



**DIREZIONE REGIONALE
PIEMONTE**



**DIREZIONE ISTRUZIONE, FORMAZIONE
PROFESSIONALE E LAVORO**

Torino, 31.2.2011

**ACCORDO QUADRO FRA LA REGIONE PIEMONTE E LE PARTI SOCIALI PIEMONTESI
PER LA GESTIONE 2011 DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA**

ISTRUZIONI OPERATIVE

In data 16 dicembre 2010 è stato sottoscritto l'accordo quadro fra Regione, INPS e parti sociali che regola la concessione di trattamenti di cassa integrazione e di mobilità in deroga in Piemonte per l'anno 2011.

Tale accordo - reperibile sul sito regionale nelle pagine dedicate alla CIG e alla mobilità in deroga - prevede che la Circolare Regione-INPS di riferimento venga redatta entro il 31 gennaio 2011, con gli opportuni aggiornamenti, sulla base della versione precedente diffusa in data 7 ottobre 2010 di cui vengono confermate le linee generali.

Le presenti istruzioni, che tengono conto dell'accordo quadro sopra citato, e che, come detto, sono per gran parte basate sul testo rivisto della Circolare 2009-2010, precisano e chiariscono l'ambito operativo e le modalità di gestione degli interventi previsti.

PREMESSA

L'introduzione di trattamenti di sostegno al reddito in deroga alla normativa comune consente l'accesso a prestazioni che conservano tutte le caratteristiche di quelle analoghe previste dalla normativa vigente, salvo gli elementi di deroga espressamente indicati dalle norme che danno loro origine.

Pertanto, per quanto non specificato dalle leggi che dispongono la possibilità della deroga, ovvero dalle norme attuative conseguenti - ivi inclusi gli accordi locali che delimitano le concessioni - è necessario far riferimento alle norme di diritto comune.

Sulla base dell'accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009, la cui validità è stata confermata fino al 30 giugno 2011 dall'accordo sottoscritto fra il Governo e le Regioni il 16 dicembre 2010, in vista della definizione di una nuova intesa dalla valenza biennale, gli ammortizzatori sociali in deroga sono finanziati da risorse che provengono dal Fondo Nazionale per l'occupazione, che si fa carico del 70% di essi e del valore della connessa contribuzione figurativa, e da risorse regionali, proprie o a valere sul Fondo Sociale Europeo, destinate alla copertura del rimanente 30% delle prestazioni.

Tali risorse sono, pertanto, limitate, e ne deriva che:

- sarà effettuata una puntuale e costante ricognizione delle prestazioni erogate e dei fondi residui disponibili;
- le prestazioni saranno erogate fino a capienza, autorizzando via via le relative domande di concessione in rigoroso ordine cronologico;
- i criteri di ammissione e di gestione delle deroghe, oltre ai requisiti fissati, prevedono il rispetto di precisi termini nell'inoltro delle domande e della relativa documentazione a consuntivo, e, per i lavoratori ammessi alle prestazioni, l'adesione e partecipazione alle politiche attive correlate al sostegno al reddito, la cui mancata osservanza comporta l'applicazione di provvedimenti sanzionatori che possono determinare anche la decadenza dal diritto alla fruizione dei trattamenti.

A) CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Generalità

Tutti i datori di lavoro, operanti in qualsiasi settore di attività, ad eccezione del lavoro domestico, possono accedere alla CIG in deroga. Restano esclusi i datori di lavoro pubblici per i loro dipendenti cui sia garantita la stabilità di impiego.

La relativa domanda può essere presentata secondo le modalità qui disciplinate e può interessare tutte le tipologie di lavoro subordinato, secondo quanto disposto dal comma 8 dell'art.19 del DL n. 185/2008, convertito in L. 2/2009.

Per l'ammissione al trattamento di CIG in deroga i datori di lavoro devono avere completamente esaurito l'utilizzo degli ammortizzatori sociali a finanziamento contributivo previsti dalla legislazione ordinaria per i casi di sospensione dal lavoro loro effettivamente accessibili.

Per quanto riguarda i periodi di tutela di cui al comma 1 dell'art. 19 del DL n. 185/2008, convertito in L. 2/2009, questi si considerano esauriti fintantoché non sia data esecutività all'intervento integrativo degli enti bilaterali, secondo quanto disposto dal comma 1-bis dell'art.19 citato.

I dipendenti per i quali si richiede l'indennità di cassa integrazione in deroga devono aver maturato, alla data di inizio del periodo di sospensione per il quale viene richiesta l'integrazione salariale in deroga, almeno 90 giorni di anzianità lavorativa presso il datore di lavoro richiedente, ai sensi del comma 6 dell'art.7-ter DL n. 5/2009 convertito in L. 33/2009. Per i soli lavoratori somministrati i 90 giorni possono essere anche non continuativi, purché maturati entro i 12 mesi precedenti la data di sospensione prevista nell'ambito di missioni svolte presso l'azienda o unità operativa che dichiara lo stato di crisi.

In caso di subentro di appalto o di operazioni di trasferimento di ramo d'azienda o di incorporazione, o assimilabili, che comportino un passaggio diretto, i periodi di lavoro precedenti tale operazione si considerano utili ai fini del calcolo suddetto.

Alla gestione della CIG in deroga è riservato il 90% delle risorse complessivamente disponibili per gli ammortizzatori sociali in deroga, in base al riparto stabilito nell'Accordo Quadro del 16 dicembre 2010, che prevede che il 10% restante spetti alla gestione della mobilità in deroga.

Tali percentuali di finanziamento possono essere modificate dai firmatari dell'accordo in relazione all'evolversi della situazione e alle risultanze del monitoraggio fisico e finanziario degli interventi.



Consultazione sindacale

Per poter accedere alla CIG in deroga i datori di lavoro devono preventivamente attivare le procedure di consultazione sindacale previste dalla normativa vigente, che, salvo casi particolari, per motivi da esplicitare nella comunicazione di attivazione della procedura e/o nel verbale di esame congiunto, se richiesto, vanno concluse prima della data di inizio del periodo di integrazione salariale previsto.

Le procedure di consultazione sindacale dovranno essere svolte con le seguenti modalità:

- a. secondo le disposizioni contenute all'art. 5 della L. 164/1975, cioè con una comunicazione formale di attivazione della procedura alle rappresentanze sindacali aziendali, o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, seguita da un esame congiunto svolto in sede locale se richiesto da una delle parti, per i datori di lavoro non imprenditori in genere e per tutte le aziende non cassa integrabili ai sensi della normativa vigente, salvo per quelle artigiane aderenti all'EBAP, che dovranno seguire le modalità attualmente in vigore presso tale Ente; in caso di esame congiunto si dovrà far uso dei modelli di verbale di accordo scaricabili dal sito della Regione Piemonte nella sezione dedicata alla CIG in deroga, alla pagina "Modulistica e documentazione scaricabile";
- b. secondo le disposizioni contenute all'art. 5 della L. 164/1975, prima richiamate, per le imprese cassa integrabili che abbiano esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione dal lavoro loro effettivamente accessibili e che intendano presentare istanza di CIG in deroga per una delle causali previste dalla legislazione in vigore per i trattamenti di CIG ordinaria;
- c. ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 del D.P.R del 10.06.2000 n. 218, cioè con un esame congiunto svolto in sede regionale, per le imprese cassa integrabili che abbiano esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione dal lavoro loro effettivamente accessibili e che intendano presentare istanza di CIG in deroga per una delle causali previste dalla legislazione in vigore per i trattamenti di CIG straordinaria.

Le imprese cassa integrabili che richiedano la CIGS o la CIGO ai sensi della normativa corrente e abbiano in organico apprendisti devono fare separata e specifica domanda di CIG in deroga per detto personale (il quale non è tra i destinatari delle prestazioni previste per le forme di sospensione dal lavoro comuni), specificando tale intenzione nella comunicazione di attivazione della procedura e nel verbale di esame congiunto, se richiesto, nonché precisando il numero di apprendisti coinvolti e il periodo di sospensione previsto. In caso di richiesta di CIG ordinaria, la procedura andrà esperita in sede sindacale, mentre per la CIG straordinaria l'esame congiunto si dovrà tenere presso la sede regionale. Le aziende non cassa integrabili, i datori di lavoro non imprenditori, e le imprese cassa integrabili che presentino domanda di CIG in deroga avendo completamente esaurito l'utilizzo degli ammortizzatori sociali loro effettivamente accessibili, invece, possono inserire gli apprendisti nell'elenco del loro personale interessato dalla deroga.

Tutte le procedure di cui sopra si dovranno concludere entro 15 giorni dalla data di attivazione. Nella comunicazione di attivazione della procedura, e nel successivo verbale di esame congiunto se richiesto, dovrà essere esplicitata la causale dell'intervento, specificando se si tratta di crisi aziendale, di cessazione totale o parziale di attività o di procedura concorsuale. In caso di crisi aziendale, andranno indicate le motivazioni della stessa, con riferimento alla tipologia di eventi prevista all'art. 2 del Decreto Interministeriale n. 46441 del 19 maggio 2009.

Si dovrà, inoltre, far esplicito riferimento al fatto che tutti i dipendenti interessati sono tenuti a sottoscrivere la Dichiarazione di Immediata Disponibilità di cui al comma 10 dell'art. 19 del già citato DL n. 185/2008, come più avanti specificato.

Il numero di lavoratori e lavoratrici coinvolti e il periodo di sospensione o riduzione dal lavoro indicati nel verbale di esame congiunto, ovvero nella comunicazione di attivazione della procedura se l'esame congiunto non viene richiesto, costituiscono un riferimento obbligato per la redazione della domanda di CIG in deroga, che dovrà essere mantenuta entro tale quantificazione numerica ed entro l'arco temporale di attuazione dell'intervento previsto, nel rispetto dei limiti massimi di durata del periodo di CIGD previsto più avanti indicati in relazione alla tipologia del datore di lavoro richiedente.

Gli accordi relativi ad imprese cassa integrabili già sottoscritti con esame congiunto in Regione nel 2010 e chiusi forzatamente al 31.12.2010, secondo le modalità operative a suo tempo definite, possono proseguire fino al completamento dei termini di decorrenza previsti, in relazione ad una durata massima di otto mesi, mediante la seguente procedura: l'impresa invia alle Organizzazioni Sindacali e alle RSU interessate una comunicazione in tal senso dando conferma delle stesse caratteristiche (numero lavoratori coinvolti e modalità di riduzione/sospensione) definite con l'esame congiunto già tenuto in Regione.

Qualora entro sette giorni dall'invio della comunicazione non sia stato richiesto un incontro o le parti si siano accordate per far proseguire senza modifiche l'integrazione salariale, l'azienda invierà la comunicazione di cui sopra alla Regione.

Qualora, invece, siano state concordate fra le parti modifiche alle caratteristiche di cui sopra, nel caso che le parti non concordino sulla conferma delle condizioni precedenti, ovvero se l'azienda intenda presentare una richiesta di CIG in deroga modificando elementi essenziali dell'accordo, si dovrà attivare una nuova procedura secondo la normativa in vigore.

In ogni caso sarà necessario allegare alla domanda presentata on-line per il 2011 l'accordo di partenza e la comunicazione di prosecuzione in formato pdf, ovvero il nuovo accordo qualora raggiunto.

Presentazione e gestione della domanda

La domanda deve essere presentata per via telematica alla Regione, come più avanti indicato, entro 20 giorni dalla data di inizio del periodo di integrazione salariale richiesto, ai sensi del comma 2 dell'art.7-ter del DL n. 5/2009 convertito in L. 33/2009. Tale scadenza non si applica per le domande presentate da aziende in procedura concorsuale.

Qualora la domanda sia inviata oltre tale termine, il periodo di CIG autorizzabile a carico dei fondi disponibili per gli ammortizzatori in deroga decorre dall'inizio della settimana antecedente a quella di presentazione. Casi eccezionali di tardiva presentazione, valutati singolarmente, possono essere fatti retroagire al periodo di richiesta solo se giustificati dalla presenza di particolari condizioni, di cui sia fornita idonea documentazione.

I datori di lavoro con più unità operative interessate dalla CIG in deroga devono presentare separata domanda per ogni unità locale, salvo che per quelle ubicate nello stesso Comune o in Comuni che fanno capo al medesimo Centro per l'Impiego: in questo caso si può far riferimento all'unità operativa in cui opera il maggior numero di dipendenti.

Le imprese a cui sono state attribuiti due o più distinti numeri di matricola INPS, in relazione allo svolgimento di attività diverse o per l'applicazione di differenti contratti collettivi di lavoro, devono presentare separata domanda di CIG in deroga per ogni numero di matricola INPS, se ad esso sono associati dei dipendenti sospesi dal lavoro.

Nel caso di dipendenti assunti con contratto di somministrazione che operano in missione presso un datore di lavoro che attiva una procedura per l'accesso agli ammortizzatori sociali, l'eventuale domanda di CIG in deroga va presentata dall'agenzia somministratrice, che, se ritiene, può comprendere in una sola istanza personale in missione presso differenti aziende o unità operative, purché ubicate in Comuni che fanno capo al medesimo Centro per l'Impiego, attivando la procedura di consultazione sindacale prevista.

La fruizione della CIGD per i dipendenti assunti a tempo determinato nelle varie forme contrattuali vigenti non può andare oltre la scadenza prevista del rapporto di lavoro a termine.

La casella di posta elettronica riportata nella domanda, che può far capo anche ad un intermediario incaricato dal datore di lavoro di gestire per conto suo la pratica, costituisce il riferimento primario per tutte le successive comunicazioni da parte della Regione in merito alla procedura in questione.

La durata massima dell'integrazione salariale in deroga è così stabilita:

- a. quattro mesi per i datori di lavoro che non possono accedere alla CIG straordinaria ai sensi della normativa vigente e non possono usufruire delle sospensioni dal lavoro previste dall'art.19 comma 1 sub b, del DL n. 185/2008 convertito in L. 2/2009, o che ne abbiano già interamente usufruito, e che hanno completamente esaurito i periodi di integrazione salariale ordinaria eventualmente loro accessibili;
- b. otto mesi nel caso di aziende che possono accedere alla CIG Straordinaria e hanno completamente esaurito i periodi di integrazione salariale loro effettivamente accessibili.

Il datore di lavoro può richiedere, con successiva e distinta domanda e secondo le stesse modalità, ulteriori periodi di CIG in deroga, fermi restando i vincoli di durata sopra riportati e nell'ambito dei limiti massimi stabiliti dalla legge. I periodi dovranno comunque chiudersi entro la data del 31.12.2011.

Il datore di lavoro richiedente o un suo intermediario autorizzato presentano la domanda di CIG in deroga alla Regione mediante l'applicativo *on-line* "Aminder", accessibile all'indirizzo web www.sistemapiemonte.it/lavoro/cig/. L'accesso ad "Aminder" è regolato da un sistema di certificazione tramite *smart card*. Il programma opera controlli automatici sulla completezza e congruità dei dati inseriti e attribuisce d'ufficio un numero di protocollo all'istanza, che viene notificato in automatico, via mail, alla casella di posta elettronica di riferimento indicata.

Qualora si applichi la rotazione del personale, indipendentemente dai criteri scelti, si dovranno riportare i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti dalla fruizione di CIG nel periodo richiesto e dichiarare il ricorso alla rotazione al punto specifico della Sezione "Informazioni supplementari" della domanda *on-line*.

Alla domanda va allegata, in formato pdf, previa acquisizione da *scanner*, la documentazione relativa alla comunicazione di avvio della procedura alle organizzazioni sindacali, ovvero il verbale di esame congiunto, se richiesto. La comunicazione di avvio della procedura deve essere completa dei giustificativi dell'invio ai destinatari (ricevuta della raccomandata o della trasmissione via fax o via e-mail); i verbali allegati devono essere regolarmente sottoscritti dalle parti interessate. Il

programma consente di inserire fino a tre *files* pdf, che possono comprendere anche ogni altra eventuale documentazione utile all'istruttoria della pratica.

Quando la domanda viene formalmente presentata su "Aminder" il referente della pratica è tenuto a stampare e trasmettere alla Regione Piemonte - Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro - Via Magenta 12 - 10128 Torino con raccomandata o consegna a mano la prima pagina dell'istanza corredata da marca da bollo da 14,62 Euro. Non è necessario che la domanda sia firmata, essendo stata trasmessa con modalità certificate, né occorre inserire allegati, perché tutta la documentazione integrativa necessaria viene acquisita direttamente *on-line*. La trasmissione cartacea è finalizzata unicamente all'acquisizione della marca da bollo, dovuta per legge.

L'avvio dell'istruttoria regionale ai fini dell'autorizzazione è subordinato:

- al ricevimento della documentazione cartacea con la marca da bollo;
- al completamento della rendicontazione dell'eventuale domanda di CIG in deroga precedentemente presentata dallo stesso richiedente su Aminder.

Gli operatori regionali, prima di prendere formalmente in carico la pratica, verificano la sussistenza di questi due elementi. Se la verifica non ha esito positivo, l'istruttoria resta in sospeso e si provvede a sollecitare il referente indicato a fornire tutta la documentazione richiesta.

Nel periodo che intercorre tra la presentazione della domanda e la presa in carico della stessa per l'istruttoria da parte degli uffici regionali il richiedente, qualora ravvisi la presenza di informazioni errate o intervengano esigenze di modifica della richiesta, può operare direttamente una rettifica secondo le procedure previste dal sistema, che determinano una ripresentazione formale della domanda e l'attribuzione di un nuovo numero di protocollo. Ciò non comporta, da parte dell'azienda, un secondo invio cartaceo della domanda, in quanto farà fede la marca da bollo precedentemente inviata. Il numero di protocollo verrà modificato dall'ufficio regionale competente.

La Regione istruisce le domande seguendo l'ordine di arrivo riferito al numero di protocollo assegnato; se nell'esame vengono ravvisati dei problemi, la domanda viene posta in stato di rettifica e il sistema notifica via mail il problema riscontrato, richiedendo al referente della pratica di intervenire in merito con correzioni o integrazioni, in base a quanto rilevato. Anche in questo caso la rettifica implica una ripresentazione formale della domanda e l'attribuzione di un nuovo numero di protocollo, senza che ciò comporti la necessità di un secondo invio cartaceo.

Se la compilazione non presenta problemi, la domanda viene posta dagli uffici regionali in stato di "Verificata – da autorizzare" e sarà successivamente abbinata ad una tranches di autorizzazione e approvata formalmente con Determina del Direttore dell'area regionale Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro, come più avanti indicato

La Regione si riserva di sospendere le procedure di autorizzazione qualora le risorse finanziarie complessivamente disponibili risultino esaurite o in via di esaurimento, in relazione al monitoraggio condotto congiuntamente con INPS e Italia Lavoro, dandone tempestiva comunicazione sul sito dedicato alla CIG in deroga, nonché alla Direzione regionale INPS e alle parti sociali firmatarie dell'accordo.

Il monte ore a preventivo rappresenta il limite massimo di integrazione salariale per il periodo oggetto di domanda e non può essere superato a consuntivo; all'integrazione salariale hanno diritto unicamente i dipendenti riportati nominativamente nella domanda. Salvo casi eccezionali, da valutare singolarmente, non sono consentite integrazioni al monte ore richiesto o all'elenco di

dipendenti quando si è avviata l'istruttoria della domanda. Quando la determina di autorizzazione della domanda è stata approvata, non è più possibile modificare il monte ore o l'elenco dei dipendenti.

Eventuali problematiche gestionali specifiche, legate ad esempio alla modifica della ragione sociale dell'impresa o all'apertura di procedure concorsuali nel corso del periodo di CIGD richiesto, saranno affrontate singolarmente e vanno segnalate attraverso il Call Center regionale (n. verde 800-333-444), o la casella di posta elettronica cigsinderoga@regione.piemonte.it. I problemi di ordine tecnico-informatico legati all'utilizzo dell'applicativo "Aminder" vanno invece sottoposti all'assistenza applicativa di primo livello del CSI-Piemonte, al numero telefonico 0125-229975.

Richiesta di anticipazione prima dell'autorizzazione

Il comma 3 dell'art.7-ter del DL n. 5/2009 convertito in Legge 9/4/2009 n. 33, come modificato dal comma 31 dell'art.1 della Legge 13 dicembre 2010 n. 220 (Legge di stabilità 2011), prevede che, in via sperimentale per gli anni 2009, 2010 e 2011, in attesa dei provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con richiesta di pagamento diretto, i datori di lavoro possano presentare domanda di anticipazione all'INPS, con riserva di ripetizione nei confronti del datore di lavoro delle somme indebitamente erogate.

Per ottenere l'anticipazione dovrà essere presentata domanda all'INPS (mod. IG15/deroga - cod.SR100) La domanda deve essere presentata esclusivamente per via telematica alla sede INPS competente, corredata dagli accordi conclusi dalle parti sociali (verbale di consultazione sindacale), conformi all'accordo quadro regionale del 16 dicembre 2010 e dall'elenco dei beneficiari secondo la procedura resa disponibile dall'INPS all'indirizzo www.inps.it alla voce "Servizi on-line > per tipologia di utente > Aziende consulenti e professionisti > Servizi per le aziende e consulenti > Invio domande CIGS".

L'applicazione è accessibile mediante PIN agli utenti Aziende e consulenti abilitati.

La manualistica per l'acquisizione e invio della domanda è disponibile nel medesimo sito *on-line*.

È prevista la possibilità di fornire telematicamente come allegato alla domanda (in formato pdf, gif, jpeg) una copia dell'accordo sindacale siglato, nonché un ulteriore allegato (in formato xls) con la lista dei beneficiari. Ove tale funzione non sia attivabile, tale documentazione potrà essere inviata con altri mezzi (fax, mail). Si sottolinea che l'accordo sindacale è indispensabile per procedere alla definizione della richiesta di anticipazione dei trattamenti in questione, e che non è sufficiente la sola comunicazione di avvio della procedura.

Contestualmente o successivamente alla richiesta di anticipazione all'INPS, il datore di lavoro dovrà presentare alla Regione Piemonte la domanda di CIG in deroga per ottenere l'autorizzazione regionale a convalida dell'anticipo corrisposto secondo le modalità descritte nel capitolo precedente, riportando nel riquadro "Informazioni supplementari" gli estremi del protocollo INPS relativo alla richiesta di anticipazione.

L'anticipazione potrà essere erogata solo dopo la verifica da parte della competente sede INPS dell'esistenza di adeguata capienza nell'ambito dello stanziamento disponibile alla Regione secondo quanto riportato in premessa, del rispetto del termine di presentazione della domanda alla Regione previsto dal comma 2 dell'articolo 7-ter richiamato, e dei requisiti soggettivi.

L'anticipazione dell'erogazione da parte dell'INPS può essere corrisposta soltanto per i primi quattro mesi dei periodi continuativi di integrazione salariale in deroga in attesa di autorizzazione.

Trascorsi quattro mesi senza che l'autorizzazione regionale sia pervenuta, l'INPS sospenderà ogni pagamento e procederà al recupero nei confronti dell'azienda delle prestazioni anticipate, dandone comunicazione alla Regione. In caso di reiezione della domanda di CIG in deroga per la quale era stata richiesta l'anticipazione, l'INPS procederà al recupero delle somme anticipate nei confronti dell'azienda richiedente. Nei casi di intervenuta autorizzazione per una domanda sulla quale era in corso anticipazione da parte dell'INPS, sarà possibile accedere all'anticipazione per una successiva domanda di CIG in deroga anche senza ripresa di attività.

Nei casi di domanda di CIG in deroga con anticipazione per un periodo inferiore a quattro mesi che si esaurisca prima dell'emissione del provvedimento regionale di autorizzazione, a fronte di una nuova domanda di CIG in deroga l'ulteriore anticipazione potrà essere concessa soltanto qualora vi sia stata, dopo la precedente richiesta di anticipazione, una interruzione del periodo integrabile, con ripresa dell'attività lavorativa dell'intera unità locale interessata. Si considera avvenuta l'interruzione del periodo integrabile quando non vi siano state sospensioni in atto in un periodo di paga mensile.

A completamento della domanda dovranno essere inviati telematicamente i prescritti modelli SR41 e la DID secondo i termini e le modalità qui di seguito illustrati.

Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) e politiche attive del lavoro

Il comma 10 dell'art.19 DL n. 185/2008 convertito in legge 2/2009 e successive modifiche e integrazioni subordina il diritto a percepire qualsiasi trattamento a sostegno del reddito, compresa l'integrazione salariale in deroga, alla sottoscrizione da parte di ogni lavoratore interessato della Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) a partecipare a progetti di riqualificazione o, nelle situazioni di procedura concorsuale o cessazione di attività, ad accettare un'offerta lavorativa congrua.

Nel caso della CIG in deroga, il modello di DID predisposto dalla Regione Piemonte impegna il dipendente interessato a presentarsi al Centro per l'Impiego competente in relazione alla sede di lavoro (e non di residenza o domicilio abituale), entro cinque giorni lavorativi per concordare le attività di politica attiva previste dall'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009, finanziate dal Fondo Sociale Europeo e gestite dai Centri Provinciali per l'Impiego secondo le linee guida approvate dalla Giunta Regionale.

Il datore di lavoro è tenuto a far sottoscrivere il documento ad ogni suo dipendente interessato dalla CIG in deroga all'atto della comunicazione della sospensione, e a comunicare per via telematica alla Regione, tramite la funzionalità all'uopo predisposta sull'applicativo "Aminder", la data di prima sospensione e la contestuale sottoscrizione della DID.

Tale procedura, e la relativa presentazione del dipendente al Centro per l'Impiego nei termini previsti, si applica per ogni singola domanda di CIG in deroga, anche in caso di istanze ripetute in successione per periodi di breve durata. Per i soggetti con un Piano di Azione Individuale già aperto nuovamente sospesi dal lavoro, la ripresentazione può avvenire mettendosi in contatto con il proprio referente presso i servizi per l'impiego per concordare le modalità di prosecuzione o di ridefinizione del proprio percorso di politica attiva.

La sottoscrizione della DID e l'attivazione degli interventi di politica attiva correlati al sostegno al reddito si applicano anche ai dipendenti di sedi piemontesi di imprese con unità locali ubicate in più aree regionali coinvolti in domande di CIG in deroga gestite a livello ministeriale e per le quali è richiesto alla Regione l'assenso alla compartecipazione finanziaria nella misura del 30%

dell'importo del solo sostegno al reddito, al netto degli oneri figurativi, come previsto dai dispositivi di attuazione dell'accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009.

Le aziende interessate sono tenute a presentare la domanda riferita alle sole unità produttive ubicate in Piemonte sull'applicativo on-line Aminder (fermo restando che l'autorizzazione sarà di esclusiva competenza ministeriale e che la presentazione vale solo come acquisizione dei dati utili alla gestione delle politiche attive), inserendo negli allegati in pdf sia l'accordo sindacale, sia, quando disponibile, il decreto ministeriale di autorizzazione, registrando nei tempi e nelle modalità sopraindicati la prima data di sospensione dei dipendenti effettivamente collocati in CIGD e caricando, successivamente, la relativa consuntivazione. Tale disposizione vale anche per le pratiche di CIGD ancora aperte alla data di emissione della presente Circolare.

I dipendenti che vengono collocati in CIGD tra il 1° e il 21 gennaio 2011 devono presentarsi al Centro per l'Impiego competente per la definizione delle politiche attive connesse al sostegno al reddito entro il 31 gennaio, e non sono tenuti a rispettare la scadenza dei 5 giorni lavorativi prevista nella DID regionale, che riprende a decorrere regolarmente a partire da lunedì 24 gennaio.

La non sottoscrizione della DID, o il rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo, qualora non venga prodotta alcuna valida giustificazione in merito, comporta, per i dipendenti interessati, la perdita del diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale, anche a carico del datore di lavoro. Il Cpl è tenuto a comunicare alla Regione e all'INPS territorialmente competente tale evenienza, al fine dell'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Rendicontazione

La fruizione effettiva dell'integrazione salariale da parte di ogni dipendente interessato va rendicontata mensilmente con le seguenti modalità:

- alla Regione, tramite la specifica funzionalità messa a disposizione sull'applicativo *on-line* "Aminder",
- all'INPS compilando il supporto informatico relativo ai moduli individuali SR41, peraltro indispensabile per la liquidazione delle relative prestazioni.

In merito alla rendicontazione alla Regione, si precisa che questa può avvenire solo per i dipendenti per i quali è stata caricata la data di prima sospensione e spuntato il flag relativo alla sottoscrizione della DID. Se nessuno dei dipendenti in elenco ha fruito dell'integrazione salariale nella prima mensilità richiesta l'invio della rendicontazione è comunque necessario, al fine di liberare le risorse finanziarie impegnate con autorizzazione alla CIG in deroga e non utilizzate: è sufficiente a tal fine selezionare il mese da consuntivare, dove le celle riferite alle ore da dichiarare per ogni lavoratore risulteranno disattivate, e premere il pulsante "Conferma". Il sistema richiede che sia effettuata la consuntivazione del primo mese di CIGD previsto prima di poter passare alla mensilità seguente, e così via per i periodi successivi.

Si ribadisce che il completamento della rendicontazione alla Regione è vincolante ai fini della presa in carico di un'eventuale domanda presentata successivamente dallo stesso datore di lavoro su Aminder, come specificato in precedenza nella Sezione "Presentazione e gestione della domanda".

Per quanto riguarda la consuntivazione all'INPS, l'accesso alla procedura informatica SR41 avviene dal sito dell'Istituto, selezionando la voce "Servizi online – Servizi per le Aziende e Consulenti" e, previa immissione del proprio PIN (utilizzato anche per l'invio del flusso dati "e-

mens”), cliccando sul collegamento “CIG” e poi “CIG a pagamento diretto”. I datori di lavoro privi del PIN per poter accedere direttamente alla sezione dedicata del sito INPS dovranno farne richiesta alla sede INPS territorialmente competente. Eventuali richieste di chiarimento sull’uso della procedura possono essere inviate alla casella di posta elettronica sostegnoreddito.cigsm@inps.it. I modelli SR41 in formato pdf, debitamente compilati, stampati e sottoscritti dai lavoratori e dal datore di lavoro dovranno essere conservati dal datore di lavoro ed eventualmente esibiti su richiesta dell’INPS o della Regione.

La rendicontazione, sia alla Regione che all’INPS, va effettuata entro il giorno 15 del mese successivo a quello da consuntivare. Non è possibile comunicare il rendiconto prima della fine del mese di riferimento. La prenotazione di risorse per il pagamento dell’integrazione salariale connessa all’autorizzazione regionale viene meno per il periodo scoperto se l’invio degli SR41 non è stato effettuato o completato entro 60 giorni dalla scadenza del periodo di CIGD richiesto, in relazione alle indicazioni contenute nella nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14/6/2010, prot. 14/15340. Se gli SR41 vengono trasmessi dopo tale scadenza, il pagamento della prestazione da parte dell’INPS verrà effettuato solo dopo la liquidazione di tutti gli SR41 pervenuti nei termini previsti per le domande autorizzate e ancora inevasi alla data di ricevimento degli SR41 fuori termine, compatibilmente con le risorse ancora disponibili.

L’INPS, in assenza di presentazione dei modelli SR41 per mensilità autorizzate all’utilizzo di CIG in deroga, verifica nella procedura Aminder se non vi è stata fruizione della CIG in deroga autorizzata e, nel caso, chiude l’autorizzazione per il mese di cui trattasi, per il quale non sarà così possibile presentare successivamente modelli SR41. L’allineamento tra la compilazione dell’applicativo Aminder e la compilazione dei Mod. SR41 è, quindi, determinante ai fini della regolare erogazione delle prestazioni.

La sede INPS territorialmente competente è la stessa cui fa capo la matricola assicurativa utilizzata dall’azienda per il versamento dei contributi previdenziali, salvo che per le imprese con un accentramento contributivo, per le quali la liquidazione farà capo alla sede INPS del capoluogo della provincia ove è localizzata l’unità operativa interessata alla CIGD.

Entro le scadenze mensili citate, tutte le aziende industriali con più di 15 dipendenti e le sole imprese artigiane o industriali fino a 15 dipendenti che accedano alla CIG in deroga in seguito a fallimento o a chiusura totale o parziale dell’attività sono tenute a trasmettere per via telematica a Italia Lavoro – Unità Territoriale del Piemonte, un prospetto in formato Excel disponibile sul sito regionale nella pagina “Modulistica e Documentazione scaricabile”, alla voce “Modulistica Italia Lavoro”, recante i dati dei lavoratori e delle lavoratrici interessati, del loro status occupazionale, delle ore effettivamente fruite, e dell’eventuale causale di uscita per le persone non più coinvolte nella fruizione dell’integrazione salariale.

Autorizzazione ed erogazione del trattamento di CIG

La Regione, completate le verifiche di natura istruttoria, provvede, con Determina del Direttore della Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro, ad autorizzare l’INPS alla liquidazione del trattamento di CIG e comunica per via telematica all’INPS i dati della domanda e della relativa autorizzazione.

Le modalità di gestione delle risorse, di monitoraggio e rendicontazione delle spese e quanto riguarda in generale lo scambio di informazioni tra Regione ed INPS sono oggetto di specifica Convenzione fra i due Enti.



L'erogazione delle spettanze ai lavoratori e alle lavoratrici avviene con il sistema del pagamento diretto, eventualmente con modalità di anticipazione da parte dell'INPS prima del provvedimento formale di autorizzazione da parte della Regione, secondo le procedure prima specificate.

Non è prevista l'anticipazione del trattamento da parte del datore del lavoro, con successivo rimborso da parte dell'INPS. Tale limitazione sarà oggetto di riesame all'atto dell'implementazione da parte dell'INPS nazionale della procedura connessa al flusso "uniemens" indicata nella circolare 133 del 22/10/2010.

Durante il periodo di integrazione salariale autorizzato i datori di lavoro beneficiari sono tenuti al versamento del contributo addizionale CIG. Esso si calcola nella misura del 3% per datori di lavoro fino a 50 dipendenti, e del 4,5% per datori di lavoro con più di 50 dipendenti, in relazione all'importo effettivamente corrisposto ai lavoratori e alle lavoratrici. Le aziende i cui lavoratori sono destinatari di CIG in deroga e che non rientrano nelle previsioni della Legge 223/91, e in quanto tali escluse dall'obbligo del versamento del contributo dello 0,90%, devono versare solo il contributo addizionale limitatamente al periodo per il quale usufruiscono del trattamento di integrazione salariale in deroga. Il contributo addizionale non è dovuto nel caso in cui l'azienda destinataria di trattamento CIGS in deroga versi in una delle procedure concorsuali, così come previsto dall'art.8 bis della L.160/88 (messaggio INPS n. 2599 dell'1/2/2008). Il versamento del contributo addizionale sarà richiesto dall'INPS direttamente ai datori del lavoro.

La Cassa Integrazione in deroga non può essere concessa durante i periodi di normale fruizione delle ferie collettive. Per periodi normali devono intendersi quelli contrattualmente previsti. Si precisa che è facoltà delle parti - anche in relazione all'andamento del mercato - fissare le ferie collettive in periodi differenti rispetto a quelli praticati negli anni precedenti ed, altresì, di fissare ferie collettive differenziate per gruppi di personale. E' responsabilità del datore di lavoro, nell'inoltare domanda di CIG in deroga, dichiarare che per i periodi e i lavoratori compresi nella domanda non sono previste ferie collettive secondo la contrattazione ad essi applicata.

Si ricorda che, come chiarisce la Circolare INPS n. 52020/G.S. del 15/9/1979, durante il periodo di intervento della CIGS a zero ore il diritto alle ferie non matura.

Sospensione o decadenza

Qualsiasi prestazione lavorativa resa durante il periodo di godimento della CIG in deroga deve essere sempre preventivamente comunicata all'INPS ed al datore di lavoro. La mancata comunicazione preventiva comporta la decadenza dal diritto alla CIGD sin dall'inizio dell'autorizzazione (art. 8, c. 5, legge n. 160/1988). Nel caso di ammissione alla CIG in deroga di lavoratori che potevano non essere al corrente della relativa richiesta da parte dell'azienda, si ritiene assolto l'obbligo di comunicazione preventiva se questa viene resa prima o contestualmente alla sottoscrizione del mod. SR41 per il primo mese autorizzato (in tale momento il lavoratore viene certamente a conoscenza del suo potenziale diritto alla CIG e deve comunicare all'INPS eventuali periodi di lavoro coincidenti con la CIG per le valutazioni inerenti la spettanza e la misura dell'integrazione concessa).

E' incompatibile con la percezione di CIGD l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato, che fa cessare, dal suo inizio, il rapporto di lavoro per il quale è concessa la prestazione.

Sono invece compatibili con la CIG i rapporti a tempo determinato e quelli di lavoro autonomo, nonché i rapporti di lavoro dipendente se svolti in periodi non coincidenti con l'orario contrattuale per il quale si è sospesi e/o la differenza tra il reddito derivante contrattualmente dal lavoro per il

quale si è sospesi (nelle percentuali di CIG pari all'80%) e quello ricavato dalla diversa attività. Sono altresì compatibili le prestazioni di lavoro occasionale accessorio nel limite massimo di 3.000 Euro annui (art.70, comma 1-bis, del DLgs 276/2003). Tale possibilità, prevista sperimentalmente per l'anno 2009 e poi prorogata nel 2010 dalla relativa Legge Finanziaria, è stata ulteriormente prorogata fino al 31 marzo 2011 dall'art.1 del Decreto Legge n. 225 del 29 dicembre 2010 (Decreto Milleproroghe 2011).

I casi di compatibilità ed i relativi trattamenti sono esplicitati nella Circolare INPS n. 107/2010 (reperibile sul sito www.inps.it) cui si rimanda.

B) INDENNITA' DI MOBILITA' IN DEROGA

All'indennità di mobilità in deroga è riservato il 10% delle risorse complessivamente disponibili per gli ammortizzatori sociali in deroga, come prima indicato.

Destinatari

Sono destinatari del trattamento di mobilità in deroga i soggetti in possesso dei requisiti appresso indicati:

- a) Soggetti ultracinquantenni non in grado di completare la maturazione dei requisiti anagrafici e contributivi necessari per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia, il cui periodo mancante per raggiungere il diritto a pensione non superi i 12 mesi e si trovino in una delle seguenti situazioni:
 - 1) percettori dell'indennità di mobilità ai sensi della legge 223/1991 che al termine del periodo di erogazione della stessa non abbiano maturato i requisiti per il pensionamento;
 - 2) iscritti nella lista di mobilità ai sensi della legge 236/1993 in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato;
 - 3) licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimissionari per giusta causa in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato, non aventi i requisiti per consentire l'accesso alla lista di mobilità.

Per il calcolo dell'anzianità aziendale di 12 mesi e del requisito lavorativo di 6 mesi si considerano validi anche i periodi di sospensione derivanti da ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio. Inoltre si considerano valide anche le eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata di cui all'art.2, comma 26 della legge 8/8/1995 n. 335, secondo quanto disposto dal comma 6 dell'art. 7-ter del DL n. 5/2009 convertito in 33/2009.

Come definito nella seduta della Commissione Regionale per l'Impiego del 1° luglio 2010, la copertura dell'indennità di mobilità in deroga si estende anche al periodo neutro che intercorre fra la data effettiva di maturazione dei requisiti pensionistici e la data di effettiva erogazione della pensione connessa alle "finestre di accesso alla decorrenza" stabilite dalla normativa, considerato che in tale periodo il soggetto interessato, se privo di lavoro, non percepisce alcuna forma di sostegno al reddito.

Tale estensione di copertura è soggetta al limite previsto dei dodici mesi massimi di erogazione dell'indennità, più oltre specificato: può quindi essere solo parziale, se la data di raggiungimento della "finestra" ricade oltre tali limiti temporali, senza con ciò pregiudicare la concessione dell'indennità, subordinata alla sola verifica della maturazione dei requisiti richiesti entro i termini prima indicati.

Si precisa che il diritto all'indennità di mobilità in deroga sorge solo in mancanza dei requisiti anagrafici e contributivi e non per le situazioni di sola apertura della "finestra".

b) Soggetti in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente, privi dei requisiti per maturare il diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria o all'indennità di mobilità, che si trovino, a partire dal 1/4/2009, in una delle seguenti condizioni:

- 1) titolari di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato della durata di almeno 12 mesi, anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro, purché rientranti nei 24 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro, risolto alla scadenza da datori di lavoro che al momento della cessazione avevano in corso sospensioni dell'attività con intervento della CIGO, CIGS, CIG in deroga, o misure di riduzione del personale, o che le avevano comunque attivate nel semestre precedente;
- 2) titolari di missioni per contratto di lavoro somministrato risolto alla scadenza da datori di lavoro presso cui era svolta la missione, i quali, al momento della cessazione, avevano in corso sospensioni dell'attività con intervento della CIGO, CIGS, CIG in deroga, o misure di riduzione del personale, o che le avevano comunque attivate nel semestre precedente, alla condizione che la prestazione in somministrazione presso il datore di lavoro utilizzatore abbia avuto la durata di almeno 12 mesi, anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro, purché rientranti nei 24 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro;
- 3) apprendisti con contratto di lavoro della durata di almeno 12 mesi, di cui 6 di effettivo lavoro, non trasformato a tempo indeterminato alla scadenza da datori di lavoro che al momento della cessazione avevano in corso sospensioni dell'attività con intervento della CIGO, CIGS, CIG in deroga, o misure di riduzione del personale, o che le avevano comunque attivate nel semestre precedente;
- 4) lavoratori con contratto di lavoro subordinato licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimissionari per giusta causa, che hanno maturato presso il datore di lavoro di provenienza almeno 12 mesi, anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro, purché rientranti nei 24 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per il calcolo dell'anzianità aziendale di 12 mesi e del requisito lavorativo di 6 mesi presso l'azienda ove cessa il rapporto di lavoro si considerano validi anche i periodi di sospensione derivanti da ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, nonché le eventuali mensilità accreditate per lavoro prestato presso la medesima impresa nella gestione separata di cui all'art.2, comma 26 della legge 8/8/1995 n. 335, secondo quanto disposto dal comma 6 dell'art.7-ter del DL n. 5/2009 convertito in legge 33/2009.

Le domande di mobilità in deroga presentate nel corso del 2010 e chiuse d'ufficio al 31.12.2010, come previsto dall'accordo quadro del 27 maggio 2009, proseguono senza soluzione di continuità fino alla data naturale di scadenza in relazione alle durate e alle modalità gestionali sopra indicate.

Le domande di mobilità in deroga rientranti nella casistica di cui alla precedente lettera a) presentate nel 2010 e non accolte perché i requisiti pensionistici maturavano entro un anno, ma dopo la data 31.12.2010, sono ora ammesse all'accoglimento e saranno riesaminate dall'agenzia INPS competente.

Domanda e termini di presentazione

Il lavoratore, che si trovi in una delle condizioni di cui ai punti precedenti e in possesso dei requisiti previsti, può presentare domanda all'Agenzia INPS competente in base alla residenza o al domicilio abituale entro 68 giorni:

- dalla data di cessazione dell'indennità di mobilità, nei casi di cui alla lettera a), punto 1);
- nei casi di cui alla lettera a), punto 2), dalla data di iscrizione nelle liste di mobilità, oppure, per coloro che hanno diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria, dalla data di cessazione di detto trattamento;
- nei casi di cui alla lettera a), punto 3), dalla data di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di dimissioni per giusta causa, oppure, per coloro che hanno diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria, dalla data di cessazione di detto trattamento;;
- dalla data di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di dimissioni per giusta causa nei casi di cui alla lettera b), punto 4);
- dalla data di scadenza del contratto di lavoro nei casi di cui alla lettera b), punti 1), 2) e 3).

Per la domanda deve essere utilizzato il modello DS21 (reperibile anche sul sito internet dell'INPS – codice SR05), sul quale il lavoratore dovrà precisare che si tratta di domanda di mobilità in deroga ai sensi dell'Accordo Quadro fra Regione Piemonte e Parti Sociali del 16 dicembre 2010.

Alla domanda deve essere allegata una dichiarazione di responsabilità del lavoratore, la Dichiarazione di Immediata Disponibilità predisposta dalla Regione Piemonte, e, nei casi previsti, una dichiarazione del datore di lavoro, attestazioni da rendere compilando i modelli disponibili presso le sedi INPS e che sono scaricabili dal sito della Regione Piemonte, all'indirizzo web www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/mobilita_deroga.htm.

L'Agenzia INPS competente in base alla residenza o al domicilio abituale del lavoratore verifica la completezza della documentazione, il possesso dei requisiti individuali previsti, eventuali trattamenti previdenziali e pensionistici incompatibili ed eventuali attività lavorative concomitanti incumulabili o incompatibili, e informa il lavoratore interessato che è tenuto a presentarsi entro 5 giorni lavorativi presso il Centro Provinciale per l'Impiego competente in relazione al Comune di residenza o di domicilio abituale, recando la Dichiarazione di Immediata Disponibilità predisposta dalla Regione Piemonte, per concordare gli interventi di politica attiva previsti dalla normativa.

Completata l'istruttoria, l'Agenzia INPS ne comunica l'esito alla Regione Piemonte.

La Regione Piemonte autorizza il pagamento dell'indennità per le domande per le quali l'istruttoria ha dato esito positivo e notifica il provvedimento all'INPS secondo le modalità di interscambio stabilite fra i due Enti, nonché al CPI competente.

Qualora l'istruttoria della domanda di mobilità in deroga evidenzii l'assenza dei requisiti soggettivi del richiedente, la Regione Piemonte emette un provvedimento di reiezione, dandone comunicazione all'INPS. Il provvedimento, notificato all'interessato, indicherà le motivazioni per le quali la domanda viene respinta e la possibilità di fare ricorso amministrativo alla medesima Regione Piemonte - Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro - Via Magenta 12 - 10128 Torino.

La non sottoscrizione della DID, o il rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo, qualora non venga prodotta alcuna valida giustificazione in merito, comporta, per i soggetti interessati, la perdita del diritto all'indennità di mobilità in deroga. Il Cpl è tenuto a comunicare alla Regione e all'INPS territorialmente competente tale evenienza, al fine dell'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Le domande di mobilità in deroga gestite a livello ministeriale in seguito ad accordi sottoscritti in tale sede da aziende con unità locali in più aree regionali che specificano tempi e modalità di fruizione dell'indennità di mobilità seguono l'iter di autorizzazione previsto a livello centrale e vengono di norma liquidate dall'INPS sulla base di Decreti Ministeriali. I soggetti interessati, laddove sia richiesto alla Regione l'assenso alla compartecipazione finanziaria nella misura del 30% dell'importo del solo sostegno al reddito, al netto degli oneri figurativi, prevista dall'accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009, devono sottoscrivere la DID predisposta dalla Regione Piemonte all'atto della presentazione della domanda all'INPS territorialmente competente e presentarsi ai Centri per l'Impiego per concordare gli interventi di politica attiva connessi al sostegno al reddito.

La Regione Piemonte trasmetterà alla Direzione Regionale INPS copia degli Accordi Ministeriali e delle lettere di assenso alla compartecipazione finanziaria del 30% inviate al Ministero.

Misura, durata e decorrenza dell'indennità

La misura dell'indennità di mobilità in deroga è equivalente all'importo previsto per l'indennità di mobilità ai sensi dell'art.7 della legge 223 del 23/7/1991 e successive modificazioni e potrà essere erogata per una durata massima

- di 12 mesi per i soggetti di cui alla precedente lettera a), fino alla decorrenza della "finestra pensionistica" prevista dalla normativa, nei termini e nei limiti specificati in precedenza nella Sezione "Destinatari";
- di 6 mesi per i soggetti di cui alla precedente lettera b).

L'indennità decorre di norma dal giorno successivo alla data di occorrenza degli eventi citati nell'elenco al primo paragrafo del Capitolo "Domanda e termini di presentazione" per le varie tipologie di richiedenti (cessazione dell'indennità di mobilità ex L. 223/91, cessazione dell'indennità di disoccupazione o iscrizione alla lista di mobilità ex 236, cessazione o scadenza del rapporto di lavoro). In caso di percezione dell'indennità sostitutiva del preavviso con riferimento a periodi successivi a tali date, l'indennità decorre dal giorno successivo a quello di conclusione del periodo di preavviso.

L'erogazione dell'indennità viene sospesa nel caso in cui il richiedente venga assunto a tempo determinato, fino alla scadenza del contratto, e cessa in via definitiva prima del termine previsto qualora il richiedente, nel corso del periodo di copertura della mobilità in deroga, venga assunto a tempo indeterminato o qualora il contratto a termine venga trasformato a tempo indeterminato, secondo le regole vigenti per la gestione delle altre prestazioni di sostegno al reddito.

Incompatibilità e incumulabilità

L'indennità di mobilità in deroga è incompatibile con qualsiasi trattamento previdenziale e pensionistico eventualmente spettante per il medesimo periodo.

Unica eccezione riguarda la possibilità, per il titolare di assegno di invalidità, di optare fra la percezione dell'assegno stesso oppure dell'indennità di mobilità in deroga; in questo secondo caso, l'assegno di invalidità sarà sospeso per la durata del diritto a percepire l'indennità di mobilità in deroga.

L'indennità di mobilità in deroga non dà di per sé diritto all'iscrizione nella lista di mobilità, né agli sgravi contributivi collegati all'iscrizione nel caso di avviamento al lavoro, fermo restando che i richiedenti, se in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa vigente, possono essere iscritti in lista ai sensi della L. 236/93 su domanda individuale presentata ai Centri per l'Impiego secondo i termini e le modalità ordinarie.

Per quanto riguarda l'attività lavorativa dipendente o autonoma valgono le regole di sospensione o di decadenza previste per l'indennità di mobilità di cui agli artt. 8 e 9 della legge 223/1991, compresa la decadenza se il beneficiario non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla competente Agenzia INPS del lavoro prestato ai sensi dell'art.8, comma 6, della suddetta legge. E' fatto salvo quanto previsto dall'art.70, comma 1-bis, del DLgs n. 276/2003 in merito alle compatibilità con le prestazioni di lavoro accessorio (*voucher*) nel limite massimo di 3.000 Euro annui, prorogate fino al 31 marzo 2011 dall'art.1 del Decreto Legge n. 225 del 29 dicembre 2010 (Decreto Milleproroghe 2011).

PARTICOLARI AGEVOLAZIONI ALL'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DESTINATARI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

Il comma 7 dell'art.7-ter del DL n. 5/2009 convertito in legge 33/2009, come modificato dal comma 31 dell'art.1 della Legge 13 dicembre 2010 n. 220 ("Legge di stabilità 2011"), prevede che ai datori di lavoro che non abbiano in atto sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art.1 della legge 223/1991 e successive modificazioni (cioè trattamenti di CIGS), e che senza esservi tenuti assumono lavoratori destinatari per gli anni 2009, 2010 e 2011 di ammortizzatori sociali in deroga, licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese non rientranti nella disciplina di cui alla medesima legge 223/1991, sia concesso dall'INPS un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzato e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento a sostegno del reddito non erogato.

Tale incentivo è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assistenziali. L'incentivo non spetta per i lavoratori che siano stati sospesi o licenziati da aziende che abbiano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo (si applica, in merito, quanto previsto dall'art.8, comma 4-bis, della citata legge 223/1991).

Per le modalità operative di fruizione dell'incentivo all'occupazione di cui al presente capitolo si rinvia alla Circolare INPS n. 5 del 13 gennaio 2010.

EVOLUZIONE DELLE PROCEDURE

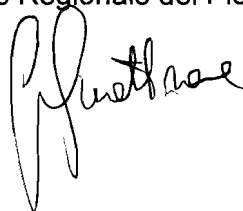
L'INPS e la Regione Piemonte, all'interno del processo di comunicazione e consultazione delle parti sociali firmatarie dell'accordo del 16 dicembre 2010, mettendo a frutto l'evoluzione delle procedure telematiche di collegamento, si riservano di rendere nota l'attuazione di modalità procedurali e gestionali più snelle, in una logica di semplificazione e in relazione al divenire della

normativa, nonché alle risultanze del monitoraggio delle dinamiche applicative e dell'efficienza della rendicontazione delle risorse finanziarie disponibili.

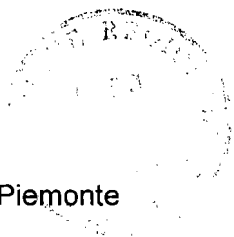
INPS

Giuliano Quattrone

Direttore Regionale del Piemonte



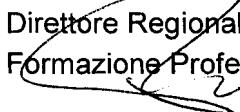
Handwritten signature of Giuliano Quattrone in black ink.



REGIONE PIEMONTE

Paola Casagrande

Direttore Regionale Istruzione,
Formazione Professionale e Lavoro



Handwritten signature of Paola Casagrande in black ink, written over the printed name.

