



**REGIONE
PUGLIA**

**AREA POLITICHE PER LO SVILUPPO
ECONOMICO, IL LAVORO E L'INNOVAZIONE
SERVIZIO POLITICHE PER IL LAVORO**

Regione Puglia
Politiche per il Lavoro

AOO_060/0018985
28 Novembre 2014
Protocollo in uscita

OGGETTO: AA.SS. IN DEROGA. NOTA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO N. 40/5425 DEL 24.11.2014. CHIARIMENTI OPERATIVI PER LA PRESENTAZIONE DELLE ISTANZE DI CIG IN DEROGA ANNO 2014.

Preso atto che nel corso dei lavori del tavolo tecnico regionale in materia di aa.ss. in deroga, non si è potuti giungere alla stesura di alcun verbale di Accordo che disciplini i nuovi criteri di concessione degli aass in deroga, anche a causa della scarsa chiarezza del decreto interministeriale n. 83473 del 1 agosto 2014, e viste la circolare n. 19 del 11.06.2014 e la nota circolare n. 40/5425 del 24.11.2014, si rende opportuno fornire alcune indicazioni relative alle procedure per la presentazione delle istanze, al fine di uniformare i comportamenti degli istanti alle nuove norme limitatamente alla cassa integrazione in deroga.

A partire dal 4 agosto 2014, data di entrata in vigore del decreto interministeriale, le imprese che intendono accedere alla cassa integrazione in deroga, devono attenersi alla procedura di seguito descritta come disposto dal citato decreto interministeriale nonché dalla circolare n. 19 del 11.09.2014 e dalla nota n. 40/5425 del 24.11.2014.

In particolare la nota circolare n. 40/5425 dispone che:

"Nelle more del rilascio della procedura telematica da parte dell'INPS per la presentazione della domanda da parte delle aziende, fermo restando il termine di presentazione dell'istanza, si considerano validamente presentate le istanze trasmesse secondo le procedure e le modalità disciplinate da ciascuna Regione e P.A. con riferimento agli accordi anteriori alla data di entrata in vigore del decreto n. 83473 e nelle more dell'emanazione degli stessi.

Le sospensioni dal lavoro o le riduzioni dell'orario di lavoro dei lavoratori non potranno precedere la sottoscrizione dell'accordo in sede regionale o sindacale. Resta fermo che, in caso di mancato accordo, purchè sia stata conclusa la procedura di consultazione sindacale, l'azienda può procedere alle sospensioni dei lavoratori. Sarà, comunque, cura della regione approfondire le motivazioni del mancato accordo.

Qualora non vi sia rappresentanza sindacale aziendale, ai fini della procedura di consultazione sindacale, saranno convocate le rappresentanze territoriali."

La stessa circolare prevede che *"le Regioni allo scopo di assicurare la verifica preventiva delle compatibilità finanziarie, sono tenute a comunicare prontamente all'INPS, con le modalità che saranno definite dall'Istituto, gli accordi stipulati presso le proprie sedi o ad esse comunque inviati. Ricevuta la conferma della predetta compatibilità finanziaria, le regioni possono emanare il provvedimento di concessione.*

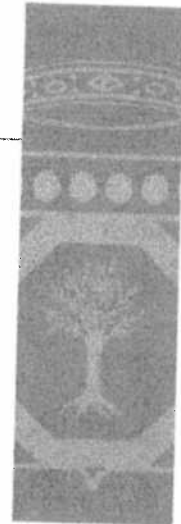
L'articolo 2, comma 14, del decreto interministeriale n. 83473 del 1 agosto 2014 stabilisce che le aziende destinatarie dei provvedimenti di concessione devono trasmettere

Servizio Politiche per il Lavoro

Via Corigliano, 1 Z.I. - 70123 Bari - Tel: 080 5407710

mail: lfiore@regione.puglia.it - pec: servizio.lavoro@pec.rupar.puglia.it

www.regionepuglia.it





mensilmente all'INPS i modelli per l'erogazione del trattamento entro e non oltre il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di fruizione".

Il comma 8 dell'articolo 2 precisa che, allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, l'impresa deve aver previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità (ferie residue e maturate, permessi, banca ore, ecc.). Si ritiene che tra gli strumenti ordinari di flessibilità si inseriscono anche gli istituti di fonte contrattuale.

Per le ferie residue si intendono quelle residue dell'anno precedente e quelle maturate fino alla data di inizio delle sospensioni, sono da escludersi le ferie programmate che coincidono ad esempio con le chiusure aziendali."

Ne deriva che la procedura per la concessione della cassa integrazione in deroga deve adeguarsi a partire dal 4 agosto 2014 a quanto previsto dal citato D.M.

Di conseguenza:

- **Per le Cig in deroga avviate prima del 3 agosto 2014**, con verbale stipulato in sede istituzionale con validità oltre tale data e comunque non oltre il 31 dicembre 2014, continuerà ad applicarsi la disciplina previgente di cui agli Accordi del 14.01.2014 e del 18.03.2014.
- **Per le Cig in deroga avviate successivamente al 3 agosto 2014** la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa deve comunque essere preceduta dalla sottoscrizione del verbale. Attesa la difficoltà di ottenere una convocazione in sede istituzionale nei termini previsti dal decreto, si considereranno valide tutte le istanze cartacee pervenute con un verbale di accordo sottoscritto in sede aziendale prima della sospensione.
Eventuali ipotesi derogatorie riferite al periodo transitorio dal 3 agosto 2014 alla data di pubblicazione della nota circolare n. 40/5425 del 24.11.2014 potranno essere disciplinate esclusivamente dall' Accordo Regionale in fase di sottoscrizione.

A partire dalla pubblicazione della circolare citata del 24.11.2014, **tutte le istanze** presentate su Sintesi entro il 20esimo giorno dalla sospensione/riduzione dell'attività lavorativa dovranno avere in allegato l'accordo stipulato in sede aziendale prima dell'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.

Il verbale di consultazione sindacale dovrà contenere gli elementi essenziali per consentire all'Istituto previdenziale di operare la verifica preventiva di compatibilità finanziaria prevista dal decreto.

Pertanto dovranno essere indicati:

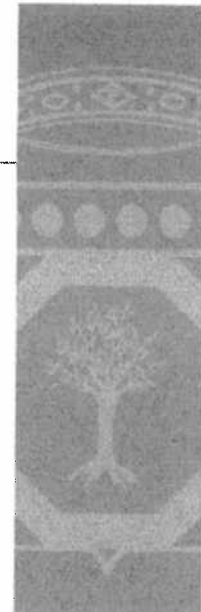
1. data di avvio procedura sindacale;

Servizio Politiche per il Lavoro

Via Corigliano, 1 Z.I. - 70123 Bari - Tel: 080 5407710

mail: l.fiore@regione.puglia.it - pec: servizio.lavoro@pec.rupar.puglia.it

www.regionepuglia.it



2. motivo della sospensione del lavoro, da individuarsi obbligatoriamente tra i seguenti:
 - A) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
 - B) situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
 - C) crisi aziendali;
 - D) ristrutturazione o riorganizzazione;
3. indicazione chiara e circostanziata degli elementi sui quali si basa la prospettiva di ripresa dell'attività produttiva;
4. dichiarazione del datore di lavoro in ordine alla avvenuta fruizione degli ammortizzatori ordinari;
5. periodo richiesto della CIG in deroga (dal al);
6. indicazione delle ore di fabbisogno di CIG in deroga;
7. numero o elenco dei lavoratori interessati alla sospensione e per i quali sia chiesto il sostegno della CIG in deroga;
8. obbligo del datore di lavoro di comunicare ai lavoratori che devono recarsi, entro 8 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, presso il centro per l'impiego competente per territorio per la presa in carico.

I verbali non potranno comunque avere validità oltre il 31 dicembre 2014.

Con riferimento ai requisiti soggettivi per accedere al trattamento di integrazione salariale in deroga, le nuove regole introdotte non prevedono l'accesso alla Cig in deroga per i datori di lavoro che non rientrano tra le imprese ex art. 2082 e 2083.

La circolare n. 40/5425 del 24.11.2014 precisa che "rientrano nell'ambito di applicazione definito dal comma 3 anche i piccoli imprenditori di cui all'articolo 3 del c.c. (coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti)(...).

Sono invece escluse dalla possibilità di richiedere il trattamento, in via meramente esemplificativa, tra le altre, le associazioni sindacali o datoriali e gli studi professionali.

Con riferimento ai lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale in deroga, il decreto dispone che esso può essere concesso o prorogato ai lavoratori subordinati, con qualifica di operai, quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di una anzianità presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo d'intervento.

Con riferimento alle prestazioni relative all'anno 2014, l'articolo 6, comma 1, del decreto dispone che le prestazioni possano essere concesse ai lavoratori subordinati che siano in possesso di un'anzianità presso l'impresa di almeno 8 mesi (anziché 12 mesi) alla data di inizio del periodo di intervento di cig in deroga".

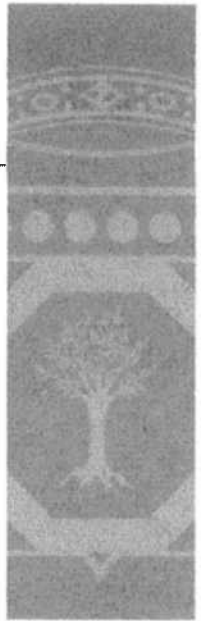
Con riferimento ai limiti temporali di concessione si applica quanto previsto dal D.M. n. 83473 del 1 agosto 2014.

Servizio Politiche per il Lavoro

Via Corigliano, 1 Z.I. - 70123 Bari - Tel: 080 5407710

mail: l.fiore@regione.puglia.it - pec: servizio.lavoro@pec.rupar.puglia.it

www.regionepuglia.it



Da ultimo si ribadisce che, il trattamento di Cig in deroga in nessun caso potrà essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa. (articolo 2, comma 2 del decreto).

Il verbale di accordo dovrà dunque sempre contenere una fondata previsione circa la ripresa dell'attività produttiva.

Il Dirigente dell'Ufficio
Dott. Giuseppe Lella

Il Dirigente del Servizio
Dott.ssa Luisa Anna Fiore