

# Indice

|  |      |           |
|--|------|-----------|
| • Presentazione                                    | pag. | <u>3</u>  |
| • Cigo (cassa integrazione guadagni ordinaria)     | pag. | <u>4</u>  |
| • Cigs (cassa integrazione guadagni straordinaria) | pag. | <u>5</u>  |
| • CdS (contratti di solidarietà)                   | pag. | <u>6</u>  |
| • Mobilità Ordinaria                               | pag. | <u>7</u>  |
| • Mobilità Giuridica (non indennizzata)            | pag. | <u>9</u>  |
| • Disoccupazione:<br>Ordinaria                     | pag. | <u>10</u> |
| • Requisiti ridotti                                | pag. | <u>12</u> |
| • Ammortizzatori per lavoratori atipici            | pag. | <u>13</u> |
| • Ammortizzatori in deroga:<br>Cig                 | pag. | <u>15</u> |
| • Disoccupazione                                   | pag. | <u>16</u> |
| • Mobilità   | pag. | <u>17</u> |
| • Riepilogo  | pag. | <u>18</u> |
| • Faq (quesiti ricorrenti)                         | pag. | <u>20</u> |
| • Sostegno al Reddito Regionale – anno 2009        | pag. | <u>29</u> |
| • Artigianato – Sostegno al reddito                | pag. | <u>33</u> |

# Cigo: cassa integrazione guadagni ordinaria

- Viene introdotta dal D.Lvo n° 788/45 e con il D.I. Cps 12 agosto 1947, n. 869, l'istituto veniva esteso agli operai dell'intero Paese. Rivista ed aggiornata dalla legge n° 164 del 1975 per il settore industriale indipendentemente dal numero degli addetti.
- È una integrazione salariale riconosciuta ai lavoratori nei casi di riduzione dell'orario di lavoro e/o sospensione a zero ore.
- Viene concessa su richiesta delle aziende per le difficoltà momentanee di mercato e/o situazioni critiche aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili al datore di lavoro.
- La durata massima è prevista in 52 settimane nel biennio, con una richiesta consecutiva di 13 settimane, anche se da marzo, come indicato dal messaggio Inps (6990 del 27/3/2009), si può andare anche oltre le 13 consecutive e con criteri di calcolo diverso (Cir. Inps 58/2009) introducendo il calcolo a giornate ovvero la settimana si considera interamente usufruita solo quando la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta. Da ricordare che la durata complessiva della Cig, introdotta dall'art. 1 comma 9 della 223/91, sommando sia la ordinaria che la straordinaria è di massimo 36 mesi nel quinquennio, gli attuali 5 anni scadono il 10 agosto del 2010.
- Le aziende devono, secondo la normativa vigente art. 5 della legge 164/75, comunicare preventivamente alle OO.SS. l'attivazione della richiesta, indicando motivo e durata.
- Le OO.SS. hanno la possibilità di richiedere un confronto sul tema entro 3 giorni dal ricevimento della comunicazione, con obbligo delle aziende a concederlo entro 5 dalla sua richiesta. La procedura di consultazione deve esaurirsi entro 25 giorni dalla comunicazione iniziale (10 per le aziende che hanno fino a 50 dipendenti).
- Al termine della cigo i dipendenti che hanno usufruito della cassa, devono far rientro al lavoro.

# Cigs: cassa integrazione guadagni straordinaria

- È stata introdotta negli anni sessanta (legge 1115/68), subendo nel tempo diverse integrazioni/modifiche legislative. Nel 1991 viene emanata la legge 223 che ha riordinato lo strumento ed introdotto anche l'istituto della mobilità.
- Inoltre la legge ha introdotto la durata massima della Cig, (art. 1 comma 9 della 223/91) sia essa straordinaria e/o ordinaria di 36 mesi nel quinquennio, gli attuali 5 anni scadono il 10 agosto del 2010. Ulteriori novità ci sono state da allora tenendo fermo l'impianto della stessa legge.
- Prevede diverse tipologie, crisi (anche di settore), ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale (durata fino ad un massimo di 24 mesi), cessazione di attività (durata 12 mesi), nonché procedure concorsuali (durata 12 mesi). I limiti della durata possono avere proroghe per specifici casi.
- Anche la Cigs dev'essere attivata, come la cigo, da richiesta dell'azienda e/o dall'autorità preposta dal tribunale, così come previsto dall'art. 5 della legge 164/75.
- Le aziende devono, secondo la normativa vigente, comunicare preventivamente alle OO.SS. l'attivazione della richiesta, indicando motivo e durata.
- Le OO.SS. hanno la possibilità di richiedere un confronto sul tema entro 3 giorni dal ricevimento della comunicazione, con obbligo delle aziende a concederlo entro 5 dalla sua richiesta. La procedura di consultazione deve esaurirsi entro 25 giorni dalla comunicazione iniziale (10 per le aziende fino a 50 dipendenti).
- L'accordo sindacale sulla cigs dev'essere ratificata in Regione o al Ministero del Lavoro a secondo dell'ubicazione e del numero dei siti produttivi.

# Cds: contratti di solidarietà

- La legge istitutiva di questo strumento è la 863 del 1984 art. 1 e 2.  
Di recente il Ministero del Lavoro ha emanato un nuovo decreto applicativo n° 46448 del 10 luglio 2009 che ha introdotto delle novità e al contempo ha annullato le precedenti disposizioni applicative previste dai decreti DML n° 31445/2002 e 32832/2003.
- Prevede due tipologie:
  - Difensivo (art. 1 legge 863/84) finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali;
  - Espansivo (art. 2 legge 863/84) finalizzato a incrementi occupazionali con riduzione stabile dell'orario di lavoro.
- Possono essere stipulati in tutte le aziende (che mediamente occupano più di 15 dipendenti nel semestre precedente la domanda, e vengono computati a tal fine, anche gli apprendisti e i CFL) che hanno diritto alla cassa integrazione, comprese le aziende appaltatrici di servizi mensa e pulizie (art. 2 DML n° 46448 del 10 luglio 2009);
- Possono beneficiare dello strumento tutti i lavoratori ad eccezione di: dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio, e di quelli assunti a tempo determinato per soddisfare esigenze produttive di natura stagionale (art. 3 DML n° 46448 del 10 luglio 2009);
- Anche per le procedure concorsuali (novità) è ammesso il contratto di solidarietà, purché vi sia esercizio d'impresa (art. 2 comma 4 DML n° 46448 del 10 luglio 2009).
- Può essere richiesto il pagamento diretto all'Inps (art. 5 DML n° 46448 del 10 luglio 2009).
- Viene riconfermata la durata massima in 24 mesi (36 per il Mezzogiorno) prorogabili fino ad un massimo di egual periodo. Superato i limiti massimi un nuovo contratto può essere stipulato decorsi 12 mesi dalla fine del precedente.
- Viene introdotta la possibilità di derogare alla durata massima nel quinquennio fisso (previsto dall'art. 1 co. 9 legge 223/91 e dall'art. 4 co. 35 legge 608/96) a condizione che il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla dichiarazione di mobilità (art. 7 DML n° 46448 del 10 luglio 2009).
- Viene portata al 60 % la percentuale massima di riduzione di orario (art. 4 co. 3 DML 46448 del 10 luglio 2009). Tale percentuale si parametrizza su base settimanale.  
Dopo l'accordo sindacale si può derogare alla percentuale di riduzione di orario stabilita, prevedendo una percentuale minore con un nuovo accordo sindacale (art. 4 co. 4 DML 46448 del 10 luglio 2009).
- Non è ammesso lo straordinario per i lavoratori posti in solidarietà, salvo che l'azienda non dia prova di sopravvenute e straordinarie esigenze collegate all'attività produttiva (art. 4 co. 5 DML 46448 del 10 luglio 2009).
- La retribuzione, prevista al 60%, per gli anni 2009 e 2010 è stata portata all'80% del trattamento perso a seguito della riduzione di orario (art. 1 co. 6 legge 102/2009).

# Mobilità Ordinaria

- L'istituto della mobilità ordinaria è stata introdotta dalla legge 223/91 art. 4.  
Serve per gestire i lavoratori in esubero attraverso l'interruzione del rapporto di lavoro con l'azienda, a cui segue la messa in mobilità.
- Possono accedere a questo strumento tutte le aziende che rientrano in due diverse tipologie:
  - a - aziende sottoposte alla Cigs
  - b - aziende non sottoposte alla Cigs.rientrano nel punto a) tutte le aziende che beneficiano della cigs (con esclusione di: imprese edili ed affini, imprese di pulizia del terziario, imprese radiotelevisive private) che al termine del periodo non possono garantire la rioccupazione di tutti i lavoratori sospesi né misure alternative (art. 4 co. 1 legge 223/91).  
rientrano nel punto b) tutte le aziende che intendono, a seguito di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, effettuare almeno 5 licenziamenti in 120 giorni nella stessa unità produttiva o in più unità produttive all'interno della stessa provincia (art. 24 co. 1 legge 223/91).
- L'azienda deve avere nei 6 mesi precedenti l'apertura della procedura mediamente più di 15 dipendenti (art. 24 co. 1 legge 223/91).
- L'azienda che intende attivare la mobilità deve:
  - versare all'Inps il contributo d'ingresso pari ad una mensilità di cigs per ogni dipendente che intende collocare in mobilità (art. 4 co. 3 legge 223/91),
  - dare comunicazione scritta alle Rsu e alle OO.SS. (art. 4 co. 2 legge 223/91) indicando il motivo che determina l'eccedenza allegando anche la ricevuta del versamento effettuato all'Inps di cui sopra.
  - La stessa comunicazione va inviata all'Ufficio Provinciale del lavoro, e se riguarda più sedi, la stessa va inviata all'Ufficio Regionale del Lavoro se riguarda più province ed al Ministero se riguarda più regioni (art. 4 co. 4 e 15 legge 223/91).
- Le OO.SS. possono richiedere un incontro, all'azienda e/o all'associazione datoriale, attivando così la procedura sindacale. Lo stesso incontro deve essere concesso entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione aziendale (art. 4 co. 5 legge 223/91).
- La procedura sindacale deve concludersi entro 45 giorni dalla ricezione della comunicazione dell'azienda. Quest'ultima deve dare comunicazione all'Ufficio Provinciale del lavoro del risultato della consultazione (art. 4 co. 6 legge 223/91).

# segue Mobilità Ordinaria

- Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, l'Ufficio Provinciale del lavoro convoca le parti formulando anche delle proposte finalizzate a trovare soluzione; tale procedura si deve concludere entro 30 giorni dalla ricezione da parte dell'Ufficio della comunicazione di cui al punto precedente (art. 4 co. 7 legge 223/91).
- La durata della procedura viene ridotta alla metà se riguarda un numero inferiore a 10 dipendenti (art 4 co. 8 legge 223/91).
- Esaurita la procedura, l'azienda può collocare in mobilità i dipendenti entro 120 giorni dalla fine della procedura e/o entro i tempi previsti dall'accordo (art. 24 co. 1 legge 223/91).
- La collocazione avviene sulla base dei criteri stabili dall'accordo raggiunto. In assenza di accordo, i dipendenti verranno collocati in mobilità sulla base dei criteri previsti dalla legge (art. 5 co. 1 legge 223/91).
- Il Lavoratore licenziato e collocato in mobilità ha diritto a percepire un' indennità dall'Inps se ha maturato almeno 12 mesi di anzianità aziendale di cui 6 lavorati (art. 16 co. 1 legge 223/91) e per un periodo di (art. 7 co. 1 legge 223/91):
  - 12 mesi per età anagrafica fino a 40 anni,
  - 24 mesi se l'età è tra i 40 e i 50,
  - 36 mesi se l'età è superiore ai 50.
- In ogni caso il periodo non può superare il periodo di anzianità aziendale (art. 7 co. 4 legge 223/91).
- L'indennità è pari al 100 % dell'importo massimo di cigs per i primi dodici mesi e dell'80 % dal 13<sup>a</sup> mese in poi (art. 7 co. 1 legge 223/91).
- Il lavoratore e/o la lavoratrice per aver diritto a percepire l'indennità devono iscriversi nelle liste dei disoccupati presso i Centri per l'Impiego della Provincia e presentare apposita domanda (mod. Ds21) all'Inps di residenza entro 68 giorni dal licenziamento pena la perdita dei benefici economici.
- Alle aziende che assumono lavoratori iscritti nella lista di mobilità, vengono riconosciuti sgravi contribuiti (art. 8 co. 2 e 4 legge 223/91).

# Mobilità Giuridica (non indennizzata)

- Per le imprese con meno di 15 dipendenti, anche artigiane, l'art. 4 co. 1 della legge 236/93 ha introdotto la possibilità, per i lavoratori licenziati a seguito di riduzioni, trasformazioni o cessazioni di attività o di lavoro, di iscrizione nelle liste di mobilità.  
Tale iscrizione non dà diritto a percepire l'indennità economica di mobilità dall'Inps, ovvero riconosce delle agevolazioni contributive, nelle stesse dimensioni ed entità della mobilità ordinaria, alle imprese che assumono dipendenti iscritti nella suddetta lista (art. 8 co. 2 legge 223/91).
- L'iscrizione dev'essere fatta ai Centri per l'impiego della Provincia entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro, che dopo le opportune verifiche trasmette la domanda alla Commissione Regionale per gli adempimenti di rito.
- Questo beneficio contributivo, viene coperto con appositi finanziamenti di anno in anno. Al momento è riconosciuto a tutto il 31 dicembre 2009 (art. 19 co. 13 Legge 2/2009).

# Disoccupazione Ordinaria

- L'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria è stata introdotta dal regio decreto legge n° 636/1939 art. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione n° 1272/1939. Essa prevedeva la tutela, con riconoscimento di una indennità, per tutte le persone di ambo i sessi purché avessero compiuto i 14 anni di età e non avessero superato l'età della pensione che prestavano attività lavorativa nei confronti di terzi.  
Negli anni ci sono stati aggiornamenti ed integrazioni, gli ultimi, in ordine cronologico, sono stati quelli introdotti dalla legge 33/2009.
- Per aver diritto a ricevere l'indennità il lavoratore/lavoratrice deve presentare domanda alla competente sede Inps entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro su apposito modello (DS21). La domanda va presentata dopo aver dato immediata disponibilità (iscrizione) al centro per l'impiego (ex collocamento).  
Da ricordare che la domanda per essere presa in esame deve contenere tutte le informazioni e la documentazione richiesta (art. 1 co. 783 legge 296/06).
- Si ha diritto a ricevere l'indennità se si hanno :  
2 anni di assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione,  
52 settimane (almeno) di contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro.
- Durata ed Ammontare (come previsto nel protocollo welfare del luglio 2007 tra Governo ed OO.SS.) dal 1 gennaio 2008 (art. 1 co. 25 legge 247/2007) sono pari a:  
**durata:** 8 mesi fino a 50 anni,  
12 mesi con più di 50 anni  
**ammontare:** 60% primi 6 mesi, 50% per i 2 successivi, 40% per gli ulteriori mesi. Le percentuali vanno applicate alla retribuzione media degli ultimi tre mesi precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, viene pagata mensilmente dall'Inps rapportando il mese a 30 giorni, indipendentemente che esso sia di 30 o 31 giorni, mentre per febbraio vengono pagati i giorni esatti (28 o 29).

# Segue **Disoccupazione Ordinaria**

A coloro che percepiscono anche un solo giorno di indennità, nel periodo 18-24 dicembre, in aggiunta a quanto spettante viene elargito un ulteriore assegno pari a 6 giorni quale gratifica natalizia.

Ovviamente, come per gli altri istituti, anche per la disoccupazione ordinaria esiste il tetto massimo per l'indennità mensile che di anno in anno viene modificato.

Per il 2009 tale importo è pari a:

€ 886,31 per retribuzioni mensili fino a € 1.917,47

€ 1.065,26 per retribuzioni superiori.

Gli importi percepiti sono soggetti a ritenute irpef.

- L'indennità si interrompe quando il lavoratore:
  - ha percepito tutte le giornate spettanti,
  - ha trovato un nuovo lavoro,
  - diventa titolare di pensione,
  - rifiuta di essere avviato ad un progetto individuale di reinserimento al lavoro,
  - non accetta l'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo inferiore fino al 20% del precedente rapporto di lavoro,
  - non accetta di essere impiegato in attività di pubblica utilità.

# Disoccupazione Requisiti Ridotti

- È stata introdotta dal 1988 con il decreto legge n° 86/88 art. 7 co.3, convertito con modificazioni, dalla legge 160/88.
- Spetta a tutti coloro che negli ultimi due anni non hanno 52 contributi settimanali di assicurazioni, ma che hanno lavorato, nell'anno solare precedente, almeno per 78 giorni e che risultino assicurati almeno da due anni, cioè devono avere almeno un contributo settimanale versato prima del biennio solare precedente l'anno di presentazione della domanda.
- Domanda si presenta entro il 31 marzo dell'anno successivo presso le competenti sedi Inps.  
Da ricordare che la domanda per essere presa in esame deve contenere tutte le informazioni e la documentazione richiesta (art. 1 co. 783 legge 296/06).
- Durata dell'indennità per un numero di giornate pari a quelle lavorate fino al massimo di 180 giorni.
- L'ammontare a partire dal 1 gennaio 2008 (art. 1 co. 26 legge 247/2007) è pari :  
35% della retribuzione media giornaliera per i primi 120 giorni, 40% per quelli successivi fino ad un massimo di 180 giorni.  
Anche per la disoccupazione con requisiti ridotti esiste il limite del tetto massimo.  
Per il 2009 tale importo è pari a:  
€ 858,58 per retribuzioni mensili fino a € 1.857,48  
€ 1.031,93 per retribuzioni superiori.

Gli importi percepiti sono soggetti a ritenute irpef.

# Ammortizzatori per Lavoratori “ATIPICI”

- **LAVORO A PROGETTO (co.co.pro.)**  
(art. 19 c.2 DL 185/08 convertito nella L. 2/09, integrato dall'art. 7 ter L.33/09; Circ. Inps n. 74 del 26/05/2009)

## **NEI CASI DI FINE LAVORO, è rivolta a lavoratori che:**

1. Siano iscritti in via esclusiva alla gestione separata
2. Operino in regime di mono committenza
3. Nel 2008 abbiano avuto un reddito compreso tra i 5.000 ed i 13.819 Euro
4. Nell'anno precedente (es. 2008) devonoi risultare accreditati non meno di 3 mesi e non più di dieci
5. Nell'anno di riferimento (es. 2009) devono risultare accreditati almeno 3 mesi
6. L'importo dell'indennità è il 20% del reddito dell'anno precedente
7. L'erogazione è una tantum
8. La domanda va presenta all'INPS entro 30 giorni dalla data dell'evento (fine lavoro)

**Segue**

# **Ammortizzatori per Lavoratori “ATIPICI”**

## **• LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE (ex interinale)**

Sostegno al reddito una tantum di 700 euro lordi (539 netti cumulabile con altre forme di sostegno)

1. Occorre essere disoccupati da almeno 45 giorni
2. La domanda va inoltrata all'Ente Bilaterale EBITEMP (documenti sul sito [www.ebitemp.it](http://www.ebitemp.it)) entro 45 giorni dalla maturazione del requisito (ovvero dopo 45 giorni di disoccupazione ed entro i 45 giorni successivi)
3. Occorrono 6 mesi (132 giorni retribuiti nell'ultimo anno) di lavoro

Sostegno una tantum 1.300 euro – Circ. Inps n. 100 del 7/08/2009

- Lavoratori in somministrazione che abbiano lavorato almeno 78 giornate dal 1° gennaio 2008
- 45 giornate di disoccupazione alla data della domanda
- I lavoratori non devono percepire altre forme pubbliche di sostegno al reddito oppure non devono avere i requisiti per l'accesso alla disoccupazione
- La domanda va presentata alle Agenzie di Somministrazione ed i 1.300 Euro lordi vengono accreditati dall'INPS

# Ammortizzatori in Deroga 2009

## CIG

Da alcuni anni è stato introdotto un ulteriore elemento di sostegno al reddito con la Cig in deroga. Dal 2009 oltre alla cig è stato previsto di derogare alle normative vigenti anche per la disoccupazione e la mobilità e si è allargato la platea degli aventi diritto anche ai contratti di apprendistato, di somministrazione ed ai soci di cooperative con contratto di lavoro alle dipendenze (art. 19 comma 8 legge 2/09), purchè abbiano svolto almeno 90 giorni di lavoro presso lo stesso datore di lavoro in unità operative ubicate in Piemonte.

Cig in deroga: le novità introdotte dall'accordo del 27 maggio 2009 tra regione Piemonte e Parti Sociali prevedono:

possibilità per tutti i datori di lavoro operanti in qualsiasi settore, ad eccezione del lavoro domestico, esauriti gli strumenti ordinari previsti dalla legislazione vigente, di poter chiedere la cig in deroga. La durata massima della prima richiesta è fissata in 8 mesi per le imprese cassa integrabili e 4 mesi per quelle non cassa integrabili, con possibilità di proroghe salvo casi specifici e risorse finanziarie disponibili.

Le domande vanno trasmesse per via telematica, dalle aziende entro il ventesimo giorno dall'inizio del periodo richiesto (art. 7-ter comma 2 legge 33/09), alla Regione.

Anche per questa tipologia, vale quanto descritto nel capitolo Cigs inerente la procedura sindacale, cioè l'azienda deve dare comunicazione alle OO.SS..

# Ammortizzatori in Deroga 2009

## Disoccupazione Speciale

- La disoccupazione speciale in deroga è destinata a soggetti in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente che non possiedono i requisiti per accedere all'indennità di disoccupazione ordinaria o di mobilità e che ricadano nelle seguenti condizioni:

- a) Con contratto di lavoro subordinato a termine della durata almeno di 90 giorni, anche non consecutivi, purché rientranti nell'annualità antecedente la data di cessazione, risolto alla scadenza da datori di lavoro che al momento della cessazione avevano in corso interventi di sospensione dal lavoro previsti dalla normativa ordinaria o in deroga o misure di riduzione del personale, compresi gli apprendisti con contratto di lavoro non trasformato a tempo indeterminato alla scadenza;
- b) Soggetti con contratto di lavoro subordinato interrotto da un licenziamento per giustificato motivo oggettivo o da dimissioni per giusta causa, che abbiano maturato entro la data di cessazione almeno 90 giorni di lavoro presso il datore di lavoro di provenienza, anche non consecutivi.

La domanda in deroga va presentata all'Inps entro 68 dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Spetta per sei mesi e dà diritto ad una indennità pari a quella della disoccupazione ordinaria, 60% dello stipendio degli ultimi 90 giorni con applicazione del massimale previsto.

***Questo strumento è transitoriamente sospeso in attesa di chiarimenti con Ministero e Inps.***

# Ammortizzatori in Deroga 2009

## Mobilità

La Mobilità in deroga spetta:

a persone ultracinquantenni prossimi al pensionamento, ma non in grado di completare la maturazione dei requisiti necessari, purchè il periodo ancora da coprire non superi i dodici mesi e si chiuda entro il 31 dicembre 2010.

1) Le condizioni di riferimento sono:

a) Persone in mobilità ai sensi della legge 223/91 per le quali il periodo di fruizione della mobilità si concluda dopo il 31 dicembre 2008;

b) Persone in mobilità ai sensi della legge 236/93 all'1 gennaio 2009, o iscritte successivamente a tale data;

c) Dipendenti da datori di lavoro non aventi i requisiti per accedere alle liste di mobilità, licenziati per giustificato motivo oggetto o dimissionari per giusta causa e con un'anzianità lavorativa di almeno dodici mesi, di cui sei di lavoro effettivamente prestato, calcolati secondo quanto disposto dal comma 6, art 7-ter della legge 33/2009.

2) Spetta altresì alle persone nelle medesime condizioni indicate nel capitolo disoccupazione speciale punti a-b purchè abbiano alla cessazione un'anzianità lavorativa della durata di almeno 12 mesi, calcolati secondo quanto disposto dal comma 6, art 7-ter della legge 33/2009, di cui sei di lavoro effettivo.

3) Le domande di mobilità in deroga vanno presentate all'Inps su modello DS21, entro 68 giorni dalla data di cessazione della mobilità normale e/o dall'iscrizione nelle liste di mobilità. Per le mobilità già scadute, i 68 giorni devono intendersi dalla data di emanazione della circolare congiunta Regione-Inps emanata il 29 luglio 2009.

# Riepilogo

NOVITA' INTRODOTTE DALL' ACCORDO QUADRO REGIONE PIEMONTE SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

| Intervento              | Casistica   | Tipologie di contratto/<br>lavoratori  | Requisiti<br>soggettivi   | Durata  | Importo   |
|-------------------------|---|--|---|---|---|
| Cig in deroga           | Tutte le aziende con esclusione del lavoro domestico  | Tutte le tipologie comprese somministrazione, apprendistato soci di cooperativa con contratto di lavoro dipendente | Aver maturato 90 giorni di attività presso lo stesso datore di lavoro   | Aziende cassa integrabili: 8 mesi<br>Altre aziende: 4 mesi (prorogabili in entrambi i casi fino ad un massimo di 12 mesi) | Trattamento CIG: 80% della Retribuzione con il tetto (anno 2009) di Euro 886,31 lordi |
| Disoccupazione speciale | Cessazione del contratto o Licenziamento per giustificato motivo da aziende che Abbiano interventi di Sospensione per crisi | Tutti i lavoratori che non Hanno i requisiti per la disoccupazione ordinaria o per la mobilità                     | Cessazione di contratto a termine, licenziamento per giustificato motivo o dimissioni per giusta causa: 90 giorni di lavoro | 6 mesi (la domanda deve essere inoltrata entro 68 giorni dalla cessazione)  | Trattamento Disoccupazione ordinaria: 60% della retribuzione                          |

# segue Riepilogo

|                                  |   |  |  |   |   |
|----------------------------------|---|--|--|---|---|
| <p><b>Mobilità in deroga</b></p> | <p>Tutte le aziende con esclusione del lavoro domestico</p> | <p>1 - Soggetti ultracinquantenni prossimi al pensionamento (meno di 1 anno alla pensione) in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a - mobilità indennizzata che si concluda dopo il 31/12/2008,</li> <li>b - mobilità non indennizzata avviata dopo il 1/1/2009</li> <li>c - licenziati per giustificato motivo o dimessi per giusta causa ma senza accesso alle liste di mobilità</li> </ul> <p>2 - Persone aventi diritto alla disoccupazione speciale in deroga ma con 12 mesi di anzianità</p> | <p>Anzianità di 12 mesi di cui 6 di effettivo lavoro</p> | <p>Nelle ipotesi di cui al punto 1: 12 mesi<br/>Nelle ipotesi di cui al punto 2: 6 mesi</p> | <p>Trattamento mobilità equiparato alla CIG</p> |
|----------------------------------|---|--|--|---|---|

# FAQ

## CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

- - **Chi riguarda?**

Tutti i datori di lavoro, ad eccezione del lavoro domestico e tutte le tipologie di lavoro subordinato.

- - **Quando l'impresa può richiederla?**

Quando l'azienda in crisi ha completamente esaurito l'utilizzo di tutti gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria ovvero non ha diritto a richiedere gli strumenti "ordinari" di integrazione.

- - **Chi la può ottenere?**

Tutti i lavoratori subordinati purché abbiano maturato presso il datore di lavoro di provenienza almeno 90 giorni di anzianità lavorativa (per i somministrati si tratta di 90 giorni anche non consecutivi purché maturati nei 12 mesi precedenti la sospensione).

- - **Chi deve attivarsi? Quale procedura occorre seguire?**

Devono attivarsi i datori di lavoro che dovranno attivare la procedura di consultazione sindacale che andrà conclusa prima dell'inizio del periodo di integrazione salariale.

a - Attivazione della procedura con comunicazione formale alle RSA o (in mancanza di queste) alle OOSS di Categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia – Esame congiunto svolto in sede locale se richiesto da una delle parti, per i datori di lavoro in genere e per tutte le aziende non cassa integrabili, salvo quelle artigiane aderenti all'EBAP (dovranno seguire le modalità in vigore presso l'ente),

b - Secondo le disposizioni sopra richiamate per le imprese cassa integrabili che abbiano esaurito gli strumenti di sospensione dal lavoro accessibili per la CIG ordinaria,

c - Esame congiunto in sede regionale per le imprese cassa integrabili che abbiano esaurito gli strumenti di sospensione dal lavoro accessibili per la CIG straordinaria.

# segue **FAQ**

## **CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA**

- - **In quanto tempo deve concludersi la procedura di consultazione?**  
Entro 15 giorni dalla data di attivazione.
- - **Qual è il contenuto della comunicazione di attivazione della procedura e del verbale di esame congiunto?**  
Dovrà essere esplicitata la causale dell'intervento, il numero di lavoratori coinvolti, il periodo di sospensione o di riduzione dal lavoro.
- - **A chi va presentata la domanda ed in quali termini?**  
La domanda va presentata, dall'impresa, per via telematica alla Regione Piemonte entro 20 giorni dalla data di inizio del periodo di integrazione salariale (documentazione disponibile su: [www.regione.piemonte.it/lavoro/cigs](http://www.regione.piemonte.it/lavoro/cigs)).  
Per i lavoratori in somministrazione la domanda deve essere presentata dall'Agenzia. Per i lavoratori assunti a tempo determinato la fruizione non può andare oltre la scadenza del rapporto di lavoro a termine.  
E' importante indicare nella domanda i nominativi di TUTTI i lavoratori coinvolti nella fruizione della CIG (anche nel caso in cui si applichi la rotazione del personale). Non è possibile a consuntivo superare le ore autorizzate a preventivo e neppure aggiungere o modificare i dipendenti indicati nominativamente nella domanda (salvo rettifica o integrazione come previsto dalla circolare).
- - **Cosa deve fare il lavoratore?**  
Per poter percepire l'indennità deve sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) a partecipare a progetti di riqualificazione o – per coloro che non sono in costanza di rapporto di lavoro (es. fallimento) - ad accettare un'offerta lavorativa congrua. Il datore di lavoro farà firmare la DID al lavoratore e ne conserverà copia in azienda.

# segue **FAQ**

## CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

- **- Cosa succede se il lavoratore non sottoscrive la DID oppure non si presenta alla convocazione del CPI?**

Se non viene prodotta nessuna giustificazione in merito (che andrà comunque valutata da INPS e Regione Piemonte) il lavoratore perderà il diritto al pagamento dell'integrazione salariale.

- **-Come avviene il pagamento della CIG?**

L'erogazione delle spettanze avviene con il sistema del pagamento diretto da parte dell'Inps, eventualmente con modalità di anticipazione prima del provvedimento formale di autorizzazione da parte della Regione.

Non è prevista l'anticipazione del trattamento da parte del datore di lavoro (eventuali eccezioni vanno concordate con l'INPS).

- **Gli apprendisti per aver diritto alla cig in deroga devono aver lavorato in azienda 90 giorni o di più? E maturano il TFR ? ed è a carico INPS?**

Gli apprendisti per aver diritto alla cig in deroga devono aver lavorato almeno 90 giorni. Gli stessi devono provenire da aziende che abbiano sospensione dell'attività con intervento di cigo-cigs.

Nel periodo di cig maturano il Tfr che rimane a carico dell'azienda, questa è l'interpretazione dell'Inps, poiché considera il periodo di cig in deroga neutro.

- **Dopo aver usufruito di un anno di cigs per crisi viene richiesta la cig in deroga e i lavoratori a zero ore non rientrano in azienda. Il TFR maturato sia nella cigs per crisi e sia quello in deroga è a carico dell'INPS?**

Il Tfr maturato durante il periodo di cigs per crisi, non rientrando il lavoratore in azienda, è a carico dell'Inps.

Mentre il Tfr maturato durante la cig in deroga è a carico del datore di lavoro, questa è l'interpretazione dell'Inps, poiché considera il periodo di cig in deroga neutro.

# segue **FAQ**

## CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Questa interpretazione continua a creare difficoltà alle richieste per l'utilizzo della cig in deroga da parte dei datori di lavoro.

- ***Dopo la cigs per procedure concorsuali se si richiede la cig in deroga il TFR maturato in questo periodo va a carico della procedura concorsuale? O a carico INPS?***

Anche per le procedure concorsuali, il Tfr maturato durante la cig in deroga è a carico dell'azienda.

- ***L'Azienda che utilizza la cig in deroga deve pagare una somma aggiuntiva?***

I datori di lavoro devono versare un contributo addizionale CIG del 3% per chi ha fino a 50 dipendenti e del 4,50% per chi ha più di 50 dipendenti.

- ***La CIG in deroga può essere concessa in qualunque periodo dell'anno?***

In linea di massima sì, ma la circolare precisa che non può essere concessa durante i periodi di normale fruizione delle ferie collettive (per periodi normali si intendono quelli contrattualmente previsti).

# segue FAQ

## DISOCCUPAZIONE SPECIALE IN DEROGA

- - **Chi può chiederla?**

I lavoratori che abbiano cessato un rapporto di lavoro e che siano in stato di disoccupazione ma privi dei requisiti per maturare il diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria o all'indennità di mobilità normale o in deroga.

- - **Ne possono usufruire tutti coloro che abbiano un contratto a termine (o di somministrazione) scaduto?**

No, soltanto se il contratto è stato risolto alla scadenza da un'azienda che avesse in corso sospensioni dell'attività con intervento di CIGO, CIGS, CIG in deroga o misure di riduzione del personale o che le avevano comunque attivate nel semestre precedente.

- - **La durata di 90 giorni riferita al contratto a TD o di somministrazione devono essere consecutivi?**

Possono anche non essere consecutivi purchè rientrino nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro.

- - **Possono richiederla anche gli apprendisti?**

Sì, se il contratto di lavoro non è stato trasformato alla scadenza purchè abbiano una anzianità aziendale di almeno 90 giorni e che l'azienda avesse, al momento della cessazione, in corso sospensioni dell'attività con intervento di CIGO, CIGS, CIG in deroga o misure di riduzione del personale o che le avevano comunque attivate nel semestre precedente.

- - **Coloro che sono stati licenziati per giustificato motivo o abbiano rassegnato le dimissioni per giusta causa ne hanno diritto?**

Soltanto se hanno maturato presso il datore di lavoro almeno 90 giorni di anzianità aziendale anche non consecutivi purchè rientranti nei 12 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro.

# segue FAQ

## DISOCCUPAZIONE SPECIALE IN DEROGA

- - **Se la durata del periodo di lavoro è di 12 mesi il trattamento cambia?**  
Sì, si ha diritto alla mobilità in deroga; per calcolare i 12 mesi sono utili anche le mensilità eventualmente accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata (co.co.pro).
- - **Cosa deve fare il lavoratore per ottenere il pagamento della disoccupazione in deroga?**  
Deve presentare la domanda all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione utilizzando il modello DS21 sul quale dovrà precisare che si tratta di disoccupazione speciale in deroga ai sensi dell'Accordo Quadro tra Regione Piemonte e Parti Sociali del 27/05/2009. Alla domanda dovrà essere allegata la DID (dichiarazione di immediata disponibilità) – Il rifiuto a sottoscrivere la DID, la mancata presentazione alla convocazione del CPI, il rifiuto di una proposta di riqualificazione professionale o di un'offerta congrua comporta la decadenza dal diritto a percepire l'indennità.
- **Dopo aver usufruito della disoccupazione, si può richiedere la disoccupazione in deroga se mancano pochi mesi per raggiungere il diritto alla pensione?**  
No, nell'accordo regionale non è previsto questa possibilità.

# segue FAQ

## MOBILITA' IN DEROGA

- **- Chi sono i destinatari del trattamento?**

1 - Si tratta dei soggetti con più di 50 anni che non possano completare la maturazione dei requisiti necessari per il pensionamento di anzianità o di vecchiaia il cui periodo mancante per raggiungere il diritto alla pensione non superi i 12 mesi e maturi entro il 31/12/2010 e che

a - siano percettori di mobilità ai sensi della 223/91 che si concluda dopo il 31/12/2008,

b - siano iscritti nelle liste di mobilità ai sensi della 236/93 a partire dal 1/1/2009 in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di effettivo lavoro,

c - siano stati licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimissionari per giusta causa a partire dal 1/1/2009 in possesso di un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di effettivo lavoro, dipendenti da datori di lavoro non aventi i requisiti per consentire l'accesso alle liste di mobilità.

2 - Si tratta di soggetti in stato di disoccupazione privi dei requisiti per maturare il diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria o all'indennità di mobilità che si trovino a partire dal 1/4/2009 in una delle seguenti condizioni:

a - titolari di un contratto a termine della durata di almeno 12 mesi, anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro, purché rientranti nei 24 mesi precedenti la data di cessazione. Il rapporto deve essere cessato alla scadenza ed il datore di lavoro doveva avere in corso sospensioni per CIGO, CIGS, CIG in deroga o misure di riduzione del personale anche se erano state attivate nei 6 mesi precedenti,

b - lavoratori in somministrazione cui sia scaduto un contratto della durata di almeno 12 mesi, anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro e la cui missione fosse stata svolta in aziende con le caratteristiche di cui al punto a),

c - apprendisti con contratto di lavoro (non trasformato a TI alla scadenza) di almeno 12 mesi anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro e la cui attività fosse stata svolta in aziende con le caratteristiche di cui al punto a),

# segue FAQ

## MOBILITA' IN DEROGA

- d - lavoratori con contratto di lavoro subordinato licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimissionari per giusta causa e che abbiano maturato presso il datore di lavoro di provenienza almeno 12 mesi, anche non consecutivi, di cui 6 di effettivo lavoro purché rientranti nei 24 mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro. (come si può notare si tratta delle stesse tipologie previste per la disoccupazione in deroga ma con una maggiore anzianità aziendale).
- - **Cosa deve fare il lavoratore per ottenere il pagamento della mobilità in deroga?**  
Deve presentare la domanda all'INPS entro 68 giorni dalla cessazione utilizzando il modello DS21 sul quale dovrà precisare che si tratta di disoccupazione speciale in deroga ai sensi dell'Accordo Quadro tra Regione Piemonte e Parti Sociali del 27/05/2009. Alla domanda dovrà essere allegata la DID (dichiarazione di immediata disponibilità) – Il rifiuto a sottoscrivere la DID, la mancata presentazione alla convocazione del CPI, il rifiuto di una proposta di riqualificazione professionale o di un'offerta congrua comporta la decadenza dal diritto a percepire l'indennità.
- - **La mobilità in deroga da diritto all'iscrizione nelle liste di mobilità?**  
No, la circolare precisa che non ci si può iscrivere nelle liste di mobilità e non si è "portatori" di sgravi contributivi collegati all'iscrizione nelle liste nel caso di avviamento al lavoro. Tuttavia la legge 33/09 prevede che i datori di lavoro che non abbiano in atto sospensioni e che assumano lavoratori destinatari per gli anni 2009-2010 di ammortizzatori in deroga, .....sia concesso dall'Inps un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore.....per il numero di mensilità di trattamento a sostegno del reddito non ancora erogato.
- - **Nel caso di svolgimento di altra attività di lavoro dipendente od autonoma valgono, per il lavoratore, le stesse regole di sospensione e decadenza previste per la mobilità "ordinaria"?**  
Sì, salvo il caso di svolgimento di lavoro accessorio (voucher) nel limite massimo di 3.000 Euro nell'anno solare.

# segue FAQ

## MOBILITA' IN DEROGA

- *Ho finito la mia mobilità retribuita e durante quel periodo ho avuto periodi di sospensione con contratti a termine. Adesso ho diritto di fare la domanda di disoccupazione?*

Se l'ultimo contratto avuto è stato successivo alla mobilità, ha diritto alla disoccupazione, e la domanda va presentata entro 68 giorni al centro per l'impiego e all'Inps. In caso contrario ovvero l'ultimo contratto avuto è cessato prima della fine della mobilità non ha diritto alla disoccupazione.

- *Sono un lavoratore dipendente con assegno di invalidità Inps, e andrò in mobilità. Mi hanno detto che dovrò optare tra mobilità o assegno, ma nel caso opti per la mobilità e che io mi rioccupi durante la mobilità con contratti a termine mi spetta di nuovo l'assegno di invalidità per il periodo in cui lavoro?*

Se il lavoratore collocato in mobilità ha optato per l'indennità di mobilità, con conseguente sospensione dell'assegno di invalidità, al momento che si rioccupa, sia esso tempo determinato e/o indeterminato, spetta nuovamente l'assegno di invalidità. Ovviamente occorre dare le opportune comunicazioni all'Inps.

- *Vado in mobilità con il massimale previsto quest'anno ma l'importo per il secondo anno sarà ridotto rispetto ai massimali iniziali o verranno presi in riferimento i nuovi massimali previsti successivamente?*

I tetti dei massimali che vengono applicati a coloro che vanno in mobilità sono quelli dell'anno iniziale e le riduzioni vengono fatte su quei massimali senza tener conto degli aumenti dovuti agli aggiornamenti annuali previsti dalla legge.

# Sostegno al Reddito Regionale 2009

Come già avvenuto negli anni passati la Regione Piemonte ha destinato risorse per interventi a sostegno del reddito. Per il 2009 sono previsti 15,121 mln di euro.

I nuovi criteri di assegnazione del sussidio approvati in via definitiva sono stati resi noti con determina regionale n° 291 del 7 ottobre 2009.

Destinatari del beneficio solo i soggetti che posseggono tutti i seguenti requisiti:

1. Essere residenti o domiciliati in Regione Piemonte;
2. provenire da imprese con unità produttive o operative ubicate in Regione Piemonte;
3. possedere un Indicatore di Situazione Economica Equivalente (ISEE) dell'anno 2009 relativo ai redditi 2008, ovvero un ISEE ricalcolato, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del D.Lgs 130/2000 così come modificato dall'art.1, comma 344 della L. 244/2007, di ammontare minore o uguale a € 13.000,00;
4. non essere titolari di altri redditi da lavoro autonomo o percettori dell'indennità giornaliera di cui all'art. 32, comma 4.lett. b) della citata L.R. 34/2008 (Cantieri di Lavoro);
5. non essere percettori al momento della presentazione della domanda di trattamenti previdenziali (per trattamenti previdenziali si intende ogni forma di ammortizzatore sociale quali: cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria anche in deroga, indennità di mobilità anche in deroga e la disoccupazione ordinaria anche in deroga e la disoccupazione speciale per l'edilizia o agricola fatta salva la disoccupazione a requisiti ridotti) o di non averne percepiti nel corso dell'anno 2009 per le attività lavorative che legittimano la presentazione della domanda;
6. di essere disoccupati al momento della presentazione della domanda e aver reso al Centro per l'impiego, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 181/2000 e successive modifiche, la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa o di servizi di politica attiva del lavoro.

# Segue Sostegno al Reddito Regionale 2009

Inoltre i soggetti devono obbligatoriamente rientrare in una delle seguenti condizioni:

**A. lavoratori a tempo indeterminato licenziati**, che nel periodo **dall'01/09/2008 al 31/12/2009** abbiano maturato un'anzianità lavorativa presso la stessa azienda di almeno 90 giorni. Da tale condizione si esclude il licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova, per superamento del periodo di comporta e le dimissioni volontarie non connesse a causa di crisi aziendale.

**B. titolari di contratto di collaborazione a progetto (D.Lgs 276/2003) o di collaborazione coordinata continuativa**, giunto a scadenza naturale o interrotto prima della scadenza naturale dal committente in seguito a crisi aziendale, che nel periodo **dall'01/09/2008 al 31/12/2009** abbiano maturato un'anzianità lavorativa di almeno 90 giorni anche con più committenti (tutti ubicati in Piemonte). Da tale condizione si escludono le dimissioni volontarie non connesse a causa di crisi aziendale.

**C. lavoratori con contratto a tempo determinato subordinato** (compresi i contratti di somministrazione), giunto a scadenza naturale o interrotto prima della scadenza naturale dal datore di lavoro in seguito a crisi aziendale, che nel periodo **dall'01/09/2008 al 31/12/2009** abbiano maturato un'anzianità lavorativa di almeno 90 giorni e non superiore ai 12 mesi anche con più datori di lavoro (ubicati in Piemonte). Da tale condizione si esclude il licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova, per superamento del periodo di comporta e le dimissioni volontarie non connesse a causa di crisi aziendale.

Si precisa che non rientrano in queste condizioni i percettori dell'indennità giornaliera di cui all'art. 32 comma 4. Lett. b) della L.R. 34/2008 (Cantieri di Lavoro).

# Segue Sostegno al Reddito Regionale 2009

## RISORSE DISPONIBILI ED ENTITA' DEL SUSSIDIO

Le risorse disponibili per l'erogazione dei sussidi ammontano a € 15.121.000,00

Il sussidio ammonta ad € 3.000,00 pro-capite; è liquidato in unica soluzione con rilascio di carta di credito prepagata. Si precisa che è possibile presentare una domanda ed ottenere il beneficio per una sola volta.

A seguito della comunicazione dell'esito positivo da parte dell'Agenzia Piemonte Lavoro, il richiedente potrà recarsi presso l'Agenzia UniCredit Banca indicata dall'Agenzia Piemonte Lavoro, per ritirare la carta prepagata "Genius Card", sottoscrivendo la prevista documentazione, **senza alcun costo per il richiedente stesso.**

**Le domande ammesse sono finanziate fino all'esaurimento delle risorse disponibili.**

# Segue Sostegno al Reddito Regionale 2009

## MODALITÀ E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di sussidio, che va debitamente sottoscritta, deve essere presentata, pena la decadenza, all'Agencia Piemonte Lavoro - via Belfiore 23/c, 10125 Torino, nel rispetto dei seguenti termini perentori e attraverso le sotto indicate modalità:

**a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno dal giorno 26/10/2009 al giorno 29/01/2010** indirizzata all'Agencia Piemonte Lavoro via Belfiore 23/c, 10125 Torino apponendo sulla busta la dicitura "Integrazione al reddito 2009." In tal caso fa fede la data del timbro postale.

**tramite consegna a mano presso lo sportello informativo dell'Agencia Piemonte Lavoro, Torino, via Belfiore 23/c nell'orario 09:00-12:00 dal lunedì al giovedì, dal giorno 26/10/2009 al giorno 28/01/2010.** In tal caso fa fede la data apposta sulla domanda dal personale addetto alla ricezione che ne rilascia ricevuta al soggetto richiedente o al terzo munito di delega.

Si ricorda che le domande di sussidio presentate prima del **26/10/2009** e dopo il **29/01/2010** non possono essere accolte e saranno respinte.

I moduli di domanda sono disponibili dal giorno **26/10/2009**:

presso lo sportello informativo della sede dell'Agencia Piemonte Lavoro, via Belfiore 23/c, 10125 Torino, Numero Verde 800124345;

sul sito internet [www.agenziapiemontelavoro.net](http://www.agenziapiemontelavoro.net);

presso le sedi dei **Centri provinciali per l'impiego del Piemonte e le sedi degli Uffici Relazioni con il Pubblico – URP della Regione Piemonte**;

Si ricorda che lo sportello informativo rimane chiuso nel seguente periodo:  
dal giorno **24/12/2009** al giorno **31/12/2009** compresi.

# Artigianato

Anche per il settore artigiano esiste per i lavoratori un sistema di sostegno al reddito. Tale sistema è finanziato con risorse dei lavoratori che le aziende versano annualmente all'E.B.A.P. (Ente Bilaterale Artigianato Piemontese) e gestito attraverso un apposito fondo nato nel 1993 con accordo sindacale tra Organizzazioni Artigiane, Confartigianato, C.n.a., C.a.s.a., e Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, Cgil, Cisl, Uil Piemontesi, in applicazione degli accordi Interconfederali Nazionali.

L'E.B.A.P. è l'organismo che traduce in azioni concrete gli accordi sindacali regionali, amministrando i fondi bilaterali dell'artigianato piemontese.

L'E.B.A.P. ha una sede regionale a Torino e sedi provinciali, denominate E.B.A.P. di Bacino.

Il sistema si divide in due filoni principali:

1. sospensione/riduzione lavorativa per crisi, difficoltà aziendali e/o innovazioni tecnologiche,
2. calamità naturali, eventi atmosferici ed ambientali eccezionali.

Possono richiedere l'intervento del fondo tutte le imprese artigiane in regola con i versamenti annuali negli ultimi 3 anni ai fondi previsti dagli accordi.

1. Sospensione/riduzione dell'attività lavorativa non inferiore a 8 giorni consecutivi si ha diritto ad una provvidenza pari al:
  - 20% della retribuzione non corrisposta se i lavoratori sospesi hanno i requisiti per la disoccupazione ordinaria al 60%;
  - 40% della retribuzione non corrisposta se i lavoratori non posseggono i requisiti per la disoccupazione ordinaria al 60%;
  - 40% della retribuzione non corrisposta se apprendisti;
  - 40% della retribuzione non corrisposta se lavoratori ad orario ridotto.

Il numero massimo di ore integrabili nell'anno solare è di 624 per ciascun dipendente.

La pratica, presentata a cura dell'azienda, per essere finanziata necessita di apposito accordo sindacale da implementare nelle competenti sedi dell'E.B.A.P. di bacino.

# segue Artigianato

2. Nel caso di calamità naturali, eventi atmosferici ed ambientali eccezionali, l'azienda che sospende i lavoratori e/o ha subito danni avvia l'apposita procedura con domanda all'E.B.A.P. competente di bacino.

Le provvigioni spettanti sono:

Lavoratori 80% della retribuzione non corrisposta per un massimo di 4 settimane per anno solare.

Aziende 5% delle spese sostenute per il ripristino attività (dietro presentazione delle fatture), con un importo massimo di € 5.000 per anno solare.

Inoltre con accordo del 17 luglio 2008, reso operativo con nota del 15 maggio 2009 è stato predisposto un progetto sperimentale, denominato "Progetto Occupazione", per la stabilizzazione occupazionale degli occupati a tempo determinato. Il progetto è finanziato con risorse dell'E.B.A.P. e della Regione Piemonte.

Esso è rivolto a tutte le imprese artigiane della Regione e prevede due tipologie d'intervento:

1. Imprese e loro dipendenti che aderiscono all'E.B.A.P.. Sono considerate aderenti le imprese che sono in regola con versamenti per l'anno in corso e per i due precedenti.
2. Imprese e loro dipendenti che non aderiscono all'E.B.A.P..

# segue Artigianato

- 1.a Contributo di € 500,00 a fondo perduto alle imprese, per ogni singolo contratto trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato, con esclusione degli apprendisti;
- 1.b Contributo di € 60,00 a settimana per le prime cinque di disoccupazione e € 40,00 per le successive 5 ai lavoratori licenziati dalle imprese per giustificato motivo.
- 2.a Contributo di € 250,00 a fondo perduto alle imprese, per ogni singolo contratto trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato, con esclusione degli apprendisti;
- 2.b Contributo di € 50,00 a settimana per le prime cinque di disoccupazione ai lavoratori licenziati dalle imprese per giustificato motivo.

In entrambe le casistiche (1.a e 2.a) se il lavoratore è occupato con orario part-time il contributo verrà riproportionato sulla base dell'orario di lavoro.

- Per aver diritto ai contributi di cui sopra, imprese e/o lavoratori devono presentare apposita domanda.

A tal riguardo si rimanda per tutta la documentazione necessaria al sito: [www.ebap.piemonte.it](http://www.ebap.piemonte.it)

Si precisa che per il contributo ai lavoratori occorre presentare la domanda ed inviarla all'E.B.A.P. di bacino tramite raccomandata e/o fax, allegando lettera di licenziamento e fotocopia documento d'identità.

Il contributo verrà liquidato a partire dalla sesta settimana per la prima tranche e dall'undicesima per la seconda tranche, a seguito dell'invio all'EBAP dell'attestazione del Centro per l'Impiego che confermi il permanere dello stato di disoccupazione alla scadenza delle prime 5 settimane ed allo scadere delle ulteriori 5 settimane.