REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

ACCORDO

per l'approvazione delle

"Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2012"

In data 29 novembre 2011 presso Veneto Lavoro, Via Ca' Marcello 67, Venezia Mestre

si sono incontrati

- l'Assessore alle Politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione Elena Donazzan, assistita dal dott. Sergio Trevisanato, Segretario Regionale all'istruzione e formazione, dal dott. Pier Angelo Turri, Dirigente della Direzione Lavoro, dal dott. Sergio Rosato, Direttore di Veneto Lavoro, dal dott. Franco Chiaramonte di Italia Lavoro, dal dott. Alessandro Agostinetti della Direzione Lavoro.

- i rappresentanti delle associazioni imprenditoriali:

Confindustria Veneto	Giampaolo Pedron
	Leonardo Beccati
Confapi Veneto	Ciro Galeone
Confartigianato Veneto	Ferruccio Righetto
	Oscar Rigoni
FederArtigiani Casa Veneto	Umberto D'Aliberti
CNA Veneto	Luigi Fiorot

Coldiretti Veneto	Alberto Bertin
CIA Veneto	
Confagricoltura Veneto	Adolfo Andrighetti
Confcommercio Veneto	Luca Bertuola
	Nicola Sartorello
Confesercenti Veneto	Marco Palazzo
FederClaii Veneto	Ruggero Go
Confcooperative Veneto	Francesco Brunello
Legacooperative Veneto	Nicola Comunello
Consilp Confprofessioni Veneto	Margherita Gonella

- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori:

CGIL Veneto	Emilio Viafora
	Fabrizio Maritan
	Patrizio Tonon
CISL Veneto	Franca Porto
	Giulio Fortuni
	Giancarlo Pegoraro
UIL Veneto	Gerardo Colamarco
	Brunero Zacchei
CISAL Veneto	Bona Mayer
UGL Veneto	Enea Passino
Confsal Veneto	Calogero Carità

Premesso che

- Le Parti hanno unanimemente valutato che l'attuazione dell'Accordo Quadro sulle misure anticrisi del 5 febbraio 2009, sottoscritto dalla Regione, dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, ha dato buoni risultati confermando, pertanto, la validità della strategia adottata per il contrasto della crisi occupazionale nel Veneto attraverso un sistema di tutele fornite dagli ammortizzatori sociali in deroga e l'attuazione di interventi di politiche attive del lavoro.

Considerato che

- E'necessario stipulare un nuovo "accordo quadro", che, pur confermando le linee guida esistenti, preveda, accanto alle misure adottate in materia di ammortizzatori sociali in deroga ed alle collegate politiche attive del lavoro, un pacchetto di misure e interventi a sostegno dell'occupazione, tali da consentire, attraverso procedure opportunamente razionalizzate e semplificate, una più facile ricollocazione dei lavoratori licenziati, nonché un ingresso agevolato delle giovani generazioni nel mercato del lavoro.

Ritenuto che:

- E' comunque necessario ed urgente dare continuità agli ammortizzatori sociali in deroga anche per l'anno 2012, in linea con quanto previsto dall'Accordo del 5 febbraio 2009, dettando anche le "linee guida" per la loro gestione operativa, che tengano conto delle criticità emerse negli anni precedenti e che tendano ad una sempre più completa e razionale copertura dei soggetti che ne sono sprovvisti o che non sono tutelati da specifici accordi di categoria.

- Visto l'art. 2, comma 36 della legge n. 203/2008 che prevede lo stanziamento di risorse per l'anno 2009.
- Visto l'art. 2, commi 138 e 140 della legge n. 191/2009 che prevede lo stanziamento di risorse per l'anno 2010.
- Visto l'art. 19 del D.L. 185/2008, convertito, con modifiche, nella L. 2/2009, e successive modifiche e integrazioni.
- Visto l'art. 1, comma 30 della legge n. 220/2010.
- Visto l'art. 7 ter della legge 33/2009.
- Visto l'accordo quadro sulle misure anticrisi anno 2009, sottoscritto dalle parti sociali presso la Regione del Veneto in data 5 febbraio 2009.
- Visto l'accordo Stato Regioni del 12 febbraio 2009.e la successiva intesa del 8 aprile 2009.
- Richiamati gli accordi Governo Regione Veneto del 16 aprile 2009, del 23 settembre 2009 e del 19 novembre 2009 che hanno assegnato risorse per la CIG in deroga anno 2009 e che hanno alimentato gli ammortizzatori in deroga per l'anno 2010.
- Richiamato l'accordo Regione Parti Sociali del 30 marzo 2009 in tema di CIG in deroga 2009 e le relative Linee guida sulle procedure del 19 maggio 2009.
- Richiamato l'accordo Regione Parti Sociali del 22 giugno 2009 in tema di ammortizzatori in deroga anno 2009.
- Richiamato l'accordo Regione Parti Sociali del 4 dicembre 2009 in tema di mobilità in deroga anno 2009.
- Richiamato l'accordo Regione Parti Sociali del 28 dicembre 2009 che ha definito le linee guida per la gestione degli ammortizzatori in deroga anno 2010;

- Richiamato l'accordo Regione Parti Sociali del 20 luglio 2010 in tema di mobilità in deroga anno 2010.
- Visto l'accordo Stato Regioni del 20 aprile 2011 per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2011-2012.
- Preso atto che gli ammortizzatori in deroga per l'anno 2011 sono stati finanziati da Stato e Regione Veneto in virtù delle risorse assegnate con gli accordi sopra citati.

Le Parti convengono quanto segue

1. Premesse

1.le premesse formano parte essenziale del presente accordo e qui si intendono integralmente trascritte;

2. Approvazione

1. E' approvato l'allegato documento "**Linee guida per l'applicazione degli ammortizzatori sociali in deroga anno 2012"** che costituisce parte integrante ed essenziale del presente accordo.

3. Finanziamento degli ammortizzatori in deroga anno 2012

1. Gli ammortizzatori in deroga anno 2012 sono finanziati sulle economie degli anni precedenti e sugli appositi stanziamenti che Governo e Regione del Veneto metteranno a disposizione sulla base del confronto con le parti sociali.

2. E' confermata la ripartizione finanziaria già concordata tra le parti sociali con gli accordi richiamati in premessa, relativa ai diversi settori d'intervento della CIG in deroga, mentre è da ritenersi superata la ripartizione di risorse tra CIG e mobilità in deroga.

4. Fabbisogno Finanziario

1. La Regione avanzerà al Governo una congrua richiesta di finanziamento per gli ammortizzatori in deroga anno 2012 determinata in base alla stima del fabbisogno legato all'andamento della crisi.

2. Le parti sociali e la Regione si incontreranno successivamente all'assegnazione statale per la definizione del quadro complessivo delle risorse per gli ammortizzatori in deroga alla luce delle risultanze della gestione dell'anno 2011.

5. Verifiche

1. Entro il 28 febbraio 2012 si darà luogo ad un incontro di verifica relativo alle Linee guida 2012.

le Organizzazioni Sindacali

le Associazioni Datoriali

Veneto Lavoro

Italia Lavoro

L'Assessore alle politiche del lavoro

On. Elena Donazzan

LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA ANNO 2012

A) DISPOSIZIONI APPLICATIVE RELATIVE ALLA CIG IN DEROGA

Alla luce della disciplina di legge, delle norme contrattuali e delle disposizioni amministrative vigenti, il ricorso alla CIG in deroga nella Regione Veneto per l'anno 2012 è così regolato.

1. Campo di applicazione

1.1 Datori di lavori destinatari del trattamento

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

a) Imprese industriali, qualora non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti ordinari in quanto non operano oppure sono esauriti;
b) Aziende artigiane (L. 443/85), ivi comprese quelle rientranti nel campo di applicazione dell'art. 12, comma 1 della L. 223/1991
c) Imprese del terziario
d) Imprese cooperative (comprese quelle di trasporto e facchinaggio e, in particolare, le imprese cooperative sociali di tipo "B" a prescindere dal settore di attività;
e) Studi professionali
f) Altri datori di lavoro non imprenditori diversi da quelli di cui al punto 1.2

1.2 Datori di lavoro esclusi dal trattamento

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

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

1.3 Lavoratori beneficiari

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

a) operai
b) impiegati

c) quadri
d) apprendisti
e) lavoratori assunti con contratto di inserimento
f) soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato
g) lavoratori somministrati
h) lavoranti a domicilio monocommessa

2. E' necessario che il lavoratore abbia una anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente
3. per i somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso la società fornitrice; per gli apprendisti passati in qualifica si computa anche il periodo di apprendistato.

1.4 Lavoratori esclusi

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

2.Presupposti e cause di intervento

2.1 Presupposti

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

2.2 Condizioni per l'accesso alla CIG in deroga

1. La legge n. 2/2009 individua nelle crisi aziendali o occupazionali le cause che legittimano il ricorso alla cig in deroga. Altre causali saranno oggetto di accordo .quadro in sede regio-

nale integrativo delle presenti Linee guida che ne definisce presupposti, condizioni, durata e modalità di accesso, nell'ambito degli orientamenti espressi dall' Unità crisi aziendali, territoriali e settoriali prevista dalla DGR n. 1675 del 18 ottobre 2011.

2. La situazione di crisi aziendale e/o occupazionale si manifesta nei seguenti casi:
   a) crisi di mercato
   b) mancanza di lavoro
   c) mancanza di commesse o di ordini
   d) mancanza di materie prime
   e) altri eventi imprevisti ed improvvisi (esempio, calamità naturali etc.)

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

4. E' altresì escluso il ricorso alla CIG in deroga nei casi di cessazione dell'attività dell'impresa, con o senza procedura concorsuale, fatta salva la prosecuzione della CIG in deroga qualora la cessazione dell'attività avvenga nel corso di un periodo di CIG in deroga già concesso. In questo caso il periodo di CIG in deroga potrà essere proseguito fino alla scadenza inizialmente concessa.

5. Fermo restando quanto previsto dal comma 4, potrà inoltre essere concesso un periodo di CIG in deroga:

- per un massimo di 90 giornate per consentire l'accesso ad altro ammortizzatore nazionale, prorogabili di altre 90 giornate in caso di motivata necessità (c.d. passerella);
- per un massimo di 180 giornate esclusivamente in presenza di fondate e documentate aspettative in ordine alla continuazione o alla ripresa dell'attività produttiva ed alla conservazione, anche parziale, dei rapporti di lavoro in atto, derivanti quali conseguenza dalla acquisizione dell'impresa o di parti della stessa da parte di terzi.
- Per un massimo di 120 giornate al fine di favorire il completamento del piano di gestione dei lavoratori in esubero e/o la loro ricollocazione al termine del periodo di concessione del trattamento di integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale, nei casi di cessazione di attività, purché non abbia usufruito di CIG in deroga nel periodo antecedente alla CIGS.

3. Misura e durata del trattamento

3.1 Misura dell'indennità

1. L'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore 0 ed il limite orario contrattuale. La misura è erogata nel limite del massimale retributivo mensile.

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

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

3.2 Durata complessiva del trattamento

1. Per i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, dei datori di lavoro di cui all'art. 1.1, ad eccezione delle imprese industriali con più di 15 dipendenti e delle imprese del terziario con più di 50 dipendenti, la durata del periodo di integrazione salariale non è superiore a 180 giornate lavorative complessive di sospensione/riduzione nell'anno 2012, anche non continuative, da esaurirsi comunque entro il 31 dicembre 2012.
2. Il periodo di 180 giornate viene esteso sino a 220 giornate lavorative esclusivamente nei seguenti casi:
   - Aziende aderenti agli enti bilaterali nei termini previsti dai singoli accordi di comparto e che eroghino sussidi per la sospensione per mancanza di lavoro;
   - Aziende che per oggettive e documentate esigenze devono operare riduzioni orizzontali dell'orario di lavoro ovvero più sospensioni nel corso dell'anno legate a unità produttive operanti presso diversi soggetti produttivi; di tali circostanze si deve dare esplicitamente atto nel verbale di consultazione sindacale e la documentazione comprovante tale condizione dovrà essere allegata alla domanda di CIG, pena l'improcedibilità della stessa;
   - Aziende colpite da calamità naturali (le relative modalità applicative saranno comunicate di volta in volta dalla Direzione Lavoro della Regione Veneto);
3. Per i dipendenti delle imprese imprese industriali con più di 15 dipendenti e delle imprese del terziario con più di 50 dipendenti nonché per apprendisti e somministrati presso le stessa, la durata del periodo di integrazione salariale non è superiore a 12 mesi di sospensione/riduzione, da esaurire comunque entro il 31 dicembre 2012.
4. Nel caso di esuberi dichiarati in sede di accordo sindacale, la durata del periodo di integrazione salariale non è superiore a 180 giornate lavorative per il personale in esubero.
5. Il computo massimo delle giornate utilizzabili verrà effettuato facendo rifemento al datore di lavoro e non al singolo lavoratore sulle singole giornate di effettiva sospensione/riduzione di lavoro.
6. Le imprese industriali sono ammesse al trattamento di integrazione salariale in deroga solo dopo aver usufruito dell'intero periodo di CIGO e qualora non sussistano le condizioni di legge per richiedere l'intervento della Cassa Integrazione Straordinaria. Con riferimento ai lavoratori con qualifica di apprendista l'integrazione salariale in deroga è utilizzabile anche in parallelo agli strumenti ordinari.
7. Le imprese edili artigiane che intendono proseguire con le sospensioni a zero ore dopo avere utilizzato le prime 13 settimane consecutive loro concesse di cassa integrazione ordinaria e sempre che non abbiano accesso alla cassa integrazione straordinaria., possono ricorrere alla CIG in deroga.
8. Per le imprese del Bacino Termale Euganeo di Padova del settore terziario è prevista una durata del periodo di integrazione salariale per CIG in deroga in ogni caso non superiore a 30 giornate complessive di sospensione/riduzione nell'anno 2012.

4. Richiesta di intervento della CIG in deroga

4.1 Procedura di consultazione sindacale

1. I datori di lavoro che intendano beneficiare della CIG in deroga sono tenuti a comunicare alle RSU o RSA aziendali ovvero in mancanza al sindacato provinciale di categoria la dura-

ta totale presumibile della sospensione o riduzione di orario ed il numero dei lavoratori da collocare in CIG . Su richiesta dei rappresentanti sindacali si procede ad un esame congiunto. Valgono al riguardo le medesime disposizioni previste per l'intervento della cigo.
2. La consultazione si esaurirà, di regola, in sede aziendale anche per le società con più sedi operative nel Veneto senza che sia necessario l'esame congiunto in sede istituzionale regionale o provinciale.
3. La consultazione in sede regionale è obbligatoria, pena l'improcedibilità della domanda nei seguenti casi:
a) CIG in deroga che interessa 100 o più unità lavorative;
b) CIG in deroga di cui all'art. 2.2 comma 5;
c) nel caso di CIG in deroga per la gestione di esuberi (art. 3.2, comma 3);
d) nei casi in cui le presenti Linee guida abbiano rinviato ad appositi accordi quadro integrativi in sede regionale (art. 2.1, lett. f) e art. 2.2 comma 1).
Qualora, invece, le unità produttive interessate siano situate in regioni diverse, il verbale di consultazione sindacale dovrà essere svolto presso il Ministero del Lavoro – D.G. Tutela delle condizioni di lavoro.
4. Per il settore artigiano, ivi comprese le associazioni di categoria e gli enti e società da esse promossi o costituiti, si applicano le procedure previste dagli accordi interconfederali regionali vigenti. Analogamente per il settore del terziario si applicano gli eventuali accordi collettivi di riferimento di livello regionale. Per le imprese che aderiscono ad associazioni non sottoscrittrici di accordi regionali, si applica quanto previsto nel primo e secondo comma del presente punto.
5. Per i lavoratori somministrati, secondo quanto previsto dall'accordo quadro 30 marzo 2009, la procedura di consultazione sindacale potrà essere definita mediante un accordo regionale preventivamente sottoscritto tra le rappresentanze delle agenzie di somministrazione e le organizzazioni sindacali di settore. In virtù di tale accordo l'impresa utilizzatrice, che in presenza di una causale prevista dalla legge è costretta ad interrompere o sospendere la missione in corso, ne dà comunicazione all'agenzia fornitrice indicando durata, lavoratori coinvolti e causa. Quest'ultima si impegna a presentare la domanda di integrazione salariale in deroga. In attesa di esperire la fattibilità di un accordo quadro regionale, va assicurata la possibilità alle agenzie di somministrazione di presentare la domanda di integrazione salariale secondo quanto previsto al primo comma del presente punto.
6. Per i lavoranti a domicilio monocommessa, la richiesta di CIG in deroga dovrà essere effettuata dalla azienda committente.

4.2 Richiesta di intervento

1. L'azienda interessata, esperita la procedura di consultazione sindacale, invia la domanda, completa di tutta la documentazione richiesta, alla Regione del Veneto (Assessorato al Lavoro Direzione Lavoro) a mezzo raccomandata a.r., tramite corriere o con raccomandata a mano alla Segreteria della Direzione Lavoro stessa, entro il termine di venti giorni dalla data di decorrenza della CIG in deroga. Nel caso di mancato accordo o di incontro andato deserto, allega il verbale di mancato accordo oppure la documentazione probante il regolare avvio della procedura.
2. Tale invio dovrà essere preceduto dall'inoltro telematico della suddetta richiesta per il tramite di CO Veneto sul portale di Veneto Lavoro, pena la non ricevibilità della domanda di cui al precedente punto.

3. Per i lavoratori in somministrazione sarà cura della agenzia in qualità di datore di lavoro presentare la domanda di Cig in deroga. La mancata presentazione della domanda non comporta effetti sulla azienda utilizzatrice.
4. Le domande potranno essere presentate per l'intero periodo di cui al precedente punto 3.2 indicando il fabbisogno presunto in ore, fatto salvo quanto disposto dal presente punto in tema di autorizzazioni.
5. Con riferimento alle imprese e ad altri settori non soggetti al campo di applicazione della CIGO, come previsto dal punto 5 dell'accordo quadro regionale del 30 marzo 2009, per i lavoratori da a) a c) di cui al primo comma dell'art. 19 della legge 2/09, l'impresa potrà presentare domanda di CIG in deroga per uno o più lavoratori interessati anche nell'ipotesi in cui altri lavoratori sospesi non abbiano diritto o non abbiano esaurito i periodi di tutela di cui alle lettere da a) a c) di cui al primo comma art. 19.
6. Nella fase di consultazione sindacale dovranno inoltre essere specificate le modalità di utilizzo dei periodi di tutela di cui alle lettere da a) a c) del co. 1 art. 19 legge 2/2009 ed il successivo accesso alla CIG in deroga.
7. La domanda, su specifica modulistica che sarà prodotta dal sistema telematico riportando anche il numero di protocollo assegnato, dovrà contenere la data dell'accordo sindacale o del mancato accordo o delle comunicazioni effettuate alle OO.SS., il periodo e la durata complessiva della sospensione, i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti.
8. La domanda del trattamento di CIG in deroga e relativi allegati / istruzioni anno 2012 saranno disponibili sul sito su CO Veneto. Non sono ammesse domande presentate con la modulistica 2010, ivi compresa la DID.
9. I lavoratori interessati, al fine di percepire il trattamento di CIG in deroga dovranno preventivamente sottoscrivere in sede aziendale dichiarazione di immediata disponibilità alla partecipazione a programmi di politiche attive del lavoro o ad una eventuale offerta di lavoro, che sarà allegata alla richiesta di intervento.
10. L'azienda sarà in ogni caso esclusa da ogni responsabilità nel caso in cui il lavoratore interessato alla sospensione, cui sia stata data idonea comunicazione, non sottoscriva alcuna dichiarazione di immediata disponibilità.
11. La mancata partecipazione dei lavoratori ai programmi di politiche attive, se non imputabile alla volontà degli stessi, non determina la perdita dei trattamenti in deroga.
Non può essere imputata al datore di lavoro la mancata partecipazione del lavoratore ai programmi di politiche attive, tranne per cause direttamente imputabili al datore di lavoro medesimo.
Il richiamo in servizio del lavoratore per la ripresa dell'attività lavorativa sospende l'obbligo di partecipare ai programmi di politiche attive, che dovranno essere svolti nel corso del periodo di CIG richiesto, fermo restando quanto sopra specificato nel caso di richiamo in servizio per ripresa dell'attività lavorativa..

TIPOLOGIA DI DOMANDE E DI AUTORIZZAZIONI

a) **Prima concessione**: si intende la richiesta di autorizzazione CIG in deroga presentata per il 2012 che preveda anche l'intero periodo concedibile in conformità alla consultazione sindacale e secondo quanto previsto dal punto 3.2 e in conformità alla consultazione sindacale.

La Regione autorizzerà un primo periodo di tre mesi di calendario di CIG in deroga sulla base delle indicazioni contenute nella domanda stessa o, in mancanza di queste, una percentuale proporzionale del fabbisogno complessivo di ore richiesto.
Alla scadenza di ciascun periodo concesso verranno emanate ulteriori autorizzazioni di durata trimestrale senza necessità di alcuna istanza da parte dell'azienda. Dette successive autorizzazioni sono condizionate all'invio da parte dell'azienda delle comunicazioni di cui al punto 6 per consentire l'immediata quantificazione delle economie di spesa. In assenza di tali comunicazioni la Regione non procederà nell'emissione di autorizzazioni successive alla prima.

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

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

Ciò comporta la presentazione della domanda con modalità analoghe alla prima concessione, ivi compreso un nuovo verbale di consultazione sindacale e le DID dei lavoratori che non siano già state acquisite con la domanda precedente.
Anche alle ulteriori concessioni si applica il meccanismo del contingentamento delle autorizzazioni di cui alla lettera precedente qualora ne ricorrano le condizioni.

4.3 Istruttoria della domanda e rilascio dell'autorizzazione

1. Le domande saranno valutate e autorizzate nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse alla Regione Veneto. Le autorizzazioni saranno concesse secondo l'ordine di inoltro della domanda telematica, entro 10 giorni dall'ufficio della Direzione Regionale della Regione del Veneto (di seguito dicasi ufficio regionale). Il predetto termine decorre dalla ricezione della documentazione cartacea completa da parte dell'Ufficio stesso.
1. bis. Nel caso delle successive autorizzazioni trimestrali di cui al punto precedente (4.2 lettere a) e b) l'istruttoria consisterà nella verifica delle comunicazioni di cui al successivo punto 6 e la priorità sarà data dal protocollo di inoltro delle comunicazioni stesse.
2. Le domande non complete degli elementi essenziali, cioè elementi identificativi del richiedente, periodo di richiesta, numero di dipendenti interessati, numero di giornate richieste, modalità della sospensione, firma sull'istanza, presenza e regolarità del verbale di consultazione sindacale, verranno riammesse solo a seguito della avvenuta integrazione della documentazione mancante richiesta dalla Regione Veneto.
3. In particolare il verbale di consultazione sindacale dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

a) dati aziendali (titolare/legale rappresentante, ragione sociale, recapito, partita iva – codice fiscale, telefono ecc …)
b) settore produttivo (artigianato, PMI fino a 15 dipendente, industria oltre 15 dip.ti, commercio fino a 50 dipendenti….)
c) settore merceologico…… (metalmeccanico, legno, tessile, confezioni, orafi ….)
d) data di avvio procedura della consultazione sindacale
e) motivi del ricorso alla CIG in deroga

f) dichiarazione dell'azienda in ordine all'utilizzazione o programmazione delle ferie, permessi e ferie residue nonché degli altri eventuali istituti delle flessibilità di orario previsti dalla contrattazione collettiva
g) assistenza delle parti sociali (organizzazione imprenditoriale, associazione sindacale)
h) periodo richiesto della Cig deroga (dal …… al ….)
i) eventuale indicazione del fabbisogno di giornate / ore per il primo trimestre di CIG e per quelli successivi al primo;
j) numero lavoratori o elenco dei lavoratori interessati alla Cig deroga

4. Il verbale di consultazione sindacale deve altresì contenere:
- nel caso di esuberi dichiarati il piano di gestione delle eccedenze;
- nel caso del ricorso a formazione / riqualificazione specifica aziendale e/o interaziendale, i contenuti formativi specifici e gli elementi generali del piano formativo, anche derivanti da accordi settoriali o territoriali / regionali.

5. Sono fatti salvi i verbali di consultazione sindacale previsti da specifici accordi sindacali regionali di comparto.
6. Le istanze che presentano tutti i requisiti necessari, non accolte per carenza di fondi, avranno priorità in caso di distribuzione di risorse non utilizzate.
7. L'autorizzazione ovvero la comunicazione di reiezione viene inviata al datore di lavoro richiedente normalmente per via telematica mediante e-mail dal sistema operativo di CO Veneto. Nel caso di reiezione l'azienda potrà presentare ricorso in opposizione alla Direzione Lavoro entro il termine perentorio di 30 giorni dalla notizia della reiezione. L'esito del ricorso sarà comunicato al datore di lavoro entro 90 giorni dal ricevimento del ricorso stesso.

4.4. Comunicazione all'Inps delle autorizzazioni rilasciate

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

5. Corresponsione del trattamento

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

6. Comunicazioni aziendali

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

2. Per accelerare le procedure di pagamento dei trattamenti di integrazione salariale, è possibile la compilazione e l'invio telematico mensile all'INPS del modello SR 41 anche in assenza dell'autorizzazione regionale. L'INPS acquisirà il modello e avvierà le procedure per il pagamento, non appena ricevuta conferma dell'autorizzazione regionale, così come previsto dalla Circolare INPS n. 122 del 10.12.2009
3. Il datore di lavoro è esonerato dal compilare il mod. IG15 Deroga, in quanto i dati richiesti da tale modello vengono forniti telematicamente all'INPS da CO Veneto.
4. Entro il giorno 16 del mese successivo, le imprese dovranno inoltre inviare la comunicazione relativa all'effettivo utilizzo della Cig in deroga relativa al mese precedente, in via telematica sul modello disponibile su CO Veneto ("Consuntivo mensile CIG in deroga") anche prima del decreto di autorizzazione regionale. Tale comunicazione dovrà essere inviata anche nel caso di mancato utilizzo della CIG in deroga. Ciò al fine di consentire il tempestivo avvio dei percorsi di politica attiva. La comunicazione è accompagnata dalla dichiarazione della conformità dei contenuti della stessa al modello SR 41 e di aver esaurito l'utilizzo della CIG per il mese interessato.

7. Anticipazione del trattamento

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

8. Monitoraggio

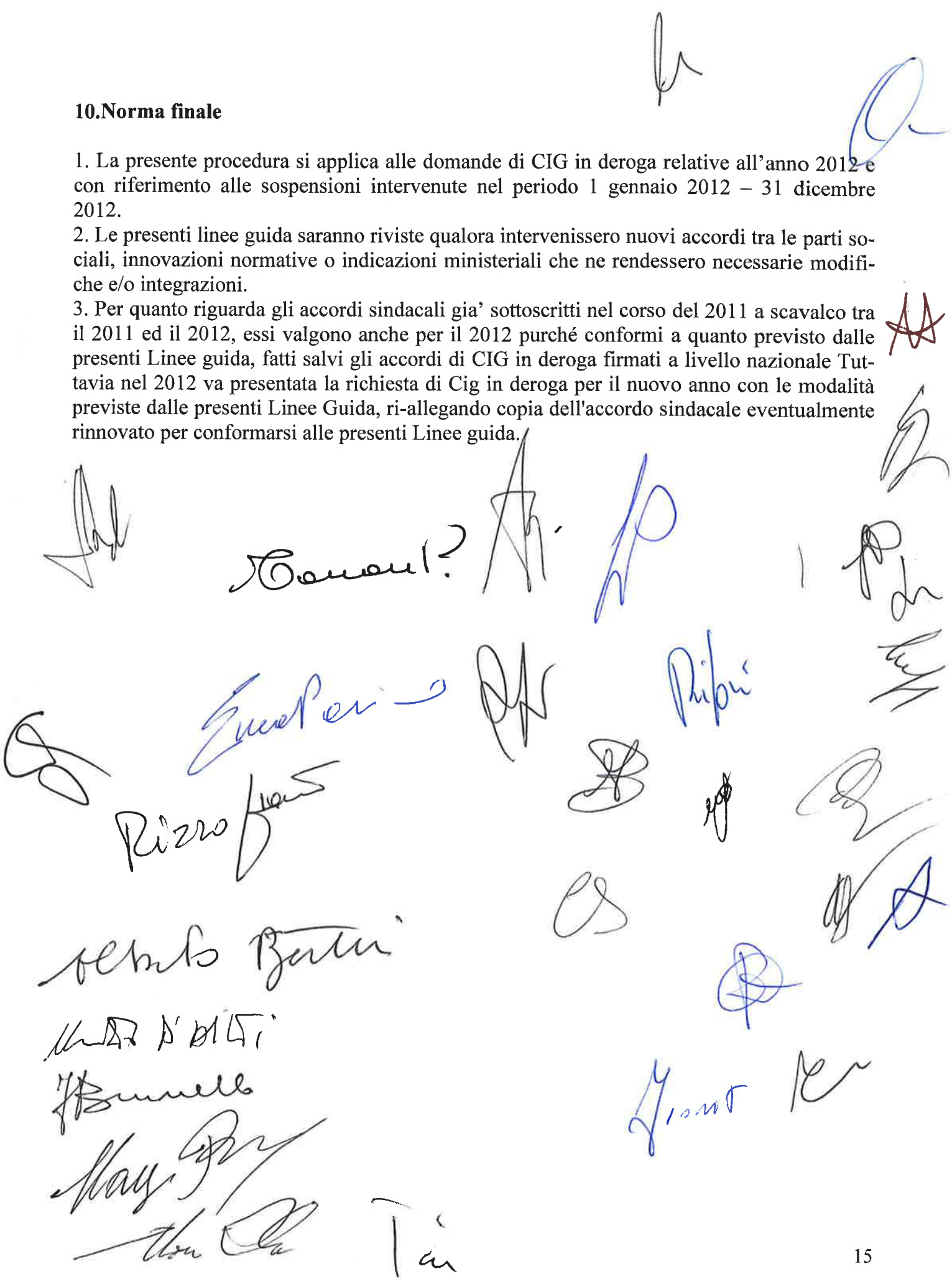
1. Le parti, la Regione e l'INPS concordano sulla priorità del monitoraggio della spesa che è stato oggetto di specifica disciplina nella Convenzione Regione – INPS approvata con Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1556 del 26 maggio 2009.
2. Ai fini di un opportuno raccordo istituzionale le risultanze del monitoraggio saranno periodicamente comunicate al tavolo delle parti sociali, al Ministero del Lavoro e a Italia Lavoro.

9. Interventi di politica attiva

1. Fatte salve le disposizioni di cui ai commi 10 e 11 del paragrafo 4.2 "*Richiesta di intervento*", tutti i lavoratori sospesi a zero ore o con riduzione di orario sono tenuti alla frequenza di interventi di politica attiva.
2. Nell'ambito delle attività di informazione e promozione di tali interventi le Parti Sociali si impegnano a favorirla partecipazione dei lavoratori alle misure di politica attiva, garantendo in collaborazione con la Regione e con le atre istituzioni, periodiche attività di informazione per i lavoratori e per i datori di lavoro;
3. La Regione Veneto riconosce il ruolo delle Parti Sociali nell'identificazione dei fabbsogni formativi delle persone, delle imprese e dei sistemi produttivi. Al fine di favorire l'innalzamento dei livelli qualitativi e la migliore rispondenza delle misure di politica attiva a questi fabbisogni, la Regione promuoverà lo sviluppo di interventi mirati anche di tipo interaziendale, territoriale o settoriale, con la collaborazione delle Parti Sociali, lo sviluppo di tali interventi potrà prevedere la partecipazione dei Fondi interprofessionali.

10.Norma finale

1. La presente procedura si applica alle domande di CIG in deroga relative all'anno 2012 e con riferimento alle sospensioni intervenute nel periodo 1 gennaio 2012 – 31 dicembre 2012.
2. Le presenti linee guida saranno riviste qualora intervenissero nuovi accordi tra le parti sociali, innovazioni normative o indicazioni ministeriali che ne rendessero necessarie modifiche e/o integrazioni.
3. Per quanto riguarda gli accordi sindacali gia' sottoscritti nel corso del 2011 a scavalco tra il 2011 ed il 2012, essi valgono anche per il 2012 purché conformi a quanto previsto dalle presenti Linee guida, fatti salvi gli accordi di CIG in deroga firmati a livello nazionale Tuttavia nel 2012 va presentata la richiesta di Cig in deroga per il nuovo anno con le modalità previste dalle presenti Linee Guida, ri-allegando copia dell'accordo sindacale eventualmente rinnovato per conformarsi alle presenti Linee guida.



B) DISPOSIZIONI APPLICATIVE RELATIVE ALLA MOBILITA' IN DEROGA

1. Mobilità in deroga (definizione)

E' una prestazione rivolta ai lavoratori subordinati di cui al punto 2 domiciliati in Veneto ed erogata sulla base di un'indennità giornaliera calcolata sul trattamento straordinario d'integrazione salariale (100% del trattamento di CIG, fermi restando i massimali stabiliti per l'anno 2012)

2. Beneficiari

a) Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti e i contratti a tempo determinato, licenziati, dimessi per giusta causa (così come previsto per la disoccupazione ordinaria) o cessati nel corso del 2012, che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria, ad eccezione di quella a requisiti ridotti.
b) Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti e i contratti a tempo determinato, licenziati, dimessi per giusta causa (così come previsto per la disoccupazione ordinaria) o cessati, che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e che hanno esaurito il trattamento di disoccupazione ordinaria nel corso del 2012 o, se apprendisti licenziati, nel caso di esaurimento del trattamento di cui all'art. 19 comma 1 lett.c della legge 2/2009
c) Lavoratori subordinati ammessi per 12 (dodici) mesi al trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e che hanno esaurito il predetto trattamento nel corso del 2012
d) Lavoratori subordinati ammessi al trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che hanno esaurito il predetto trattamento nel corso del 2012 e che maturino il diritto alla pensione nei 12 (dodici) mesi successivi
e) Lavoratori subordinati che hanno esaurito il trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 nel 2012 e che contestualmente hanno già maturato il diritto alla pensione, ma che per effetto delle recenti riforme legislative hanno una finestra per il godimento della pensione uguale o maggiore di 12 (mesi) e siano sprovvisti di altri sostegni al reddito.
f) Quanto alla competenza territoriale e alla sospensione dell'erogazione del trattamento trova applicazione il regime vigente in tema di mobilità 223.

3. Requisiti

Per tutti i lavoratori di cui ai punti successivi, valgono i seguenti requisiti:
- un' anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo, fatto salvo quanto previsto per i lavoratori in regime di somministrazione, così come modificato dall'art. 7 ter comma 6 della legge 33/2009. Tale requisito è previsto all'art. 16 comma 1 legge 223/1991 (esteso agli ammortizzatori in deroga ex art. 7, ter, comma 6 D.L. 5/2009)

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

a) Per i lavoratori di cui al punto 2 lettera a), licenziamento, dimissioni per giusta causa (così come previsto per la disoccupazione ordinaria) o cessazione del rapporto di lavoro non antecedente al 1 gennaio 2012 nonché mancanza dei requisiti per accedere al trattamento di mobilità ex lege 223/1991 o al trattamento di disoccupazione ordinaria, ad esclusione di quella a requisiti ridotti,

b) Per i lavoratori di cui al punto 2 lett.b), il licenziamento, dimissioni per giusta causa (così come previsto per la disoccupazione ordinaria) o cessazione del rapporto di lavoro con esaurimento del trattamento di disoccupazione ordinaria in data non antecedente al 1 gennaio 2012 ovvero, nel caso di apprendisti licenziati, l'esaurimento del trattamento di cui all'art. 19 comma 1 lett. c) della legge 2/2009, nonché mancanza dei requisiti per accedere al trattamento di mobilità ex lege 223/1991;

c) Per i lavoratori di cui al punto 2 lett.c), l'esaurimento del trattamento di mobilità ordinaria della durata di 12 mesi in data non antecedente al 1 gennaio 2012.

d) Per i lavoratori di cui al punto 2 lett d) l'esaurimento del trattamento di mobilità ordinaria in data non antecedente al 1 gennaio 2012 che maturino i requisiti per accedere alla pensione, a prescindere dall'eventuale finestra che dà il diritto di godimento, nei 12 (dodici) mesi successivi.

e) Per i lavoratori di cui al punto 2 lett e) aver esaurito la mobilità ex 223/91 nel 2012, aver contestualmente già maturato i requisiti per accedere alla pensione e avere una finestra per il godimento della pensione uguale o maggiore di 12 (dodici) mesi, in assenza di altri sostegni al reddito.

4. Durata del trattamento

a) La durata massima del trattamento è stabilita in mesi 8 (otto) per i lavoratori di cui al punto 2 lett. a), in mesi 6 (sei) per i lavoratori di cui al punto 2 lett. b) e c) e in mesi 12 (dodici) per i lavoratori di cui al punto 2 lett. d).

b) E'concesso un ulteriore periodo di mesi 12 (dodici) di mobilità in deroga ai lavoratori ultracinquantenni, qualora entro tale periodo maturino i requisiti per accedere alla pensione, a prescindere dall'eventuale finestra che dà il diritto di godimento

c) Nei casi di cui all'art. 3 lett. d) e alla lettera b) del presente articolo, qualora la finestra sia uguale o maggiore di 12 (dodici) mesi è concesso un ulteriore periodo di mobilità in deroga di 6 (sei) mesi.

d) Nel caso di cui all'art. 2 lett d) e art. 3 lett e), è concesso un periodo di mobilità in deroga di 6 (sei) mesi.

5. Procedure e termini

1. Si prevede quanto segue in tema di procedure e termini:

a) Il lavoratore presenta domanda di mobilità in deroga:

- al Centro per l'impiego (CPI) del proprio domicilio e contestualmente rilascia o conferma la DID (dichiarazione di immediata disponibilità).
- all'INPS territorialmente competente secondo le procedure appositamente previste in via telematica.

b) La presentazione della domande di cui alla lettera a) va effettuata entro 68 giorni dalla data di licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro. Il termine è perentorio, a pena di

decadenza, fatta salva la riammissione in termini da parte dell'amministrazione regionale per giustificati motivi oggettivi.

c) Il Centro per l'Impiego, fermi restando i successivi controlli da parte dell'INPS, effettua un primo accertamento dei requisiti soggettivi d'accesso al trattamento.

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

e) Fermi restando i termini di presentazione delle domande, di cui al punto b), l'indennità decorre dall'ottavo giorno successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

f) La mancata partecipazione del lavoratore, cui venga corrisposto il trattamento della mobilità in deroga, ai programmi di politiche attive determina la perdita del trattamento in deroga.

2. La lista dei lavoratori in mobilità in deroga viene approvata periodicamente con atto della Direzione regionale lavoro e trasmessa in via telematica all'INPS per il seguito di competenza.

3. La Direzione regionale lavoro, d'intesa con l'INPS e le Province, predisporrà un vademecum informativo destinato ai lavoratori interessati alla mobilità in deroga.

4. Per quanto non previsto dalle presenti linee guida trovano applicazione le regole della mobilità ex lege n. 223/1991.

6. Incentivi all'assunzione

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