



# REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

## LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO DEL 30 MARZO 2009 SULLA CIGS IN DEROGA

### PREMESSA

La disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga ha la funzione di estendere gli strumenti esistenti (cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità e indennità di disoccupazione), ai datori di lavoro ed ai lavoratori loro dipendenti che, in base alla normativa ordinaria vigente (Leggi n. 164 del 20 maggio 1975 e n. 223 del 23 luglio 1991) ne sarebbero esclusi.

Il quadro normativo di riferimento è costituito, oltre che dalle leggi sopra richiamate, dall'articolo 19, commi 8 – 9bis – 10, della legge 28 gennaio 2009, n. 2, dall'art. 7-ter, commi da 1 a 11, della legge n. 33/2009 nonché dall'accordo quadro sulle misure anticrisi anno 2009 del 5 febbraio 2009 e dall'accordo quadro per l'erogazione della cigs in deroga del 30 marzo 2009, sottoscritti tra la Regione Veneto, le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

In attuazione di quanto previsto al punto 12 del citato accordo del 30 marzo 2009, si definiscono le linee guida e le procedure per l'accesso alla CIGS in deroga, a valere dal 1 maggio 2009, fatto salvo quanto previsto dalla norma transitoria di cui al punto 8.

### DISPOSIZIONI APPLICATIVE

Alla luce della disciplina di legge, delle norme contrattuali e delle disposizioni amministrative vigenti, il ricorso alla CIGS in deroga nella Regione Veneto per l'anno 2009 è così normato.

#### 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), compresi i soci con rapporto di lavoro subordinato;
- e) Studi professionali

##### **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, delle assicurazioni 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;
- c) Imprese dello spettacolo
- d) Datori di lavoro domestico
- e) Imprese armatoriali
- f) Compagnie e gruppi portuali

### **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
- e) lavoratori assunti con contratto di inserimento
- f) soci delle cooperative con rapporto di lavoro dipendente
- g) lavoratori somministrati
- h) lavoratori a domicilio monocommessa equiparati a dipendenti, qualora la committente sia interessata a CIGO o CIGS per crisi o ristrutturazione / riorganizzazione aziendale

2. E' necessario che il lavoratore abbia una anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente (per i somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso la società fornitrice).

### **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 non dipendenti delle cooperative

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

### **2.1 Presupposti**

1. I presupposti per il ricorso alla cigs in deroga sono pertanto:

- a) la sussistenza di un valido rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario della normativa in deroga;
- b) sospensione dal lavoro o 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 smobilizzo
- 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.

### **2.2 Crisi aziendali e occupazionali**

1. La legge n. 2/2009 individua nelle crisi aziendali o occupazionali le cause che legittimano il ricorso alla cigs in deroga.

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.

### **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, in ogni caso non oltre le 40 ore settimanali. La misura è erogata nel limite di un massimale retributivo mensile.

2. Trovano in materia piena applicazione le disposizioni di legge, di contratto ed amministrative che regolano l'istituto della cassa integrazione guadagni ordinaria.

#### **3.2 Durata complessiva del trattamento**

1. Per i lavoratori, compresi gli apprendisti, delle imprese di cui al punto 1 dell'accordo 11 marzo 2008, così come integrato dall'accordo del 30 marzo 2009, e per tutti i lavoratori subordinati dei datori di lavoro non ricompresi nei punti 1 e 2 dell'accordo dell'11 marzo 2008 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 90 giornate, anche non continuative.

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 un periodo non superiore a 6 mesi ovvero di 180 giornate, anche non continuative.

3. Il computo massimo delle 90 o 180 giornate utilizzabili, verrà effettuato sulle singole giornate di effettiva sospensione 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.

### **4. Richiesta di intervento della cigs in deroga**

#### **4.1 Procedura di consultazione sindacale**

1. I datori di lavoro che intendano beneficiare della cigs in deroga sono tenuti a comunicare ai rsu o rsa aziendali ovvero in mancanza al sindacato provinciale di categoria la durata presumibile della sospensione o riduzione di orario ed il numero dei lavoratori da collocare in cigs. 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 in sede aziendale anche per le società con più sedi operative in differenti Province. Non è necessario, quindi, alcun procedimento in sede regionale e/o ministeriale.

Per il settore artigiano si applicano le procedure previste dagli accordi interconfederali regionali del 21/06/2005, del 20 e 23 aprile 2009. Analogamente per il settore del terziario si applicano gli eventuali accordi collettivi di riferimento di livello regionale. Per le imprese del settore terziario che aderiscono ad associazioni non sottoscrittrici di accordi regionali, si applica quanto previsto nel primo e secondo comma del presente punto.

3. 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 pre-

sentare la domanda di integrazione salariale secondo quanto previsto al primo comma del presente punto.

4. Per i lavoratori a domicilio monocommessa, essendo gli stessi assimilabili ai lavoratori dipendenti, la richiesta di CIGS 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 alla Regione Veneto (Assessorato al Lavoro Direzione Lavoro) a mezzo raccomandata a.r. entro il termine ordinario del venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di inizio della Cigs in deroga. Nel caso di mancato accordo o di incontro 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 Veneto Lavoro, pena la non ricevibilità.

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

4. Con riferimento alle imprese ed altri settori non soggetti al campo di applicazione della CIGO, come previsto dal punto 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 CIGS in deroga per uno 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.

5. Nella fase di consultazione sindacale dovranno essere specificate le modalità di utilizzo dei periodi di tutela di cui alle lettere da a) a c) ed il successivo accesso alla CIGS in deroga.

6. In caso di richiesta con pagamento diretto, ai sensi del comma 2 dell'art. 7 ter L. n. 33/2009, il termine di presentazione della domanda di cui ai commi 1 e 2 del presente punto, è di 20 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro per l'inoltro telematico della richiesta. Entro i 10 giorni successivi dall'inoltro telematico l'azienda invia la domanda con le modalità previste dal primo comma del presente punto.

7. 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 delle comunicazioni effettuate alle OO.SS., il periodo e la durata complessiva della sospensione, i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti.

8. La domanda del trattamento di cigs in deroga e relativi allegati / istruzioni sono allegati alle presenti linee guida.

9. I lavoratori interessati, al fine di percepire il trattamento di Cigs in deroga dovranno preventivamente sottoscrivere in sede aziendale dichiarazione di immediata disponibilità ad una eventuale offerta di lavoro o di riqualificazione professionale, che sarà allegata alla richiesta di intervento.

10. 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.

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

1. Le domande saranno valutate e autorizzate, 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) alla ricezione della documentazione completa, nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse alla Regione Veneto.

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, perderanno l'ordine in graduatoria e verranno riammesse solo a seguito della avvenuta integrazione della documentazione mancante, richiesta dalla Regione Veneto.

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

4. L'autorizzazione ovvero la comunicazione di reiezione viene inviata al datore di lavoro richiedente. 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.

#### **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. La Regione, l'INPS e le parti, preso atto della crisi finanziaria ed economica generale che determina alle imprese, soprattutto di medie e piccole dimensioni, difficoltà di ordine finanziario e preso atto dell'indirizzo legislativo espresso nell'art. 7 ter, comma 1, legge 33/2009, concordano sull'opportunità di prevedere una sperimentazione sul pagamento diretto da parte dell'INPS, fatto salvo quanto previsto dagli accordi sindacali, dandosi reciprocamente atto che tale previsione supera ogni specifico accertamento in merito in sede di rilascio dell'autorizzazione alla CIGS in deroga. Pertanto il provvedimento di autorizzazione, di cui al punto 4.3, potrà disporre il pagamento diretto

#### **Anticipazione del trattamento**

1. L'art. 7-ter, comma 3, del D.L. n. 5 del 2009, convertito nella legge n. 33/2009, ha previsto che, in via sperimentale nel periodo 2009 e 2010, l'INPS, una volta verificata la copertura del fondo CIGS in deroga, è autorizzato ad anticipare il pagamento dei trattamenti di integrazione salariale in deroga nel caso di pagamento diretto, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione e su richiesta documentata del datore di lavoro.

2. La richiesta di anticipazione al trattamento sarà inviata all'INPS dall'azienda interessata dopo l'inoltro telematico alla Regione della domanda del trattamento, con modalità che saranno individuate dall'INPS stessa.

### **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 beneficiare di trattamenti di integrazione salariale in deroga, una volta ricevuta l'autorizzazione del trattamento di Cigs in deroga da parte della Regione del Veneto, s'impegnano a trasmettere entro il giorno 16 di ciascun mese una comunicazione relativa all'effettivo utilizzo della Cigs in deroga relativa al/i mese/i precedente/i, in via telematica sui modelli che saranno resi disponibili.

### **6. Finanziamento della cigs in deroga**

1. La CIGS in deroga di cui all'accordo del 30 marzo 2009 grava interamente sulle economie 2008 e sui 10 milioni 2009 di cui al DM n. 45080 del 19 febbraio 2009.

### **7. Monitoraggio**

1. Le parti, la Regione e l'INPS concordano sulla priorità del monitoraggio della spesa che sarà oggetto di specifica disciplina nella Convenzione Regione – INPS.

2. Criteri informativi di tale disciplina sono:

- a) informatizzazione del canale di inoltro della domanda di CIGS in deroga alla Regione per il tramite di CO.Veneto
- b) trasmissione telematica della domanda all'INPS

- c) trasmissione telematica dell'autorizzazione alla CIGS dalla Regione all'INPS
- d) raccolta telematica da parte dell'INPS per il tramite di un'interfaccia regionale delle richieste mensili di pagamento da parte dei datori di lavoro;
- e) trasmissione periodica e in via telematica da parte dell'INPS alla Regione dei dati relativi ai trattamenti autorizzati, ai pagamenti effettuati e alle economie
- f) elaborazione di periodici report di monitoraggio da parte dell'INPS e della Regione da comunicare al tavolo delle parti sociali a fini di monitoraggio
- g) ai fini di un opportuno raccordo istituzionale, le risultanze del monitoraggio saranno periodicamente comunicate al Ministero del Lavoro – Direzione Regionale del Lavoro di Venezia e a Italia Lavoro

## **8. Norma transitoria**

1. La presente procedura si applica alle domande di CIGS in deroga relative all'accordo quadro regionale del 30 marzo 2009 e con riferimento alle sospensioni intervenute nel periodo 1 gennaio 2009 – 31 dicembre 2009

2. Le domande di CIGS in deroga relativa a periodi di sospensione del 2009 e che fossero già state presentate, sono rimesse in termini e devono essere ripresentate in base alle presenti linee guida. Ciò in applicazione del punto 12 dell'accordo quadro regionale del 30 marzo 2009 che ha esplicitamente previsto che le domande di CIGS in deroga accordo siano inoltrate solo a seguito della definizione delle presenti procedure. La priorità nell'esame e nell'autorizzazione è determinata dalla presentazione della domanda reiterata.

3. Le domande di Cigs in deroga per periodi precedenti la sigla della presente procedura potranno essere presentate entro il 25 giugno 2009.

Nel caso di richiesta di pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale in deroga, per le sospensioni intervenute prima dell'adozione delle presenti linee guida, il termine, previsto al punto 4.2, di 20 giorni per l'invio telematico della domanda di CIGS, decorre dall'adozione stessa.

4. Preso atto della successione nel tempo di diversi regimi in tema di accesso agli istituti di tutela del reddito di cui all'art. 19, comma 1, del DL 185 del 2008 convertito in legge 2/1009 che ha causato difficoltà interpretative, le parti, la Regione e l'INPS valutano congiuntamente opportuno consentire una rimessione in termini per la concessione delle indennità di cui all'art. 19, comma 1, lettere a), b) e c) senza necessità di integrazione degli enti bilaterali, per i casi di sospensione al lavoro intercorsi sino al 12 aprile 2009, qualora sia stata presentata domanda di CIGS in deroga.

5. Le presenti linee guida saranno riviste qualora intervenissero innovazioni normative o indicazioni ministeriali che ne rendessero necessarie modifiche e/o integrazioni.