

**ACCORDO QUADRO SUI CRITERI PER L'ACCESSO AGLI
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA IN LOMBARDIA –ANNO 2013**

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 e in particolare l'art. 2, comma 64 della Legge 28 giugno 2012, n. 92;

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 22 novembre 2012;

l'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga stipulato il 6 dicembre 2011 e le successive modifiche e integrazioni dello stesso;

il Patto per le Politiche Attive sottoscritto dalla Regione Lombardia e dalle Parti Sociali il 22 dicembre 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 2013 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 formazione, riqualificazione e, in caso di esuberi, ricollocazione dei lavoratori, attraverso un utilizzo finalizzato delle politiche attive del lavoro in stretta connessione con la corresponsione delle indennità;
- Concorso delle risorse pubbliche, private e paritetiche sociali per rendere effettivo l'utilizzo ottimale di tutti gli istituti destinati alla tutela del reddito in costanza di rapporto di lavoro previsti dalla legislazione vigente, e la loro connessione con gli interventi di politiche attive del lavoro;
- Promozione del realizzarsi di tutte le condizioni per l'accesso agli istituti previsti per la tutela in costanza di rapporto di lavoro compresi quelli di cui all'art. 5, comma 5 del decreto-legge n. 148/1993, convertito con modificazioni nella legge n. 236/1993, denominati contratti di solidarietà, e all'art. 3, comma 17 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.
Regione Lombardia e le Parti firmatarie del presente accordo si impegnano ad individuare misure per facilitare l'utilizzo di questa soluzione, e rimuovere gli ostacoli alla loro attuazione.
- 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.

Nel periodo di validità sotto indicato la Regione Lombardia autorizza l'erogazione delle indennità, entro i limiti della quota spettante alla regione stessa delle risorse stanziare secondo le modalità previste dall'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 22 novembre 2012; tale quota è destinata nella misura del 80% alla Cassa Integrazione Guadagni in deroga e del 20% alla Mobilità in deroga.

Il presente Accordo Quadro definisce i criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia nei primi 6 mesi dell'anno 2013.

Entro il 1 maggio 2013 le Parti si incontreranno per definire le prospettive e le modalità di prosecuzione dell'intervento degli ammortizzatori sociali in deroga.

Con cadenza mensile, in sede di Sottocommissione Mobilità/Ammortizzatori sociali in deroga, Regione Lombardia fornirà i dati di monitoraggio dell'andamento della Cassa Integrazione Guadagni e della Mobilità in deroga e delle politiche attive.

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 operative ubicate in Lombardia, qualora non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.

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. lavoratori 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, ovvero alla data di inizio delle sospensioni indicato nella richiesta stessa se antecedente.

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, comprese quelle del settore edilizia.

1.3.2. **Tipologia 2** – Imprese che presentino domande in deroga ai limiti di durata della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria previsti dalla legislazione ordinaria, comprese quelle del settore edilizia.

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 derivanti dall'applicazione dell'art. 3, comma 17 della Legge 28 giugno 2012, n. 92. La verifica preventiva dei requisiti e delle condizioni di accesso a tali ammortizzatori sociali è responsabilità esclusiva del datore di lavoro che ne dà attestazione all'atto della richiesta di CIGD. Il verificarsi, in qualsiasi momento, di condizioni per l'accesso agli ammortizzatori sociali di cui sopra 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. appartenenza a settori/comparti per i quali non è prevista dalla legislazione ordinaria vigente nessuna altra forma di ammortizzatore sociale connessa a sospensioni/riduzioni dell'attività in costanza di rapporto di lavoro;
 - 1.4.1.2. esaurimento totale delle possibilità di intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO), nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti per i soggetti che vi hanno diritto;
 - 1.4.1.3. mancanza o esaurimento degli istituti di tutela del reddito, per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 3, comma 17 della Legge 28 giugno 2012, n. 92;
- 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. 3, comma 17 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, 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 periodo 2011-2013;
 - 1.4.3.2.3. precedente presentazione di un intervento B nel periodo 2011-2013;
 - 1.4.3.2.4. accordo di solidarietà.
- 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 necessità di attenuare l'impatto sociale di una procedura di mobilità che sia specificamente indicata nell'accordo di richiesta di CIGD;
 - 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% oppure sia trascorso un termine non inferiore a 60 giorni tra il termine della CIGS e la decorrenza della CIGD. Negli altri casi verrà comunque autorizzata la decorrenza della CIGD non prima di 60 giorni dopo la presentazione della domanda.

- 1.4.4.4. Non sono ammesse richieste di CIGD al termine dei periodi di CIGS concessi ai sensi dell'art. 3 della legge 223/91.

1.5. Misura dell'indennità

- 1.5.1. L'integrazione salariale è erogata 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 2013.
- 1.5.2. Per i lavoratori a domicilio monocommessa l'integrazione salariale è erogata nella misura stabilita dall'INPS.
- 1.5.3. Sono operanti le riduzioni dell'indennità stabilite dall'art. 2, comma 66 della Legge 28 giugno 2012, n. 92;

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 massime di sospensione/riduzione per ciascuno dei lavoratori sospesi a tempo pieno, da esaurire comunque entro il 30 giugno 2013. Il tetto di 500 ore per ciascun lavoratore non è superabile. All'esaurimento totale del monte ore, 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 periodo 2011 - 2012. Non sono ammesse richieste integrative della prima.
- 1.6.2. Intervento B – Tipologia 1
- 1.6.2.1. Per i datori di lavoro che non hanno richiesto interventi B nel 2012: un intervento della durata massima di 6 mesi, anche con la modalità dell'accordo di solidarietà.
- 1.6.2.2. Per i datori di lavoro che hanno richiesto un solo intervento B nel 2012 della durata di 6 mesi: un solo intervento della durata massima di 6 mesi condizionato alla riduzione del 15% del numero dei lavoratori che hanno effettivamente utilizzato la CIGD. Tale intervento non è rinnovabile.
- 1.6.2.3. Per i datori di lavoro che hanno richiesto un solo intervento B nel 2012 di durata inferiore ai 6 mesi: completamento della prima richiesta ed eventuale rinnovo condizionato alla riduzione del 15% del numero dei lavoratori che hanno effettivamente utilizzato la CIGD.
- 1.6.2.4. Per i datori di lavoro che hanno già richiesto una proroga di intervento B nel 2012 di durata inferiore alla prima richiesta: completamento del periodo fino a un massimo di 6 mesi, non rinnovabile.
- 1.6.2.5. Per i datori di lavoro che hanno presentato una richiesta nel 2012 con accordo di solidarietà: completamento del periodo di 12 mesi, non rinnovabile.
- 1.6.2.6. Non sono ammissibili richieste di CIGD da parte di datori di lavoro che hanno già presentato due richieste di intervento B della durata massima possibile nel corso del 2012.
- 1.6.2.7. Le riduzioni previste ai precedenti punti 1.6.2.2. e 1.6.2.3. in caso di rinnovo non sono richieste nel caso in cui la precedente richiesta riguardi un solo lavoratore.
- 1.6.3. Intervento B – Tipologia 2
- 1.6.3.1. Per i casi I e II: massimo 6 mesi, ovvero completamento del periodo richiesto ai sensi dell'accordo quadro 2012.
- 1.6.3.2. Per il caso III – Per i datori di lavoro che hanno richiesto un solo intervento nel 2012 della durata massima di 6 mesi: un solo intervento della durata massima di 6 mesi condizionato alla riduzione del 15% del numero dei lavoratori che hanno effettivamente utilizzato la CIGD. Tale intervento non è rinnovabile. Per i datori di lavoro che hanno richiesto un solo intervento nel 2012 di durata inferiore ai 6 mesi: completamento della prima richiesta ed

eventuale rinnovo condizionato alla riduzione del 15% del numero dei lavoratori che hanno effettivamente utilizzato la CIGD. Tale riduzione non è richiesta nel caso in cui la precedente richiesta riguardi un solo lavoratore.

- 1.6.3.3. Nei casi in cui la causale della richiesta caso III presentata nel 2012 sia stata procedura concorsuale con durata inferiore a 6 mesi: completamento del periodo fino ad un massimo di 6 mesi, non rinnovabile.
- 1.6.3.4. Non sono ammissibili richieste di CIGD da parte di datori di lavoro che hanno già presentato due richieste di intervento B della durata massima possibile nel corso del 2012.
- 1.6.3.5. I periodi richiesti non possono comunque superare la scadenza del 30 giugno 2013 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. 3, comma 17 della Legge 28 giugno 2012, n. 92. La verifica preventiva dei requisiti e delle condizioni di accesso a tali ammortizzatori sociali è responsabilità esclusiva del datore di lavoro che ne dà attestazione all'atto della richiesta di CIGD. Il verificarsi, in qualsiasi momento, di condizioni per l'accesso agli ammortizzatori sociali di cui sopra determina la cessazione del trattamento di CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato, secondo quanto definito nell'allegato 1 – Modalità applicative del presente accordo.

Un'appendice del presente accordo riassume in una tabella esplicativa gli interventi possibili e le durate massime di trattamento di CIGD che possono essere richieste.

1.7. Documentazione da fornire a corredo delle domande

La richiesta di intervento della CIG in deroga deve contenere, come allegato, l'accordo sindacale stipulato secondo quanto indicato al successivo punto 1.9. Deve inoltre 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. 3, comma 17 della Legge 28 giugno 2012, n. 92;
- 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. la previsione di percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla formazione / riqualificazione o alla ricollocazione del personale in CIGD.

1.7.2. Intervento B

- 1.7.2.1. Per **tipologia 1** come per intervento A, con l'aggiunta di:
- 1.7.2.2. indicazione di eventuali esuberi previsti e relativo piano di gestione degli stessi con previsione di percorsi finalizzati alla ricollocazione;
- 1.7.2.3. previsione di specifici percorsi di formazione / riqualificazione del personale in CIGD per il quale è previsto il rientro al termine del periodo di sospensione.
- 1.7.2.4. Per **tipologia 2 - Caso I**
- 1.7.2.5. L'utilizzo precedente di ammortizzatori sociali;
- 1.7.2.6. le cause della sospensione o riduzione dell'attività;
- 1.7.2.7. la documentazione fornita a supporto della causale del precedente intervento della CIGS;
- 1.7.2.8. una relazione che illustri le motivazioni del prolungamento richiesto e le azioni finalizzate al risanamento;
- 1.7.2.9. 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;
- 1.7.2.10. l'indicazione di eventuali esuberi previsti e relativo piano di gestione degli stessi con previsione di percorsi finalizzati alla ricollocazione;
- 1.7.2.11. 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.

1.7.2.12. Per **tipologia 2 - Caso II**

1.7.2.13. Come per caso 1;

1.7.2.14. 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.

1.7.2.15. Per **tipologia 2 - Caso III**

1.7.2.16. Accordo su procedura di mobilità, stipulato secondo quanto indicato al precedente punto 1.4.4.2.3.;

1.7.2.17. Piano di gestione degli esuberanti con previsione di percorsi finalizzati alla ricollocazione.

L'incompletezza delle informazioni e/o della documentazione sopra indicate comporta 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 deve comunicare preventivamente alla Regione il calendario delle effettive sospensioni dal lavoro di ciascun lavoratore e successivamente il rendiconto mensile delle ore di sospensione effettivamente utilizzate, secondo le modalità indicate nell'allegato 1 del presente accordo.

1.8.2. La mancanza delle comunicazioni di cui al precedente punto 1.8.1., 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 deve svolgersi secondo quanto indicato nell'allegato 1 del presente accordo.

1.9.2. Gli accordi sindacali possono essere redatti secondo i modelli standard definiti nell'allegato 2 del presente accordo o comunque devono contenere, in modo dettagliato ed esauriente, le informazioni e gli impegni indicati nei modelli standard.

1.9.3. Non sono ammissibili le domande di CIGD in assenza di accordo tra le parti, anche a seguito di esame di consultazione in sede pubblica.

1.9.4. L'incompletezza degli accordi sindacali comporta la sospensione dell'istruttoria per l'acquisizione di eventuali integrazioni delle domande medesime. L'eventuale richiesta delle integrazioni è corredata dei termini di adempimento, trascorsi i quali è disposto il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIGD.

1.10. Presentazione della domanda

1.10.1. La domanda deve essere presentata entro 20 giorni dall'inizio delle sospensioni in CIGD, fatte salve le eccezioni indicate nell'allegato 1 del presente accordo. Nel caso in cui essa venga presentata oltre tale termine l'autorizzazione è concessa con decorrenza delle sospensioni coincidente con la data di presentazione della domanda stessa.

1.10.2. Non sono ammesse domande integrative prima della scadenza delle decorrenze e durate della domanda precedente.

1.10.3. La domanda viene validata dopo aver verificato gli adempimenti relativi ai percorsi di politiche attive del lavoro secondo quanto indicato al successivo punto 3.1.5.

1.10.4. Le domande relative a quanto previsto al precedente punto 1.4.4.2.3. sono validate solo dopo aver riscontrato l'inserimento nelle domande stesse dell'accordo sindacale sulla procedura di mobilità. Non sarà ammessa la domanda di CIGD in caso di mancato accordo sulla procedura di mobilità.

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 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 2013).

2.1.1. Beneficiari

2.1.2. **Lavoratori subordinati**, ivi compresi gli operai agricoli, 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 2013 **che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sono esclusi da tutti i trattamenti seguenti:**

- trattamento di mobilità ordinaria di cui all'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223;
- trattamento previsto dall'art 2 comma 1 della legge 28 giugno 2012 , n. 92, denominato ASpl;
- trattamento previsto dall'art 2 comma 20 della legge 28 giugno 2012 , n. 92, denominato mini-ASpl;

2.1.2.1. Durata massima 12 mesi, comunque non oltre il 31.12.2013. Estensione fino al massimo di 12 mesi complessivi anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2012 per un periodo inferiore.

2.1.2.2. La concessione è condizionata allo stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e succ. mod. e alla presentazione della richiesta alla sede INPS territorialmente competente entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o data fine preavviso.

2.1.2.3. Per coloro che hanno diritto alla mini-ASpl l'indennità di mobilità in deroga è concessa alla fine del trattamento di mini-ASpl per la durata massima di 12 mesi a condizione che la richiesta venga presentata alla sede INPS territorialmente competente non oltre 68 giorni dopo il termine del trattamento di mini-ASpl.

2.1.3. **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 che, in costanza o al termine del trattamento di CIGD, siano 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 14 dicembre 2012, a condizione che siano esclusi dal trattamento di cui all'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223 e abbiano accesso all'indennità di disoccupazione ordinaria o all'ASpl per una durata massima di 8 mesi o alla mini-ASpl indipendentemente dalla durata. Concessione per un massimo di 4 mesi, comunque non oltre il 31.12.2013 per coloro che hanno accesso all'indennità di disoccupazione ordinaria e all'ASpl e concessione del periodo residuale, comunque non oltre il 31.12.2013 per coloro che percepiscono la mini-ASpl. La domanda di mobilità in deroga può essere inoltrata all'INPS se il lavoratore ha usufruito di CIGD in deroga nei 30 giorni precedenti alla data di intimazione del licenziamento o alla data di fine del contratto a termine o alla data in cui il rapporto si è concluso per recesso dal contratto alla fine del periodo di apprendistato o per dimissioni per giusta causa. Al fine del calcolo dei 30 giorni il giorno in cui si è verificato l'evento non viene computato.

2.1.3.1. Concessione fino al raggiungimento di una durata massima complessiva (di disoccupazione ordinaria/ASpl/mini-ASpl più mobilità in deroga) di 12 mesi, prorogata a 18 mesi per i lavoratori che abbiano compiuto i 55 anni al momento del licenziamento, a condizione che la richiesta venga presentata alla sede INPS territorialmente competente non oltre 68 giorni dopo il termine del trattamento di disoccupazione ordinaria o a quello previsto dall'ASpl o a quello della mini-ASpl. Estensione fino alla durata massima complessiva di cui sopra anche per i lavoratori che abbiano beneficiato dell'intervento nel 2012 per un periodo inferiore.

- 2.1.3.2. Estensione nel 2013 fino al massimo di 4 mesi complessivi della mobilità in deroga per 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 stati esclusi dal trattamento dell'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223, abbiano avuto accesso al trattamento di disoccupazione ordinaria per la durata massima di 8 mesi e hanno beneficiato dell'intervento nel 2012 per un periodo inferiore, ovvero ne beneficino per intero nel 2013. La richiesta deve essere stata presentata alla sede INPS territorialmente competente non oltre 68 giorni dopo il termine del trattamento di disoccupazione ordinaria.
- 2.1.3.3. 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. 2, comma 67 della legge 28 giugno 2012, n. 92, 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.

3. CORRISPONDENZA TRA INTERVENTI A SOSTEGNO DEL REDDITO E SERVIZI DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: OBBLIGO DI ATTIVAZIONE DEI LAVORATORI PERCETTORI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

- 3.1. I beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga di cui al presente Accordo Quadro sono soggetti agli obblighi previsti dalla normativa vigente.
- 3.1.1. I lavoratori in CIGD hanno l'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. Tale obbligo deve essere adempiuto da parte di tutti i lavoratori entro 15 giorni dall'inizio della prima sospensione prevista nella domanda per il primo lavoratore.
- 3.1.2. I lavoratori in mobilità in deroga hanno l'obbligo di attivazione per percorsi di politiche attive del lavoro finalizzati alla ricollocazione. Tale obbligo deve essere adempiuto entro 15 giorni dalla presentazione all'INPS della domanda di indennità.
- 3.1.3. I percorsi di politiche attive del lavoro per i quali è stabilito l'obbligo di attivazione sono garantiti mediante interventi adeguati con il concorso delle risorse pubbliche 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.
- 3.1.4. Saranno attivate le sanzioni previste dalla normativa vigente nei confronti dei lavoratori che non adempiono agli obblighi di attivazione sopra indicati o comunque agli obblighi di legge.
- 3.1.5. A tutti i lavoratori per i quali viene richiesto l'intervento della CIGD vengono comunicati da parte del datore di lavoro le opportunità e gli obblighi relativi alla frequenza di percorsi di politiche attive del lavoro, secondo la modalità indicata nell'allegato 3 del presente accordo.
- 3.1.6. Gli obblighi contenuti nel presente punto riguardo i lavoratori in mobilità in deroga e le relative sanzioni sono comunicati formalmente secondo modalità concordate tra Regione Lombardia e INPS.

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. Sono parte integrante del presente accordo i seguenti allegati:
- 4.2.1. Allegato 1 – Modalità applicative dell'Accordo Quadro sugli ammortizzatori sociali in deroga in Lombardia 2013
- 4.2.2. Allegato 2 – Modelli standard accordi sindacali

- 4.2.3. Allegato 3 – Informativa riguardante le politiche attive del lavoro
4.2.4. Allegato 4 – Addendum – evento sismico iniziato il 20 maggio 2012.

5. NORME TRANSITORIE

- 5.1. Si stabilisce che gli accordi sindacali aziendali stipulati nel periodo che intercorre tra la data di sottoscrizione del presente accordo e il 31 gennaio 2013 potranno prevedere la richiesta di CIG in deroga con decorrenza antecedente alla data dell'accordo medesimo purché successiva al 31 dicembre 2012, a condizione che prevedano la corretta applicazione di tutti i contenuti del presente accordo.
L'obbligo di attivazione di cui al punto 3.1.1. decorre dal 1 febbraio 2013.
- 5.2. Il termine di 60 giorni di cui al punto 1.4.4.3 si applica per le domande che prevedano la decorrenza del trattamento di CIGD in data successiva al 15 marzo 2013.
- 5.3. Entro il mese di gennaio 2013 Regione Lombardia e le parti sociali si impegnano a definire il Patto per le politiche attive che si applicherà nel 2013 con l'obiettivo di rendere maggiormente appropriate ed efficaci le stesse in funzione delle diverse tipologie di lavoratori interessati.

Milano, lì 13 dicembre 2012

Letto, confermato e sottoscritto

Valentina Aprea

Assessore all'Occupazione e Politiche del Lavoro

Per ANMIC

Per ANMIL

Per CLAAI - Federazione Regionale Lombarda
delle Associazioni Artigiane

Per CNA Lombardia

Per Compagnia delle Opere

Per Confagricoltura Lombardia

Per Confapindustria Lombardia

Per Confartigianato Lombardia	
Per Confcommercio Lombardia – Imprese per l’Italia	
Per Confcooperative Lombardia	
Per Confesercenti	
Per Confindustria Lombardia	
Per Federazione Regionale Coltivatori diretti	
Per Legacoop Lombardia	
Per CGIL	
Per CISL	
Per UIL	
Per UGL	
Per CISAL	
Per CONFSAL	
Consigliera Regionale di Parità	