



**DIREZIONE REGIONALE  
PIEMONTE**



**DIREZIONE ISTRUZIONE, FORMAZIONE  
PROFESSIONALE E LAVORO**

Torino, 26 gennaio 2012

***ACCORDO QUADRO FRA LA REGIONE PIEMONTE E LE PARTI SOCIALI PIEMONTESI  
PER LA GESTIONE 2012 DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA***

**ISTRUZIONI OPERATIVE**

In data 22 dicembre 2011 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 2012.

Tale accordo - reperibile sul sito regionale nelle pagine dedicate alla CIG e alla mobilità in deroga - prevede l'adeguamento della Circolare Regione-INPS di riferimento ai numerosi elementi di novità introdotti dall'intesa fra le parti, derivanti dagli orientamenti definiti nell'accordo Stato-Regioni del 20 aprile 2011 e finalizzati a porre alcune limitazioni all'utilizzo dello strumento sulla base di specifici parametri, senza far venir meno il sostegno che il sistema delle deroghe assicura alle imprese e ai loro dipendenti nella fase di deterioramento del clima economico e sociale che sembra profilarsi nell'annualità considerata.

Le presenti istruzioni, dunque, precisano e chiariscono in modo dettagliato 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 20 aprile 2011, relativo al biennio 2011-2012, che aggiorna e rivede l'intesa precedente del 12 febbraio 2009, gli ammortizzatori sociali in deroga sono finanziati da risorse nazionali, che nel 2012 coprono il 60% del sostegno al reddito e l'intera contribuzione figurativa connessa, e da risorse regionali, proprie o a valere sul Fondo Sociale Europeo, destinate alla copertura del 40% della sola indennità, fatti salvi gli impegni governativi a

reperire ulteriori risorse che si rendessero necessarie all'esaurimento delle somme complessive poste a carico della Regione Piemonte.

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, entro i limiti di richiesta e di fruizione dell'integrazione salariale previsti dall'Accordo Quadro regionale, 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 nello svolgimento delle procedure di consultazione sindacale e nell'inoltro delle domande e della relativa documentazione a consuntivo, e richiedono, per i lavoratori ammessi alle prestazioni, l'adesione e la partecipazione alle politiche attive correlate al sostegno al reddito, la cui mancata osservanza comporta la decadenza dal diritto alla fruizione dei trattamenti.

## **A) CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA**

### ***PRINCIPALI ELEMENTI GESTIONALI - Quadro di sintesi***

Alla Cassa Integrazione in Deroga (CIGD) possono accedere tutti i datori di lavoro operanti in qualsiasi settore di attività ad eccezione del lavoro domestico, per qualsiasi tipologia di lavoro subordinato, tranne che per i dirigenti. Sono esclusi i lavoratori parasubordinati. Alla gestione della CIGD è riservato il 90% delle risorse disponibili per gli ammortizzatori in deroga.

I dati essenziali della domanda di CIGD (causale, periodo interessato e n. di lavoratori coinvolti) vanno definiti nella fase di consultazione sindacale, che deve essere avviata prima dell'inizio del periodo di CIGD richiesto, pena lo slittamento della data di inizio dell'integrazione salariale al giorno successivo alla data di attivazione della procedura. Le imprese che accedono alla CIG Straordinaria devono fare l'esame congiunto presso gli uffici regionali, gli altri datori di lavoro devono seguire le procedure previste all'art. 5 della L. 164/1975 (v. a pag. 5).

La domanda di CIGD va presentata sull'applicativo on-line "Aminder" entro 20 giorni dalla data di inizio del periodo di CIGD richiesto, pena lo slittamento della data di partenza dell'integrazione salariale all'inizio della settimana antecedente a quella di presentazione. Le aziende in procedura concorsuale non sono tenute a rispettare tale scadenza.

Disposizioni particolari riguardano gli apprendisti operanti in aziende coinvolte in procedure di CIGO o CIGS (pag. 5), i lavoratori somministrati (pag. 4 e pag. 7), le aziende edili artigiane (pag. 5), e i casi di subentri di appalto (pag. 5). Sono state inoltre definite delle norme transitorie per la gestione delle domande e dei dipendenti sospesi nel periodo iniziale dell'anno (pag. 7 in alto, pag. 9, e pag. 13).

La concessione di CIGD nel triennio 2010-2012 non può superare 730 giorni. Le imprese che raggiungono tale limite hanno ancora a disposizione un monte ore supplementare di effettivo utilizzo della CIGD calcolato con le modalità indicate alle pagg. 8-9. Alle aziende in cessazione di attività o procedura concorsuale si applicano i limiti di durata della richiesta di CIGD specificati a pag. 8. In appendice (pag. 23), sono riportati degli esempi di calcolo delle soglie di utilizzo previste.

La durata massima della domanda è legata alla tipologia di impresa: 4 mesi per i datori di lavoro che non possono accedere alla CIG Straordinaria, 8 mesi per le aziende che possono accedere alla CIG straordinaria, ridotti a 6 mesi per quelle in cessazione di attività o procedura concorsuale. Le domande si dovranno chiudere obbligatoriamente al 31.12.2012. La fruizione della CIGD non è consentita durante i periodi di ferie collettive (pag. 16).

Alla domanda vanno allegati su *file*:

- l'accordo sindacale o la comunicazione di attivazione della procedura se l'esame congiunto non è stato richiesto, completa dei giustificativi di invio alle OO.SS. Le aziende in cessazione di attività o procedura concorsuale sono tenute a predisporre un piano di gestione del personale in esubero, concordato con le rappresentanze sindacali.
- Il modulo sul ricorso alla CIGD se i periodi richiesti per l'unità produttiva in questione nel biennio 2010-2011 hanno superato in complesso le 365 giornate (pag. 9, secondo paragrafo).
- La scheda sui fabbisogni professionali utile ad orientare le azioni di politica attiva, se richiesta (v. a pag. 14); sono escluse le imprese in cessazione totale di attività e i datori di lavoro che non accedono alla CIG straordinaria, fin quando la Regione non definirà modalità e tempi del loro coinvolgimento.

Contestualmente alla presentazione della domanda su "Aminder" è necessario inviare alla Regione la stampa della prima pagina dell'istanza con una marca da bollo da 14,62 Euro. La marca da bollo è considerata elemento essenziale della pratica e il suo mancato invio può determinare la reiezione della domanda (v. i dettagli a pag. 10).

Il datore di lavoro può richiedere all'INPS l'anticipazione dell'integrazione salariale con le modalità specificate alle pagg. 11 e 12, ma è comunque tenuto a presentare contestualmente domanda alla Regione Piemonte.

I lavoratori inseriti nell'istanza devono avere almeno 90 giorni di anzianità aziendale alla data di inizio del periodo richiesto (pag. 4). I lavoratori, all'atto della sospensione, devono sottoscrivere la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID – v. Capitolo specifico a pag. 12 e seguenti) con cui si impegnano a presentarsi al Centro per l'Impiego di riferimento in relazione alla sede di lavoro entro 5 giorni dall'inizio del periodo di effettiva sospensione per concordare le politiche attive obbligatoriamente legate al sostegno al reddito. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare alla Regione la data di prima sospensione di ogni dipendente in CIGD tramite l'apposita funzionalità di "Aminder".

Per le domande di proroga o successive alla prima istanza presentata nel 2012 (ad eccezione di quella relativa al solo mese di gennaio) gli uffici regionali verificheranno l'effettiva presentazione dei lavoratori inseriti nella domanda precedente ai servizi per l'impiego sottoponendo alla valutazione dei firmatari dell'accordo quadro le situazioni di maggiore criticità per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

I dipendenti in CIGD decadono dal diritto alla prestazione se rifiutano di sottoscrivere la DID o di partecipare alle azioni di politica attiva organizzate dai Centri per l'Impiego (pagg. 13-14), o se omettono di comunicare preventivamente all'INPS e al datore di lavoro l'avvio di una prestazione lavorativa svolta nel periodo di integrazione salariale, come specificato alle pagg. 16 e 17.

La rendicontazione dei periodi di CIGD richiesti va fatta entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento all'INPS tramite la modulistica SR41, e alla Regione utilizzando l'apposita funzionalità di "Aminder". Il termine di comunicazione alla Regione si riduce a 10 giorni dopo la fine del periodo richiesto per le domande di aziende che hanno raggiunto il limite dei 730 giorni nel triennio. In caso di proroga o di ulteriore domanda la mancata consuntivazione del periodo precedentemente richiesto sospende l'avvio dell'istruttoria regionale. La modulistica SR41 va trasmessa all'INPS entro 60 giorni dalla fine del periodo di CIGD pena la perdita della prenotazione acquisita (v. il Capitolo "Rendicontazione" a pag. 14).

## **DETTAGLI OPERATIVI**

### **Generalità**

Tutti i datori di lavoro, operanti in qualsiasi settore di attività, ad eccezione del lavoro domestico, possono accedere alla CIG in deroga (CIGD). 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 con modificazioni dalla L. 2/2009, ad esclusione dei dirigenti. I lavoratori con contratto di tipo parasubordinato non hanno diritto alla CIGD.

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 piena 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.

I lavoratori somministrati possono accedere alla CIGD solo se anche altri dipendenti dell'unità produttiva in cui operano sono interessati da procedure di integrazione salariale, ad eccezione della CIG straordinaria per crisi aziendale; per i suddetti lavoratori, i 90 giorni possono essere anche non continuativi, purché maturati entro i 12 mesi precedenti la data di riferimento prima indicata nell'ambito di missioni svolte per conto della società fornitrice o di altre agenzie di somministrazione.

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, senza soluzione di continuità, 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 22 dicembre 2011, 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. Quando la procedura viene avviata dopo la data di inizio del periodo di CIGD richiesto, la domanda viene rettificata e la CIGD decorre dal giorno successivo alla data della comunicazione di attivazione, con l'eventuale riduzione del monte ore a preventivo.

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 che non possono accedere alla CIG Straordinaria ai sensi della normativa vigente e che abbiano completamente esaurito i periodi di CIG Ordinaria eventualmente loro accessibili, 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. 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 che possono accedere alla CIG Straordinaria e che abbiano esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione dal lavoro loro effettivamente accessibili

Le imprese edili artigiane che intendono proseguire con le sospensioni a zero ore dopo avere utilizzato le prime 13 settimane consecutive loro concesse di CIG ordinaria, e sempre che non abbiano accesso alla CIG straordinaria, possono ricorrere alla CIG in deroga. La domanda va comunque presentata nel termine di 20 giorni dall'inizio del periodo richiesto e va assolto l'obbligo di partecipazione alle politiche attive per i dipendenti sospesi dal lavoro, secondo quanto più avanti specificato.

Le società o le cooperative di servizi sono tenute a dichiarare se la domanda di CIGD riguarda attività oggetto di subentro di appalto, specificando, anche col supporto di documentazione integrativa, i motivi per cui si intende ricorrere alle sospensioni.

Le imprese che richiedano la CIGS o la CIGO ai sensi della normativa corrente e abbiano in organico apprendisti coinvolti nella situazione di crisi devono fare separata e specifica domanda di CIG in deroga per detto personale, che non è tra i destinatari delle prestazioni previste per le forme di sospensione dal lavoro comuni. Tale intenzione può essere indicata, precisando il numero di apprendisti interessati, nei documenti procedurali preliminari alla presentazione dell'istanza di CIGS o CIGO, ovvero essere oggetto di una specifica attivazione di CIGD secondo le regole sopraindicate. Il periodo di CIGD degli apprendisti deve comunque ricadere entro quello previsto per le procedure di CIGS e CIGO, che deve essere rinvenibile nella documentazione allegata alla domanda. 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.

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. Verranno respinte le domande che, sulla base dell'istruttoria svolta dagli uffici regionali in relazione alla documentazione disponibile e ad eventuali informazioni integrative, risultino mancanti di cause di integrabilità.

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 richiesto più avanti indicati.

Gli accordi relativi ad imprese che hanno accesso alla CIG Straordinaria già sottoscritti con esame congiunto in Regione nel 2011 e chiusi forzatamente al 31.12.2011, secondo le modalità operative a suo tempo definite, possono proseguire fino al completamento dei termini di decorrenza più avanti specificati mediante la procedura descritta nei paragrafi seguenti.

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 2012 la comunicazione di prosecuzione in formato pdf, ovvero il nuovo accordo qualora raggiunto.

Nel caso di imprese cassa integrabili in cessazione di attività o in procedura concorsuale che abbiano avviato il periodo di CIGD nella seconda metà del 2011 la comunicazione di prosecuzione delle sospensioni nel 2012 può arrivare a coprire tutto il primo semestre, indipendentemente dalla durata del periodo richiesto l'anno precedente, in relazione ai limiti di concessione della CIGD specificati nel Capitolo successivo, e, secondo le disposizioni ivi previste in questi casi, dovrà essere integrata da un piano di ricollocazione delle eccedenze concordato fra le parti, ove non sia già stato predisposto, che andrà allegato in formato pdf alla domanda, anche a fini di supporto e di orientamento delle politiche del lavoro collegate.

Il piano da allegare alle istanze a completamento di un periodo di CIGD chiuso prematuramente al 31 dicembre 2011 può consistere in un sintetico rendiconto degli eventuali processi di ricollocazione o di riduzione del personale sospeso che hanno avuto luogo in precedenza e in una dichiarazione di disponibilità a collaborare con i Centri per l'Impiego a supporto degli interventi di politica attiva finalizzati a costruire dei percorsi utili alla ricollocazione delle eccedenze.

## ***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. La scadenza per la presentazione delle domande di CIGD con inizio tra il 1° e il 10 gennaio 2012 è fissata eccezionalmente al 31 gennaio 2012.

Qualora la domanda sia inviata oltre tali termini, il periodo di CIG autorizzabile decorre dall'inizio della settimana antecedente a quella di presentazione. Se il ritardo nella presentazione della domanda è tale che la nuova data di decorrenza è successiva alla data di fine periodo della CIGD richiesta, l'istanza di CIGD non è accoglibile e si procede alla sua reiezione.

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, separatamente per ogni unità produttiva coinvolta, attivando la procedura di consultazione sindacale prevista. La domanda dovrà far riferimento alla sede legale dell'agenzia per il lavoro, ma l'unità produttiva interessata da indicare sarà quella dell'azienda in crisi presso cui i lavoratori prestano la loro opera.

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. Eventuali provvedimenti di proroga o trasformazione alla scadenza del contratto disposti nel corso del periodo di CIGD richiesto non danno titolo per il lavoratore interessato alla prosecuzione del trattamento di integrazione salariale.

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'istanza di integrazione salariale in deroga è così stabilita:

- a. 4 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. 8 mesi nel caso di aziende che possono accedere alla CIG Straordinaria e hanno completamente esaurito i periodi di integrazione salariale loro effettivamente accessibili, ridotti a 6 per le aziende in cessazione o procedura concorsuale, come più avanti specificato.

Il datore di lavoro, qualora continui a non poter accedere agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa corrente e permanga in stato di crisi, può richiedere, con successive e distinte domande 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 qui di seguito indicati. I periodi dovranno comunque chiudersi entro la data del 31.12.2012.

L'accordo Stato-Regioni del 20 aprile 2011 stabilisce che il ricorso alla CIGD deve essere privilegiato ove sussistano ragionevoli previsioni di rientro in azienda dei lavoratori sospesi, richiedendo la definizione di piani di gestione delle eccedenze nel caso si valuti di concedere la CIGD ad imprese cessate o sottoposte a procedure concorsuali senza continuazione dell'attività.

Si ritiene a tal fine di dover porre dei limiti per la concessione dell'integrazione salariale in deroga per le domande presentate da aziende in cessazione, parziale o totale, dell'attività, o sottoposte a procedure concorsuali, sulla base delle seguenti indicazioni:

- a) Nel caso di aziende in cessazione di attività o procedura concorsuale che hanno già fruito di un periodo di integrazione salariale pari o superiore a 24 mesi la durata massima della concessione è stabilita in 6 mesi;
- b) se la domanda viene presentata da un'impresa in cessazione di attività o procedura concorsuale che ha fruito di un periodo di integrazione salariale tra 12 e 24 mesi, la durata massima della concessione di CIGD è stabilita in 6 mesi, prorogabili di altri 6 mesi qualora si riscontri al termine del primo semestre di deroga una riduzione di almeno il 10% del personale sospeso;
- c) nei casi di aziende non cassa integrabili in cessazione o procedura concorsuale che richiedono per la prima volta la CIGD o che ne abbiano già usufruito per un periodo inferiore ai 12 mesi la durata massima della concessione di CIGD è stabilita in 12 mesi.

Le domande presentate dalle aziende di cui sopra (tranne quelle relative ad apprendisti di imprese in CIGS) devono obbligatoriamente prevedere un piano di gestione dei lavoratori in esubero con cui andranno raccordati gli interventi di politica attiva (percorsi di ricollocazione e formazione) a carico dei servizi competenti.

La concessione di CIG in deroga può coprire fino a un massimo di due anni nel triennio 2010-2012, vale a dire 730 giorni, per periodi anche non consecutivi. Nei casi di istanze presentate da aziende in cessazione di attività o procedure concorsuali, prevale l'applicazione delle disposizioni del presente accordo più favorevoli. Non rientrano in questi limiti di fruizione della CIGD unicamente le domande in deroga presentate da aziende in CIGS o CIGO per gli apprendisti che non possono essere inclusi in tali procedure.

Per favorire un passaggio progressivo alla nuova modalità di gestione, i datori di lavoro, quando il periodo di concessione massimo sopra previsto è interamente coperto, hanno ancora a propria disposizione un monte ore a consuntivo calcolato su base mensile nei termini indicati al paragrafo successivo, in relazione alle seguenti soglie, riferite al rapporto percentuale fra monte ore consuntivato e monte ore previsto nelle domande presentate nel 2011:

- 1) quattro mensilità se la percentuale è inferiore al 50%;
- 2) sei mensilità se la percentuale è pari o superiore al 50%.

Il monte ore di integrazione salariale ancora disponibile al raggiungimento dei 730 giorni di concessione di CIGD è pari al prodotto tra il numero di mensilità sopra citate, il monte ore mensile standard, convenzionalmente fissato in 173 ore, e il numero medio di lavoratori inseriti nelle domande di CIGD presentate nel 2011, indipendentemente dal loro orario di lavoro, arrotondato all'unità superiore (n. mesi x 173 x n. medio lavoratori inseriti nelle domande di CIGD del 2011).

Nel caso in cui il monte ore così calcolato venisse fruito in un tempo inferiore alla durata del periodo supplementare a cui l'azienda ha diritto nel 2012 a causa della sospensione di un numero di lavoratori superiore a quello previsto (n. medio 2011), il monte ore verrà riparametrato al fine di garantire al personale effettivamente sospeso il periodo di fruizione concesso.

I datori di lavoro che presentano un'istanza di CIGD per un'unità produttiva alla quale sia stato concesso nel biennio 2010-2011 un periodo di deroga complessivamente superiore a 365 giorni, sono tenuti a dichiarare il ricorso alla CIGD effettuato nel biennio utilizzando l'apposita modulistica reperibile sul sito regionale nella Sezione della CIG in deroga alla pagina web "Modulistica e documentazione scaricabile", allegando tale dichiarazione alla domanda di CIGD.

Nelle domande di CIGD presentate successivamente al 31 gennaio 2012 per unità produttive tenute a compilare il modulo citato nel paragrafo precedente il periodo di integrazione salariale previsto non può andare oltre la scadenza del 730° giorno nel triennio, che rappresenta la data limite della richiesta di CIGD nel 2012.

Oltre tale limite è concessa la fruizione di un periodo supplementare commisurato ad un monte ore di effettivo utilizzo della CIGD calcolato con la formula sopra indicata e soggetto ad eventuale riparametrazione. Nella prima domanda di CIGD successiva al raggiungimento dei 730 giorni il monte ore a preventivo non potrà superare tale limite di fruizione. Se il monte ore richiesto non verrà consumato interamente, l'impresa avrà ancora a disposizione il monte ore residuo per eventuali ulteriori domande.

Il sistema gestionale "Aminder", più avanti citato, verrà adeguato per supportare tale assetto organizzativo. La Regione comunicherà agli utenti del sistema le modifiche apportate e le nuove funzionalità implementate con avvisi pubblicati sulla pagina della CIG in deroga del sito regionale, all'indirizzo [www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/cigderoga](http://www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/cigderoga).

Per le domande presentate nella fase di prima applicazione della nuova normativa fino al 31 gennaio 2012 per unità produttive prossime alla soglia dei 730 giorni nel triennio, la procedura prevista al paragrafo precedente è facoltativa, ed è possibile presentare istanze con durate standard su cui gli uffici regionali applicheranno a conguaglio i calcoli richiesti comunicando al referente della pratica la situazione risultante da tali verifiche.

Per rendere chiari e trasparenti i meccanismi di calcolo sopra indicati si riportano in Appendice alcuni esempi al proposito, che valgono come riferimento per gli estensori delle domande. Gli uffici regionali opereranno i controlli del caso e richiederanno le opportune rettifiche per eventuali scostamenti rispetto al dato atteso.

Le domande che presentano specifiche problematiche verranno sottoposte alla valutazione dei firmatari del presente accordo.

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/](http://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, come il modulo sul ricorso alla CIGD nel biennio 2010-2011 prima citato.

Contestualmente alla presentazione formale della domanda 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 e che rappresenta un elemento essenziale dell'istanza.

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. Se la marca da bollo non perviene entro 15 giorni dalla presentazione della domanda, in particolare, gli uffici regionali provvedono ad inviare al referente della pratica e all'impresa interessata, con lettera raccomandata A.R., una richiesta ultimativa, che se non soddisfatta entro 10 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione determina la reiezione della domanda.

Nei casi di richieste di proroga ad un periodo di CIGD concesso nel 2012, o comunque di domande successive alla prima, gli uffici regionali opereranno una verifica sulla presa in carico da parte dei servizi per l'impiego dei lavoratori sospesi nella domanda precedente, come specificato nel Capitolo "Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) e politiche attive del lavoro".

Nel periodo che intercorre tra la presentazione della domanda e l'inizio dell'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](mailto: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 22 dell'art. 33 della Legge 12 novembre 2011 n. 183 (Legge di stabilità 2012), prevede che, in via sperimentale per gli anni dal 2009 al 2012, 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 22 dicembre 2011 e dall'elenco dei beneficiari secondo la procedura resa disponibile dall'INPS all'indirizzo [www.inps.it](http://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 dall'inizio della effettiva sospensione dal lavoro 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.

Si ribadisce la necessità di adempiere a tale disposizione, che è funzionale ad una corretta gestione delle risorse del Fondo Sociale Europeo stanziato a tal fine ed all'efficacia del disegno programmatico regionale. Per sostenere la piena applicazione di questo principio, si dispone che le domande di proroga di un periodo di CIGD richiesto nel 2012, o comunque successive alla prima istanza, siano soggette alla verifica della presa in carico da parte dei servizi per l'impiego dei lavoratori sospesi nella domanda precedente, ovvero che gli stessi si siano presentati ai servizi dando la propria disponibilità ai percorsi offerti. Gli esiti di tale accertamento, da cui sono escluse le domande di CIGD successive ad istanze relative al solo mese di gennaio 2012, verranno sottoposti alla valutazione dei firmatari dell'Accordo Quadro per l'assunzione, nelle situazioni di maggiore criticità, degli opportuni provvedimenti.

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 40% dell'importo del solo sostegno al reddito, al netto degli oneri figurativi, come previsto dai dispositivi di attuazione dell'accordo Stato-Regioni del 20 aprile 2011.

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.

I dipendenti che vengono collocati in CIGD tra il 1° e il 20 gennaio 2012 devono presentarsi al Centro per l'Impiego competente per la definizione delle politiche attive connesse al sostegno al reddito entro il 3 febbraio, e non sono tenuti a rispettare la scadenza dei 5 giorni lavorativi dall'inizio dell'effettiva sospensione prevista nella DID regionale, che riprende a decorrere regolarmente a partire da lunedì 30 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.

Le aziende cassa integrabili sono tenute a supportare la programmazione delle attività di politica attiva, sia compilando, all'atto dell'esame congiunto, la scheda di rilevazione dei fabbisogni aziendali validata dalle parti sociali (da cui sono esentate le imprese in cessazione totale dell'attività), segnalando al Centro per l'Impiego competente eventuali esigenze aggiuntive o specifiche che sopravvengano nel corso del periodo di integrazione salariale, sia predisponendo il piano di gestione delle eccedenze previsto per le imprese in cessazione o in procedura concorsuale. Nel corso del 2012 si provvederà ad estendere il ricorso alla scheda dei fabbisogni aziendali agli altri datori di lavoro, con un opportuno adattamento della modulistica e delle modalità gestionali. Tale scheda va allegata alla domanda di CIG in deroga.

Le sospensioni dal lavoro, nel rispetto dell'autonomia organizzativa in capo ai datori di lavoro, andrebbero programmate in modo da evitare una loro eccessiva frammentazione per favorire la partecipazione dei lavoratori alle azioni di politica attiva. In particolare, se si pensa di ricorrere a sospensioni brevi distribuite nell'arco del periodo richiesto, andrà prevista almeno una sospensione della durata di 4 ore consecutive nel corso della settimana; se per specifiche esigenze aziendali fosse necessario procedere a sospensioni giornaliere di durata inferiore a 4 ore, si ritiene indispensabile promuovere, ove possibile, l'utilizzo del contratto di solidarietà in luogo della CIGD.

### **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 *online* "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 sostegno reddito.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 16 del mese successivo a quello da consuntivare. Nei casi di domande di CIGD relative al periodo supplementare concesso dopo il raggiungimento dei 730 giorni massimi di richiesta nel triennio, o di domande presentate all'inizio del 2012 per un'unità produttiva che raggiunge il limite dei 730 giorni nel periodo di CIGD richiesto, la rendicontazione alla Regione va completata entro 10 giorni dalla data di fine dell'integrazione salariale. Non è possibile comunicare il rendiconto prima della fine del mese di riferimento, salvo che nei casi prima indicati, riferiti al consuntivo da produrre su Aminder.

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 accentramento contributivo fuori regione o in aree provinciali piemontesi diverse da quella in cui è ubicata l'unità produttiva interessata dalla CIGD, per le quali la liquidazione farà capo alla sede INPS del capoluogo della provincia ove è localizzata l'unità operativa in questione.

### ***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, secondo le procedure di attuazione concordate dai tavoli tecnici nazionali.

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 INPS n. 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 CIG 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 utilizzata durante i periodi di normale fruizione delle ferie collettive, e tale divieto vale anche per i dipendenti che non abbiano più a disposizione giorni di ferie. 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'inoltrare 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 CIG 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 CIGD 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. I casi di compatibilità e di cumulabilità dei relativi redditi sono esplicitati in dettaglio nella Circolare INPS n. 130/2010 (reperibile sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it)), a cui si rimanda.

Sono altresì compatibili le prestazioni di lavoro occasionale accessorio nel limite massimo di 3.000 Euro annui netti, interamente cumulabili con la prestazione economica di CIGD (art.70, comma 1-bis, del DLgs 276/2003). Tale possibilità, prevista sperimentalmente per l'anno 2009 e poi prorogata nel biennio successivo, è stata ulteriormente prorogata fino al 31 dicembre 2012 dall'art. 6 del Decreto Legge n. 216 del 29 dicembre 2011 (Decreto Milleproroghe 2012).

## **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 residenti o domiciliati abitualmente in Piemonte, salvo i casi previsti al secondo paragrafo del Capitolo "Domanda e termini di presentazione", in possesso dei requisiti appresso indicati:

- a) Soggetti 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, con esclusione dei soggetti licenziati da datori di lavoro domestico.

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 D.L. n. 5/2009 convertito nella legge n. 33 del 9/4/2009.

- 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, con esclusione di quelli provenienti da datori di lavoro domestico, che si trovino 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 confermato alla scadenza del periodo di formazione 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. Nel caso di lavoro in somministrazione si tiene conto di quanto previsto dal messaggio INPS n. 8255 del 24/3/2010.

- c) Soggetti provenienti da aziende in cessazione di attività o in procedura concorsuale, licenziati al termine o nel corso di un periodo di CIG in deroga, che, al termine della fruizione dell'indennità di disoccupazione o di mobilità, si trovino, a partire dall'1.1.2012, in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente.

### ***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);
- dalla data di iscrizione nelle liste di mobilità per i soggetti di cui alla lettera a) - punto 2), che non abbiano diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria;
- dalla data di cessazione del trattamento di disoccupazione ordinaria per i soggetti di cui alla lettera a) - punto 2) che abbiano diritto a tale trattamento;
- dalla data di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di dimissioni per giusta causa nei casi di cui alla lettera a) - punto 3), 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);
- dalla data di cessazione del trattamento di disoccupazione ordinaria o dalla data di cessazione dell'indennità di mobilità nei casi di cui alla lettera c).

Considerato il carattere non omogeneo delle normative regionali in materia, potranno beneficiare dell'indennità di mobilità in deroga anche soggetti non residenti/non domiciliati abitualmente in Piemonte, ma provenienti da unità produttive piemontesi, qualora siano residenti e domiciliati in altre regioni dove questo ammortizzatore viene concesso solo in relazione alla sede di lavoro, purché, ovviamente, rientrino in una delle categorie di beneficiari sopra indicate. Tali soggetti presenteranno domanda di mobilità in deroga all'Agenzia INPS piemontese competente rispetto alla ex sede di lavoro, e i disoccupati dovranno rivolgersi al corrispondente Centro per l'Impiego piemontese per l'attivazione delle politiche attive, che verranno gestite con idonee modalità concordate con il lavoratore.

Le domande in questione dovranno essere segnalate alla Direzione Regionale INPS del Piemonte per una previa verifica presso le Direzioni Regionali di residenza/domicilio abituale.

In attesa dell'implementazione dello specifico canale telematico (già previsto per le altre prestazioni a sostegno del reddito), la domanda deve essere presentata tramite i consueti canali (sportello, posta) utilizzando 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 22 dicembre 2011.

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](http://www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/mobilita_deroga.htm).

L'Agenzia INPS, competente in base alla residenza o al domicilio abituale del lavoratore o alla ex sede di lavoro nella casistica particolare sopra indicata, 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 evidenzia l'assenza dei requisiti soggettivi del richiedente, la Regione Piemonte comunica all'interessato il non accoglimento della domanda e la relativa motivazione, dandogli la possibilità di richiedere un riesame della pratica. Se entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui sopra non viene richiesto un riesame della

pratica, o se tale riesame conferma che non sussistono i requisiti richiesti, la Regione emette un provvedimento di reiezione, dandone anche comunicazione all'INPS.

Avverso tale provvedimento l'interessato potrà inoltrare ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale entro 60 giorni, ovvero al Capo dello Stato entro 120 giorni dalla notificazione del provvedimento.

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 Centro per l'Impiego 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 40% dell'importo del solo sostegno al reddito, al netto degli oneri figurativi, prevista dall'accordo Stato-Regioni del 20 aprile 2011, 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 40% 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);
- di 6 mesi per i soggetti di cui alla precedente lettera b).
- fino e non oltre il 31/12/2012 per i soggetti di cui alla precedente lettera c)

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 dell'indennità di mobilità "ordinaria".

### ***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 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 dicembre 2012 dall'art.6 del Decreto Legge n. 216 del 29 dicembre 2011 (Decreto Milleproroghe 2012).

### **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 22 dell'art. 33 della Legge 12 novembre 2011 n. 183 ("Legge di stabilità 2012"), 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, 2011 e 2012 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).

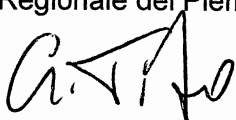
Per le modalità operative di fruizione dell'incentivo all'occupazione di cui al presente capitolo si rinvia alla Circolare INPS n. 5 del 13 gennaio 2010.

## 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

Gregorio Tito  
Direttore Regionale del Piemonte



REGIONE PIEMONTE

Giuliana Fenu  
Vice Direttore Regionale Istruzione,  
Formazione Professionale e Lavoro



**CIRCOLARE CONGIUNTA REGIONE-INPS  
GESTIONE 2012 DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA**

**APPENDICE**

**Esempi di calcolo dei limiti di utilizzo della CIG in deroga**

Gli esempi sono reali e si basano sulla compilazione del modulo sul ricorso alla CIGD nel biennio 2010-2011. La media dei lavoratori inseriti in domande di CIGD nel 2011 va calcolata sommando il numero dei lavoratori in ogni domanda e dividendo il risultato per il numero di domande.

**Azienda n.1**

Prog.	Data inizio	Data fine	Giorni	N. lav.	Ore a preventivo	Ore a consuntivo	Note
1	04/01/2010	30/04/2010	117	1	366	268	
2	01/05/2010	31/08/2010	123	1	378	286	
3	01/09/2010	31/12/2010	122	1	384	380	
4	01/01/2011	30/04/2011	120	1	366	362	
5	01/05/2011	31/08/2011	123	1	378	364	
6	01/09/2011	31/12/2011	122	1	372	312	

Per un totale di 727 giorni

I periodi di CIGD richiesti non presentano sovrapposizioni temporali, per cui il n. di giorni si può sommare (117+123+122+120+123+122 = 727). L'impresa è stata costantemente in CIGD nel biennio 2010-2011, salvo che per i primi 3 giorni di gennaio 2010, per cui la richiesta residua nel 2012, rispetto al limite dei 730 giorni, è di soli 3 giorni.

La quota di utilizzo della CIGD nel 2011 è del 93% (1.038 ore a consuntivo su 1.116 ore a preventivo), per cui l'azienda ricade nella fascia 2 dell'accordo quadro e può usufruire di un monte ore effettivo supplementare pari a 6 mensilità. Le domande interessano sempre 1 solo lavoratore.

Il monte ore residuo è quindi ricavabile con la seguente formula:  $6 \times 173 \times 1 = 1.038$  ore

Supponiamo che l'azienda richieda nel 2012 un periodo di CIGD dal 2/1 al 24/2 per 1 dipendente per 320 ore e che consuntivi 176 ore a gennaio e 144 a febbraio, utilizzano cioè tutto il monte ore richiesto. In questo caso il calcolo del monte ore residuo va fatto a conguaglio: dalle 176 ore di gennaio vanno detratte le ore dei primi 3 giorni, che mancano a raggiungere il tetto dei 730 giorni di richiesta nel triennio, cioè 24 ore (8x3). Restano 296 ore (320-24), che vanno ad erodere il monte ore supplementare di 1.038 ore, calcolato con la formula precedente.

L'azienda avrà ancora a disposizione per eventuali domande successive 742 ore (1.038-296). Se la richiesta successiva, sempre per 1 solo lavoratore, partisse da lunedì 27 febbraio e durasse 4 mesi dovrebbe concludersi il 26 giugno, con un numero massimo di 696 ore, che rientrano nel limite delle 742 ancora concedibili. L'azienda potrà quindi presentare questa ulteriore richiesta per 4 mesi, al termine della quale disporrebbe solo più di 46 ore, se il consuntivo coprisse interamente il preventivo, o di un numero superiore di ore nel caso la copertura fosse solo parziale, in relazione all'effettivo utilizzo della CIGD nel quadrimestre.

## **Azienda n. 2**

Prog.	Data inizio	Data fine	Giorni	N. lav.	Ore a preventivo	Ore a consuntivo	Note
1	24/05/2010	24/09/2010	124	7	4.480	1.472	
2	27/09/2010	31/12/2010	96	2	1.120	1.120	
3	01/03/2011	30/06/2011	122	5	3.560	2.424	
4	01/09/2011	31/12/2011	122	4	2.784	1.150	

Per un totale di 464 giorni

I periodi di CIGD richiesti non presentano sovrapposizioni temporali, per cui il n. di giorni si può sommare ( $124+96+122+122 = 464$ ). Restano ancora 266 giorni disponibili per richiedere la CIGD nel 2012 ( $730-464$ ), con una scopertura massima di 100 giorni ( $366-266$ ).

La quota di utilizzo della CIGD nel 2011 è del 56,3% (3.574 ore a consuntivo su 6.344 ore a preventivo), per cui l'azienda ricade nella fascia 2 dell'accordo quadro e può usufruire di un monte ore effettivo supplementare pari a 6 mensilità. Le domande nel 2011 interessano una media di 4,5 lavoratori [ $(5+4)/2$ ] che si arrotonda per eccesso a 5 lavoratori.

Il monte ore residuo è quindi ricavabile con la seguente formula:  $6 \times 173 \times 5 = 5.190$  ore.

In sostanza, l'azienda risulterebbe coperta per tutto il 2012.

### Azienda n. 3

Prog.	Data inizio	Data fine	Giorni	N. lav.	Ore a preventivo	Ore a consuntivo	Note
1	07/01/2010	30/04/2010	114	1	648	368	
2	08/03/2010	30/06/2010	115	1	648	568	
3	01/05/2010	31/08/2010	123	1	688	600	
4	01/07/2010	31/10/2010	123	1	696	384	
5	01/09/2010	31/12/2010	122	1	688	648	
6	01/11/2010	31/12/2010	61	1	344	200	
7	01/01/2011	30/04/2011	120	2	1.328	1.048	
8	02/05/2011	31/08/2011	122	2	1.376	1.072	
9	01/09/2011	31/12/2011	122	2	1.344	976	

Per un totale di 723 giorni

I periodi di CIGD richiesti nel 2010 risultano sovrapposti, per cui non è possibile sommare il n. di giorni (che darebbe come risultato nell'annualità 658 giorni su un massimo di 365). Se si analizza l'andamento temporale, si vede che la CIGD è stata richiesta ininterrottamente dal 7/1 al 31/12/2010 per un totale di 359 giorni. Nel 2011 non ci sono sovrapposizioni, e la somma dei 3 periodi richiesti dà 364 giorni (120+122+122 = 364). Nel biennio sono state quindi coperte in complesso 723 giornate (359+364), e restano ancora solo 7 giorni disponibili per richiedere la CIGD nel 2012 (730-723).

La quota di utilizzo della CIGD nel 2011 è del 76,5% (3.096 ore a consuntivo su 4.048 ore a preventivo), per cui l'azienda ricade nella fascia 2 dell'accordo quadro e può usufruire di un monte ore effettivo supplementare pari a 6 mensilità. Le domande nel 2011 interessano sempre 2 lavoratori.

Il monte ore residuo è quindi ricavabile con la seguente formula:  $6 \times 173 \times 2 = 2.076$  ore.

Supponiamo che l'azienda richieda nel 2012 un periodo di CIGD dal 2/1 al 31/1 per 2 dipendenti e 352 ore e che consuntivi nel mese 264 ore. In questo caso il calcolo del monte ore residuo va fatto a conguaglio. I primi 7 giorni (dal 2 all'8 gennaio) rientrano ancora nel limite dei 730 e vanno scorporati dal consuntivo del mese di gennaio. Per operare un calcolo esatto, l'azienda dovrebbe dichiarare alla Regione quante ore di CIGD sono state effettivamente usufruite in tale periodo. Se queste sono state, ad esempio, 32 in tutto, le ore già usufruite del periodo supplementare disponibile, a partire dal 9 gennaio 2012, sarebbero 232, cioè  $264 - 32$ .

L'azienda, quindi, disporrebbe ancora da febbraio 2012 di 1.844 ore (2.076-232).