

Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità

Intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori in deroga nel 2011

Il giorno 20 dicembre 2010, presso la sede della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia di Corso Cavour, 1, Trieste, si sono incontrati:

- per la Regione Friuli Venezia Giulia l'Assessore regionale al lavoro, formazione, commercio e pari opportunità Angela Brandi;
- per la CGIL regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISL
- per l'Unione sindacale regionale UIL
- per l'U.G.L. Unione regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISAL
- per la Confsal Friuli Venezia Giulia
- per la C.U.B. - RdB
- per l'Unione regionale Federmanager CIDA
- per la Federazione regionale piccole e medie industrie del Friuli Venezia Giulia
- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia
- per Confartigianato federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia Giulia
- per la CNA – Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale economica slovena ;
- per l'Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia
- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia
- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia
- per l'Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia
- per la Federazione regionale Coldiretti
- per la Confederazione italiana Agricoltori
- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia
- per la KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori
- per la Confederazione delle Professioni
- per la COLAP Professioni
- per Confedertecnica
- Consigliere regionale di parità

- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia
- per la Consulta regionale dei disabili

al fine di stipulare l'intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori sociali in deroga nel 2011.

Sono altresì presenti

l'INPS regionale del Friuli Venezia Giulia nelle persone del dott. Michelino De Carlo e della dott.ssa Cristiana Zimolo.

l'EBIART

l'EBITER

il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia

Premesso che:

- a) con nota di data 3 dicembre 2010 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha precisato che la Regione può stipulare l'accordo relativo alla concessione degli ammortizzatori in deroga nel 2011, la cui efficacia sarà condizionata all'emanazione della normativa in materia per l'anno 2011;
- b) le parti condividono l'opportunità di estendere anche al 2011 i criteri e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga adottati nel 2010, ed in particolare:
 - per quanto attiene la durata dei trattamenti, in attesa di conoscere l'ammontare dell'assegnazione di risorse in favore della Regione disposta in base alla legge finanziaria statale 2011, confermare la durata massima di 6 mesi per i trattamenti di mobilità in deroga e di 1.038 ore totali per ciascun lavoratore (699 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali) per i trattamenti di CIG in deroga;
 - per quanto attiene il trattamento di mobilità in deroga:
 - garantire, nel rispetto della normativa nazionale che individua i criteri di accesso agli ammortizzatori in deroga, un sostegno al maggior numero possibile di soggetti che a decorrere dall'1.1.2011 siano stati licenziati per ragioni oggettive o si siano dimessi per giusta causa senza poter beneficiare, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, di ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa nazionale;
 - confermare il regime più favorevole per gli spedizionieri doganali nonché per dipendenti delle imprese di autotrasporto in conto terzi;
 - per quanto attiene alla cassa integrazione in deroga:
 - consentirne l'utilizzo a favore dei datori di lavoro esclusi in tutto o in parte, in base alla vigente normativa nazionale, dall'accesso agli strumenti a regime di integrazione salariale e che debbano ricorrere a sospensioni dell'attività lavorativa o riduzioni dell'orario di lavoro a seguito di una specifica situazione di crisi che trovi la propria origine nell'attuale, complessa, congiuntura economica;

- consentirne l'utilizzo a favore dei datori di lavoro di cui sopra nei limiti di una programmazione delle sospensioni e delle riduzioni di orario che sia coerente con la specifica situazione di crisi originata dall'attuale complessa congiuntura economica e che consenta all'Amministrazione regionale di attivare a favore dei lavoratori beneficiari dei trattamenti in deroga percorsi di politica attiva del lavoro, secondo un principio stabilmente riconosciuto nell'ordinamento per cui deve sussistere un nesso causale tra le modalità di sospensione dei lavoratori e la causale che giustifica l'intervento;
- consentirne l'utilizzo a favore dei datori di lavoro di cui sopra previo esaurimento da parte dei medesimi di tutti gli strumenti, disponibili nel caso concreto, previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa;
- consentire in via eccezionale l'utilizzo della cassa integrazione straordinaria in deroga a quelle imprese che, pur essendo destinatarie di tutti gli strumenti a regime di integrazione salariale, non possano ricorrervi nel caso specifico, a condizione che l'utilizzo della cassa integrazione straordinaria in deroga sia accompagnato dall'impegno alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Le parti condividono la necessità, una volta conosciuta l'entità dell'assegnazione di fondi disposta in favore della Regione in base alla legge finanziaria statale 2011, di quantificare le risorse da destinare in particolare a tale ultima ipotesi di intervento.

Tutto quanto sopra premesso, le parti concordano quanto segue:

TRATTAMENTO DI MOBILITÀ IN DEROGA

1. Possono beneficiare del trattamento di mobilità in deroga i lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia che, nel periodo dall'1.1.2011 al 31.12.2011, abbiano subito un licenziamento collettivo, plurimo ovvero individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, ovvero si siano dimessi per giusta causa, a condizione che:
 - a) siano esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità, dell'indennità di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione;
 - b) abbiano presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento ovvero presso il posto di lavoro dal quale si sono dimessi un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni. Ai fini del calcolo di tale requisito 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 dall'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;
- c) con riferimento al medesimo evento, non abbiano già fatto richiesta di analogo trattamento ad altra Regione.
2. Il trattamento di cui al punto 1 può essere concesso con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, ivi compresi:
 - a) lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato;
 - b) apprendisti, anche nell'ipotesi di recesso del datore di lavoro successivo al superamento del periodo di apprendistato, purché il recesso sia connesso ad un giustificato motivo oggettivo ai sensi del punto 1;
 - c) lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione, in caso di cessazione del rapporto del lavoratore con l'agenzia somministratrice di lavoro nelle ipotesi di cui al punto 1;
 - d) soci lavoratori di cooperative, escluse dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa nazionale, che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato.
 3. Il trattamento di cui al punto 1 viene concesso per un periodo non superiore a sei mesi.
 4. A pena di decadenza la domanda per il trattamento di cui al punto 1 deve essere presentata all'INPS provinciale, anche per il tramite dei Patronati entro sessantotto giorni dal licenziamento o dalle dimissioni per giusta causa.
 5. I datori di lavoro, all'atto del licenziamento o delle dimissioni per giusta causa, provvedono ad informare i potenziali beneficiari della possibilità di richiedere il trattamento di cui al punto 1.
 6. L'Amministrazione regionale è autorizzata a prestare il proprio assenso ad accordi definiti presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che prevedano la concessione o la proroga del trattamento di mobilità in deroga, per un periodo massimo di 12 mesi, a favore di lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano unità locali site in Friuli Venezia Giulia, e alla relativa compartecipazione finanziaria in attuazione dell'Accordo fra Governo, Regioni e Province autonome del 12 febbraio 2009.
 7. I lavoratori apprendisti aventi i requisiti di cui all'articolo 19, comma 1, lettera c), del decreto legge 185/2008 possono beneficiare dei trattamenti di mobilità in deroga subordinatamente all'esaurimento del periodo di tutela di cui alla disposizione di legge medesima, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento degli enti bilaterali, il predetto periodo di tutela si considera esaurito e i lavoratori possono accedere direttamente al trattamento in deroga.
 8. Sono previste, per il periodo dall'1.1.2011 fino al 31.12.2011, proroghe e nuove concessioni del trattamento di mobilità in deroga nel settore degli spedizionieri doganali iscritti nell'elenco autorizzato degli spedizionieri delle Province di Trieste, Gorizia, Udine e Pordenone della CCIAA e doganalisti iscritti all'albo doganalisti, nonché per dipendenti delle imprese di autotrasporto in conto terzi (individuate dal

codice ATECO 60.24) prive di ammortizzatori sociali previsti dalle vigenti norme ovvero da accordi in materia, a condizione che dette imprese siano iscritte agli albi degli autotrasportatori tenuti presso le sedi provinciali della Motorizzazione civile. La mobilità in deroga viene erogata a lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia per i seguenti periodi:

- a) in relazione alle nuove concessioni, per dodici mesi;
- b) in relazione alle proroghe:
 1. per dodici mesi, qualora i lavoratori, indipendentemente dal periodo di mobilità in deroga già percepito, alla data dell'1.1.2011 siano di età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;
 2. per dodici mesi, qualora i lavoratori, indipendentemente dalla loro età anagrafica, alla data dell'1.1.2011 risultino avere percepito la mobilità in deroga per un periodo non superiore a diciotto mesi;
 3. per dodici mesi a favore delle lavoratrici, indipendentemente dalla loro età anagrafica e dal periodo di trattamento di mobilità in deroga già percepito;
 4. per otto mesi in tutti gli altri casi.

Con riferimento alle nuove concessioni, la domanda di trattamento di mobilità in deroga di cui al presente punto deve essere presentata, a pena di decadenza, all'INPS provinciale, anche per il tramite dei Patronati, entro sessantotto giorni dal licenziamento o dalle dimissioni per giusta causa ovvero, qualora ciò costituisca termine più favorevole, entro trenta giorni dall'emanazione del decreto di autorizzazione del trattamento di mobilità in deroga.

Con riferimento alle proroghe, la domanda di trattamento deve essere presentata, a pena di decadenza, all'INPS provinciale, anche per il tramite dei Patronati, entro sessantotto giorni dalla conclusione del precedente periodo di trattamento di mobilità in deroga usufruito.

9. In relazione ai lavoratori del settore di cui al punto 8 che nel corso del 2008, del 2009 e del 2010 sono decaduti dal trattamento di mobilità in deroga e che, pertanto, sono esclusi dalla proroga del trattamento medesimo in forza della presente intesa, l'Amministrazione regionale si impegna ad attivarsi per il loro inserimento in iniziative mirate alla ricollocazione e al sostegno al reddito nell'ambito del Progetto Welfare to Work.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

10. Sono previste concessioni del trattamento di integrazione salariale in deroga a seguito di sospensione a zero ore ovvero di riduzione dell'orario di lavoro verticale od orizzontale per i dipendenti di datori di lavoro privati che, in base alla vigente normativa nazionale, non siano destinatari di trattamenti di integrazione salariale, ovvero che siano destinatari della sola integrazione salariale ordinaria o della sola integrazione salariale straordinaria. Possono beneficiare del trattamento di cui al presente punto tutti i lavoratori subordinati, i quali abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso il datore di lavoro di almeno novanta giorni alla data di richiesta del

trattamento, compresi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori somministrati e i soci lavoratori che abbiano instaurato con le cooperative un rapporto di lavoro subordinato, per periodi anche non continuativi di sospensione o di riduzione di orario verticale od orizzontale della durata complessivamente non superiore a 12 mesi che abbiano avuto inizio dall'1.1.2011 al 31.12.2011 e per un massimo di 1.038 ore totali per ciascun lavoratore, ovvero per una massimo di 699 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali.

11. I datori di lavoro, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento di cui al punto 10, stipuleranno previamente gli accordi sindacali, che dovranno evidenziare tra l'altro:

- a) l'impossibilità per il datore di lavoro di accedere alla CIGS, alla CIGO o ad entrambe in base alla vigente normativa;
- b) l'avvenuto utilizzo da parte del datore di lavoro richiedente di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa ovvero la non riconducibilità della situazione di crisi nelle causali degli eventuali strumenti disponibili;
- c) che i lavoratori i quali vengono collocati in CIG non beneficiano, per il periodo di sospensione, di altre prestazioni previdenziali e assistenziali connesse alla sospensione dell'attività lavorativa;
- d) la causale della richiesta di CIG in deroga, che deve consistere in una situazione di crisi, non implicante cessazione di attività, la quale tragga origine dall'attuale, complessa, congiuntura economica;
- e) le motivazioni specifiche dell'intervento di CIG in deroga richiesto, anche con riferimento alle prospettive di rientro del personale coinvolto al termine dell'intervento medesimo, con l'indicazione degli elementi tali da evidenziare la coerenza fra la causale della richiesta, il periodo di trattamento richiesto e la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni di orario;
- f) il periodo e il numero dei lavoratori per i quali è richiesto il trattamento di CIG in deroga, con la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni dell'orario di lavoro, verticali od orizzontali;
- g) l'indicazione, nell'ambito dell'offerta formativa esistente, delle aree tematiche funzionali al rafforzamento delle competenze dei lavoratori interessati dalle sospensioni e dalle riduzioni di orario;
- h) l'indicazione di eventuali esuberi, accompagnata da un piano di gestione dei medesimi.

12. Fermo restando tutto quanto altro previsto dal punto 11, in via eccezionale il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso anche in assenza della causale di cui al punto 11, lettera d), purché risultino soddisfatti tutti i seguenti requisiti:

- a) la CIG in deroga non sia richiesta a fronte di una cessazione di attività;
- b) risulti la sussistenza di condizioni eccezionali a fondamento della richiesta di CIG in deroga, anche con riguardo al numero dei lavoratori impegnati sul territorio regionale e alla sussistenza di documentate prospettive di mantenimento

Fermo restando tutto quanto previsto dal punto 16

dell'attività e di salvaguardia almeno parziale dei livelli occupazionali, che verrebbero pregiudicate dal mancato ricorso all'intervento di CIG in deroga.

Nell'ipotesi di cui al presente punto, il trattamento di integrazione salariale in deroga è autorizzato dal Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità secondo il procedimento di cui al punto 14, sentito il Tavolo regionale di concertazione.

13. Gli accordi sindacali di cui al punto 11, sono stipulati presso gli enti bilaterali, per i settori in cui questi sono operativi, ovvero, nel caso contrario, con le Organizzazioni sindacali provinciali. Nei medesimi deve essere dato atto dell'avvenuta sottoscrizione, da parte di ciascuno dei lavoratori per i quali è richiesta la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, della dichiarazione di immediata disponibilità ad un percorso di politica attiva del lavoro sottoscritta sulla base di un *fac simile* predisposto dall'Amministrazione regionale. Gli originali delle dichiarazioni di disponibilità sono conservati dal datore di lavoro.
14. La domanda per il trattamento di cui al punto 10 a cui deve essere allegato l'accordo sindacale di cui al punto 11, è presentata on line sul sistema Adeline, entro 20 giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, dal datore di lavoro richiedente al Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità, che autorizza l'intervento richiesto sulla base della documentazione prodotta ovvero di ulteriori integrazioni documentali richieste dal Servizio medesimo. Nello stesso termine, il datore di lavoro provvede a presentare all'INPS provinciale il modello SR 100 con allegato l'accordo sindacale di cui al punto 11.
15. Al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie, la domanda di CIG in deroga deve indicare come modalità di erogazione ai lavoratori delle provvidenze il pagamento diretto delle medesime da parte dell'INPS. Nel caso di diversa indicazione nella domanda, il Servizio lavoro e pari opportunità provvede in ogni caso ad autorizzare il trattamento di CIG in deroga con la modalità del pagamento diretto.
16. Ai fini dell'autorizzazione del trattamento di cui al punto 10 ciascun datore di lavoro può sottoscrivere un numero massimo di otto accordi, *volente durata massima di* fermo restando il monte ore *tra mesi* totale massimo utilizzabile per ciascun lavoratore. Con riferimento al singolo lavoratore, la sospensione o la riduzione oraria disposta in base a ciascun accordo deve avere una durata complessiva minima di otto ore (quattro ore in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali) delle quali, qualora risultino interessate più giornate lavorative, almeno quattro ore non frazionabili per ciascuna giornata lavorativa (almeno due ore non frazionabili in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali).
17. I datori di lavoro comunicano al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione, entro il quindicesimo giorno del mese successivo, l'ammontare delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate in ciascun mese con riferimento a ciascun lavoratore ricompreso nell'accordo sindacale. Fermo restando il limite massimo di ore utilizzabile di cui al punto 10, qualora si intenda utilizzare nel periodo autorizzato, anche con riferimento ad un singolo lavoratore, un numero di ore di CIG in deroga

superiore a quello risultante dalla programmazione allegata all'accordo sindacale, deve essere trasmesso al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione un accordo sindacale integrativo entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello in cui è iniziato il maggiore utilizzo di ore di CIG in deroga. L'accordo integrativo non viene computato ai fini del limite massimo di cui al punto 16.

Nella comunicazione di cui al presente punto i datori di lavoro, sulla base della segnalazione di cui al punto 30, indicano inoltre, con riferimento a ciascun lavoratore collocato in CIG in deroga, l'ente o gli enti di formazione presso il quale è stato avviato il relativo percorso di politica attiva del lavoro.

18. Il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere immediatamente autorizzato, nei limiti di cui ai punti da 10 a 17, a favore di imprese che abbiano iniziato il procedimento di autorizzazione del trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria o straordinaria, limitatamente agli apprendisti i quali non possano beneficiare del trattamento di cui all'articolo 19, comma 1, lettera c), del decreto legge 185/2008, convertito con la legge 2/2009, o l'abbiano esaurito, ai lavoratori a domicilio e ai lavoratori somministrati. L'utilizzo della cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti, per i lavoratori a domicilio e somministrati deve essere coerente con i periodi di ricorso alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria richiesti dall'impresa medesima per gli altri lavoratori.
19. Le imprese artigiane iscritte all'EBIART stipulano gli accordi di cui al punto 11 presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
20. Le imprese operanti nel settore del commercio, turismo e servizi, prive degli ammortizzatori sociali previsti dalla vigente normativa iscritte all'EBITER stipulano gli accordi di cui al punto 11 presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
21. Sono possibili in via eccezionale concessioni, per un periodo non superiore a quattro mesi, del trattamento di integrazione salariale in deroga per i lavoratori sospesi entro il 31.12.2011 da imprese che, pur essendo destinatarie di trattamenti sia di integrazione salariale ordinaria che di integrazione salariale straordinaria, non possano, in relazione alla singola causale dell'intervento di CIGS, ricorrere a quest'ultima né ad alcun altro ammortizzatore sociale previsto dalla vigente normativa nazionale, ivi compreso il contratto di solidarietà difensivo, nelle seguenti ipotesi:
 - 1) nell'ipotesi di CIGS per crisi aziendale, qualora l'impresa non possa richiedere il trattamento al Ministero del lavoro per il mancato decorso del periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione (articolo 1, comma 5, della legge 223/1991) ovvero per il superamento del limite di durata complessiva di 36 mesi di CIGS nell'arco del quinquennio (articolo 1, comma 9, della legge 223/1991);
 - 2) nell'ipotesi di CIGS per ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione, qualora l'impresa non possa richiedere il trattamento al Ministero del lavoro per il superamento del limite di durata complessiva di 36 mesi di CIGS nell'arco del quinquennio (articolo 1, comma 9, della legge 223/1991);

3) nell'ipotesi di CIGS per procedure concorsuali, qualora sia stata autorizzata dal Ministero del lavoro la proroga del trattamento ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della legge 223/1991 e il relativo periodo sia esaurito;

4) nell'ipotesi di CIGS per procedure concorsuali, qualora non sussistano le condizioni per richiedere al Ministero del lavoro la proroga del trattamento ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della legge 223/1991.

In sede di esame congiunto presso il Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità sono esaminati:

a) nelle ipotesi di cui ai numeri 1) e 2), la sussistenza rispettivamente dei requisiti rispettivamente previsti dai decreti ministeriali 18 dicembre 2002 n. 31826 e 20 agosto 2002 n. 31444;

b) nelle ipotesi di cui ai numeri 1) e 2), il programma di interventi che l'impresa intende realizzare durante il periodo di intervento in deroga, comprendente l'impegno alla salvaguardia anche parziale dei livelli occupazionali;

c) nelle ipotesi di cui ai numeri 1) e 2), la sussistenza di condizioni eccezionali che giustificano l'intervento di CIG in deroga richiesto, con riguardo alle prospettive di mantenimento dell'attività aziendale e di salvaguardia anche parziale dei livelli occupazionali, che verrebbero pregiudicate dal mancato ricorso all'intervento di CIG in deroga;

d) nell'ipotesi di cui al numero 3), la sussistenza di fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti e le ragioni che non hanno consentito la realizzazione di tali prospettive nel corso del periodo di proroga della CIGS;

e) nell'ipotesi di cui al numero 4), la sussistenza di fondate prospettive di salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali pur in assenza di prospettive di continuazione o ripresa dell'attività tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti;

f) in tutte le ipotesi, qualora la salvaguardia dei livelli occupazionali sia possibile solo in misura parziale, l'indicazione delle ricadute positive dell'intervento di CIG in deroga sulla gestione delle eccedenze occupazionali (a titolo esemplificativo, in vista della maturazione dei requisiti per il trattamento pensionistico);

g) in tutte le ipotesi, l'impossibilità di ricorrere alla CIGS o ad altro ammortizzatore sociale previsto dalla vigente normativa nazionale, ivi compreso il contratto di solidarietà difensivo.

22. Nell'ipotesi di cui al punto 21, la domanda di concessione del trattamento è presentata, entro 20 giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, on line sul sistema Adeline al Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità, che provvede all'espletamento dell'esame congiunto della domanda e autorizza l'intervento richiesto sentito il Tavolo regionale di concertazione. Nelle ipotesi di cui al punto 21, numeri 3) e 4), la domanda di concessione del trattamento, predisposta dal

curatore o dal commissario giudiziale, deve essere corredata da una relazione sulla sussistenza degli elementi di cui, rispettivamente, alle lettere d) ed e) del punto medesimo.

L'Amministrazione regionale, sentito l'INPS regionale, provvederà a definire e rendere disponibile il *fac simile* della domanda, con indicazione analitica della documentazione da allegare alla medesima. Nello stesso termine, il datore di lavoro provvede a presentare all'INPS provinciale il modello SR 100.

23. L'Amministrazione regionale è autorizzata a prestare il proprio assenso ad accordi definiti presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che prevedano la concessione o la proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga, per un periodo massimo di 12 mesi, a favore di lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano unità locali site in Friuli Venezia Giulia, e alla relativa compartecipazione finanziaria in attuazione dell'Accordo fra Governo, Regioni e Province autonome del 12 febbraio 2009.
24. Con riferimento agli accordi di cui al punto 23, trovano applicazione il primo periodo del punto 17 relativo alla comunicazione mensile del numero di ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate e il punto 30 relativo all'avvio dei percorsi di politica attiva del lavoro. Sempre con riferimento agli accordi di cui al punto 23, entro 20 giorni dall'inizio delle sospensioni il datore di lavoro deve trasmettere al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione una dichiarazione attestante l'avvenuta sottoscrizione, da parte di ciascuno dei lavoratori per i quali è richiesta la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, della dichiarazione di immediata disponibilità ad un percorso di politica attiva del lavoro sottoscritta sulla base del *fac simile* predisposto dall'Amministrazione regionale. Gli originali delle dichiarazioni di disponibilità sono conservati dal datore di lavoro.
25. La cassa integrazione in deroga può essere autorizzata dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa. Per le imprese che non rientrano nell'ambito della vigente legislazione in materia di ammortizzatori a regime, l'accesso alla cassa integrazione guadagni in deroga può essere autorizzato direttamente, ove spettante. In particolare, con riferimento ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 185/2008, convertito con la legge 2/2009 e modificato dalla legge 33/2009, l'eventuale ricorso all'utilizzo del trattamento di cassa integrazione in deroga è in ogni caso subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela di cui alla norma medesima, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali, i predetti periodi di tutela si considerano esauriti e i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente, e ferma restando la possibilità di autorizzare immediatamente la concessione del trattamento in deroga per riduzione di orario orizzontale.
26. Le domande di autorizzazione della cassa integrazione in deroga in base alla presente intesa possono essere presentate al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione e all'INPS provinciale a decorrere dall'1.1.2011.

27. L'efficacia della presente intesa è subordinata all'emanazione della normativa nazionale in materia di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga nel 2011.
28. Tutti i trattamenti di cui al presente accordo sono concessi ed erogati fino a capienza delle risorse disponibili di cui al decreto interministeriale 46449/2009 e di cui al decreto interministeriale 54623/2010.
29. Tutti i beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga in forza del presente accordo devono rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di politica attiva del lavoro. Per quanto attiene alla cassa integrazione guadagni in deroga, trova applicazione quanto previsto dal punto 13; nell'ipotesi di cui al punto 21 nella domanda di autorizzazione del trattamento in deroga deve essere dato atto dell'avvenuta sottoscrizione, da parte di ciascuno dei lavoratori per i quali è richiesta la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, della dichiarazione di immediata disponibilità ad un percorso di politica attiva del lavoro sottoscritta sulla base di un *fac simile* predisposto dall'Amministrazione regionale. Gli originali delle dichiarazioni di disponibilità sono conservati dal datore di lavoro.
- Per quanto attiene al trattamento di mobilità in deroga, i potenziali beneficiari rilasciano la dichiarazione di immediata disponibilità al Centro per l'Impiego competente anteriormente alla presentazione della domanda di trattamento.
30. Entro il terzo giorno lavorativo dall'inizio della propria sospensione ciascun lavoratore per il quale sia stato previsto l'utilizzo della CIG in deroga deve recarsi, al fine dell'avvio del percorso di politica attiva del lavoro la cui frequenza costituisce condizione per l'erogazione del sostegno al reddito, presso uno degli enti di formazione accreditati attuatori dell'offerta di politica attiva per beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga. Ciascun lavoratore collocato in CIG in deroga comunica al datore di lavoro:
- a) l'intervenuto avvio del percorso di politica attiva del lavoro, con l'indicazione dell'ente o degli enti di formazione presso il quale tale percorso è stato avviato;
 - b) le eventuali variazioni al proprio percorso di politica attiva del lavoro inizialmente previsto.
- Entro il terzo giorno lavorativo dalla sottoscrizione presso il competente Centro per l'Impiego del Patto di Servizio e del Piano di Azione Individuale – P.A.I., ovvero dall'integrazione di tali documenti con il riferimento all'avvio del percorso di politica attiva connesso alla fruizione dell'ammortizzatore in deroga, ciascun lavoratore beneficiario del trattamento di mobilità in deroga deve recarsi, al fine dell'avvio del percorso di politica attiva del lavoro la cui frequenza costituisce condizione per l'erogazione del sostegno al reddito, presso uno degli enti di formazione accreditati attuatori dell'offerta di politica attiva per beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga.
31. E' autorizzata la concessione del trattamento di CIG in deroga per periodi iniziati dall'1.1.2011 al 31.12.2011 a favore di lavoratori di imprese che svolgono operazioni e servizi portuali nel Porto di Trieste e del personale imbarcato di imprese del settore della piccola pesca di cui alla legge 250/1958. Gli interventi sono autorizzati nel rispetto delle condizioni previste, rispettivamente, dagli accordi di data 2 luglio 2009

e 30 luglio 2009. Per tutto quanto non previsto dai citati accordi speciali trova applicazione la presente intesa. A modifica del punto 3 dell'accordo del 2 luglio 2009, mensilmente la somma dei turni effettivamente svolti da un operaio e di quelli per cui è richiesta la CIG in deroga non deve eccedere i 24 ovvero i 26 turni/mese, a seconda del numero massimo di giornate di lavoro mensili previste dal contratto collettivo di lavoro applicato al singolo lavoratore. Nell'accordo del 30 luglio 2009 è soppresso il punto e) delle premesse, con conseguente possibilità di autorizzare la CIG in deroga, nel rispetto delle altre previsioni dell'accordo medesimo, anche per i periodi di fermo pesca del 2011 che verranno individuati dal competente Ministero, in conformità alle indicazioni operative che verranno adottate dall'INPS.

Il trattamento di CIG in deroga a favore del personale imbarcato di imprese del settore della piccola pesca di cui alla legge 250/1958 può essere autorizzato in base alla presente intesa esclusivamente nell'ipotesi in cui il medesimo trattamento non possa essere richiesto in base all'accordo governativo di data 8 settembre 2010 per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga nel "Settore pesca".

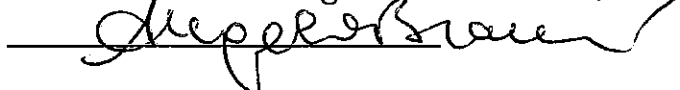
32. A decorrere dal quindicesimo giorno dalla data di inserimento dell'apposito avviso sul sito istituzionale www.regione.fvg.it, la domanda di CIG in deroga presentata all'Amministrazione regionale on line sul sistema Adeline si considererà validamente presentata anche all'INPS.

In deroga a quanto previsto dal presente punto, nei casi in cui i datori di lavoro intendano avvalersi della facoltà di cui all'articolo 7 ter, comma 3, del decreto legge 5/2009, convertito con legge 33/2009 (cioè quella di richiedere all'INPS l'anticipazione dei trattamenti di CIG in deroga nelle more dell'emanazione del provvedimento di autorizzazione) la domanda di CIG in deroga dovrà essere presentata all'INPS provinciale utilizzando il modello SR 100 e, successivamente, al Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, commercio e pari opportunità, al quale dovrà essere presentata on line sul sistema Adeline comunque entro 20 giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro. In tale caso, la domanda presentata all'Amministrazione regionale dovrà contenere l'indicazione del numero di protocollo della domanda presentata all'INPS.

33. Sulla base dei dati trasmessi dall'INPS regionale e dai competenti uffici regionali, l'Agenzia regionale del lavoro provvede al monitoraggio dell'attuazione del presente accordo predisponendo apposite relazioni periodiche.
34. Il Servizio lavoro e pari opportunità della Regione provvederà a notificare il presente accordo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Letto, confermato e sottoscritto.

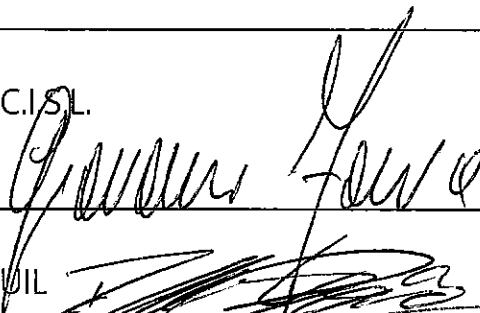
- L'Assessore regionale al lavoro, formazione, commercio e pari opportunità



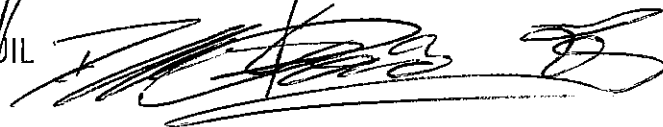
- per la CGIL regionale



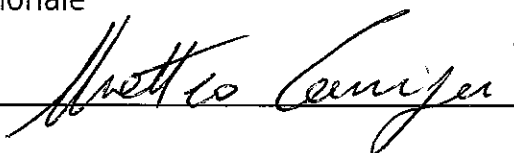
- per l'Unione sindacale regionale C.I.S.L.



- per l'Unione sindacale regionale UIL

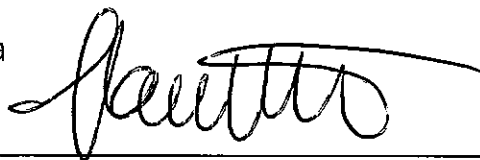


- per l'U.G.L. Unione regionale



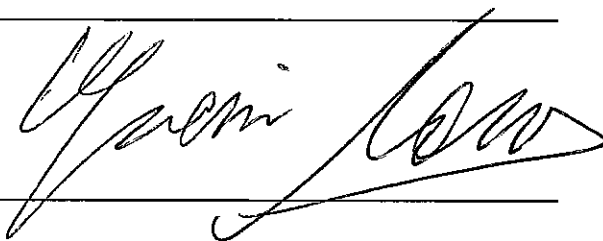
- per l'Unione sindacale regionale CISAL

- per la Confsal Friuli Venezia Giulia

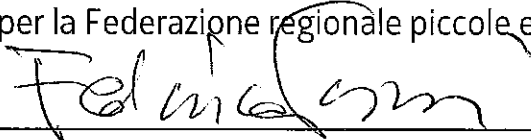


- per la C.U.B. – RdB

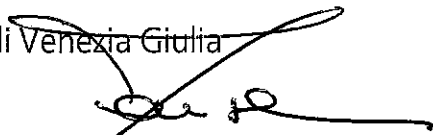
- per l'Unione regionale Federmanager CIDA



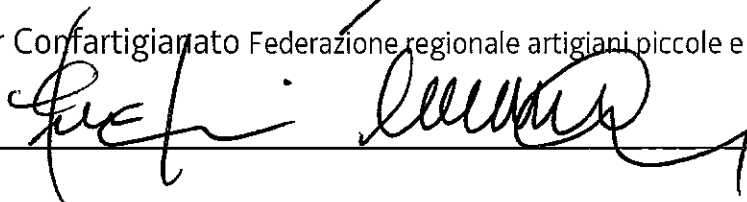
- per la Federazione regionale piccole e medie industrie del Friuli Venezia Giulia



- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia



- per Confartigianato Federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia



- per la CNA – Confederazione nazionale dell’artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia

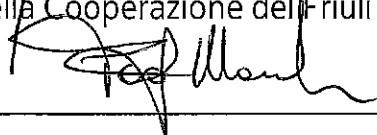
- per l’Unione regionale economica slovena

- per l’Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia

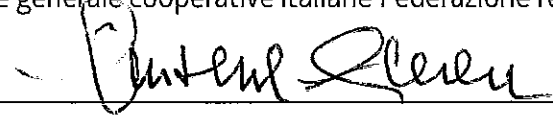
- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia



- per l’Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia




- per l’Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia



- per la Federazione regionale Coldiretti

- per la Confederazione italiana Agricoltori

- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia



- KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori
-

- Consigliere regionale di parità
-

- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia
-

- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia
-

- per la Confederazione delle Professioni
-

- per la Confedertecnica
-

- per la ~~COLAP~~ ^{CONSULTA REG. CONS. DEL LAVORO} Professioni



- per la Consulta regionale dei disabili
-

- per l'EBIART Friuli Venezia Giulia

- per l'EBITER Friuli Venezia Giulia

- per l'INPS Friuli Venezia Giulia



- per il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia

