

**ACCORDO QUADRO SUI CRITERI PER L'ACCESSO AGLI
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA IN LOMBARDIA – ANNO 2012**

TRA LA REGIONE LOMBARDIA E LE PARTI SOCIALI LOMBARDE

presenti altresì:

Direzione Regionale INPS della Lombardia

Italia Lavoro Spa

Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro della Lombardia (A.R.I.F.L.)

VISTI

La normativa vigente in tema di lavoro e di ammortizzatori sociali;

l'art. 33, comma 21 della legge 12 novembre 2011 n. 183;

l'art. 19 del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n. 2 e successive modificazioni;

l'art. 7-ter del decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 convertito, con modificazioni, con la legge 9 aprile 2009, n. 33 e successive modificazioni;

il decreto interministeriale del 19 maggio 2009 n. 46441;

l'Intesa tra Stato Regioni e Province autonome sancita dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano il 20 aprile 2011;

l'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga stipulato il 25 febbraio 2011 e le successive modifiche e integrazioni dello stesso;

il Patto per le Politiche Attive sottoscritto dalla Regione Lombardia e dalle Parti Sociali il 25 marzo 2011 e le successive integrazioni dello stesso;

PREMESSO CHE

I precedenti Accordi Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga sottoscritti dalla Regione Lombardia e dalle Parti Sociali lombarde hanno reso disponibili, nella loro attuazione, strumenti efficaci per sostenere il reddito dei lavoratori colpiti dalla crisi economica e per realizzare il collegamento con gli interventi di politiche attive del lavoro.

Si concorda sulla necessità di prevedere anche per l'anno 2012 una continuità di protezione sociale dei lavoratori che sono colpiti da riduzioni e cessazioni dell'attività produttiva, con interventi che, confermando nelle linee essenziali quanto realizzato negli anni precedenti, siano connotati dai seguenti orientamenti:

- Rinnovato e crescente impegno, condiviso anche a livello aziendale e territoriale / settoriale, per la ricollocazione dei lavoratori espulsi attraverso un utilizzo finalizzato delle politiche attive del lavoro connesse con la corresponsione delle indennità;
- Concorso delle risorse pubbliche (Stato, Regione, Province), private (imprese) e paritetiche sociali (Enti bilaterali, Fondi interprofessionali) per rendere effettiva la contestualità tra gli interventi di sostegno al reddito e le politiche attive del lavoro;
- Centralità degli accordi sindacali aziendali come espressione della responsabilizzazione di tutte le parti coinvolte: datori di lavoro e loro associazioni, lavoratori e loro organizzazioni sindacali;

Il presente Accordo Quadro definisce i criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia nell'anno 2012.

1. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (di seguito CIG IN DEROGA o CIGD)

Ai sensi delle leggi vigenti, delle norme contrattuali e delle disposizioni amministrative vigenti, il ricorso alla CIG in deroga nella Regione Lombardia è regolato secondo quanto contenuto nei punti seguenti.

1.1. Campo di applicazione

1.1.1. Destinatari del trattamento

L'integrazione salariale in deroga è destinata ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro, imprenditori e non, con esclusione dei datori di lavoro domestico, con riferimento alle unità produttive ubicate in Lombardia, qualora non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa, compresi quelli di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) del decreto legge 185/2008 convertito, con modificazioni, con la legge 2/2009.

1.2. Lavoratori beneficiari

Possono beneficiare dell'integrazione salariale tutti i lavoratori aventi un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, con i soggetti di cui al precedente punto 1.1:

- 1.2.1. operai;
- 1.2.2. impiegati;
- 1.2.3. quadri;
- 1.2.4. apprendisti, quando siano gli unici dipendenti ovvero quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO/CIGS/CIG in deroga;
- 1.2.5. lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- 1.2.6. soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato;
- 1.2.7. lavoratori somministrati, quando gli altri lavoratori della stessa unità operativa siano interessati da CIGO/CIGS/CIG in deroga;
- 1.2.8. lavoranti a domicilio monocommessa.

Per avere diritto al trattamento di CIG in deroga i lavoratori devono essere in possesso del requisito individuale di anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente. Per i lavoratori somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso una o più agenzie per il lavoro. Per gli apprendisti passati in qualifica si computa anche il periodo di apprendistato. Tale requisito deve essere posseduto da ciascun lavoratore alla data di presentazione della richiesta. Nei casi in cui la richiesta venga presentata successivamente all'inizio della sospensione del lavoratore, lo stesso dovrà possedere il requisito di anzianità sopra indicato al momento in cui è disposta dal datore di lavoro la sospensione medesima.

1.3. Tipologie dei soggetti che richiedono l'intervento

- 1.3.1. **Tipologia 1** – Imprese, aziende e datori di lavoro non rientranti nei requisiti d'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria. Imprese del settore edilizia con un numero di addetti non superiore a 100.
- 1.3.2. **Tipologia 2** – Imprese che presentino domande in deroga ai limiti di durata della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria.
- 1.3.3. Sono comunque esclusi i soggetti che non abbiano utilizzato, fino al loro esaurimento, gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa, compresi quelli di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) del decreto legge 185/2008 convertito, con modificazioni, con la legge 2/2009, nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti. Il verificarsi, in qualsiasi momento, di condizioni per l'accesso a tali ammortizzatori sociali determina la cessazione del trattamento di CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato secondo quanto definito nell'allegato 1 – Modalità applicative del presente accordo.

1.4. Modalità d'intervento

- 1.4.1. **Intervento A** – Integrazione salariale connessa a previste sospensioni o riduzioni dell'attività in presenza di tutte le seguenti condizioni:
- 1.4.1.1. esaurimento totale delle possibilità di intervento della Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO), nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti per i soggetti che vi hanno diritto;
 - 1.4.1.2. mancanza o esaurimento degli istituti di tutela del reddito, per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) del decreto legge 185/2008 convertito, con modificazioni, con la legge 2/2009;
- 1.4.2. I soggetti di tipologia 1, di cui al precedente punto 1.3.1, possono presentare solo la richiesta di intervento A, salvo le esclusioni più avanti indicate. In seguito all'esaurimento dell'intervento A potrà essere richiesto, ricorrendone le condizioni, l'intervento B.
- 1.4.3. Sono esclusi dall'intervento A:
- 1.4.3.1. i soggetti di tipologia 2;
 - 1.4.3.2. i soggetti di tipologia 1 quando, in mancanza o esaurimento degli istituti di tutela del reddito, per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) del decreto legge 185/2008 convertito, con modificazioni, con la legge 2/2009, la causale dell'intervento sia:
 - 1.4.3.2.1. procedura concorsuale;
 - 1.4.3.2.2. precedente presentazione di due successive richieste di intervento A nel 2012;
 - 1.4.3.2.3. precedente presentazione di un rinnovo di intervento A nel 2011 con decorrenza anteriore al 1 ottobre 2011.
 - 1.4.3.2.4. precedente presentazione di un intervento B.
- 1.4.4. **Intervento B** – Integrazione salariale, connessa a sospensioni o riduzioni programmate anche totali dell'attività, che si rendano necessarie a seguito del verificarsi di una o più delle seguenti condizioni:
- 1.4.4.1. per i soggetti di Tipologia 1, quanto indicato al precedente punto 1.4.3.2.
 - 1.4.4.2. per i soggetti di Tipologia 2:
 - 1.4.4.2.1. CASO I - esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS previsto dalle norme vigenti, in assenza delle condizioni per richiedere l'intervento della CIGO, con necessità di completare gli interventi di risanamento della situazione aziendale che ha causato il ricorso al precedente intervento della CIGS, senza prevedibili richieste ulteriori di CIGS;
 - 1.4.4.2.2. CASO II - esaurimento del periodo massimo di fruizione della CIGS previsto dalle norme vigenti, in assenza delle condizioni per richiedere l'intervento della CIGO, con necessità di attuare un piano di risanamento della situazione aziendale che comporti l'accesso ad un ulteriore periodo di CIGS per crisi dopo l'interruzione prevista dall'art. 1, comma 5 della L. 223/91;

- 1.4.4.2.3. CASO III - cessazione di attività, con o senza procedura concorsuale, con necessità di attenuare l'impatto sociale di una procedura di mobilità.
- 1.4.4.2.4. Nel caso in cui l'evoluzione della situazione di crisi aziendale porti, dopo la concessione della CIGD, a riconsiderare il CASO nel quale essa si configuri è necessario un nuovo accordo sindacale ed una nuova richiesta motivata, così da consentire un esame di consultazione ed un'istruttoria approfondita che ne valuti l'ammissibilità.
- 1.4.4.3. I soggetti di tipologia 2 che intendano avanzare richiesta di CIGD in seguito alla scadenza di un precedente periodo di CIGS devono presentare la richiesta medesima almeno 60 giorni prima del termine della CIGS. Tale termine è da intendersi perentorio e può essere derogato solo quando la richiesta di CIGD riguardi un numero di lavoratori non superiore al 10% del totale degli addetti.

1.5. Misura dell'indennità

- 1.5.1. 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 zero ed il limite orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali. La misura è erogata nel limite dei massimali definiti dall'INPS per l'anno 2012.
- 1.5.2. Per i lavoratori a domicilio monocommessa l'integrazione salariale è dovuta nella misura stabilita dall'INPS.
- 1.5.3. Sono operanti le riduzioni dell'indennità stabilite dall'art. 33, comma 21 della legge 12 novembre 2011 n. 183.

1.6. Durata complessiva del trattamento

- 1.6.1. **Intervento A** – Tenuto presente quanto indicato ai precedenti punti 1.4.1.2 e 1.4.3, la quantità e la durata del periodo di integrazione salariale che può essere richiesto inizialmente non possono superare un monte ore pari a n. 500 ore di sospensione/riduzione per ciascuno dei lavoratori sospesi a tempo pieno, da esaurire comunque entro il 31 dicembre 2012. La richiesta iniziale è rinnovabile per una sola volta, previo nuovo accordo sindacale, solo da parte di datori di lavoro che non abbiano già richiesto interventi di CIGD nel 2011.
 - 1.6.1.1. Nel caso in cui sia stato richiesto nel 2011 un rinnovo di intervento A con decorrenza non anteriore al 1 ottobre 2011 può essere richiesto nel 2012 un ulteriore intervento A per la durata massima di 200 ore.L'utilizzo del monte ore sopra indicato è realizzabile con una flessibilità che non superi, per ciascun lavoratore, il 40% della quota pro-capite richiesta.

1.6.2. **Intervento B**

1.6.2.1. *Tipologia 1*

- 1.6.2.1.1. massimo 6 mesi, rinnovabili per un periodo analogo solo se, al termine dei primi 6 mesi, si riduce di almeno il 15%, arrotondato ad almeno una unità di personale, il numero dei lavoratori in esubero per i quali si richiede la CIGD;
- 1.6.2.1.2. 12 mesi in caso di accordo di solidarietà con esclusione di licenziamenti.

1.6.2.2. *Tipologia 2*

- 1.6.2.2.1. CASO I – massimo 6 mesi, non rinnovabili;

- 1.6.2.2.2. CASO II – massimo 8 mesi, non rinnovabili;
 - 1.6.2.2.3. CASO III – massimo 6 mesi rinnovabili per un periodo analogo solo se, al termine dei primi 6 mesi si riduce di almeno il 15%, arrotondato ad almeno una unità di personale, il numero dei lavoratori in esubero per i quali si richiede la CIGD. La richiesta di rinnovo è comunque consentita nei casi in cui siano in atto azioni concrete volte alla creazione di impresa sociale accompagnate da specifici percorsi di politiche attive del lavoro.
 - 1.6.2.2.4. Massimo 6 mesi, non rinnovabili, ad aziende che abbiano in corso un trattamento di CIGS biennale, ai sensi del D.L. 5.10.2004 n. 249 convertito con modificazioni dalla Legge 3.12.2004 n. 291, alle quali sia negata l'autorizzazione al proseguimento dell'intervento causa il non raggiungimento dei previsti obiettivi di riduzione degli esuberi al termine del primo anno.
- 1.6.2.3. I periodi richiesti non possono comunque superare la scadenza del 31 dicembre 2012 o la data in cui sia nuovamente possibile accedere agli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa, compresi quelli di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) del decreto legge 185/2008 convertito, con modificazioni, con la legge 2/2009. Il verificarsi di tale possibilità determina comunque la cessazione del trattamento di CIG in deroga, anche se precedentemente autorizzato, secondo quanto definito nell'allegato 1 – Modalità applicative del presente accordo.

1.7. Documentazione da fornire a corredo delle domande

La richiesta di intervento della CIG in deroga dovrà contenere informazioni complete, eventualmente corredate della necessaria documentazione, in relazione agli argomenti di seguito elencati:

1.7.1. Intervento A

- 1.7.1.1. l'utilizzo precedente degli istituti di tutela del reddito, per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) del decreto legge 185/2008 convertito, con modificazioni, con la legge 2/2009;
- 1.7.1.2. l'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
- 1.7.1.3. le cause della sospensione o riduzione dell'attività;
- 1.7.1.4. la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento;
- 1.7.1.5. l'eventuale previsione di specifici percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione / riqualificazione del personale in CIGD.

1.7.2. Intervento B

- 1.7.2.1. *Per tipologia 1* come per intervento A, con l'aggiunta di:
 - 1.7.2.1.1. indicazione di eventuali esuberi previsti e relativo piano di gestione degli stessi con previsione di percorsi finalizzati alla ricollocazione;
 - 1.7.2.1.2. previsione di specifici percorsi di formazione / riqualificazione del personale in CIGD per il quale è previsto il rientro al termine del periodo di sospensione.
 - 1.7.2.1.3. all'eventuale reiterazione della richiesta dopo i primi 6 mesi, riduzione del numero lavoratori in CIGD non inferiore al 15%.
- 1.7.2.2. *Per tipologia 2 CASO I*
 - 1.7.2.2.1. L'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
 - 1.7.2.2.2. le cause della sospensione o riduzione dell'attività;

- 1.7.2.2.3. la documentazione fornita a supporto della causale del precedente intervento della CIGS;
 - 1.7.2.2.4. una relazione che illustri le motivazioni del prolungamento richiesto e le azioni finalizzate al risanamento;
 - 1.7.2.2.5. la prevista modalità della sospensione o riduzione dell'attività nel periodo di riferimento, con particolare riferimento all'eventuale rotazione del personale in CIGD o alle motivazioni che la impediscono;
 - 1.7.2.2.6. l'indicazione di eventuali esuberi previsti e relativo piano di gestione degli stessi con previsione di percorsi finalizzati alla ricollocazione;
 - 1.7.2.2.7. la previsione di specifici percorsi di formazione / riqualificazione del personale in CIGD per il quale è previsto il rientro al termine del periodo di sospensione.
- 1.7.2.3. *Per tipologia 2 CASO II*
- 1.7.2.3.1. Come per caso 1;
 - 1.7.2.3.2. la relazione di cui al punto 1.7.2.2.4 deve considerare, e conseguentemente motivare, il periodo complessivo costituito dalla parte coperta dalla CIGD più quella coperta dal successivo previsto intervento di una nuova CIGS.
- 1.7.2.4. *Per tipologia 2 CASO III*
- 1.7.2.4.1. Accordo su procedura di mobilità;
 - 1.7.2.4.2. piano di gestione degli esuberi con previsione di percorsi finalizzati alla ricollocazione;
 - 1.7.2.4.3. all'eventuale reiterazione della richiesta riduzione del numero lavoratori in CIGD non inferiore al 15%.

L'incompletezza delle informazioni e/o della documentazione sopra indicate potrà comportare la sospensione dell'istruttoria per l'acquisizione di eventuali integrazioni delle domande medesime. L'eventuale richiesta delle integrazioni sarà corredata dei termini di adempimento, trascorsi i quali sarà disposto il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIGD.

1.8. Monitoraggio

- 1.8.1. Il datore di lavoro dovrà comunicare preventivamente alla Regione il calendario delle effettive sospensioni dal lavoro di ciascun lavoratore e, in attesa dell'entrata in vigore del modello UNI-EMENS, il rendiconto mensile delle ore di sospensione effettivamente utilizzate, secondo le modalità indicate nell'allegato 1 del presente accordo.
- 1.8.2. All'atto delle eventuali richieste successive alla prima il datore di lavoro dovrà fornire un report di monitoraggio dell'utilizzo contenente informazioni sui seguenti elementi:
 - 1.8.2.1. andamento dei percorsi di politiche attive del lavoro seguiti dai lavoratori in CIGD nel periodo relativo alla precedente richiesta;
 - 1.8.2.2. piani di gestione degli esuberi, ove previsti.
- 1.8.3. La mancanza delle comunicazioni di cui al precedente punto 1.8.1., la mancata fornitura del report di cui al precedente punto 1.8.2. o la loro incompletezza potranno determinare il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIG in deroga o la revoca dell'autorizzazione concessa.

1.9. Procedura di consultazione sindacale

- 1.9.1. La procedura di consultazione sindacale è la medesima prevista nell'allegato 1 dell'Accordo Quadro sugli ammortizzatori in deroga 2011, comprensivo delle modifiche ed integrazioni successivamente apportate.
- 1.9.2. Gli accordi sindacali potranno essere redatti secondo i modelli standard definiti nell'allegato 2 del presente accordo o comunque dovranno contenere, in modo dettagliato ed esauriente, le informazioni e gli impegni indicati nei modelli standard.
- 1.9.3. L'incompletezza degli accordi sindacali potrà comportare la sospensione dell'istruttoria per l'acquisizione di eventuali integrazioni delle domande medesime. L'eventuale richiesta delle integrazioni sarà corredata dei termini di adempimento, trascorsi i quali sarà disposto il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIGD.

2. MOBILITA' IN DEROGA

2.1. Mobilità in deroga (definizione)

È una prestazione rivolta ai lavoratori subordinati di cui al punto 1.2 provenienti da unità produttive/operative ubicate in Lombardia 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).

2.2. Beneficiari

- 2.2.1. Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio monocommessa e i titolari di contratti a tempo determinato, con esclusione dei lavoratori domestici, licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine o per recesso dal contratto alla fine del periodo di apprendistato) o dimessi per giusta causa a partire dal 1 gennaio 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, a condizione che la richiesta venga presentata alla sede INPS territorialmente competente entro 68 giorni dalla data di cessazione o data fine preavviso.
- 2.2.2. Durata massima 12 mesi, comunque non oltre il 31.12.2012. Estensione fino al massimo di 12 mesi complessivi anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2011 per un periodo inferiore.
- 2.2.3. Lavoratori subordinati, ivi compresi i somministrati, gli apprendisti, i lavoratori a domicilio monocommessa e i titolari di contratti a tempo determinato, con esclusione dei lavoratori domestici, licenziati (per cessazione attività, giustificato motivo oggettivo, licenziamento collettivo), cessati (per fine contratto a termine) o dimessi per giusta causa a partire dal 1 gennaio 2012 dopo aver usufruito di trattamenti di CIG in deroga, a condizione che siano esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 ed abbiano accesso al trattamento di disoccupazione ordinaria per la durata massima di 8 mesi. Concessione per un massimo di 4 mesi, comunque non oltre il 31.12.2012, a condizione che la richiesta venga presentata alla sede INPS territorialmente competente non oltre 30 giorni dopo il termine del trattamento di disoccupazione ordinaria. Estensione fino al massimo di 4 mesi complessivi anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2011 per un periodo inferiore.
- 2.2.4. Per ottenere il trattamento di mobilità in deroga i lavoratori devono essere in possesso, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro dei requisiti individuali di cui all'art. 33, comma 21 della legge 12 novembre 2011 n. 183, ossia 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. Ai fini del calcolo del requisito di cui sopra si considerano valide anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con esclusione dei soggetti individuati ai sensi dell'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per i soggetti che abbiano conseguito in regime di monocommittenza un reddito superiore a 5.000 euro complessivamente riferito a dette mensilità.

3. CORRISPONDENZA TRA INTERVENTI A SOSTEGNO DEL REDDITO E SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

3.1. I beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga di cui al presente Accordo Quadro sono soggetti agli obblighi previsti dalla normativa vigente , con particolare riferimento a quelli di cui all'art. 19, comma 10, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n.2. La corrispondenza tra interventi a sostegno del reddito e servizi di politiche attive del lavoro sarà oggetto di una specifica intesa tra Regione e Parti sociali, a partire dalla condivisione dei criteri di massima qui descritti.

3.1.1. Per l'intervento A:

obbligo di attivazione nel caso di percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione se specificamente previsti negli accordi sindacali. In tali casi gli interventi si realizzano a carico delle risorse private e/o paritetiche sociali.

3.1.2. Per l'intervento B

obbligo di attivazione per percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione/riqualificazione, ovvero, nel caso di eccedenze di personale, obbligo di attivazione per percorsi finalizzati alla ricollocazione.

I percorsi di politiche attive del lavoro per i quali è stabilito l'obbligo di attivazione saranno garantiti mediante interventi adeguati con il concorso delle risorse pubbliche (Regione, Province), e/o private e/o paritetiche sociali per la formazione continua, valorizzando la diffusione e la promozione di buone prassi e sulla base delle intese raggiunte con i diversi organismi coinvolti.

3.1.3. Per la mobilità in deroga

obbligo di attivazione per percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla ricollocazione.

3.1.4. Per tutti i percettori di ammortizzatori sociali in deroga

Attivazione delle sanzioni previste dagli artt. 11 e 12 del decreto interministeriale n. 46441 del 19 maggio 2009, e dalla circolare del MLPS n. 39 del 19 novembre 2010 nei confronti dei lavoratori che non adempiono agli obblighi di attivazione sopra indicati, rendendo effettive le comunicazioni all'INPS da parte dei soggetti competenti per legge dei nominativi dei soggetti inadempienti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti di CIG o mobilità in deroga.

4. MODALITA' APPLICATIVE

4.1. Le Parti firmatarie del presente Accordo Quadro, in sede di Sottocommissione Mobilità/Ammortizzatori sociali in deroga, si riservano di apportarvi le eventuali integrazioni e modifiche che si rendano necessarie in seguito a eventuali modifiche della normativa e/o degli accordi governativi che costituiscono i presupposti dell'accordo quadro stesso, ovvero per adeguarne i contenuti alle esigenze che si manifestino nel periodo di applicazione, anche valutando eventuali variazioni dei criteri di accesso e intervenendo per ottimizzare la gestione.

4.2. I documenti e gli allegati relativi alle modalità applicative del presente accordo, ispirate a criteri di semplificazione e tempestività, saranno definiti in sede di Sottocommissione Mobilità/Ammortizzatori sociali in deroga.

4.3. In tale ambito saranno definite anche le modalità di richiesta di pagamento dell'indennità di CIG in deroga a conguaglio, in relazione all'introduzione del nuovo sistema di gestione e comunicazione all'INPS dei dati relativi ai periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.

5. NORMA TRANSITORIA

In attesa della definizione delle modalità applicative di cui al paragrafo precedente ed in particolare dei nuovi modelli di accordi standard, si stabilisce che gli accordi sindacali aziendali stipulati entro il 31 gennaio 2012 potranno prevedere la richiesta di CIG in deroga con decorrenza antecedente alla data dell'accordo medesimo purché successiva al 31 dicembre 2011.

In riferimento alla norma contenuta nell'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) del decreto legge 185/2008 convertito, con modificazioni, con la legge 2/2009, le Parti si impegnano a far sì che si raggiungano le eventuali intese tra Regione e Enti interessati entro il 31 marzo 2012.

Milano, lì 6 dicembre 2011

Letto, confermato e sottoscritto,

Gianni Rossoni

Assessore all'Istruzione, Formazione e Lavoro

Per ANMIC

Per ANMIL

Per CLAAI - Federazione Regionale Lombarda
delle Associazioni Artigiane

Per CNA Lombardia

Per Compagnia delle Opere

Per Confagricoltura Lombardia

Confapindustria Lombardia

Per Confartigianato Lombardia

Per Confcommercio Lombardia
– Imprese per l'Italia

Per Confcooperative Lombardia

Per Confesercenti

Per Confindustria Lombardia

Per Legacoop Lombardia

Per Federazione Regionale Coltivatori diretti

Per CGIL

Per CISL

Per UIL

Per UGL

Per CISAL

Per CONFSAL

Consigliera Regionale di Parità