

FAQ Ammortizzatori Sociali in Deroga 2011	
1	In caso di ricorso alla CIG in deroga per gli apprendisti in costanza d'intervento della CIGO per gli altri lavoratori, come si coniuga la disponibilità di 400 ore per l'apprendista (utilizzabili in un periodo potenzialmente anche molto dilatato) con i brevi periodi autorizzabili di CIGO?
R	Regione Lombardia autorizza comunque il periodo validato anche fino al 31 dicembre 2011 per le ore richieste dall'impresa. Il periodo di sospensione dell'apprendista sarà concomitante al periodo di sospensione previsto per i lavoratori in CIGO.
2	Nel caso di subentro di appalto, i lavoratori conservano l'anzianità aziendale maturata fino al cambio di appalto ai fini del requisito di 90 giorni di anzianità di servizio?
R	L'anzianità pregressa del lavoratore posseduta al momento della presentazione della domanda di CIG in deroga è uno dei requisiti individuali soggetti a verifica da parte dell'INPS prima di erogare l'indennità. A seguito del confronto con la Direzione Regionale INPS della Lombardia si precisa quanto segue: In caso di trasferimento d'azienda (articolo 2112 del Codice Civile così come modificato dall'art. 32 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30) i lavoratori mantengono tutti i diritti (anzianità convenzionale). L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda (art. 29 comma 3 legge 14 febbraio 2003, n. 30). Pertanto nel caso di subentro di appalto i lavoratori non conservano l'anzianità aziendale maturata fino al cambio d'appalto.
3	L'Accordo Quadro per gli ammortizzatori sociali in deroga prevede, per l'intervento A, un monte ore pari a 400 ore di sospensione/riduzione per ciascuno dei lavoratori sospesi a tempo pieno. Le ore devono essere utilizzate singolarmente per ogni lavoratore oppure l'azienda ha a disposizione un monte ore complessivo? Quale data occorre indicare come scadenza finale previsionale?
R	Il datore di lavoro sulla base del numero dei lavoratori interessati alle sospensioni deve calcolare il monte ore complessivo. Il monte ore riguarda pertanto solo i lavoratori posti in cassa integrazione in deroga e non l'intero organico aziendale. Le 400 ore si riferiscono a un lavoratore sospeso con un contratto di lavoro a tempo pieno (contratti ove sono previste 40 ore settimanali o numero di ore inferiori). Di conseguenza le ore saranno riparametrate solo per i lavoratori con orario part-time. La quantità e la durata del periodo d'integrazione salariale che può essere richiesto inizialmente non possono superare un monte ore pari a n. 400 ore di sospensione/riduzione per ciascuno dei lavoratori sospesi a tempo pieno, da esaurire comunque entro il 31 dicembre 2011. Es. interessati alla CIGD dal 24/05/2011 al 31/12/2011 n.3 lavoratori a tempo pieno x 400 ore = 1200 ore (calcolo per definire il monte ore cui il datore di lavoro ha diritto).

	<p>Le ore nel periodo sopra citato possono essere utilizzate secondo le esigenze aziendali per es.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per il lavoratore Bianchi utilizzo n. 70 ore • per il lavoratore Rossi utilizzo n. 100 ore • per il lavoratore Verdi utilizzo n. 800 ore • oppure uno dei lavoratori es. Bianchi usufruisce dell'intero monte ore e per Verdi e Rossi non è utilizzata la CIGD. <p>Ovviamente le ore di CIGD di cui ciascun lavoratore potrà realmente usufruire sono correlate al suo orario contrattuale (max 40 ore anche in presenza di contratti con orario di lavoro superiore).</p> <p>Riguardo all'intervento A si consiglia di presentare la domanda di CIG in deroga con data fine cassa 31 dicembre 2011 (scadenza finale previsionale) con un accordo sindacale avente quindi copertura fino a tale periodo, Regione Lombardia predisporrà il decreto autorizzativo fino a tale data.</p> <p>Qualora le ore richieste fossero insufficienti e dovessero terminare prima della suddetta data, ad es. il 15 luglio, il datore di lavoro può ripresentare una seconda domanda di CIG in deroga (intervento A se sussistono ancora i presupposti) dal 16 luglio al 31 dicembre 2011 per ulteriori 400 ore max per ciascun lavoratore interessato a tempo pieno. In tal caso Regione Lombardia predisporrà un secondo decreto per tale periodo. Solo nel caso in cui le ore non dovessero essere ancora sufficienti il datore di lavoro potrà procedere con una terza domanda questa volta come intervento B.</p> <p>Se il datore di lavoro ha invece indicato come scadenza finale previsionale una data antecedente al 31 dicembre 2011 es. 31 luglio, Regione Lombardia predisporrà un decreto fino a tale data, se le ore richieste entro il 31 luglio non sono state completamente utilizzate, il datore di lavoro può ripresentare una seconda domanda di CIG in deroga (intervento A se sussistono ancora i presupposti) dall'01 agosto al 31 dicembre 2011 per ulteriori 400 ore max per ciascun lavoratore interessato a tempo pieno. Le ore residuali della prima domanda non potranno essere sommate alle ore della seconda domanda. Solo nel caso in cui le ore non dovessero essere ancora sufficienti il datore di lavoro potrà procedere con una terza domanda questa volta come intervento B.</p>
4	<p>Nel caso in cui un datore di lavoro abbia richiesto l'intervento A per più lavoratori e uno di questi dipendenti presta attività lavorativa, a tempo determinato, presso un'altra azienda durante il periodo di sospensione, oppure si dimette perché ha trovato una nuova occupazione, o ha avviato un'attività autonoma, è possibile per i restanti lavoratori sospesi in CIGD utilizzare le ore non usufruite dal lavoratore in parola?</p>
R	<p>Al datore di lavoro che assume il lavoratore, spetta per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un incentivo mensile pari al trattamento mensile di sostegno al reddito che sarebbe stato erogato al lavoratore, al netto della riduzione del 5,84% prevista dall'art. 26 della legge 41/1986 e con esclusione di quanto riconosciuto a titolo di contribuzione figurativa.</p> <p>Nel caso in cui il lavoratore abbia intrapreso un'attività autonoma il beneficio, consiste nella liquidazione del trattamento di sostegno del reddito (ammortizzatore sociale in deroga) per un numero di mensilità o di giornate pari a quelle autorizzate in favore del lavoratore e dal medesimo non ancora percepite al momento della presentazione della domanda di anticipazione.</p>

	<p>Ne consegue che nei casi sopradescritti, non è quindi possibile per i lavoratori sospesi presso l'impresa richiedente la CIGD usufruire delle ore residuali in capo al lavoratore in parola.</p> <p>Qualora invece uno o più dipendenti si dimettano durante il periodo di fruizione della CIGD senza trovare un nuovo posto di lavoro o attivare un lavoro autonomo quindi non rientrano nei tre casi sopra descritti le ore, eventualmente, non fruite dal lavoratore dimissionario non devono considerarsi perdute, ma potranno essere utilizzate a favore degli altri lavoratori beneficiari sospesi e in forza presso il datore di lavoro che ha richiesto la CIGD.</p>
5	Nell'intervento A è possibile estendere il beneficio della CIGD ad altri lavoratori non inseriti nella prima domanda di concessione?
	Si è possibile, si dovrà però necessariamente procedere alla presentazione di una nuova istanza per i lavoratori in precedenza non coinvolti.
6	I lavoratori coinvolti in CIG in deroga possono instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato?
R	Durante la CIGS o la CIG in deroga i lavoratori possono instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato o con contratto di somministrazione senza perdere la cassa integrazione, ovviamente è indispensabile darne preventiva comunicazione all'INPS altrimenti si perde il diritto a percepire il trattamento di cassa integrazione per l'intero periodo concesso.
7	Il lavoratore in CIG in deroga che, come esito di una Dote Ricollocazione oppure attivandosi in autonomia, avesse instaurato un rapporto di lavoro a tempo determinato o con contratto di somministrazione può essere iscritto nelle liste di mobilità a seguito dell'apertura di una procedura di mobilità (L.223/91) da parte dell'azienda d'appartenenza e proseguire il suo contratto a tempo determinato o in somministrazione oppure deve dimettersi da tale contratto?
R	Qualora l'azienda che ha posto il lavoratore in CIGS o CIG in deroga avvii la procedura di mobilità di cui alla L.223/91, i lavoratori hanno diritto ad essere inseriti nelle liste di mobilità, anche se alla data del licenziamento stanno lavorando presso un'altra azienda con rapporti di lavoro a tempo determinato o con un contratto di somministrazione. Ai fini dell'iscrizione nella lista di mobilità di cui alla L.223/91 non esiste alcuna disposizione che preveda che il lavoratore rassegni le dimissioni, inoltre la lista di mobilità ha la funzione di ricollocare i lavoratori, sarebbe quindi paradossale che gli stessi siano costretti a dimettersi per poi trovare un nuovo posto di lavoro.
8	I lavoratori con contratto a chiamata possono essere posti in CIG in deroga?
R	Sì, se il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cui è stata richiesta l'integrazione salariale. Infatti, essendo iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato (v. punto 4-2 lett. B della circolare INPS n. 41 del 13 marzo 2006), la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata.