

**LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE  
DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA ANNO 2011**

**A) DISPOSIZIONI APPLICATIVE RELATIVE ALLA CIG IN DEROGA**

Alla luce della disciplina di legge, delle norme contrattuali e delle disposizioni amministrative vigenti, il ricorso alla CIG in deroga nella Regione Veneto per l'anno 2011 è così regolato.

**1. Campo di applicazione**

**1.1 Datori di lavori destinatari del trattamento**

1. L'intervento d'integrazione salariale in deroga è destinato alle seguenti categorie di datori di lavoro, con riferimento alle unità produttive ubicate nel Veneto:

- a) Imprese industriali, qualora non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti ordinari
- b) Aziende artigiane (L. 443/85), ivi comprese quelle rientranti nel campo di applicazione dell'art. 12, comma 1 della L. 223/1991
- c) Imprese del terziario
- d) Imprese cooperative (comprese quelle di trasporto e facchinaggio;
- e) Studi professionali
- f) Altri datori di lavoro non imprenditori diversi da quelli di cui al punto 1.2

**1.2 Datori di lavoro esclusi dal trattamento**

1. Restano escluse dall'intervento le seguenti categorie di datori di lavoro:

- a) Aziende agricole
- b) Imprese del credito e dei servizi tributari, ad esclusione dei lavoratori delle imprese mandatarie o appaltatrici qualora non si applichino le tutele previste per i lavoratori delle imprese mandati o appaltanti o di altre aziende del settore, comunque prive di tutele;
- c) Imprese dello spettacolo, limitatamente al personale artistico;
- d) Datori di lavoro domestico
- e) Imprese armatoriali
- f) Compagnie e gruppi portuali, con esclusione di quei datori di lavoro sprovvisti delle apposite tutele del settore

**1.3 Lavoratori beneficiari**

1. Possono beneficiare dell'integrazione salariale i lavoratori subordinati dei datori di lavoro ammessi al trattamento, con le seguenti qualifiche:

- a) operai
- b) impiegati
- c) quadri
- d) apprendisti

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the bottom left and several initials on the right side.]*

- e) lavoratori assunti con contratto di inserimento
  - f) soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato
  - g) lavoratori somministrati
  - h) lavoranti a domicilio monocommessa
2. E' necessario che il lavoratore abbia una anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente
3. per i somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso la società fornitrice; per gli apprendisti passati in qualifica si computa anche il periodo di apprendistato.

#### **1.4 Lavoratori esclusi**

1. Restano esclusi dal trattamento di integrazione salariale in deroga:
- a) dirigenti
  - b) lavoratori domestici
  - c) collaboratori coordinati continuativi
  - d) soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato

#### **2. Presupposti e cause di intervento**

##### **2.1 Presupposti**

1. I presupposti per il ricorso alla cig in deroga sono pertanto:
- a) la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario della normativa in deroga;
  - b) sospensione dal lavoro a zero ore o con riduzione di orario, determinate dalle cause previste dalla legge riguardanti l'unità produttiva in cui è inserito il lavoratore;
  - c) perdita o decurtazione della retribuzione, proporzionata alle ore di lavoro non prestato, per le ore o giornate in cui per legge o per contratto sarebbe spettata;
  - d) ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa oppure, per gli esuberi dichiarati nel verbale di consultazione sindacale, il piano di gestione delle eccedenze. Il piano di gestione delle eccedenze dovrà essere accompagnato, di norma, dall'impegno dell'impresa a cofinanziare (nella misura di almeno un terzo) le misure regionali che favoriscano la ricollocazione lavorativa dei lavoratori in esubero, fatte salve comprovate condizioni di difficoltà finanziarie dell'impresa.
  - e) la mancanza o l'esaurimento, per almeno un lavoratore, degli istituti di tutela al reddito per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) della legge 2/2009 oppure in caso di esaurimento dei fondi della bilateralità.

##### **2.2 Condizioni per l'accesso alla CIG in deroga**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

1. La legge n. 2/2009 individua nelle crisi aziendali o occupazionali le cause che legittimano il ricorso alla cig in deroga. Altre causali proposte saranno soggette a verifica in sede regionale.

2. La situazione di crisi aziendale e/o occupazionale si manifesta nei seguenti casi:

- a) crisi di mercato
- b) mancanza di lavoro
- c) mancanza di commesse o di ordini
- d) mancanza di materie prime
- e) altri eventi imprevisti ed improvvisi

3. Sono esclusi i casi di sospensione programmata dell'attività lavorativa.

4. E' altresì escluso il ricorso alla CIG in deroga nei casi di cessazione dell'attività dell'impresa, con o senza procedura concorsuale, fatto salvo quanto previsto dai successivi commi 5 e 6.

5. Potrà essere concesso un periodo di CIG in deroga per consentire l'accesso ad altro ammortizzatore nazionale o, in caso di mancanza di quest'ultimo, una concessione di CIG in deroga per un massimo di 180 giornate esclusivamente in presenza di fondate e documentate aspettative in ordine alla continuazione o alla ripresa dell'attività produttiva ed alla conservazione, anche parziale, dei rapporti di lavoro in atto, derivanti quali conseguenza dalla acquisizione dell'impresa o di parti della stessa da parte di terzi.

6. È ammessa la prosecuzione della CIG in deroga qualora la cessazione dell'attività avvenga nel corso di un periodo di CIG in deroga già concesso. In questo caso il periodo di CIG in deroga potrà essere proseguito fino alla scadenza inizialmente.

### 3. Misura e durata del trattamento

#### 3.1 Misura dell'indennità

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. La misura è erogata nel limite del massimale retributivo mensile.

2. Per quanto non disposto dalle presenti Linee guida, trovano in materia piena applicazione le disposizioni di legge, di contratto ed amministrative che regolano l'istituto della CIGO, compatibilmente ai settori e/o alle mansioni per le quali, per effetto di normative di legge o di contratto, vengono utilizzati regimi di orario discontinui.

3. Per i lavoratori a domicilio monocommessa di cui al punto 1.3 verranno integrate le ore / giornate, su computo mensile della differenza tra le ore / giornate svolte in media sui mesi lavorati dell'anno precedente e quelle svolte parzialmente o non svolte nel periodo richiesto a causa di mancanza di commesse.

#### 3.2 Durata complessiva del trattamento

1. Per i lavoratori, compresi gli apprendisti, delle imprese di cui al punto 1 dell'accordo CIG in deroga 11 marzo 2008, così come integrato dagli accordi del 30 marzo 2009 e 22 giugno 2009, e per tutti i lavoratori subordinati in forza presso i datori di lavoro non ricompresi nei punti 1 e 2 dell'accordo dell'11 marzo 2008 sopracitato e destinatari del trattamento così

come previsto dal punto 1 delle presenti linee guida, la durata del periodo di integrazione salariale è non superiore a 180 giornate complessive di sospensione/riduzione nell'anno 2011, anche non continuative, da esaurirsi comunque entro il 31 dicembre 2011.

Il periodo di 180 giornate viene esteso sino a 220 giornate esclusivamente nei seguenti casi:

- Aziende colpite da calamità naturali (le relative modalità applicative saranno comunicate di volta in volta dalla Direzione Lavoro della Regione Veneto);
- Aziende aderenti agli enti bilaterali che erogano sussidi per la sospensione per mancanza di lavoro;
- Aziende che per oggettive esigenze devono operare riduzioni orizzontali dell'orario di lavoro ovvero più sospensioni nel corso dell'anno legate a unità produttive operanti presso diversi soggetti produttivi; di tali circostanze si deve dare esplicitamente atto nel verbale di consultazione sindacale

2. Per i dipendenti delle imprese di cui al punto 2 dell'accordo 11 marzo 2008 nonché per apprendisti e somministrati, la durata del periodo di integrazione salariale è non superiore a 12 mesi di sospensione/riduzione, da esaurire comunque entro il 31 dicembre 2011.

3. Il computo massimo delle 180 giornate (ovvero 220) utilizzabili verrà effettuato sulle singole giornate di effettiva sospensione/riduzione di lavoro; sono escluse da tale computo le giornate in cui non si sarebbe comunque svolta l'attività produttiva.

4. Le imprese industriali sono ammesse al trattamento di integrazione salariale in deroga solo dopo aver usufruito dell'intero periodo di cigo e qualora non sussistano le condizioni di legge per richiedere l'intervento della cassa integrazione straordinaria. Con riferimento ai lavoratori con qualifica di apprendista l'integrazione salariale in deroga è utilizzabile anche in parallelo agli strumenti ordinari.

5. Nel caso di esuberi dichiarati dalle imprese di cui al punto 2 dell'accordo 11 marzo 2008, la durata del periodo di integrazione salariale non è superiore a 180 giornate per il personale in esubero.

6. Ferma restando l'attribuzione delle risorse ai singoli fondi dedicati in base al comparto di appartenenza, le imprese edili artigiane che intendono proseguire con le sospensioni a zero ore dopo avere utilizzato le prime 13 settimane consecutive loro concesse di cassa integrazione ordinaria e sempre che non abbiano accesso alla cassa integrazione straordinaria., possono ricorrere alla cig in deroga.

#### 4. Richiesta di intervento della CIG in deroga

##### 4.1 Procedura di consultazione sindacale

1. I datori di lavoro che intendano beneficiare della cig in deroga sono tenuti a comunicare alle rsu o rsa aziendali ovvero in mancanza al sindacato provinciale di categoria la durata totale presumibile della sospensione o riduzione di orario ed il numero dei lavoratori da collocare in cig. Su richiesta dei rappresentanti sindacali si procede ad un esame congiunto. Valgono al riguardo le medesime disposizioni previste per l'intervento della cigo.

2. La consultazione si esaurirà, di regola, in sede aziendale anche per le società con più sedi operative nel Veneto senza che sia necessario l'esame congiunto in sede istituzionale regionale o provinciale.

3. La consultazione in sede regionale è necessaria per le imprese industriali e per quelle di altri settori produttivi, che abbiano esaurito la possibilità di ricorso o non possano ricorrere alla CIGS avvalendosi della normativa ordinaria, qualora intendano ricorrere alla CIG in

MP

AA

MS.

MS.

CS

MS.

Q

Pa' 220

MS.

MS.

MS.

MS.

MS.

deroga per un numero superiore alle 100 unità lavorative, nel caso di esuberi secondo quanto previsto dal paragrafo 2.1 lettera d) seconda parte. ovvero nel caso di cui al paragrafo 2.2. punto 5

Qualora, invece, le unità produttive interessate siano situate in regioni diverse, il verbale di consultazione sindacale dovrà essere svolto presso il Ministero del Lavoro – D.G. Tutela delle condizioni di lavoro.

4. Per il settore artigiano, ivi comprese le associazioni di categoria e gli enti e società da esse promossi o costituiti, si applicano le procedure previste dagli accordi interconfederali regionali vigenti. Analogamente per il settore del terziario si applicano gli eventuali accordi collettivi di riferimento di livello regionale. Per le imprese che aderiscono ad associazioni non sottoscrittrici di accordi regionali, si applica quanto previsto nel primo e secondo comma del presente punto.

5. Per i lavoratori somministrati, secondo quanto previsto dall'accordo quadro 30 marzo 2009, la procedura di consultazione sindacale potrà essere definita mediante un accordo regionale preventivamente sottoscritto tra le rappresentanze delle agenzie di somministrazione e le organizzazioni sindacali di settore. In virtù di tale accordo l'impresa utilizzatrice, che in presenza di una causale prevista dalla legge è costretta ad interrompere o sospendere la missione in corso, ne dà comunicazione all'agenzia fornitrice indicando durata, lavoratori coinvolti e causa. Quest'ultima si impegna a presentare la domanda di integrazione salariale in deroga. In attesa di esperire la fattibilità di un accordo quadro regionale, va assicurata la possibilità alle agenzie di somministrazione di presentare la domanda di integrazione salariale secondo quanto previsto al primo comma del presente punto.

6. Per i lavoratori a domicilio monocommessa, la richiesta di CIG in deroga dovrà essere effettuata dalla azienda committente.

#### 4.2 Richiesta di intervento

1. L'azienda interessata, esperita la procedura di consultazione sindacale, invia la domanda, completa di tutta la documentazione richiesta, alla Regione del Veneto (Assessorato al Lavoro Direzione Lavoro) a mezzo raccomandata a.r., tramite corriere o con raccomandata a mano alla Segreteria della Direzione Lavoro stessa, entro il termine di venti giorni dalla data di decorrenza della CIG in deroga. Nel caso di mancato accordo o di incontro andato deserto, allega il verbale di mancato accordo oppure la documentazione probante il regolare avvio della procedura.

2. Tale invio dovrà essere preceduto dall'inoltro telematico della suddetta richiesta per il tramite di CO Veneto sul portale di Veneto Lavoro, pena la non ricevibilità della domanda di cui al precedente punto.

3. Per i lavoratori in somministrazione sarà cura della agenzia in qualità di datore di lavoro presentare la domanda di Cig in deroga. La mancata presentazione della domanda non comporta effetti sulla azienda utilizzatrice.

4. Le domande potranno essere presentate per l'intero periodo di cui al precedente punto 3.2 indicando il fabbisogno presunto in ore, fatto salvo quanto disposto dal presente punto in tema di autorizzazioni.

4 bis. Con riferimento alle imprese e ad altri settori non soggetti al campo di applicazione della CIGO, come previsto dal punto 5 dell'accordo quadro regionale del 30 marzo 2009, per i lavoratori da a) a c) di cui al primo comma dell'art. 19 della legge 2/09, l'impresa potrà

presentare domanda di CIG in deroga per uno o più lavoratori interessati anche nell'ipotesi in cui altri lavoratori sospesi non abbiano esaurito i periodi di tutela di cui alle lettere da a) a c) di cui al primo comma art. 19. A tal proposito si richiamano i punti 4 e 5 dell'accordo del 30 marzo 2009. In tal senso al verificarsi dell'utilizzo della CIG in deroga per un singolo lavoratore, l'impresa potrà presentare la relativa domanda per gli altri lavoratori anche nel caso in cui questi non abbiano ancora esaurito i periodi di tutela citati precedenza.

5. Nella fase di consultazione sindacale dovranno inoltre essere specificate le modalità di utilizzo dei periodi di tutela di cui alle lettere da a) a c) del co. 1 art. 19 legge 2/2009 ed il successivo accesso alla CIG in deroga.

6. La domanda, su specifica modulistica che sarà prodotta dal sistema telematico riportando anche il numero di protocollo assegnato, dovrà contenere la data dell'accordo sindacale o del mancato accordo o delle comunicazioni effettuate alle OO.SS., il periodo e la durata complessiva della sospensione, i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti.

7. La domanda del trattamento di CIG in deroga e relativi allegati / istruzioni anno 2011 saranno disponibili sul sito su CO Veneto. Non sono ammesse domande presentate con la modulistica 2010, ivi compresa la DID.

8. I lavoratori interessati, al fine di percepire il trattamento di CIG in deroga dovranno preventivamente sottoscrivere in sede aziendale dichiarazione di immediata disponibilità alla partecipazione a programmi di politiche attive del lavoro o ad una eventuale offerta di lavoro, che sarà allegata alla richiesta di intervento.

9. L'azienda sarà in ogni caso esclusa da ogni responsabilità nel caso in cui il lavoratore interessato alla sospensione, cui sia stata data idonea comunicazione, non sottoscriva alcuna dichiarazione di immediata disponibilità.

10. La mancata partecipazione dei lavoratori ai programmi di politiche attive, se non imputabile alla volontà degli stessi, non determina la perdita dei trattamenti in deroga.

Non può essere imputata al datore di lavoro la mancata partecipazione del lavoratore ai programmi di politiche attive, tranne per cause direttamente imputabili al datore di lavoro medesimo.

Il richiamo in servizio del lavoratore per la ripresa dell'attività lavorativa sospende l'obbligo di partecipare ai programmi di politiche attive, che dovranno essere svolti nel corso del periodo di CIG richiesto, fermo restando quanto sopra specificato nel caso di richiamo in servizio per ripresa dell'attività lavorativa..

## TIPOLOGIA DI DOMANDE E DI AUTORIZZAZIONI

a) **Prima concessione:** si intende la richiesta di autorizzazione CIG in deroga presentata per il 2011 che preveda anche l'intero periodo concedibile in conformità alla consultazione sindacale e secondo quanto previsto dal punto 3.2 e in conformità alla consultazione sindacale.

La Regione autorizzerà un primo periodo di tre mesi di calendario di CIG in deroga sulla base delle indicazioni contenute nella domanda stessa o, in mancanza di queste, una percentuale proporzionale del fabbisogno complessivo di ore richiesto.

Alla scadenza di ciascun periodo concesso verranno emanate ulteriori autorizzazioni di durata trimestrale senza necessità di alcuna istanza da parte dell'azienda. Dette successive autorizzazioni sono condizionate all'invio da parte dell'azienda delle comunicazioni di cui al punto 6 per consentire l'immediata quantificazione delle economie di spesa. In assenza di

tali comunicazioni la Regione non procederà nell'emissione di autorizzazioni successive alla prima.

b) **Ulteriore concessione:** Per "ulteriore concessione" si intende una richiesta aggiuntiva rispetto ad una precedente domanda che si renda necessaria per:

- Esaurimento delle ore/giornate di CIG già richieste
- Inserimento di nuovi lavoratori destinatari di CIG in deroga
- Diversità di durata

Ciò comporta la presentazione della domanda con modalità analoghe alla prima concessione, ivi compreso un nuovo verbale di consultazione sindacale e le DID dei lavoratori che non siano già state acquisite con la domanda precedente.

Anche alle ulteriori concessioni si applica il meccanismo del contingentamento delle autorizzazioni di cui alla lettera precedente qualora ne ricorrano le condizioni.

### 4.3 Istruttoria della domanda e rilascio dell'autorizzazione

1. Le domande saranno valutate e autorizzate nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse alla Regione Veneto. Le autorizzazioni saranno concesse secondo l'ordine di inoltro della domanda telematica, entro 10 giorni dall'ufficio della Direzione Regionale della Regione del Veneto (di seguito dicasi ufficio regionale). Il predetto termine decorre dalla ricezione della documentazione cartacea completa da parte dell'Ufficio stesso.

1. bis. Nel caso delle successive autorizzazioni trimestrali di cui al punto precedente (4.2 lettere a) e b) l'istruttoria consisterà nella verifica delle comunicazioni di cui al successivo punto 5.1.5. e la priorità sarà data dal protocollo di inoltro delle comunicazioni stesse.

2. Le domande non complete degli elementi essenziali, cioè elementi identificativi del richiedente, periodo di richiesta, numero di dipendenti interessati, numero di giornate richieste, modalità della sospensione, firma sull'istanza, presenza e regolarità del verbale di consultazione sindacale, verranno riammesse solo a seguito della avvenuta integrazione della documentazione mancante richiesta dalla Regione Veneto.

3. In particolare il verbale di consultazione sindacale dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) dati aziendali (titolare/legale rappresentante, ragione sociale, recapito, partita iva – codice fiscale, telefono ecc ...)
- b) settore produttivo (artigianato, PMI fino a 15 dipendente, industria oltre 15 dip.ti, commercio fino a 50 dipendenti....)
- c) settore merceologico..... (metalmecanico, legno, tessile, confezioni, orafi ....)
- d) data di avvio procedura della consultazione sindacale
- e) motivi del ricorso alla CIG in deroga
- f) dichiarazione dell'azienda in ordine all'utilizzazione o programmazione delle ferie, permessi e ferie residue nonché degli altri eventuali istituti delle flessibilità di orario previsti dalla contrattazione collettiva
- g) assistenza delle parti sociali (organizzazione imprenditoriale, associazione sindacale)
- h) periodo richiesto della Cig deroga (dal ..... al ....)
- i) eventuale indicazione del fabbisogno di giornate / ore per il primo trimestre di CIG e per quelli successivi al primo;

- j) numero lavoratori o elenco dei lavoratori interessati alla Cig deroga
- k) piano di gestione delle eccedenze nei casi di cui al paragrafo. 2.1. lettera d)
- l) contenuti formativi specifici

4. Sono fatti salvi i verbali di consultazione sindacale previsti da specifici accordi sindacali regionali di comparto.

5. Le istanze che presentano tutti i requisiti necessari, non accolte per carenza di fondi, avranno priorità in caso di distribuzione di risorse non utilizzate.

6. L'autorizzazione ovvero la comunicazione di reiezione viene inviata al datore di lavoro richiedente normalmente per via telematica mediante e-mail dal sistema operativo di CO Veneto. Nel caso di reiezione l'azienda potrà presentare ricorso in opposizione alla Direzione Lavoro entro il termine perentorio di 30 giorni dalla notizia della reiezione. L'esito del ricorso sarà comunicato al datore di lavoro entro 90 giorni dal ricevimento del ricorso stesso.

#### 4.4. *Comunicazione all'Inps delle autorizzazioni rilasciate*

1. Sulla base della convenzione tra la Regione Veneto e l'Inps Regionale Veneto, l'ufficio regionale competente trasmette all'Inps l'elenco delle autorizzazioni concesse per il seguito di competenza.

### 5. **Corresponsione del trattamento**

1. Preso atto dell'indirizzo legislativo espresso nell'art. 7 ter, comma 1, legge 33/2009, degli indirizzi operativi dell'INPS e della necessità di porre in essere le politiche attive da far svolgere ai lavoratori, le parti prendono atto che il pagamento diretto da parte dell'INPS ai lavoratori costituisce l'unica modalità di pagamento della CIG in deroga.

### 6. **Comunicazioni aziendali**

1. Tenuto conto del complessivo impianto gestionale delle misure anticrisi che comporterà l'erogazione di politiche passive e di politiche attive da parte della Regione Veneto, delle conseguenti esigenze di monitoraggio della spesa, le aziende beneficiarie di trattamenti di integrazione salariale in deroga, non appena ricevuta l'autorizzazione del trattamento di Cig in deroga da parte della Regione del Veneto, sono obbligate a trasmettere mediante invio telematico e comunque al più tardi entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento il modello SR 41 all'INPS.

2. Per accelerare le procedure di pagamento dei trattamenti di integrazione salariale, è possibile la compilazione e l'invio telematico mensile all'INPS del modello SR 41 anche in assenza dell'autorizzazione regionale. L'INPS acquisirà il modello e avvierà le procedure per il pagamento, non appena ricevuta conferma dell'autorizzazione regionale, così come previsto dalla Circolare INPS n. 122 del 10.12.2009

3. Il datore di lavoro è esonerato dal compilare il mod. IG15 Deroga, in quanto i dati richiesti da tale modello vengono forniti telematicamente all'INPS da CO Veneto.

4. Entro il giorno 16 del mese successivo, le imprese dovranno inoltre inviare la comunicazione relativa all'effettivo utilizzo della Cig in deroga relativa al mese precedente, in via telematica sul modello disponibile su CO Veneto ("Consuntivo mensile CIG in deroga") anche prima del decreto di autorizzazione regionale. Tale comunicazione dovrà

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature that appears to be 'M. A.' and several smaller initials.

Handwritten initials and signatures on the left margin, including a large signature that appears to be 'M. A.' and several smaller initials.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'M. A.' and several smaller initials.

essere inviata anche nel caso di mancato utilizzo della CIG in deroga. Ciò al fine di consentire il tempestivo avvio dei percorsi di politica attiva. La comunicazione è accompagnata dalla dichiarazione della conformità dei contenuti della stessa al modello SR 41 e di aver esaurito l'utilizzo della CIG per il mese interessato.

### 7. Anticipazione del trattamento

1. L'anticipazione del trattamento di CIG in deroga da parte dell'INPS avverrà nei limiti consentiti dalla normativa nazionale vigente.

### 8. Monitoraggio

1. Le parti, la Regione e l'INPS concordano sulla priorità del monitoraggio della spesa che è stato oggetto di specifica disciplina nella Convenzione Regione – INPS approvata con Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1556 del 26 maggio 2009.

2. Ai fini di un opportuno raccordo istituzionale le risultanze del monitoraggio saranno periodicamente comunicate al tavolo delle parti sociali, al Ministero del Lavoro e a Italia Lavoro.

### 9. Interventi di politica attiva

1. Fatte salve le disposizioni di cui ai commi 9 e 10 del paragrafo 4.2 "Richiesta di intervento", tutti i lavoratori sospesi a zero ore o con riduzione di orario sono tenuti alla frequenza di interventi di politica attiva, come previsto dall'Accordo Stato Regioni del 12 febbraio 2009;
2. Nell'ambito delle attività di informazione e promozione di tali interventi le Parti Sociali si impegnano a favorirla partecipazione dei lavoratori alle misure di politica attiva, garantendo in collaborazione con la Regione e con le altre istituzioni, periodiche attività di informazione per i lavoratori e per i datori di lavoro;
3. La Regione Veneto riconosce il ruolo delle Parti Sociali nell'identificazione dei fabbisogni formativi delle persone, delle imprese e dei sistemi produttivi. Al fine di favorire l'innalzamento dei livelli qualitativi e la migliore rispondenza delle misure di politica attiva a questi fabbisogni, la Regione promuoverà lo sviluppo di interventi mirati anche di tipo interaziendale, territoriale o settoriale, con la collaborazione delle Parti Sociali

### 10. Norma finale

La presente procedura si applica alle domande di CIG in deroga relative all'anno 2011 e con riferimento alle sospensioni intervenute nel periodo 1 gennaio 2011 – 31 dicembre 2011.

2. Le presenti linee guida saranno riviste qualora intervenissero nuovi accordi tra le parti sociali, innovazioni normative o indicazioni ministeriali che ne rendessero necessarie modifiche e/o integrazioni.

3. Per quanto riguarda gli accordi sindacali già sottoscritti nel corso del 2010 a scavalco tra il 2010 ed il 2011, essi valgono anche per il 2011 purché conformi a quanto previsto dalle presenti Linee guida, fatti salvi gli accordi di CIG in deroga firmati a livello nazionale. Tuttavia nel 2011 va presentata la richiesta di Cig in deroga per il nuovo anno con le modalità previste dalle presenti Linee Guida, ri-allegando copia dell'accordo sindacale eventualmente rinnovato per conformarsi alle presenti Linee guida.

*[Handwritten signatures and initials]*

Stano  
Jacek  
MP  
Pino  
M.  
Gbr  
veg  
CS  
AB

*[Other illegible signatures and initials]*

## B) DISPOSIZIONI APPLICATIVE RELATIVE ALLA MOBILITA' IN DEROGA

### 1. Mobilità in deroga (definizione)

E' una prestazione rivolta ai lavoratori subordinati di cui al punto 5 domiciliati in Veneto 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. Beneficiari

a) Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti e i contratti a tempo determinato, licenziati o cessati nel corso del 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 disoccupazione ordinaria, ad eccezione di quella a requisiti ridotti.

b) Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti e i contratti a tempo determinato, licenziati o cessati, che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e che hanno esaurito il trattamento di disoccupazione ordinaria nel corso del 2011 o, se apprendisti licenziati, nel caso di esaurimento del trattamento di cui all'art. 19 comma 1 lett.c della legge 2/2009

c) Lavoratori subordinati ammessi per 12 (dodici) mesi al trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e che hanno esaurito il predetto trattamento nel corso del 2011

d) Lavoratori subordinati ammessi al trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che hanno esaurito il predetto trattamento nel corso del 2011 e che maturino il diritto alla pensione nei 12 (dodici) mesi successivi

e) Quanto alla competenza territoriale e alla sospensione dell'erogazione del trattamento trova applicazione il regime vigente in tema di mobilità fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) mesi

### 3. Requisiti

Per tutti i lavoratori di cui ai punti successivi, valgono i seguenti requisiti:

- 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, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo, fatto salvo quanto previsto per i lavoratori in regime di somministrazione, così come modificato dall'art. 7 ter comma 6 della legge 33/2009. Tale requisito è previsto all'art. 16 comma 1 legge 223/1991 (esteso agli ammortizzatori in deroga ex art. 7, ter, comma 6 D.L. 5/2009)

- Iscrizione nella lista di mobilità in deroga con le stesse modalità previste per la lista ex art. 4, legge 236/1993.

Inoltre, a seconda della fattispecie individuata, saranno previsti i seguenti requisiti aggiuntivi:

a) Per i lavoratori di cui al punto 2 lettera a), licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro, ad esclusione delle dimissioni volontarie, non antecedente al 1 gennaio 2011 nonché

mancanza dei requisiti per accedere al trattamento di mobilità ex lege 223/1991 o al trattamento di disoccupazione ordinaria, ad esclusione di quella a requisiti ridotti,

b) Per i lavoratori di cui al punto 2 lett.b), il licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro con esaurimento del trattamento di disoccupazione ordinaria in data non antecedente al 1 gennaio 2011 ovvero, nel caso di apprendisti licenziati, l'esaurimento del trattamento di cui all'art. 19 comma 1 lett. c) della legge 2/2009, nonché mancanza dei requisiti per accedere al trattamento di mobilità ex lege 223/1991;

c) Per i lavoratori di cui al punto 2 lett.c), l'esaurimento del trattamento di mobilità ordinaria della durata di 12 mesi in data non antecedente al 1 gennaio 2011.

d) Per i lavoratori di cui al punto 2 lett d) l'esaurimento del trattamento di mobilità ordinaria in data non antecedente al 1 gennaio 2011 che maturino il diritto alla pensione nei 6 (sei) mesi successivi

#### 4. Durata del trattamento

a) La durata massima del trattamento è stabilita in mesi 8 (otto) per i lavoratori di cui al punto 2 lett. a), in mesi 4 (quattro) per i lavoratori di cui al punto 2 lett. b) e c) e in mesi 12 (dodici) per i lavoratori di cui al punto 2 lett. d).

b) E'concesso un ulteriore periodo di mesi 12 (dodici) di mobilità in deroga ai lavoratori ultracinquantenni, qualora entro tale periodo maturino il diritto effettivo alla pensione.

#### 5. Procedure e termini

a) Il lavoratore presenta domanda di iscrizione alle liste di mobilità in deroga al Centro per l'impiego (CPI) del proprio domicilio e contestualmente rilascia o conferma la DID (dichiarazione di immediata disponibilità). La presentazione della domanda va effettuata entro 60 giorni dalla data di licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro. La mancata partecipazione del lavoratore, cui venga corrisposto il trattamento della mobilità in deroga, ai programmi di politiche attive determina la perdita del trattamento in deroga.

b) Il Centro per l'Impiego, accertati i requisiti soggettivi d'accesso al trattamento, provvede direttamente all'iscrizione del lavoratore nella lista di mobilità di deroga, con le modalità previste dall'art. 4, della L. 236/1993, provvedendo al suo avviamento alle politiche attive nell'ambito delle direttive regionali.

c) La sede INPS, verificata la correttezza della domanda ed i requisiti individuali, eroga l'indennità di mobilità in deroga per la durata prevista, entro il tetto massimo che sarà definito tra Regione e parti sociali

d) Fermi restando i termini di presentazione della domanda, di cui al punto c), l'indennità decorre dall'ottavo giorno successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

#### 6. Incentivi all'assunzione

Ai lavoratori licenziati beneficiari del trattamento di mobilità in deroga si applica quanto previsto dall'art. 7-ter, comma 7 della legge 9 aprile 1009, n. 33, così come integrato dall'art. 1, comma 7 del DL n. 78/2009.