



# Ammortizzatori sociali

Regione Lombardia prosegue nella politica di sostegno attivo ai lavoratori colpiti dalla crisi economica attraverso l'utilizzo di ulteriori risorse per finanziare percorsi di formazione e riqualificazione professionale.

## DOTE LAVORO AMMORTIZZATORI SOCIALI: le attività principali

AZIENDA/DATORE DI LAVORO	LAVORATORE	OPERATORE CENTRO ACCREDITATO
Rilevazione della Crisi aziendale	Firma Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) a percorsi formativi/di reinserimento lavorativo	Accoglienza lavoratore per proposta percorsi formativi/di reinserimento lavorativo
Stipula Accordo sindacale	Scelta operatore accreditato per predisposizione Piano di Intervento Personalizzato (PIP)	Predisposizione Piano di Intervento Personalizzato (PIP) assieme al lavoratore
Raccolta DID dei lavoratori, invio domanda di CIG in deroga on-line a Regione Lombardia, presentazione domanda a INPS	Partecipazione percorso formativo/di reinserimento lavorativo concordato con operatore	Accompagnamento del lavoratore durante i percorsi formativi/di reinserimento lavorativo e verifica efficacia percorso intrapreso
Ricezione della comunicazione di autorizzazione domanda di CIG in deroga da Regione Lombardia	Riscossione mensile trattamento sostegno al reddito da INPS	
Comunicazione mensile a INPS dei lavoratori effettivamente sospesi		

Gli accordi sottoscritti da Regione Lombardia con il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e con le parti sociali lombarde definiscono i nuovi criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga (per i quali sono stati previsti 1.500 milioni di euro per il biennio 2009/2010) ed **estendono a nuove categorie di lavoratori e di imprese gli strumenti di tutela del reddito** in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro. La durata di tali strumenti è di 12 mesi al massimo.

Gli accordi prevedono **l'integrazione delle politiche attive per il lavoro con le politiche passive**.

I trattamenti di sostegno al reddito saranno erogati dall'INPS dopo la sottoscrizione da parte dei lavoratori interessati, di una **Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID)** a partecipare a percorsi di politiche attive del lavoro.

**Potranno usufruire delle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali tutte le tipologie di lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti e i somministrati.**



In questo modo si amplia la programmazione attuata con il modello della Dote, per assicurare ai lavoratori interessati dalla crisi l'accesso a servizi finalizzati a sostenere occupazione e occupabilità, attraverso l'accompagnamento della persona nell'innalzamento del livello delle competenze e nel reinserimento lavorativo.

## Quali sono gli ammortizzatori sociali.

- **Cassa Integrazione Guadagni (CIG)** in deroga alla normativa vigente;
- **mobilità** in deroga alla normativa vigente: per questo istituto i destinatari e le procedure sono in corso di definizione insieme agli altri soggetti competenti;
- **trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità**: per questo istituto i destinatari e le procedure sono in corso di definizione insieme agli altri soggetti competenti.

## Quali lavoratori possono accedere agli ammortizzatori sociali.

La CIG in deroga è destinata alle imprese e ai lavoratori dipendenti, cioè con un contratto di lavoro subordinato, compresi apprendisti, somministrati/interinali e lavoratori a domicilio.

In particolare possono accedere alla CIG in deroga:

- **lavoratori dipendenti da datori di lavoro titolari di unità operative anche artigiane e cooperative, non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa;**
- **lavoratori dipendenti da imprese, anche artigiane e cooperative, che presentino domande in deroga ai limiti di durata dei trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.**

## Durata dei trattamenti.

La durata massima dei trattamenti, per ciascun datore di lavoro/impresa e per ciascun lavoratore, è di 12 mesi complessivi, anche nel caso di utilizzo di più ammortizzatori in deroga.

## Procedura per la richiesta della CIG in deroga.

I datori di lavoro che hanno sede operativa in Lombardia e sono interessati da una crisi aziendale comunicano alle rappresentanze sindacali dei lavoratori la necessità di ricorrere alla CIG in deroga, esponendone le motivazioni. Tale comunicazione può avvenire anche attraverso le associazioni datoriali di appartenenza.

La comunicazione attiva una fase di consultazione tra le parti che va conclusa entro 10 giorni con la redazione di un verbale di consultazione sindacale.

L'accordo sindacale viene redatto secondo una delle seguenti opzioni:

- **ACCORDO STANDARD:** segue uno degli schemi presenti nell'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali 2009/2010;
- **ACCORDO NON STANDARD:** viene redatto in forma libera ma attenendosi all'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali 2009/2010.

Il datore di lavoro inoltra on-line a Regione Lombardia, attraverso il sito [www.dote.regione.lombardia.it](http://www.dote.regione.lombardia.it), la domanda di CIG in deroga. Questa deve contenere **l'elenco dei lavoratori coinvolti e indicare che hanno sottoscritto la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) al lavoro e a seguire percorsi di riqualificazione professionale. Il datore di lavoro deve inoltre presentare la richiesta di CIG in deroga all'INPS utilizzando la modulistica predisposta dall'Istituto.**

Nel caso di Accordo Standard, le Province e/o l'Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro (ARIFL) verificano la corrispondenza con gli standard previsti e successivamente Regione Lombardia procede all'autorizzazione della richiesta.

Nel caso di Accordo non Standard, le Province e/o ARIFL convocano le parti che hanno sottoscritto l'accordo e ne verificano contenuti e motivazioni, prima di redigere un verbale di accordo; successivamente Regione Lombardia procede all'autorizzazione della richiesta.

I lavoratori beneficiari **saranno tenuti a presentarsi presso uno dei centri accreditati per i servizi al lavoro** e a rendersi disponibili a percorsi di formazione, riqualificazione e inserimento lavorativo, personalizzati sulla base delle loro esigenze e finanziati attraverso lo strumento della Dote Lavoro Ammortizzatori sociali.

**La non partecipazione ai percorsi di formazione/riqualificazione o il rifiuto di congrue offerte di lavoro comporterà, come previsto dalla normativa nazionale vigente, la perdita dei benefici economici.**

## Politiche attive (Dote Lavoro Ammortizzatori sociali).

Il lavoratore che si trovi in cassa integrazione o disoccupato è tenuto ad accettare una **Dote Lavoro Ammortizzatori sociali**. Lo deve fare aderendo ad una proposta che gli venga formulata, in base all'accordo sindacale che è stato sottoscritto per potere accedere alla Cassa integrazione in deroga, ovvero in base ad eventuali accordi sindacali territoriali e/o settoriali.

Nel caso in cui gli accordi di cui sopra non lo prevedano, può aderire in uno dei modi seguenti:

- può contattare gli operatori accreditati della Regione Lombardia e aderire alle proposte che essi siano in grado di comunicargli. L'elenco degli operatori è disponibile sul sito [www.dote.regione.lombardia.it](http://www.dote.regione.lombardia.it) nella sezione "Operatori" o telefonando al numero verde 800.318.318;
- può aderire a una proposta che gli pervenga, formulata sulla base degli obiettivi ed indirizzi definiti in intese territoriali sottoscritte da associazioni aderenti alle organizzazioni firmatarie dell'Accordo quadro sugli ammortizzatori in deroga del 4 maggio 2009;
- può aderire a una proposta che gli pervenga direttamente da un operatore accreditato.

La proposta scelta o accettata dal lavoratore è formalizzata in un **Piano di Intervento Personalizzato (PIP)** che definisce, sulla base dei suoi bisogni specifici (aggiornamento, formazione, riqualificazione, ricerca di un nuovo lavoro), gli interventi e i servizi più adeguati ai quali il lavoratore deve partecipare.

Il lavoratore deve quindi **rivolgersi a un operatore accreditato per i servizi al lavoro** per stipulare il Piano di Intervento Personalizzato (PIP).

I lavoratori **beneficiari della CIG** in deroga devono presentarsi presso l'operatore e sottoscrivere il PIP a partire dal primo giorno di effettiva sospensione dal lavoro.

I lavoratori **che hanno diritto alla mobilità in deroga o al trattamento equivalente all'indennità di mobilità** devono recarsi da un operatore, dopo aver compilato e sottoscritto la DID presso un centro accreditato per i servizi al lavoro e, successivamente, presentato all'INPS la domanda di mobilità o di trattamento equivalente alla mobilità.

Gli interventi e i servizi indicati dal PIP devono essere coerenti con i fabbisogni professionali connessi all'evoluzione del profilo aziendale e coinvolgere attivamente l'azienda nella segnalazione dei profili e degli ambiti di specializzazione necessari.

Inoltre il PIP, e le attività in esso previste, devono risultare coerenti con le indicazioni eventualmente contenute nell'Accordo sindacale aziendale (o territoriale/settoriale) o con le Intese eventualmente definite da parte degli Organismi di concertazione.

La progettazione del Piano di Intervento Personalizzato deve tener conto pertanto della condizione contrattuale e occupazionale del beneficiario e ne valorizzerà l'esperienza e le competenze.

Per garantire efficacia e rispondenza ottimale alle esigenze individuali, i percorsi saranno progettati in modo tale da garantire:

- diretto coinvolgimento delle imprese potenzialmente interessate;
- brevità e modularità;
- flessibilità nei contenuti;
- flessibilità negli orari di erogazione;
- metodologie che valorizzino le diverse forme di alternanza (formazione on the job, project work e stage).

Per chiarimenti o informazioni è possibile rivolgersi agli **Sportelli SpazioRegione** delle province o ai **centri accreditati per i servizi al lavoro** oppure chiamare il **numero verde 800.318.318** dal lunedì al sabato dalle ore 8.00 alle 20.00.

[www.dote.regione.lombardia.it](http://www.dote.regione.lombardia.it)

## Vantaggi alle imprese per l'assunzione di specifiche categorie di lavoratori fruitori di Ammortizzatori sociali in deroga.

### Legge 9 aprile 2009, n. 33, Art. 7-ter, comma 7

“Ai datori di lavoro, che non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, che senza esservi tenuti assumono lavoratori destinatari per gli anni 2009 e 2010 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 n. 223 del 1991, è 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 di sostegno al reddito non erogate. Tale incentivo è erogato attraverso il conguaglio con le somme dovute dai datori di lavoro a titolo di contributi previdenziali e assistenziali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 8, comma 4-bis, della citata legge n. 223 del 1991”



LOMBARDIA. COSTRUIAMOLA INSIEME.



RegioneLombardia

## FAQ AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA 2009/2010

Ultimo aggiornamento: 22 luglio 2009

<b>Tematica A) TIPOLOGIA BENEFICIARIO lavoratore/trice</b>		
n° domanda	A1	Nell'ipotesi di trasformazione del contratto di apprendistato bisogna prendere in considerazione l'anzianità riferita alla data della prima assunzione o quella relativa alla data di trasformazione del rapporto lavorativo?
n° risposta	A1	<b>Occorre considerare la data della prima assunzione.</b>
n° domanda	A2	Gli apprendisti, i somministrati e i lavoratori a domicilio vanno associati al periodo massimo richiedibile dall'azienda o possono usufruire anche del periodo non goduto in precedenza? - es: 12 mesi anche se l'azienda ha già usufruito di 6 mesi? (punto 9.2.1. aq 2009/2010).
n° risposta	A2	<b>Vengono fatti rientrare nei requisiti d'accesso dell'impresa che ha in corso trattamenti, quindi sono associati al periodo massimo richiedibile dall'azienda.</b>
n° domanda	A3	Se un'azienda ha chiesto la Cig non includendo il personale apprendista deve necessariamente rifare la domanda o potrà integrare la stesa con i soli nominativi degli apprendisti?
n° risposta	A3	<b>Qualora il personale apprendista non sia stato considerato nell'accordo sindacale che ha avviato il ricorso alla Cigo/Cigs/Cig in deroga, occorrerà sottoscrivere apposito accordo sindacale e conseguentemente presentare una specifica domanda. qualora, invece, l'accordo sindacale che ha avviato il ricorso alla Cigo/Cigs abbia compreso anche il personale apprendista, per quest'ultimo andrà presentata domanda di Cig in deroga.</b>
n° domanda	A4	Se un'impresa che ha i requisiti per la Cig in deroga ed il personale interessato comprende anche uno o più apprendisti, deve sottoscrivere due accordi sindacali, lo schema D) per gli apprendisti ed uno degli schemi A), B) e C) per gli altri lavoratori?
n° risposta	A4	<b>No, salvo che per gli apprendisti preveda modalità di gestione Cig diverse (es.: assenza di rotazione, piano formativo distinto).</b>
n° domanda	A5	Un lavoratore assunto con la legge 104 (portatore di handicap) può essere messo in cassa?
n° risposta	A5	<b>Questi lavoratori hanno le stesse tutele previste dalla 223/91 (non discriminatorietà, percentuale di sospesi non superiore alla percentuale di portatori di handicap in forza).</b>
n° domanda	A6	Qual è il requisito individuale, in termini di anzianità aziendale, per ottenere l'indennità di cig in deroga?
n° risposta	A6	<b>Il lavoratore deve avere un'anzianità aziendale non inferiore a 90 giorni.</b>
<b>Tematica B) TIPOLOGIA BENEFICIARIO azienda/datore di lavoro</b>		
n° domanda	B1	Le aziende industriali con meno di 15 dipendenti (che hanno diritto alla Cig ordinaria), le aziende edili e di escavazione dei lapidei con meno dei 15 dipendenti (Cig ordinaria edile) e quelle agricole (cisa) a quale tipologia appartengono?
n° risposta	B1	<b>Tali datori di lavoro non essendo soggetti al pagamento del contributo per la mobilità all'Inps attraverso il dm10. rientrano nella tipologia 1. Come tutti, anche questi datori di lavoro potranno ricorrere alla</b>

		<b>Cig in deroga, solo dopo aver utilizzato tutti gli ammortizzatori "ordinari" disponibili.</b>
n° domanda	<b>B2</b>	Per quanto riguarda il <b>rapporto tra Cig ordinaria e quella in deroga nelle aziende industriali, edili e agricole con meno di 15 dipendenti</b> , la Cig in deroga deve essere concessa solo al termine dell'utilizzo dell'intero periodo di Cig ordinaria oppure il cambiamento di motivazione (passaggio dalla mancanza di ordini alla crisi aziendale) può bastare a motivare la concessione della Cig in deroga?
n° risposta	<b>B2</b>	<b>Per utilizzo della Cigo si intende la possibilità di ricorso a tale strumento: se il datore di lavoro, che ha ancora settimane di Cigo disponibili, decide di cessare l'attività, (causale strutturale che non prevede l'autorizzazione all'utilizzo della Cigo), potrà ricorrere alla Cig in deroga in quanto le settimane ancora disponibili di Cigo non gli sarebbero autorizzate.</b>
<b>TEMATICA C) REQUISITI D'ACCESSO</b>		
n° domanda	<b>C1</b>	Per ciò che attiene i <b>"requisiti di accesso"</b> (punto 11 dell'accordo quadro), appare una incongruenza con l'art. 7 ter l. 33/09: non appare evidente se prevalga la normativa nazionale vigente o l'accordo quadro.
n° risposta	<b>C1</b>	<b>Prevale la normativa nazionale.</b>
n° domanda	<b>C2</b>	Punto 11 dell'accordo: sarebbe corretto parlare di "anzianità di servizio" anziché di "prestazione lavorativa". Cosa deve intendersi per 40 giornate in riferimento ai somministrati?
n° risposta	<b>C2</b>	<b>Per effetto del comma 6 dell'art. 7-ter del d.l. 5/09 convertito nella legge 33/09, il requisito per usufruire della Cig in deroga è 90 giorni di anzianità aziendale. Per quanto riguarda i somministrati si attendono istruzioni dal Ministero del Lavoro.</b>
n° domanda	<b>C3</b>	L'azienda che avesse già usufruito del massimo previsto dalla legge 223/91 degli ammortizzatori sociali "ordinari", cumulando ricorso alla Cigo e alla Cigs, anche sotto forma di contratti di solidarietà, può ricorrere agli ammortizzatori in deroga?
n° risposta	<b>C3</b>	<b>Si, in questo caso ricorre quanto previsto dall'accordo quadro 2009-2010 che prevede il ricorso alla Cig in deroga per le imprese rientranti nel campo di applicazione della 223/91, in deroga ai limiti di durata previsti dalla legge stessa.</b> <b>L'accordo quadro prevede in tali casi una concessione della durata massima di 6 mesi che potrà essere utilizzata applicando qualsiasi "accordo standard".</b>
n° domanda	<b>C4</b>	Un'azienda rientrante nella tipologia 2 che richieda la Cig in deroga dopo aver usufruito di 12 mesi di Cigs per la causale crisi aziendale, può usufruire dei 12 mesi di Cig in deroga utilizzando l'accordo standard di tipo C?
n° risposta	<b>C4</b>	<b>Potrà utilizzarlo, ma il periodo autorizzato non sarà superiore agli 8 mesi poiché, in questo caso, l'azienda rientra nei limiti di concessione previsti dall'accordo quadro 2009-2010 per questa fattispecie.</b> <b>Analogamente nel caso di azienda che ricorra alla Cig in deroga avendo raggiunto i 36 mesi di utilizzo degli ammortizzatori sociali "ordinari" nel quinquennio, avrà diritto ad una autorizzazione massima di 6 mesi.</b>
n° domanda	<b>C5</b>	Un'impresa/datore di lavoro che chiede la Cig in deroga per lavoratori

		che operano in una sede operativa in Lombardia può chiedere la Cig anche per dipendenti non residenti né domiciliati in Lombardia? Questi ultimi sono titolari di Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali?
n° risposta	<b>C5</b>	<b>La Cig in deroga può essere richiesta da datori di lavoro, che ne hanno i requisiti secondo l'Accordo Quadro per gli Ammortizzatori Sociali in Deroga 2009-2010 del 4 maggio 2009, titolari di unità operativa/e in Lombardia e può coinvolgere lavoratori di tali unità. I lavoratori delle stesse unità, indipendentemente dalla loro residenza o domicilio, sono titolari di una Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali, che dovranno attivare presso uno degli operatori accreditati da regione Lombardia.</b>
n° domanda	<b>C6</b>	Un'azienda che ha sedi operative anche in altre regioni può richiedere la Cig in deroga per la sede operativa lombarda?
n° risposta	<b>C6</b>	<b>La Cig in deroga segue le regole della regione dove è presente l'unità operativa presso la quale lavorano i dipendenti dell'azienda che ne fa richiesta, pertanto il lavoratore dipendente della sede lombarda usufruirà della Cig in deroga lombarda e delle politiche attive connesse.</b>
n° domanda	<b>C7</b>	Cosa bisogna fare nel caso di un'azienda commerciale che ha richiesto l'intervento della Cig in deroga e ha alle proprie dipendenze personale non residente in Lombardia?
n° risposta	<b>C7</b>	<b>L'azienda potrà richiedere a Regione Lombardia e Inps Lombardia la Cig in deroga per i lavoratori delle unità operative situate in Lombardia, sebbene questi siano residenti in altre regioni.</b>
n° domanda	<b>C8</b>	È possibile che anche una stabile organizzazione in Italia, con dipendenti assunti in Italia e che quindi pagano i contributi dovuti in Italia, possa usufruire della Cig in deroga?
n° risposta	<b>C8</b>	<b>La Cig in deroga può essere richiesta da una "stabile organizzazione" così come definita dal l'art. 162, commi 1-2-3-6, del nuovo Tuir.</b>
<b>TEMATICA D) TIPOLOGIA ISTITUTO</b>		
n° domanda	<b>D1</b>	<b>Mobilità in deroga</b> – rapporto diretto tra lavoratore e Inps? ruolo del centro per l'impiego?
n° risposta	<b>D1</b>	<b>La domanda all'Inps viene fatta direttamente dal lavoratore che è stato espulso, in questo caso non occorre il decreto di Regione Lombardia. Per dichiarare il proprio stato di disoccupazione ed essere quindi inserito nelle liste di mobilità, il lavoratore deve sottoscrivere la DID presso un servizio competente.</b>
<b>TEMATICA E) RICHIESTA DOMANDA - RICHIESTA PROROGA</b>		
n° domanda	<b>E1</b>	La firma digitale prevede l'utilizzo della CRS dell'intermediario o del legale rappresentante?
n° risposta	<b>E1</b>	<b>La domanda può essere firmata dal rappresentante con potere di firma o dal funzionario dell'associazione a cui l'azienda aderisce e conferisce potere di firma o dal consulente del lavoro con delega alla firma</b>
n° domanda	<b>E2</b>	Come intermediari è possibile avere un'unica password per gli invii telematici delle domande di Cig dei clienti dello studio?
n° risposta	<b>E2</b>	<b>L'Azienda/datore di lavoro/soggetto delegato per nome e/o per conto, compila in via telematica (utilizzando il Sistema</b>

		<p><b>Informativo della Regione Lombardia, disponibile sul sito <a href="http://www.dote.regione.lombardia.it">www.dote.regione.lombardia.it</a>) la domanda di Cig in deroga, (una domanda di Cig in deroga per ogni unità operativa interessata) inserendo tutti i dati previsti, (dati relativi all'impresa; dati sulle unità aziendali; dati di dettaglio relativi ai lavoratori; indicazioni circa la tipologia di azienda/datore di lavoro e di accordo stipulato). Pertanto chi presenta la domanda per nome e per conto di un'azienda DEVE AVERE DELEGA SCRITTA e si potrà quindi profilare normalmente.</b></p>
n° domanda	<b>E3</b>	<p>Come si dovranno comportare le aziende che hanno chiesto una <b>copertura Cig anche per il mese di agosto</b>, se durante questo mese normalmente l'azienda avrebbe chiuso per ferie? Dovranno sospendere l'utilizzazione della Cig e far godere le ferie o potranno posticipare il godimento alla fine del periodo Cig richiesto?</p>
n° risposta	<b>E3</b>	<p><b>Come da normativa nazionale, il periodo di ferie collettivo è considerato neutro ai fini della Cig; conseguentemente, se il periodo autorizzato comprende il suddetto periodo neutro, la Cig verrà sospesa, verranno pagate le ferie collettive al cui termine riprenderà la Cig per il restante periodo, senza alcun prolungamento.</b> <b>Es. Cig autorizzata dal 1 luglio al 30 settembre 2009; ferie collettive dal 3 al 23 agosto: fino al 2 agosto viene pagata la cig in deroga, dal 3 al 23 agosto riconosciute le ferie collettive, dal 24 agosto al 30 settembre ancora cig in deroga.</b> <b>Ai fini del conteggio dei 12 mesi per il datore di lavoro si considera l'intero periodo autorizzato, (comprensivo quindi del periodo feriale), a livello di singolo lavoratore l'Inps conteggerà la cassa effettuata.</b></p>
n° domanda	<b>E4</b>	<p>Durante il periodo di chiusura aziendale per ferie è possibile utilizzare la Cig in deroga laddove le ferie maturate dai dipendenti non fossero sufficienti a coprire completamente il periodo di chiusura?</p>
n° risposta	<b>E4</b>	<p><b>L'azienda non potrà usare la Cig in deroga per quel periodo interamente coperto per tutti i lavoratori da ferie (periodo neutro). Per i restanti periodi potrà utilizzare, per i lavoratori che non hanno ferie, la Cig in deroga.</b></p>
n° domanda	<b>E5</b>	<p>In caso di <b>proroga</b> si ricomincia da zero o si cumulano i periodi precedentemente concessi per il monitoraggio dei 12 mesi massimi concedibili? E in riferimento a quale estensione temporale?</p>
n° risposta	<b>E5</b>	<p><b>Si riavzerà tutto a partire dal 1 gennaio 2009. il cumulo era invece previsto nell'accordo sugli ammortizzatori in deroga del 7/2008.</b></p>
n° domanda	<b>E6</b>	<p>Entro quale termine deve essere presentata on-line la domanda di Cig in deroga sul sito di Regione Lombardia? Dalla data della stipula del verbale di consultazione sindacale ci sono dei tempi entro i quali devo presentare la domanda?</p>
n° risposta	<b>E6</b>	<p><b>Non sono previsti termini. È ovviamente interesse del datore di lavoro presentarla il prima possibile.</b></p>
n° domanda	<b>E7</b>	<p>Una ditta artigiana con 10 dipendenti di cui 2 apprendisti per chiedere la Cig in deroga sia per gli operai che per gli apprendisti deve utilizzare l'accordo sindacale di tipo B per tutti i dipendenti o anche quello di tipo D per i soli apprendisti?</p>
n° risposta	<b>E7</b>	<p><b>Solo il B. Per tutto il personale, in quanto per tutti è Cig in deroga; se per gli apprendisti sono stipulate condizioni diverse,</b></p>

		<b>vanno indicate nello stesso accordo.</b>
n° domanda	<b>E8</b>	Un'azienda che ha attivato una Cig in deroga e che ha successivamente trasferito la sede operativa da una provincia lombarda all'altra, deve comunicarlo a Regione Lombardia?
n° risposta	<b>E8</b>	<b>Se cambia solamente la sede operativa, è sufficiente una semplice comunicazione di cambio di indirizzo a Regione Lombardia U.O. autorità di Gestione settore Politiche del Lavoro; se cambiano dati sostanziali, come la matricola Inps o la ragione sociale, allora occorre presentare nuova domanda, con nuovo accordo sindacale.</b>
n° domanda	<b>E9</b>	L'inizio della Cig può coincidere con l'accordo sindacale?
n° risposta	<b>E9</b>	<b>La modifica dell'allegato A dell'accordo quadro, avvenuta in data 16 giugno 2009, sottolinea che la decorrenza della sospensione in Cig deve essere successiva, anche di un solo giorno, alla data della stipula dell'accordo.</b>
n° domanda	<b>E10</b>	La domanda telematica in Regione ha dei termini di presentazione?
n° risposta	<b>E10</b>	<b>Non sono previsti termini se la domanda è sottoscritta con firma digitale o CRS. È interesse del datore di lavoro presentarla il prima possibile. E' comunque ammessa anche la firma tradizionale cartacea: in mancanza di firma digitale o CRS, il sistema informativo regionale rilascia una autodichiarazione di autenticità e veridicità dei dati inseriti on-line. Nel frattempo, in attesa di ricevere tale autodichiarazione Regione Lombardia considera accettata con riserva la domanda di Cig in deroga presentata on-line. Infatti il firmatario dovrà – entro al massimo 20 gg dall'invio telematico della domanda, pena la decadenza della domanda stessa – stampare il modulo .pdf creato da GEFO (dichiarazione di veridicità), firmarlo in modo olografo, allegare copia del proprio documento di identità e quindi:</b>  <b><u>inviarlo</u> tramite raccomandata R.R. a Regione Lombardia – Direzione Generale Istruzione Formazione Lavoro – U.O. Autorità di Gestione – Struttura Politiche per il lavoro;</b>  <b>oppure <u>consegnarlo personalmente</u> o mediante delega all'Ufficio Protocollo di Regione Lombardia in in via Pirelli, 12 o Via Taramelli 20, Milano o, in alternativa, all'Ufficio Protocollo di una delle Sedi Territoriali della Regione Lombardia.</b>
n° domanda	<b>E11</b>	Se un'azienda ha chiesto la Cig non includendo il personale apprendista deve necessariamente rifare la domanda o potrà integrare la stessa con i soli nominativi degli apprendisti?
n° risposta	<b>E11</b>	<b>Qualora il personale apprendista non sia stato considerato nell'accordo sindacale che ha avviato il ricorso alla Cigo/Cigs/Cig in deroga, occorrerà sottoscrivere apposito accordo sindacale e conseguentemente presentare una specifica domanda. Qualora, invece, l'accordo sindacale che ha avviato il ricorso alla Cigo/Cigs abbia compreso anche il personale apprendista, per quest'ultimo andrà presentata domanda di Cig in deroga.</b>
<b>TEMATICA F) ANNULLAMENTO - SOSPENSIONE</b>		
n° domanda	<b>F1</b>	Se il datore di lavoro si accorge che nella domanda di Cig in deroga

		inviata ci sono degli errori come deve procedere?
n° risposta	F1	<p><b>La procedura corretta è quella per cui l'azienda/datore di lavoro invia la richiesta di annullamento al fax n.02 3936135 indicando l'ID della domanda da annullare, la denominazione dell'azienda che ha richiesto l'ammortizzatore, l'e-mail del referente aziendale ed eventuali altre informazioni aggiuntive (es. ID della domanda da considerarsi valida, se già inviata in sostituzione di quella per cui si chiede l'annullamento, ecc).</b></p> <p><b>Dopo 24 ore dall'invio del fax, potrà ripresentare la domanda corretta seguendo la normale procedura. "Cliccando" su "nuova domanda" il sistema recupererà alcune sezioni precompilate. L'azienda/datore di lavoro dovrà avere l'accortezza di verificare i dati già a sistema e integrare/compilare i campi vuoti.</b></p>
n° domanda	F2	È possibile sospendere una procedura di Cig in deroga nel caso l'azienda decida di non averne più bisogno e voglia procedere a nuove assunzioni?
n° risposta	F2	<b>Sì, eventuali assunzioni per figure professionali diverse da quelle oggetto del ricorso alla Cig in deroga sono sempre possibili.</b>
<b>TEMATICA G) DICHIARAZIONE IMMEDIATA DISPONIBILITA'</b>		
n° domanda	G1	In fase di <b>firma della DID</b> da parte del lavoratore perché sono necessarie tutte queste formalità, tenuto conto che i lavoratori sono dipendenti del datore di lavoro che riceve la DID?
n° risposta	G1	<b>E' importante che il datore di lavoro si accerti di persona che sia il lavoratore interessato a firmare. Il datore di lavoro non è responsabile degli impegni assunti dal lavoratore con la firma della DID e dell'offerta dei servizi , però deve assicurarsi che tutti i lavoratori siano informati e firmino di persona, in quanto tale sottoscrizione è pre-requisito ineludibile a un diritto della persona, e cioè la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga.</b>
n° domanda	G2	Se un'azienda artigiana chiede la Cig in deroga con il criterio della rotazione (mantenendo in forza i dipendenti che risulterebbero solo sospesi a rotazione) deve far richiedere comunque la DID a tutti i dipendenti per i quali ha richiesto la Cig in deroga?
n° risposta	G2	<b>Sì, dovrà far sottoscrivere la DID a tutti i lavoratori che usufruiscono della Cig in deroga, anche a coloro che inizieranno la sospensione più tardi per la rotazione.</b>
n° domanda	G3	La DID firmata dai dipendenti interessati deve essere conservata in azienda oppure l'azienda si deve attivare per scegliere gli enti preposti al percorso di riqualificazione?
n° risposta	G3	<p><b>E' responsabilità del datore di lavoro raccogliere le DID, comprensive dell' "OFFERTA DI SERVIZI DI FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, PERCORSI DI REINSERIMENTO LAVORATIVO AL LAVORATORE CHE SOTTOSCRIVE LA DID", firmate da ogni lavoratore per il quale l'Azienda intende richiedere la Cig e fornirne una copia al lavoratore firmatario della stessa.</b></p> <p><b>La DID cartacea, comprensiva dell'offerta dei servizi, rimane in Azienda, dove deve essere conservata; il datore di lavoro, poi, nella domanda di Cig in deroga (on-line sul Sistema Informativo</b></p>

		regionale) evidenzierà il “flag” relativo al fatto che il lavoratore ha sottoscritto la DID. Il datore di lavoro ha anche l’obbligo di assicurarsi che la DID sia firmata dal lavoratore in modo autografo e in sua presenza: a questo scopo produce autodichiarazione (anche cumulativa per più lavoratori) con la quale conferma di aver riconosciuto personalmente il lavoratore e che la firma è stata apposta in sua presenza e la conserva in copia cartacea a disposizione per eventuali controlli, insieme alla copia del documento di identità di ogni lavoratore.
n° domanda	G4	Il lavoratore che chiederà la mobilità in deroga piuttosto che l’indennità equivalente dove dovrà rendere la DID? con quali modalità?
n° risposta	G4	Presso i servizi competenti utilizzando il format predisposto da Regione Lombardia e disponibile on line.
<b>TEMATICA H) PROCEDURE - ACCORDI</b>		
n° domanda	H1	Cosa si intende per <b>procedure collettive</b> ?
n° risposta	H1	<b>Ci si riferisce a procedure di licenziamento collettivo. In pratica sono procedure di mobilità attuate da imprese che non pagano il contributo relativo ed i cui lavoratori non percepiscono l’indennità di mobilità “ordinaria”. In questo caso, quindi, il riferimento è a lavoratori licenziati che non hanno titolo a indennità di mobilità o indennità di disoccupazione.</b>
n° domanda	H2	La fattispecie “ <b>procedura concorsuale</b> ” viene gestita a livello regionale anche sotto i 15 dipendenti?
n° risposta	H2	<b>Sì, tutte le procedure concorsuali sono gestite a livello Regione Lombardia/Arifl.</b>
n° domanda	H3	Se viene rilevato che l’istruttoria è incompleta, la Provincia può chiedere all’azienda di fornire integrazioni o deve procedere a non validare l’istanza? Se la Provincia dovrà procedere esclusivamente alla non validazione dell’istanza, l’azienda, a sua volta, dovrà ripresentarla solo successivamente alla decretazione negativa da parte di Regione Lombardia?
n° risposta	H3	<b>La Provincia ha la facoltà di chiedere all’azienda chiarimenti e integrazioni. Quindi l’esito negativo dell’istruttoria da parte della Provincia dovrebbe riguardare solo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mancata corrispondenza di accordo standard, in tal caso si procede con l’esame di consultazione;</li> <li>• situazioni di non ammissibilità, in tal caso ci sarà decreto di rigetto di Regione Lombardia.</li> </ul> <b>Successivamente una nuova domanda potrà essere presentata solo se si modificheranno gli elementi che hanno determinato l’inammissibilità.</b>
n° domanda	H4	Nel settore artigiano sono validi solo gli accordi sottoscritto dagli RSB? anche nelle aziende che non sono iscritte all’ente bilaterale di riferimento?
n° risposta	H4	<b>L’accordo, per quanto riguarda le aziende artigiane, prevede che venga applicato quanto previsto in sede di enti bilaterali. Le aziende non associate potranno associarsi utilizzando quindi tali procedure, oppure applicare le regole valide per tutte le altre</b>

		<b>imprese.</b>
n° domanda	<b>H5</b>	In caso di mancata risposta delle organizzazioni sindacali alla comunicazione iniziale dell'azienda, è ammesso il caso di presentazione della domanda senza verbale di consultazione? Questo è sempre un caso di accordo ma non standard? Chi deve essere invitato all'esame di consultazione? Nel frattempo l'azienda può procedere a collocare i lavoratori in Cig in deroga? A partire da quale data (10 – 15 giorni dalla comunicazione)?
n° risposta	<b>H5</b>	<b>La domanda può essere presentata, indicando nel campo previsto la mancata presentazione delle organizzazioni sindacali ed allegando, invece dell'accordo, la comunicazione iniziale dell'azienda alle organizzazioni sindacali per individuare i soggetti da convocare.</b> <b>Il soggetto preposto per l'istruttoria, (Provincia/Arifl), convocherà le parti per redigere l'accordo, come nel caso di accordi non standard.</b> <b>Riguardo all'ultima domanda la risposta è negativa, la sospensione potrà decorrere solo successivamente all'esame di consultazione che si sarà concluso con l'accordo.</b>
n° domanda	<b>H6</b>	Un'azienda che, nel corso della fase transitoria o comunque prima del 4 giugno, avesse presentato una domanda di Cig in deroga per un determinato numero di lavoratori, quale procedura deve seguire se volesse coinvolgere nella Cig un numero superiore di dipendenti?
n° risposta	<b>H6</b>	<b>Dovrà procedere con una nuova domanda relativa ai nuovi lavoratori. Poiché successiva al 4 giugno, dovrà fare la nuova domanda on line.</b>
n° domanda	<b>H7</b>	Eventuali licenziamenti operati dall'azienda nel periodo immediatamente precedente alla richiesta di Cig in deroga costituiscono elemento ostativo al riconoscimento della Cig stessa?
n° risposta	<b>H7</b>	<b>No.</b>
n° domanda	<b>H8</b>	L'accordo sindacale di tipo C (Cig a rotazione senza licenziamenti) è utilizzabile per un piccolo negozio con due dipendenti?
n° risposta	<b>H8</b>	<b>Certamente.</b>
n° domanda	<b>H9</b>	La fruizione della Cig in deroga da parte dei dipendenti è possibile decorsi i 10 giorni entro cui si conclude l'accordo sindacale o decorsi i 15 giorni dopo l'accordo?
n° risposta	<b>H9</b>	<b>L' autorizzazione alla sospensione, con intervento della Cig in deroga, decorrerà dal giorno stabilito dall'accordo sindacale, che non può essere antecedente alla data dell'accordo stesso.</b>
<b>TEMATICA I) INPS</b>		
n° domanda	<b>I1</b>	Qual è la scadenza per la presentazione all'Inps della domanda di pagamento diretto anticipato?
n° risposta	<b>I1</b>	<b>La scadenza è entro 20 giorni dall'inizio della sospensione in Cig. La domanda va trasmessa all'Inps per via telematica secondo quanto indicato nella circolare Inps n. 75 del 26 maggio 2009.</b>
<b>TEMATICA L) DOTE AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA</b>		
n° domanda	<b>L1</b>	L'erogazione dei servizi di formazione e servizi al lavoro può essere suddivisa in qualsiasi proporzione nell'arco dei mesi di Cig in deroga, mantenendo il minimo di ore di servizi corrispondenti a 350 €? Anche nel mese di agosto, anche se l'azienda è chiusa per ferie?

n° risposta	L2	<b>Nel mese di agosto è possibile effettuare una sospensione del percorso se l'azienda effettua la chiusura per ferie. I servizi possono essere erogati, in maniera flessibile, nel rispetto dei 700 € mensili.</b>
n° domanda	L2	Non essendo stato precisato nessun contenuto formativo nell'accordo sindacale per la richiesta di Cig in deroga, è possibile proporre ai lavoratori corsi normati sulla sicurezza?
n° risposta	L2	<b>E' possibile frequentare percorsi normati presenti nell'offerta formativa.</b>
n° domanda	L3	Gli apprendisti, sospesi o espulsi, che decidono di aderire alla Dote possono, tramite questa, seguire i corsi di formazione obbligatori per apprendisti?
n° risposta	L3	<b>Non è possibile utilizzare la Dote Lavoro Ammortizzatori Sociali per la formazione obbligatoria degli apprendisti. La cassa integrazione infatti sospende la prestazione lavorativa ma non l'obbligo formativo da assolvere. Pertanto in caso di sospensione, non essendo risolto il contratto di lavoro, permane l'obbligo contrattuale di dar seguito al piano formativo concordato. A questo percorso si devono affiancare le politiche attive (Dote Ammortizzatori Sociali), intese come servizi al lavoro e servizi di formazione purchè non coincidano con l'obbligo di cui sopra. Per l'apprendista espulso invece viene meno l'obbligo formativo previsto dal contratto.</b>
n° domanda	L4	I dipendenti che si rifiutano di effettuare corsi in cosa incorrono, ci sono rischi in capo al datore di lavoro ed eventualmente quali precauzioni la stessa dovrebbe avere per gli stessi dipendenti interessati alla Cigs in deroga?
n° risposta	L4	<b>I nominativi dei lavoratori che non siano giunti alla sottoscrizione di un Pip entro il termine di 45 giorni, fatti salvi i casi in cui questo sia dovuto a cause indipendenti dalla volontà dei lavoratori stessi, sono comunicati all'Inps affinché provveda ad applicare le sanzioni previste dalla legge. Allo stesso modo l'operatore accreditato è tenuto a comunicare all'Inps i nominativi dei lavoratori che, dopo aver sottoscritto un Pip, non partecipino regolarmente agli interventi e ai servizi previsti nel Pip medesimo.</b>
n° domanda	L5	Da quando iniziano a decorrere i 45 giorni utili all'attivazione del Pip?
n° risposta	L5	<b>Come indicato nella DID: "...La proposta scelta o accettata dal lavoratore è formalizzata in un Piano di Intervento Personalizzato (Pip) che definisce, sulla base dei suoi bisogni specifici (aggiornamento, formazione, riqualificazione, ricerca di un nuovo lavoro), gli interventi e i servizi più adeguati, scelti tra quelli sopra elencati, ai quali il lavoratore deve partecipare. L'accettazione della Dote Ammortizzatori Sociali si completa con la sottoscrizione, da parte del lavoratore e dell'operatore accreditato, di un Pip che deve avvenire entro 45 giorni dalla data di inizio dell'intervento dell'ammortizzatore sociale (per i cassaintegrati data di sospensione in Cig, per i disoccupati data di sottoscrizione della DID), come previsto nell'ALLEGATO A - MODALITÀ APPLICATIVE DELL'ACCORDO QUADRO SUGLI AMMORTIZZATORI IN DEROGA IN LOMBARDIA 2009-2010, così</b>

	<p><b>come modificato il 16/06/09...”</b> <b>Pertanto i 45 giorni inizieranno a decorrere dal 1° giorno in cui il lavoratore/trice inizia ad usufruire dell’ammortizzatore, ricordando che agosto è considerato “neutro”, quindi da non conteggiare.</b></p>
--	--