

AMMORTIZZATORI IN DEROGA – NUOVI CRITERI A PARTIRE DAL 1° AGOSTO 2014

Il Dipartimento politiche del lavoro e della formazione informa che è entrato in vigore il decreto interministeriale 1° agosto 2014, n. 83473 che stabilisce i nuovi criteri per l'accesso agli ammortizzatori in deroga. Per effetto dell'emanazione del decreto, l'Accordo quadro regionale per la gestione degli ammortizzatori in deroga, siglato in data 21/07/2014, ha cessato i propri effetti.

Le principali novità introdotte dal decreto sono le seguenti:

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

- Possono richiedere il trattamento solo le imprese di cui all'articolo 2082 del codice civile;
- il trattamento può essere concesso ai lavoratori che sono sospesi dal lavoro o effettuano prestazioni di lavoro a orario ridotto per contrazione o sospensione dell'attività produttiva per le seguenti causali:
 - a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
 - b) situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
 - c) crisi aziendali;
 - d) ristrutturazione o riorganizzazione;
- in nessun caso il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa;
- il trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente può essere concesso o prorogato ai lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al possesso di una anzianità lavorativa di almeno 8 mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga per l'anno 2014, e di almeno 12 mesi per gli anni successivi;
- allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga l'impresa deve avere previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue;
- in relazione a ciascuna unità produttiva il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso:
 - a. a decorrere dal 1° gennaio 2014 e fino al 31 dicembre 2014, per un periodo non superiore a 11 mesi nell'arco di un anno;
 - b. a decorrere dal 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre 2015, per un periodo non superiore a 5 mesi nell'arco di un anno;
- nel computo dei periodi di cui sopra, si considerano tutti i periodi di fruizione di integrazione salariale in deroga, anche afferenti a diversi provvedimenti di concessione o proroga;
- per le imprese soggette alla disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria e alla disciplina dei fondi di cui all'articolo 3, commi da 4 a 41, della legge 28 giugno 2012, n. 92, il superamento dei limiti temporali disposti dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1975, n. 164 e dall'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223 può essere disposto unicamente in caso di eccezionalità della situazione, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali, ed in presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva, e comunque nei limiti sopra indicati;
- **l'azienda presenta, in via telematica, all'Inps e alla Regione, la domanda di concessione o proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga alla vigente normativa, corredata dall'accordo, entro venti giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di CIG in deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda;**

- le imprese devono presentare mensilmente all'Inps i modelli per l'erogazione del trattamento entro e non oltre il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di fruizione del trattamento.

MOBILITÀ IN DEROGA

- la mobilità in deroga può essere concessa ai lavoratori disoccupati ai sensi del decreto legislativo 181/2000, che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 16, comma 1, della legge 223/91, che risultino privi di altra prestazione legata alla cessazione del rapporto di lavoro, e provengano da imprese di cui all'art. 2082 del codice civile;
- **al fine della fruizione del trattamento di mobilità in deroga, i lavoratori interessati, a pena della decadenza, devono presentare la relativa istanza all'Inps entro sessanta giorni dalla data di licenziamento o dalla scadenza della precedente prestazione fruita, ovvero, se posteriore, dalla data del decreto di concessione della prestazione;**
- nel corso dell'anno 2014, il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa può essere concesso:
 - a. per i lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi, per un periodo temporale che, unitamente ai periodi già concessi per effetto di accordi stipulati prima della data di entrata in vigore del presente decreto, non superi complessivamente 5 mesi nell'anno 2014, non ulteriormente prorogabili;
 - b. per i lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento abbiano beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per un periodo inferiore a tre anni, il trattamento può essere concesso per ulteriori 7 mesi, non ulteriormente prorogabili. Per tali lavoratori il periodo di fruizione complessivo non può comunque eccedere il periodo massimo di 3 anni e 5 mesi;
- a decorrere dall'anno 2015 e fino al 31 dicembre 2016, il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di 6 mesi, non ulteriormente prorogabili. Per tali lavoratori il periodo di fruizione complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di 3 anni e 4 mesi;
- a decorrere dal 1° gennaio 2017 il trattamento di mobilità in deroga alla vigente normativa non può essere concesso.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E MOBILITÀ IN DEROGA

- i trattamenti di cassa integrazione guadagni e di mobilità in deroga non possono essere concessi in favore dei lavoratori per i quali ricorrono le condizioni di accesso alle analoghe prestazioni previste dalla normativa vigente.