

1. Procedura di consultazione sindacale

1.1. Il ricorso all'intervento di CIG in deroga deve avvenire previo svolgimento della specifica procedura di consultazione sindacale le cui modalità di seguito si precisano.

Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, o i rispettivi organi delle procedure concorsuali, comunicano, con le modalità previste dall'art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, la necessità di ricorrere alla CIG in deroga esponendo le relative motivazioni.

In alternativa, per le aziende artigiane, tale comunicazione è effettuata anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'azienda aderisce o conferisce mandato, alle Rappresentanze Sindacali di Bacino (RSB) presenti a livello territoriale.

La comunicazione di cui sopra attiva una fase di consultazione tra le parti che si conclude, entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione stessa, con la redazione di un verbale di consultazione sindacale sottoscritto sulla base della citata disposizione di legge.

Le imprese artigiane effettuano la consultazione sindacale secondo le procedure previste dall'Ente Bilaterale Artigiano di riferimento a livello provinciale.

1.2. L'accordo sindacale deve essere redatto secondo una delle seguenti opzioni:

- sulla base del modello standard contenuto nell'Allegato 1 dell'Accordo Quadro ammortizzatori sociali in deroga anno 2016;
- in forma libera, ma comunque contenente, in modo dettagliato ed esauriente, le informazioni e gli impegni indicati nel modello standard.

Il datore di lavoro può procedere alla sospensione dei lavoratori a partire dalla data dell'accordo conclusosi con esito positivo.

Il verbale di accordo sindacale deve, tra l'altro, prevedere la comunicazione a tutti i lavoratori coinvolti riguardo alle informazioni relative ai periodi di CIG in deroga e alle opportunità di politica attiva ad essi riservati attraverso l'Allegato 2 dell'Accordo Quadro ammortizzatori sociali in deroga anno 2016, nonché le eventuali indicazioni in ordine ai percorsi di ricollocazione/riqualificazione concordati tra le parti.

1.3. Nel caso di mancato accordo o di mancata presentazione delle organizzazioni sindacali, il datore di lavoro, a prescindere dalla dimensione dell'organico aziendale, deve effettuare l'esame congiunto in sede pubblica presso l'Agenzia Regionale per l'Istruzione, Formazione e Lavoro (A.R.I.F.L.), ufficio competente individuato dalla Regione Lombardia per l'esame congiunto della situazione aziendale.

In tal caso il datore di lavoro può procedere alla sospensione dei lavoratori a partire dalla data dell'esame congiunto.

1.4. Nell'accordo sindacale le imprese devono dichiarare di non aver adottato decisioni finalizzate alla cessazione parziale o totale dell'attività.

Inoltre devono dichiarare di aver fruito degli strumenti ordinari di flessibilità, compreso lo smaltimento delle ferie residue, nelle modalità indicate nella Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 5425 del 24 novembre 2014.

Come previsto dalla circolare INPS n. 107 del 27 maggio 2015, dopo l'emanazione del provvedimento autorizzativo di Regione Lombardia, le sedi dell'Istituto di Previdenza Sociale territorialmente competenti, prima di erogare i trattamenti di cassa integrazione guadagni in deroga, verificano che le imprese abbiano preventivamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità (residui ferie, festività, ROL, eventuali permessi retribuiti). Nel caso in cui tali controlli restituiscano un esito non compatibile con la concessione dell'integrazione salariale, la sede INPS non può procedere con l'erogazione della prestazione per nessuno

dei lavoratori inseriti nella domanda e segnala i casi alla competente Direzione regionale INPS che né da comunicazione alla Regione.

In presenza di tali segnalazioni da parte di INPS, la competente Struttura regionale informerà l'azienda che assumerà ogni azione necessaria a verificare/adequare la posizione di ciascun lavoratore all'interno del periodo di cassa fruito, secondo le indicazioni regionali e comunque nel rispetto dei doveri datoriali.

2. Presentazione delle domande

2.1. Per gli eventi che si riferiscono al periodo gennaio - dicembre 2016, i datori di lavoro, sulla base degli accordi sindacali redatti in forma libera o sulla base del modello standard, per le sospensioni decorrenti dal 12 gennaio 2016 (data di sottoscrizione dell'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga anno 2016), devono trasmettere le domande, corredate dall'accordo, alla competente sede INPS entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

I datori di lavoro sono tenuti anche ad inviare le analoghe domande a Regione Lombardia inserendole nel sistema regionale "*Finanziamenti on line*" entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, poiché il sistema, alla data di sottoscrizione dell'Accordo Quadro, era già aperto e quindi accessibile (come peraltro indicato nello stesso Accordo Quadro al punto 17 lett. b).

In caso di presentazione tardiva dell'istanza, il trattamento di CIG in deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda come previsto dall'art. 2, comma 7 del D.I. n. 83473/14.

2.2. Nell'ambito della cosiddetta "riserva" del 5% delle risorse attribuite alla Regione Lombardia, secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 304, della legge 28 dicembre 2015 n.208 e nei limiti di disponibilità definiti dalla Regione a seguito dell'emanazione del D.I. n. 160004 del 23 marzo 2016, potranno essere ammessi tra i destinatari i lavoratori dipendenti da datori di lavoro non imprenditori ai sensi degli artt. 2082 e 2083 c.c.

Nella compilazione on line delle relative istanze deve essere selezionata la tipologia "datori di lavoro non imprenditori".

La concessione del trattamento di CIG in deroga può essere richiesto anche dagli studi professionali a seguito dell'Ordinanza del Consiglio di Stato n. 1108/15.

Anche per gli studi professionali deve essere selezionata nella domanda on line la tipologia "datori di lavoro non imprenditori"; tale distinzione si rende necessaria nelle more della sentenza del TAR per il Lazio.

2.3. Ciascuna domanda avanzata alla Regione, deve obbligatoriamente contenere il numero di protocollo effettivo della domanda di CIG in deroga inviata telematicamente all'INPS.

Al riguardo, saranno compiuti controlli su tutte le domande in sede d'istruttoria da parte degli Enti preposti e da parte di INPS dopo l'emanazione dei provvedimenti autorizzativi.

2.4. Ogni domanda deve essere corredata del rispettivo accordo sindacale (o del verbale di esame congiunto in sede pubblica). Il trattamento previsto nell'accordo sindacale non può superare la durata prevista nella domanda.

La decorrenza della sospensione in CIGD definita dall'accordo sindacale non deve essere antecedente alla data di stipula dell'accordo stesso.

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

2.5. Gli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante nonché gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante nei casi in cui non ricorrano i presupposti di cui agli artt. 1 e 2 del D.Lgs. 148/15 possono essere destinatari di CIG in deroga.

Inoltre gli apprendisti assunti con contratto professionalizzante sono destinatari di Cassa Integrazione guadagni in deroga, se dipendenti d'impresе per le quali trova applicazione la sola disciplina delle

integrazioni salariali straordinarie, destinatarie di CIGS, ma per causale d'intervento diversa dalla "crisi aziendale".

Nel caso in cui l'istanza si riferisca ai soli lavoratori apprendisti, deve essere allegato l'accordo sindacale relativo alla richiesta di CIGO o di CIGS per gli altri lavoratori.

Analoga documentazione deve essere prodotta in caso di richieste presentate dalle APL per lavoratori somministrati.

2.6. Le imprese plurilocalizzate, che richiedono la concessione della CIG in deroga per dipendenti di unità operative ubicate in diverse Regioni e autorizzate direttamente in sede ministeriale, non devono presentare nel sistema informativo "Finanziamenti on line" domanda di CIG in deroga alla Regione Lombardia.

I lavoratori in CIGD provenienti da sedi operative ubicate nel territorio lombardo, hanno comunque l'opportunità di attivare, fin dalla prima sospensione, percorsi di Politica Attiva del Lavoro attraverso la Dote Unica Lavoro.

Quest'ultima offre un insieme di servizi che il lavoratore può utilizzare per aggiornare e riqualificare le proprie competenze professionali o ricollocarsi nel mercato del lavoro.

I lavoratori interessati possono acquisire informazioni dettagliate sulla Dote Unica Lavoro presso la rete degli operatori accreditati consultabile sul sito istituzionale della Regione Lombardia: www.lavoro.regione.lombardia.it.

I lavoratori dovranno produrre all'operatore accreditato selezionato copia dell'accordo ministeriale.

2.7. La richiesta di CIG in deroga non è ammissibile da parte d'impresе che non abbiano utilizzato, fino al loro esaurimento, gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa, nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti.

L'impresa ha la responsabilità esclusiva di verificare preventivamente i requisiti e le condizioni di accesso a tali ammortizzatori sociali e ne dà attestazione all'atto della richiesta di CIGD; la domanda presentata a Regione, infatti, contiene una dichiarazione specifica che attesta la condizione di cui sopra rilasciata in regime di autocertificazione.

L'eventuale riscontro di una condizione non corrispondente alla dichiarazione rilasciata comporta il diniego dell'autorizzazione all'intervento della CIG in deroga.

L'impresa, in particolare, per quanto riguarda l'intervento della CIGO, deve verificare la sussistenza effettiva dell'esaurimento totale del numero di settimane richiedibili secondo i criteri e il sistema di calcolo disposto dall'INPS.

Il verificarsi, in qualsiasi momento, di condizioni per l'accesso agli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria, determina, nel caso di possibilità di accedere alla CIGS, la cessazione del trattamento di CIG in deroga anche se precedentemente autorizzato e, nel caso di possibilità di accedere alla CIGO la sospensione del trattamento di CIG in deroga.

Come disposto dalla circolare INPS n. 107/15, dopo l'emanazione dei provvedimenti autorizzativi da parte di Regione, l'Istituto di Previdenza Sociale esegue controlli su tutte le domande per verificare lo "stato azienda".

Se rileva che l'impresa aveva la possibilità di accedere alla CIGO o alla CIGS non eroga il trattamento e segnala il caso alla Direzione regionale INPS della Lombardia che a sua volta informa la Regione.

In tal caso, se i successivi approfondimenti da parte di Regione dovessero restituire un esito non compatibile con la concessione dell'integrazione salariale, sarà disposta la revoca dell'autorizzazione concessa, oltre all'applicazione di quanto previsto dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/2000, n.445.

In relazione al raccordo tra la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga e l'istituzione del Fondo di integrazione salariale Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. 40/0003223 del 11/02/16 ha comunicato che per l'anno 2016, le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale (FIS), possono scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga nei limiti previsti dalla normativa di settore sopra richiamata o alle prestazioni previste dal Fondo di integrazione salariale.

Sarà cura dell'INPS verificare che la fruizione da parte dell'azienda degli istituti sopra detti non costituisca una duplicazione delle prestazioni corrisposte.

Inoltre con la nota prot. 40/0004831 del 1/03/16 il Ministero ha precisato riguardo ai Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi di cui all'art. 27 del D. Lgs. n. 148/15, che la possibilità concessa alle aziende che rientrano nel campo di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale (FIS) di scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga, nei limiti previsti dalla normativa, o alle prestazioni previste dal FIS, è da intendersi estesa anche alle aziende che rientrano nel campo di applicazione dei Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi, le quali potranno, pertanto, scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga o alle prestazioni previste dai suddetti Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi.

Anche in tal caso, l'INPS dovrà verificare che la fruizione da parte dell'azienda degli istituti sopra detti non costituisca una duplicazione delle prestazioni corrisposte.

3. Causali

Come previsto dall'art. 2 comma 1 del D.l. n. 83473/14 e dall'Accordo Quadro ammortizzatori 2016, il trattamento di CIG in deroga può essere richiesto per le seguenti causali:

- 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.

In nessun caso il trattamento di CIG in deroga potrà essere concesso per la cessazione dell'attività dell'impresa o di parte di essa, così come dispone il comma 2 del citato articolo.

Al riguardo, successivamente alla decretazione, l'INPS effettua controlli su tutte le domande in merito allo "stato azienda" bloccando l'erogazione del trattamento di integrazione salariale laddove riscontra la cessazione dell'attività e informa la Struttura regionale competente.

In tal caso, Regione Lombardia, dispone la revoca parziale o totale dell'autorizzazione concessa.

4. Monitoraggio

4.1. Ciascun'azienda deve comunicare, nell'apposita sezione della domanda presentata a Regione Lombardia, il rendiconto mensile delle ore di sospensione effettivamente utilizzate da ciascun lavoratore, entro il 25 del mese successivo e, alla fine del periodo di CIG in deroga, deve trasmettere la dichiarazione riepilogativa di conferma delle ore effettivamente utilizzate nel periodo, redatta secondo il fac-simile pubblicato sul sito www.lavoro@regione.lombardia.it.

4.2. La mancanza delle comunicazioni di cui al precedente punto, la loro incompletezza o incongruenza determinano l'impossibilità di procedere ai provvedimenti autorizzativi o la revoca, anche parziale, dei provvedimenti già emessi.

4.3. È responsabilità del datore di lavoro verificare la corrispondenza delle ore dichiarate nel rendiconto mensile e nella dichiarazione riepilogativa rispetto a quelle dichiarate nei modelli INPS SR41.

4.4. Come disposto dall'art. 2 comma 14 del D.l. n. 83473/14 e dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 19 del 11/09/2014, le imprese devono presentare mensilmente all'INPS i modelli SR41 entro e non oltre il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di fruizione del trattamento.

5. Provvedimenti autorizzativi

5.1. I provvedimenti autorizzativi sono emessi dalla Regione Lombardia, tenuto conto dell'ordine cronologico di presentazione delle domande e a completamento della relativa istruttoria.

5.2. I provvedimenti di concessione del trattamento d'integrazione salariale in deroga sono emanati nei limiti delle risorse assegnate dallo Stato alla Regione medesima.

5.3. La Regione trasmette il provvedimento autorizzativo all'INPS per il tramite del sistema informativo percettori, secondo le modalità stabilite dall'INPS.

5.4. Per le domande che, a completamento dell'istruttoria, non risultano validabili, l'Ente istruttore comunica ai datori di lavoro interessati le motivazioni per le quali la domanda viene posta in stato di "non ammesso".

Entro 20 giorni dal ricevimento della comunicazione, l'azienda interessata può inviare, per posta elettronica certificata (lavoro@pec.regione.lombardia.it) alla Struttura regionale competente le proprie controdeduzioni.

I decreti emessi da Regione Lombardia ad esito del procedimento sono pubblicati sul portale regionale www.lavoro@regione.lombardia.it.