



- **AMMORTIZZATORI SOCIALI
IN DEROGA 2012 IN LOMBARDIA**

- **ACCORDO QUADRO 6 dicembre 2011
e patto per le politiche attive 2012**

Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione CDL Lecco

Elaborazione a cura di Giorgio Carnicella

LECCO 9 gennaio 2012

Allegati e collegati all'accordo quadro 2012 e validità.

Allegato 1 - Modalità applicative dell'accordo

Allegato 2 – Modelli Standard accordi sindacali

Allegato 3 – Dichiarazione di immediata disponibilità, ammortizzatori 2012

“Patto politiche attive 2012” del 22-12-2011

Validità accordo: dal 1 gennaio 2012 fino al 31 dicembre 2012

Clausola transitoria: “gli accordi sindacali aziendali stipulati entro il 31 gennaio 2012 potranno prevedere la richiesta di CIG in deroga con decorrenza antecedente alla data dell’accordo medesimo purché successiva al 31-12- 2011”

Datori di lavoro destinatari ammortizzatori sociali 2012

- ✓ Datori di lavoro, imprenditori e non, con esclusione dei datori di lavoro domestico, 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, compresi quelli di cui all'art. 19 c.1, lett. a) b) e c) del D.L. 185-2008 conv. Con modificazioni con Legge 2-2009.

(es. L.2-2009: mancanza o esaurimento istituti tutela reddito quali le sospensioni per crisi previsti dagli enti bilaterali)

Datori di lavoro destinatari

- Imprese industriali
- Aziende artigiane
- Imprese del commercio
- Imprese del terziario
- Imprese del turismo
- Imprese dei servizi
- Imprese cooperative
- Studi professionali

Lavoratori beneficiari

Tutti i lavoratori aventi un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato con i soggetti **destinatari del trattamento.**

- **Operai**
- **Impiegati**
- **Quadri**
- **Apprendisti**, quando siano gli unici dipendenti ovvero quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati a:
CIGO/CIGS/CIG in deroga.
- Lavoratori assunti con contratto di inserimento
- **Soci di cooperative** assunti con rapporto di lavoro subordinato
- **Lavoratori somministrati**, quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO/CIGS/CIGD
- Lavoranti a domicilio monocommessa

Requisito individuale obbligatorio: almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente (non valida l'anzianità di appalto), per i somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso diverse agenzie.

Tipologie dei soggetti che richiedono l'intervento

Tipologia 1

- Imprese, aziende e datori di lavoro **non rientranti nei requisiti d'accesso alla CIG Straordinaria** previsti dalla legislazione ordinaria. Imprese del settore edilizio con un numero di addetti non superiore a 100.

Tipologia 2

- **Imprese che presentino domande in deroga ai limiti della durata della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria** previsti dalla legislazione ordinaria.
- **Imprese del settore edilizio, con un numero di addetti superiore a 100.**

Sono comunque esclusi quei 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 determina la cessazione di CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato

Interventi CIG in Deroga previsti

Intervento A

- Sospensione ed integrazione salariale **per casi di crisi congiunturale con ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa**
- **Mancanza ordini**, materie prime, eventi improvvisi e imprevisti, **esaurimento CIGO**, per lavoratori non coperti da ammortizzatori in aziende che li utilizzano.

Esclusioni: soggetti tipologia 2; soggetti tipol. 1 se precedente uso interventi B e se hanno presentato nel 2011 due successive richieste di tipo A (salvo 2 accordo succ. 1-10-2011); se in procedura concorsuale; accordo solidarietà.

Intervento B

Sospensione ed integrazione salariale per casi di **crisi strutturale (ristrutturazione, cessazione di attività con o senza procedura concorsuale, esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS in assenza di possibilità di usufruire della CIGO**, per lavoratori non coperti da ammortizzatori in aziende che li utilizzano.

Per i soggetti di tipologia 1 in seguito all'esaurimento dell'intervento A, potrà essere richiesto l'intervento B.

Modalità di pagamento e misura dell'indennità della CIG in deroga (interventi A e B)

- **L'integrazione salariale è dovuta nella misura del'80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate.
- **La misura è erogata nel limite dei massimali definiti dall'INPS per l'anno 2012.**
- Pagamento diretto a cura dell'Inps
- **Anticipo da parte dell'Inps da richiedere nell'accordo**, (la soluzione più veloce e utile per il lavoratore/trice).

Intervento A

Durata

- Monte ore pari a: **500 ore di sospensione/riduzione per ciascun lavoratore sospeso a tempo pieno** (da riproporzionate per i p-time), da esaurire comunque entro il 31/12/2012.
- Da utilizzare in modo flessibile da parte dell'azienda.
Flessibilità che non superi per ciascun lavoratore il 40% della quota pro-capite richiesta, (es. 2 lavoratori x 500 ore tot. 1000 ore, massima sospensione individuale +40%, pari a 700 ore; x accordo 200h. massima sospensione 280h.)
- **La richiesta è rinnovabile per una sola volta, per un massimo di altre 500 ore per lavoratore, solo da parte dei datori di lavoro che non abbiano richiesto interventi di CIG deroga nel 2011**, previo la definizione di un nuovo accordo sindacale, esame di consultazione e report di monitoraggio e verifica.
- **Per le imprese che nel corso del 2011 abbiano già utilizzato questo monte ore e' prevista la possibilità di un nuovo utilizzo nel corso del 2012 di ulteriori 500 ore nel caso di una sola richiesta nell'anno precedente oppure di 200 per chi avesse già esaurito le due richieste ma la seconda sia stata effettuata in data non anteriore al 1 ottobre 2011.**
- **Tutte le aziende che finiscono i quantitativi sopra indicati potranno proseguire la cassa con nuovi accordi passando al Tipo B**

Durata CIGD per soggetti tipologia 1 per il 2012 in rapporto al 2011

Interventi CIGD 2011

- a) 0 interventi A
- b) 1 intervento A
- c) 1A+1A dopo 1-10-
2011
- d) 2A prima del 1-10-2011

Interventi CIGD 2012

- a) 500 h. + 500 h. + B
- b) 500 h. + intervento B
- c) 200 h. + intervento B
- d) solo intervento B

Intervento A e modalità firma accordi

Informazioni da fornire a corredo richiesta

- **Le cause della sospensione** o riduzione dell'attività
- **Utilizzo precedente di ammortizzatori sociali**
- Periodo di riferimento previsto, massimo entro il 31-12-2012
- **Prevista modalità della sospensione o riduzione**
- **L'eventuale previsione di specifici percorsi di politiche attive del lavoro** finalizzati alla formazione/riqualificazione del personale in CIG in Deroga.

In caso di rinnovo, obbligo di nuova consultazione sindacale e nuovo accordo.

Report monitoraggio e verifica a cura impresa

- **Comunicazione preventiva del calendario delle effettive sospensioni** dal lavoro per ciascun lavoratore e in attesa del modello Uni-EMENS, il rendiconto mensile delle ore di sospensione effettivamente effettuate
- Andamento dei **percorsi di politiche attive** del lavoro seguite dai lavoratori Cigd
- **Piani di gestione degli esuberanti, ove previsti.**
- Le mancanze delle comunicazioni sui calendari delle sospensioni e la mancata fornitura del report o la loro incompletezza, potranno comportare il diniego all'autorizzazione della CIGD o la deroga della stessa.

Intervento A e Politiche attive

Politiche attive 2012

- **Obbligo di attivazione** nel caso di percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione **se specificatamente previsti negli accordi sindacali.**
- **Si conferma quanto già previsto nel 2011, ma è utile provare a definire accordi per la formazione/riqualificazione del personale a carico delle aziende o dei fondi interprofessionali.**

Intervento B

Causale e Durata

Intervento B, utilizzabile da tutte le tipologie di impresa: sia con diritto agli ammortizzatori ordinari, sia per quelle che non ne hanno diritto, dopo aver esaurito il Tipo A (per i soggetti di tipologia 1, sia quando esauriscono l'intervento A sia per procedure concorsuali).

Gli accordi saranno di durata semestrale rinnovabili in alcuni casi che analizzeremo in seguito per altri sei mesi, si possono prevedere le sospensioni dal lavoro a 0 ore perché questi sono i casi di crisi più grave dove, quasi sempre, vi è dichiarazione di esuberi.

Nel caso delle aziende più grandi che sono in cessazione totale di attività e che non hanno più diritto agli ammortizzatori ordinari o che non hanno più le condizioni per essere ammessi alla cassa straordinaria, si potrà chiedere la cassa in deroga per sei mesi e ottenere alla scadenza un altro rinnovo se nel frattempo gli esuberi saranno stati ridotti del 15 per cento.

Intervento B per i soggetti di Tipologia 2

- **Caso I: esaurimento del periodo massimo di fruizione CIGS, nell'impossibilità di intervento CIGO, per completare interventi di risanamento della situazione aziendale** che ha causato il ricorso precedente alla CIGS, senza prevedibili richieste ulteriori di CIGS.

Durata Caso I: massimo 6 mesi non rinnovabili.

- **Caso II: esaurimento del periodo massimo di fruizione CIGS, nell'impossibilità di intervento CIGO, con necessità di attuare un piano di risanamento della situazione aziendale che comporti l'accesso ad un ulteriore periodo di CIGS per crisi** dopo l'interruzione prevista dall'art.1 c. 5 della Legge 223/1991.

Durata Caso II: massimo 8 mesi non rinnovabili.

- **Caso III: cessazione di attività, con o senza procedura concorsuale, con necessità di attenuare l'impatto sociale di una procedura di mobilità. **Intervento CIG deroga, per lavoratori non coperti da ammortizzatori CIGO e CIGS; in aziende che li utilizzano in costanza di intervento.****

Durata Caso III: massimo 6 mesi, rinnovabili per un periodo analogo, solo se, al termine dei primi sei mesi si riduce di almeno il 15%, pari ad almeno 1 unità, il numero dei lavoratori in esubero e in CIGD.

- **Massimo 6 mesi, non rinnovabili, per le aziende che abbiano in corso un trattamento di Cigs biennale (D.L. 5.10.2004 n.249 convertito dalla Legge 291/2004) alle quali sia negata l'autorizzazione al proseguimento dell'intervento causa il non raggiungimento dei previsti obiettivi di riduzione degli esuberi al termine del primo anno.**

- **Validità per tutti i casi: i periodi richiesti non possono superare il 31-12-12**

Intervento B e modalità firma accordi

Informazioni da fornire a corredo della richiesta

- L'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali
- Le cause della sospensione o riduzione dell'attività
- La documentazione fornita nel precedente intervento di CIGS
- Una relazione che illustri le motivazioni del prolungamento richiesto e le azioni finalizzate al risanamento
- Prevista modalità della sospensione o della riduzione
- L'indicazione di eventuali esuberi previsti e relativo piano di gestione degli stessi con percorsi finalizzati alla ricollocazione
- La previsione, da indicare nello specifico box dell'accordo, di specifici percorsi di formazione/riqualificazione del personale in CIGD per il quale è previsto il rientro al termine del periodo di sospensione.
- Per Interventi B – Caso III, inoltre :
- L'accordo su procedura di mobilità e il piano di gestione degli esuberi con percorsi finalizzati alla ricollocazione e nell'eventuale reiterazione della domanda obbligo riduzione esuberi del 15%.

Intervento B e Politiche attive 2012

Per l'intervento B vengono confermate:

- **La dote riqualificazione che è rivolta a coloro che hanno necessità di acquisire nuove competenze professionali che saranno definite nell'accordo sindacale di richiesta della cassa in deroga.**
- **La dote ricollocazione che è rivolta a coloro che stanno perdendo il posto di lavoro, pur essendo ancora collocati in cassa integrazione.** La dote ricollocazione sarà estesa nel 2012 ai lavoratori e alle lavoratrici che sono disoccupati e iscritti alle liste di mobilità per i quali non era stato destinato, fino ad oggi, nessun intervento di sostegno. Si tratta di un punto particolarmente positivo e significativo che da tempo la Cgil chiedeva di acquisire.

Politiche attive e accordi sindacali intervento B

Obbligo di attivazione differenziata secondo la causale:

- **Se crisi (es. Casi I e II dell'intervento B), percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione, per la Camera del Lavoro di Lecco il riferimento per l'intervento, anche per le doti ricollocazione è l'accordo sottoscritto dalla Cgil il 30 maggio 2011 con Fondazione Enaip e Fondazione Clerici di Lecco.**
- **Se cessazione e/o procedura concorsuale (es. Caso III), obbligo di accettazione di percorsi finalizzati alla ricollocazione (da specificare nel box dedicato negli interventi B) , obbligo di accettazione di proposte di lavoro congrue ai sensi di legge, (come da DID Inps).**

Gli accordi intervento B dovranno contenere le informazioni relative al percorso di politiche attive concordato fra le parti:

- **Obiettivo dell'intervento; tipologia e descrizione dei percorsi con durate diverse, proporzionate al tempo di ricorso agli ammort. in deroga; lavoratori coinvolti; durata dell'intervento; eventuale certificazione delle competenze ove prevista**
- **Previsione di eventuali risorse economiche aziendali e/o dei Fondi interprofessionali e gli accordi dovranno recepire indicazioni provenienti dalla concertazione territoriale, richiamando specifici accordi territoriali già in essere e quant'altro nel rispetto della legislazione reg.le e naz.le.**

Mobilità in deroga 2012 (1)

Integrazione salariale pari al 100% della Cig fermo restando i massimali del 2012.

Beneficiari

Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio monocommessa e i titolari di rapporti a tempo determinato:

- **Licenziati** (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo).
- **Cessati** (per fine contratto a termine o per recesso del contratto alla fine del periodo di apprendistato).
- **Dimessi per giusta causa a partire dal 1 gennaio 2012.**

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 disoccupazione ordinaria, a condizione che la richiesta venga presentata alla Sede Inps competente entro 68 giorni dalla data di cessazione a data di fine preavviso.

Mobilità in deroga 2012 (2)

Durata mobilità in deroga:

- **Durata massima 12 mesi, comunque non oltre il 31-12-2012.**
- **Estensione fino al massimo di 12 mesi complessivi anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2011 per un periodo inferiore.**
- **Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoranti a domicilio monocommessa e i titolari di contratti a tempo determinato, con esclusione dei lavoratori domestici, licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine) o dimessi per giusta causa a partire dal 1 gennaio 2012 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 31.12.2012, a condizione che la richiesta venga presentata alla sede INPS territorialmente competente non oltre 30 giorni dopo il termine del trattamento di disoccupazione ordinaria. Estensione fino al massimo di 4 mesi complessivi anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2011 per un periodo inferiore.**

Mobilità in deroga 2012 (3)

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 di cui all'art. 33, comma 21 della legge 12 novembre 2011 n. 183, 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.