensione o riduzione dell'attività;
- 1.7.1.3. il periodo di riferimento previsto;
- 1.7.1.4. la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento;
- 1.7.1.5. l'eventuale previsione di specifici percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione / riqualificazione del personale in CIGD.

1.7.2. Intervento B

Se permanenza della situazione di crisi:

- 1.7.2.1. l'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
- 1.7.2.2. le cause della sospensione o riduzione dell'attività;
- 1.7.2.3. il periodo di riferimento previsto;
- 1.7.2.4. la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento;
- 1.7.2.5. l'indicazione di eventuali esuberi previsti e relativo piano di gestione degli stessi;
- 1.7.2.6. la previsione di specifici percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione / riqualificazione e/o alla ricollocazione, reccpendo, qualora siano presenti, le indicazioni provenienti dalla concertazione territoriale e/o dagli organismi territoriali espressioni delle parti sociali in materia di politiche del lavoro.

Se cessazione / procedura concorsuale

- 1.7.2.7. il periodo di riferimento previsto;
- 1.7.2.8. la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento;
- 1.7.2.9. l'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
- 1.7.2.10. il piano di gestione degli esuberi con previsione di percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla ricollocazione.

L'incompletezza delle informazioni e/o della documentazione richieste potrà comportare la sospensione dell'istruttoria per l'acquisizione di eventuali integrazioni delle richieste medesime o il mancato accoglimento delle stesse.

1.8. Monitoraggio e verifica

- 1.8.1. L'azienda / datore di lavoro, all'atto della seconda richiesta, dovrà fornire un report di monitoraggio dell'utilizzo contenente informazioni sui seguenti elementi:
 - 1.8.1.1. quantificazione del ricorso effettivo alle sospensioni;
 - 1.8.1.2. previsioni contenute nella richiesta di accesso;
 - 1.8.1.3. andamento dei percorsi di politiche attive del lavoro, ove previsti;
 - 1.8.1.4. piani di gestione degli esuberanti, ove previsti.
- 1.8.2. La mancata fornitura del report o l'incompletezza dello stesso potranno determinare il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIG in deroga.
- 1.8.3. La Regione si riserva di adottare, in accordo con l'INPS, le necessarie misure per verificare mensilmente l'effettivo andamento della fruizione della CIG in deroga.

1.9. Procedura di consultazione sindacale

La procedura di consultazione sindacale è la medesima prevista nell'allegato A dell'Accordo Quadro sugli ammortizzatori in deroga del 4 maggio 2009, comprensivo delle modifiche ed integrazioni successivamente apportate.

Gli accordi sindacali potranno essere redatti secondo modelli standard o comunque dovranno contenere, in modo dettagliato ed esauriente, le informazioni e gli impegni indicati nei modelli standard.

1.10. Rete di aiuto alle imprese in difficoltà (RAID)

Le aziende/datori di lavoro potranno richiedere, qualora ne ricorrano le condizioni, l'accesso alle procedure delle reti di aiuto alle imprese in difficoltà, una volta definite le modalità attuative dello strumento.

2. MOBILITA' IN DEROGA

2.1. Mobilità in deroga (definizione)

E' una prestazione rivolta ai lavoratori subordinati di cui al punto 1.2 provenienti da unità produttive/operative ubicate in Lombardia 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 2011).

2.2. Beneficiari

- 2.2.1. Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio monocommessa e i titolari di contratti a tempo determinato, licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine o per recesso dal contratto alla fine del periodo di apprendistato) o dimessi per giusta causa a partire dal 1 aprile 2011 che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e dal trattamento di di-

soccupazione ordinaria, a condizione che la richiesta venga presentata alla sede INPS territorialmente competente entro 68 giorni dalla data di cessazione o data fine preavviso.

2.2.2. Durata massima 12 mesi, comunque non oltre il 31.12.2011. Estensione fino al massimo di 12 mesi complessivi anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2010 per un periodo inferiore.

2.2.3. Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio monocommessa e i titolari di contratti a tempo determinato, licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine) o dimessi per giusta causa a partire dal 1 settembre 2010 immediatamente dopo aver usufruito di trattamenti di CIG in deroga, a condizione che siano esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 ed abbiano accesso al trattamento di disoccupazione ordinaria per la durata massima di 8 mesi. Concessione per un massimo di 4 mesi, comunque non oltre il 31.12.2011, a condizione che la richiesta venga presentata alla sede INPS territorialmente competente non oltre 30 giorni dopo il termine del trattamento di disoccupazione ordinaria.

Per ottenere il trattamento di mobilità in deroga i lavoratori devono essere in possesso, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro dei requisiti individuali previsti dall'art 1, comma 31 della legge 13 dicembre 2010 n. 220, ossia un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità. Ai fini del calcolo del requisito di cui sopra si considerano valide anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con esclusione dei soggetti individuati ai sensi dell'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per i soggetti che abbiano conseguito in regime di monocommittenza un reddito superiore a 5.000 euro complessivamente riferito a dette mensilità.

3. CORRISPONDENZA TRA INTERVENTI A SOSTEGNO DEL REDDITO E SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

I beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga di cui al presente Accordo Quadro sono soggetti agli obblighi di cui all'art. 19, comma 10, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n.2.

La corrispondenza tra interventi a sostegno del reddito e servizi di politiche attive del lavoro sarà oggetto di una specifica intesa tra Regione e Parti sociali, a partire dalla condivisione dei criteri di massima qui descritti.

Per l'intervento A:

3.1.1. obbligo di attivazione nel caso di percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione se specificamente previsti negli accordi sindacali. In tali casi gli interventi si realizzano a carico delle risorse private e/o paritetiche sociali.

Per l'intervento B e per la mobilità in deroga

- 3.1.2. obbligo di attivazione differenziata secondo la causale:
- 3.1.2.1. *Se crisi* – percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione;
 - 3.1.2.2. *Se cessazione / procedura concorsuale* – obbligo di accettazione di proposte di lavoro congrue ai sensi di legge; obbligo di accettazione di percorsi finalizzati alla ricollocazione.
- 3.1.3. In tali casi saranno garantiti interventi adeguati con il concorso delle risorse pubbliche (Regione, Province), e/o private e/o paritetiche sociali per la formazione continua, sulla base delle intese raggiunte con i diversi organismi coinvolti.

4. MODALITA' APPLICATIVE

- 4.1. Le Parti firmatarie del presente Accordo Quadro, in sede di Sottocommissione Permanente Mobilità e Ammortizzatori sociali in deroga, si riservano di apportarvi le eventuali integrazioni e modifiche che si rendano necessarie in seguito a eventuali modifiche della normativa e/o degli accordi governativi che costituiscono i presupposti dell'accordo quadro stesso, ovvero per adeguarne i contenuti alle esigenze che si manifestino nel periodo di applicazione, anche valutando eventuali variazioni dei criteri di accesso e intervenendo per ottimizzare la gestione.
- 4.2. Le modalità applicative del presente accordo, ispirate a criteri di semplificazione e tempestività, saranno definite in sede di Sottocommissione Permanente Mobilità e Ammortizzatori sociali in deroga.
- 4.3. In tale ambito saranno definite anche le modalità di richiesta di pagamento dell'indennità di CIG in deroga a conguaglio, in relazione all'introduzione del nuovo sistema di gestione e comunicazione all'INPS dei dati relativi ai periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.

Milano, lì 25 febbraio 2011

Letto, confermato e sottoscritto,

Gianni Rossoni
Assessore Istruzione, Formazione e Lavoro

Andrea Gibelli
Vice Presidente
Assessore Industria, Artigianato, Edilizia,
Cooperazione

.....

Giulio Boscagli
Assessore Famiglia, Conciliazione, Integrazione e
Solidarietà Sociale

.....

Domenico Zambetti
Assessore Casa

Per U.P.L.

Per ABI Commissione regionale

Per A.G.C.I.

Per ANCI Lombardia

Per ANMIC

Per ANMIL

Per Confapindustria Lombardia

Per Casartigiani Lombardia

Per CLAAI - Federazione Regionale Lombarda
delle Associazioni Artigiane

Per CNA Lombardia

Per Coldiretti

- Per Compagnia delle Opere
- Per Confagricoltura Lombardia
- Per Confartigianato Lombardia
- Per Confcommercio Lombardia
– Imprese per l'Italia
- Per Confcooperative Lombardia
- Per Confesercenti
- Per Confindustria Lombardia
- Per Legacoop Lombardia
- Per UNIONCAMERE Lombardia
- Per CGIL
- Per CISL
- Per UIL
- Per UGL

Per CISAL

Per CONFSAL

Consigliera Regionale di Parità