



Dipartimento mercato del lavoro

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



Orientamenti condivisi:

1 - Indirizzo deciso verso la ricollocazione dei lavoratori espulsi attraverso un utilizzo finalizzato delle politiche attive del lavoro connesse con la corresponsione delle indennità;

2 - 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;

3 - 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).

Cassa integrazione in deroga: 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:

- imprese industriali;
 - aziende artigiane;
 - imprese del commercio;
 - imprese del terziario;
 - imprese del turismo;
 - imprese dei servizi;
 - imprese cooperative;
 - studi professionali;
 - altri datori di lavoro imprenditori e non imprenditori, con esclusione dei datori di lavoro domestico.
-
-

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:

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

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.

Tipologie dei soggetti che richiedono l'intervento

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.

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.

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.

Intervento A

Riguarda le aziende della prima tipologia e può essere richiesto per:

- *crisi di mercato*
- *mancaza di lavoro*
- *mancaza di commesse o di ordini*
- *mancaza di materie prime*
- *altri eventi improvvisi ed imprevisti*
- *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*

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

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

per i soggetti di Tipologia 2

- 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;
- 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

Durata complessiva del trattamento

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

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

I periodi richiesti non possono comunque superare la scadenza del 31 dicembre 2011 o la data in cui sia nuovamente possibile accedere agli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa.



Documentazione da fornire a corredo delle richieste

Intervento A

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

Intervento B

Se permanenza della situazione di crisi:

- l'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
- le cause della sospensione o riduzione dell'attività;
- il periodo di riferimento previsto;
- la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento;
- l'indicazione di eventuali esuberi previsti e relativo piano di gestione degli stessi;
- **la previsione di specifici percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione / riqualificazione e/o alla ricollocazione, recependo, 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

- il periodo di riferimento previsto;
 - la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento;
 - 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.**
-
-

Monitoraggio e verifica

L'azienda / datore di lavoro, all'atto della seconda richiesta, dovrà fornire un report di monitoraggio dell'utilizzo contenente informazioni sui seguenti elementi:

- quantificazione del ricorso effettivo alle sospensioni;
 - previsioni contenute nella richiesta di accesso;
 - andamento dei percorsi di politiche attive del lavoro, ove previsti;
 - piani di gestione degli esuberanti, ove previsti.
-
-

Mobilità in deroga: Destinatari del trattamento

- 1) Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoranti 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 e che non abbiano diritto alla disoccupazione ordinaria o all'indennità di mobilità prevista dalla legge 223/91. Durata Concessa 12 mesi e comunque non oltre il 31/12/2011
 - 2) Medesimi soggetti licenziati, cessati o dimessi per giusta causa dopo il 1/9/2010 che abbiano usufruito della disoccupazione ordinaria per 8 mesi. Possono richiedere, entro 30 giorni dal termine della disoccupazione, la mobilità in deroga per un massimo di 4 mesi e comunque non oltre il 31/12/2011
-
-

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:

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