

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca

Intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori in deroga per il periodo
4.8.2014 – 31.12.2014

Il giorno 23 ottobre 2014, presso la sede della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia di Corso Cavour, 1, Trieste, si sono incontrati:

- per la Regione Friuli Venezia Giulia l'Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca Loredana Panariti;
- per la CGIL regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISL
- per l'Unione sindacale regionale UIL
- per l'U.G.L. Unione regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISAL
- per la Confsal Friuli Venezia Giulia
- per la C.U.B. - RdB
- per l'Unione regionale Federmanager CIDA
- per la Federazione regionale piccole e medie industrie del Friuli Venezia Giulia
- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia
- per Confartigianato federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia Giulia
- per la CNA – Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale economica slovena ;
- per l'Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia
- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia
- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia
- per l'Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia
- per la Federazione regionale Coldiretti
- per la Confederazione italiana Agricoltori
- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia
- per la KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori
- per la Confederazione delle Professioni
- per la COLAP Professioni
- per Confedertecnica
- Consigliere regionale di parità

- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia
- per la Consulta regionale dei disabili

al fine di stipulare l'intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per il periodo dal 4 agosto 2014 al 31 dicembre 2014.

Sono altresì presenti

l'INPS regionale del Friuli Venezia Giulia nella persona del dott. Michelino De Carlo.

l'EBIART

l'EBITER

il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia

Premesso che:

- a) l'articolo 2, comma 64, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha previsto la possibilità di concedere gli ammortizzatori sociali in deroga per gli anni 2013 - 2016;
- b) le parti condividono in via generale l'opportunità di estendere anche al 2014 i criteri e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga inizialmente adottati nel 2011, nel 2012 e nel 2013;
- c) le parti prendono atto che con nota di data 27 novembre 2013 è stato trasmesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali alla Segreteria della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri uno schema di decreto interministeriale recante criteri comuni per la concessione di ammortizzatori sociali in deroga;
- d) con nota prot. 43332 di data 16 dicembre 2013 la Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha invitato le Regioni e le Province autonome, nelle more dell'entrata in vigore dei criteri di cui alla lettera c), "a provvedere a concessioni di ammortizzatori in deroga limitati nel tempo e, comunque, non superiori a 6 mesi, nel limite delle risorse finanziarie disponibili";
- e) al fine di garantire l'operatività sul territorio regionale degli ammortizzatori sociali in deroga dall'1 gennaio 2014, le parti hanno sottoscritto in data 23 dicembre 2013 un'intesa relativa al primo trimestre 2014 e in data 27 marzo 2014 un'intesa relativa al primo semestre 2014;
- f) nelle more del perfezionamento dell'iter di approvazione dei criteri di cui alla lettera c), al fine di continuare a garantire l'operatività sul territorio regionale degli ammortizzatori sociali in deroga nell'anno in corso, le parti hanno sottoscritto in data 18 giugno 2014 una nuova intesa avente efficacia fino al 30 settembre 2014, la quale prevedeva peraltro espressamente che "Una volta entrato in vigore il decreto interministeriale recante i criteri comuni di cui alla lettera c) delle premesse, le parti procederanno alla modifica della presente intesa al fine del recepimento dei criteri medesimi";

g) in data 1° agosto 2014 è stato adottato il decreto interministeriale n. 83473, recante i criteri comuni di cui alla lettera c), che nella presente sede si intende integralmente richiamato;

h) le parti si sono date atto della necessità – al fine di continuare a garantire l’operatività sul territorio regionale degli ammortizzatori sociali in deroga fino al 31 dicembre 2014 – di recepire quanto previsto dal decreto di cui alla lettera g), considerato in particolare che l’articolo 6, comma 1, del decreto medesimo prevede che “le disposizioni di cui al presente decreto si applicano agli accordi stipulati successivamente all’entrata in vigore del presente decreto” (data individuata nel 4 agosto 2014), ferma restando l’applicazione dei limiti massimi di durata dei trattamenti in deroga previsti dal decreto anche con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in deroga concessi precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto stesso, ed hanno sottoscritto a tale scopo l’intesa di data 8 agosto 2014;

i) in data 11 settembre 2014, è stata pubblicata la circolare n. 19 della Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che nella presente sede si intende integralmente richiamata, avente ad oggetto il decreto di cui alla lettera g);

j) il Ministero del lavoro ha fornito alcune indicazioni interpretative in merito al decreto di cui alla lettera g) che si ritiene opportuno recepire nell’intesa regionale.

Tutto quanto sopra premesso, le parti concordano quanto segue:

TRATTAMENTO DI MOBILITÀ IN DEROGA

1. Fermo restando quanto previsto dalle intese di data 23 dicembre 2013 e 27 marzo 2014 per il periodo dall’1.1.2014 al 30.6.2014 e dall’intesa del 18 giugno 2014 per il periodo dall’1.7.2014 al 3.8.2014, possono beneficiare del trattamento di mobilità in deroga i lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia che, nel periodo dal 4.8.2014 al 31.12.2014, abbiano subito un licenziamento collettivo, plurimo ovvero individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, ovvero si siano dimessi per giusta causa, a condizione che:
 - a) siano esclusi dal diritto alla percezione dell’indennità di mobilità, delle indennità di disoccupazione di cui all’articolo 2 della legge 92/2012 (ASpl e Mini ASpl) o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione;
 - b) risultino disoccupati ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181;
 - c) provengano da imprese di cui all’articolo 2082 del codice civile;
 - d) abbiano presso l’impresa che ha effettuato il licenziamento ovvero presso il posto di lavoro dal quale si sono dimessi un’anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni;

- e) con riferimento al medesimo evento, non abbiano già fatto richiesta di analogo trattamento ad altra Regione.
2. Fermo restando quanto previsto dal punto 1, il trattamento di mobilità in deroga può essere concesso con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, ivi compresi:
 - a) lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato;
 - b) apprendisti, anche nell'ipotesi di recesso del datore di lavoro successivo al superamento del periodo di apprendistato, purché il recesso sia connesso ad un giustificato motivo oggettivo ai sensi del punto 1;
 - c) lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione, in caso di cessazione del rapporto del lavoratore con l'agenzia somministratrice di lavoro nelle ipotesi di cui al punto 1;
 - d) soci lavoratori di cooperative, escluse dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa nazionale, che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato;
 - e) lavoratori agricoli.
 3. Il trattamento di cui al punto 1 viene concesso per un periodo non superiore a sette mesi, comunque non eccedente il 31 dicembre 2014.
 4. A pena di decadenza la domanda per il trattamento di cui al punto 1 deve essere presentata all'INPS provinciale, anche per il tramite dei Patronati, esclusivamente in via telematica, entro sessanta giorni dal licenziamento o dalle dimissioni per giusta causa.
 5. Le imprese, all'atto del licenziamento o delle dimissioni per giusta causa, provvedono ad informare i potenziali beneficiari della possibilità di richiedere il trattamento di cui al punto 1.
 6. Fermo restando quanto previsto dalle intese di data 23 dicembre 2013 e 27 marzo 2014 per il periodo dall'1.1.2014 al 30.6.2014 e dall'intesa del 18 giugno 2014 per il periodo dall'1.7.2014 al 3.8.2014, sono previste, per il periodo dal 4.8.2014 fino al 31.12.2014, proroghe e nuove concessioni del trattamento di mobilità in deroga nel settore delle imprese di spedizioni iscritte presso una delle CCIAA del Friuli Venezia Giulia in attuazione di quanto previsto dall'articolo 76 del decreto legislativo 59/2010, come integrato e corretto dal decreto legislativo 147/2012, e dalle relative disposizioni attuative, in possesso dei requisiti previsti per l'esercizio dell'attività, e nel settore degli spedizionieri doganali iscritti nell'albo professionale, nonché per dipendenti delle imprese che esercitino, quale attività esclusiva o primaria, l'attività di autotrasporto in conto terzi (individuata dal codice ATECO 2007 49.41, ex codice ATECO 2002 60.24) prive di ammortizzatori sociali previsti dalle vigenti norme ovvero da accordi in materia, a condizione che dette imprese siano iscritte agli albi degli autotrasportatori tenuti presso le sedi provinciali del Friuli Venezia Giulia della Motorizzazione civile.

La mobilità in deroga viene concessa ed erogata a lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia per i seguenti periodi massimi, comunque non eccedenti il 31 dicembre 2014:

- a) in relazione alle nuove concessioni, per sette mesi;
- b) in relazione alle proroghe:
 - 1. per sette mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora i lavoratori, alla data di decorrenza della proroga, risultino avere percepito il trattamento di mobilità in deroga per periodi, anche non continuativi, inferiori a 36 mesi, fermo restando che per tali lavoratori il periodo di fruizione complessivo non può comunque eccedere il periodo massimo di fruizione di 41 mesi;
 - 2. per un periodo temporale che, unitamente ai periodi già concessi nel 2014 anteriormente al 4 agosto 2014, non superi complessivamente cinque mesi nel 2014, non ulteriormente prorogabili, qualora i lavoratori, alla data di decorrenza della proroga, risultino avere percepito il trattamento di mobilità in deroga per periodi, anche non continuativi, pari o superiori a 36 mesi.
- 7. Con riferimento alle nuove concessioni di cui al punto 6, la domanda di trattamento di mobilità in deroga deve essere presentata, a pena di decadenza, all'INPS provinciale entro sessanta giorni dal licenziamento o dalle dimissioni per giusta causa.
Con riferimento alle proroghe di cui al punto 6, la domanda di trattamento deve essere presentata, a pena di decadenza, all'INPS provinciale entro sessanta giorni dalla conclusione del precedente periodo di trattamento di mobilità in deroga usufruito ovvero, qualora ciò costituisca termine più favorevole, entro sessanta giorni dalla data del decreto di concessione della prestazione.
- 8. Conformemente a quanto previsto dal punto 7 dell'intesa regionale di data 21 dicembre 2012, il Servizio lavoro e pari opportunità della Regione provvede ad autorizzare a favore dei soggetti aventi diritto periodi residui di trattamento di mobilità in deroga eccedenti il 31 dicembre 2013 della durata massima di sei mesi.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

9. Sono previste per le imprese private di cui all'articolo 2082 del codice civile che, in base alla vigente normativa nazionale, non siano 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 92/2012, concessioni - in relazione a ciascuna unità produttiva - del trattamento di integrazione salariale in deroga, a seguito di sospensione a zero ore ovvero di riduzione dell'orario di lavoro verticale od orizzontale, per periodi anche non continuativi che abbiano avuto inizio nel 2014 della durata complessivamente non superiore ad 11 mesi e comunque non eccedenti il 31.12.2014. Possono beneficiare del trattamento di cui al presente punto i lavoratori subordinati con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, i quali abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno otto mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga, per un massimo di 1.903 ore totali per ciascun lavoratore, ovvero per un massimo di 1.282 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali fermo restando quanto previsto dal punto 15.

10. Le imprese di cui al punto 9, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento, stipuleranno previamente gli accordi sindacali, che potranno riguardare esclusivamente sospensioni o riduzioni di orario successive alla data degli accordi stessi e che dovranno evidenziare tra l'altro:

- a. l'impossibilità per l'impresa di accedere in base alla vigente normativa alla CIGS, alla CIGO e alle prestazioni dei fondi di cui all'articolo 3, commi da 4 a 41, della legge 92/2012;
- b. l'avvenuto utilizzo da parte dell'impresa richiedente di tutti gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue;
- c. che i lavoratori i quali vengono collocati in CIG non beneficiano, per il periodo di sospensione, di altre prestazioni previdenziali e assistenziali connesse alla sospensione dell'attività lavorativa;
- d. fermo restando che in nessun caso il trattamento di CIG in deroga può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte di essa, la causale della richiesta di CIG in deroga, che deve consistere alternativamente:
 - 1) in una situazione aziendale dovuta ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
 - 2) in una situazione aziendale determinata da situazioni temporanee di mercato;
 - 3) in una crisi aziendale;
 - 4) in una ristrutturazione aziendale o in una riorganizzazione aziendale;
- e. le motivazioni specifiche dell'intervento di CIG in deroga richiesto, anche con riferimento alle prospettive di rientro del personale coinvolto al termine dell'intervento medesimo, con l'indicazione degli elementi tali da evidenziare la coerenza fra la causale della richiesta, il periodo di trattamento richiesto e la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni di orario.

Con riferimento alle causali di cui alla lettera d, numeri 1), 2) e 3) l'accordo dovrà contenere il piano di risanamento che l'impresa intende realizzare durante il periodo di CIG in deroga.

Con riferimento alle causali di cui alla lettera d, numero 4), l'accordo dovrà contenere il piano relativo agli interventi di riorganizzazione o ristrutturazione che l'impresa intende realizzare durante il periodo di CIG in deroga;
- f. il periodo e il numero dei lavoratori per i quali è richiesto il trattamento di CIG in deroga, con la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni dell'orario di lavoro, verticali od orizzontali;
- g. l'indicazione dell'eventuale parziale esubero occupazionale, accompagnata da un piano di gestione del medesimo.

11. 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, sono previste per le imprese private di cui all'articolo 2082 del codice civile che, in base alla vigente normativa nazionale, siano 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 92/2012, concessioni - in relazione a ciascuna

unità produttiva - del trattamento di integrazione salariale in deroga - con superamento dei limiti temporali disposti dall'articolo 6 della legge 164/1975 e dall'articolo 1 della legge 223/1991 - a seguito di sospensione a zero ore ovvero di riduzione dell'orario di lavoro verticale od orizzontale, per periodi anche non continuativi che abbiano avuto inizio nel 2014 della durata complessivamente non superiore ad 11 mesi e comunque non eccedenti il 31.12.2014. Possono beneficiare del trattamento di cui al presente punto i lavoratori subordinati con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, i quali abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno otto mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga, per un massimo di 1.903 ore totali per ciascun lavoratore, ovvero per un massimo di 1.282 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali fermo restando quanto previsto dal punto 15.

Le imprese di cui al presente punto, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento, stipuleranno previamente gli accordi sindacali, che potranno riguardare esclusivamente sospensioni o riduzioni di orario successive alla data degli accordi stessi e che dovranno evidenziare tra l'altro:

- a. l'avvenuto raggiungimento da parte dell'impresa dei limiti temporali della CIGO di cui all'articolo 6 della legge 164/1975 ovvero dei limiti temporali della CIGS di cui all'articolo 1 della legge 223/1991;
 - b. l'impossibilità per l'impresa di accedere in base alla vigente normativa alle prestazioni dei fondi di cui all'articolo 3, commi da 4 a 41, della legge 92/2012;
 - c. l'avvenuto utilizzo da parte dell'impresa richiedente di tutti gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue;
 - d. che i lavoratori i quali vengono collocati in CIG non beneficiano, per il periodo di sospensione, di altre prestazioni previdenziali e assistenziali connesse alla sospensione dell'attività lavorativa;
 - e. fermo restando che in nessun caso il trattamento di CIG in deroga può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte di essa, la sussistenza di elementi tali da integrare l'eccezionalità della situazione aziendale, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali;
 - f. la presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva;
 - g. il periodo e il numero dei lavoratori per i quali è richiesto il trattamento di CIG in deroga, con la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni dell'orario di lavoro, verticali od orizzontali;
 - h. l'indicazione dell'eventuale parziale esubero occupazionale, accompagnata da un piano di gestione del medesimo.
12. Gli accordi sindacali di cui ai punti 10 e 11 sono stipulati presso gli enti bilaterali, per i settori in cui questi sono operativi, ovvero, nel caso contrario, con le Organizzazioni sindacali provinciali.
13. La domanda per il trattamento di integrazione salariale in deroga a cui deve essere allegato l'accordo sindacale, è presentata on line sul sistema Adeline, entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro,

dall'impresa richiedente al Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca che autorizza l'intervento richiesto sulla base della documentazione prodotta ovvero di ulteriori integrazioni documentali richieste dal Servizio medesimo. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di integrazione salariale in deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda. Ai sensi dell'art. 2, comma 7, del decreto interministeriale 83473/2014 la domanda per il trattamento di integrazione salariale in deroga è presentata entro lo stesso termine anche all'INPS in via telematica. Nelle more dell'aggiornamento della procedura telematica da parte dell'INPS per la presentazione della domanda da parte dell'azienda, si considerano validamente presentate le domande trasmesse alla Regione secondo la procedura di cui al presente punto.

14. Al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie, la domanda di CIG in deroga deve indicare come modalità di erogazione ai lavoratori delle provvidenze il pagamento diretto delle medesime da parte dell'INPS. Nel caso di diversa indicazione nella domanda, il Servizio lavoro e pari opportunità provvede in ogni caso ad autorizzare il trattamento di CIG in deroga con la modalità del pagamento diretto.
15. Ai fini dell'autorizzazione del trattamento di integrazione salariale in deroga ciascuna impresa può sottoscrivere in relazione a ciascuna unità produttiva un numero massimo di undici accordi della durata massima di tre mesi ciascuno, fermo restando il monte ore totale massimo utilizzabile per ciascun lavoratore. Con riferimento al singolo lavoratore, la sospensione o la riduzione oraria disposta in base a ciascun accordo deve avere una durata complessiva minima di otto ore (quattro ore in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali) delle quali, qualora risultino interessate più giornate lavorative, almeno due ore non frazionabili per ciascuna giornata lavorativa (almeno un'ora non frazionabile in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali).
16. Le imprese comunicano al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione, entro il quindicesimo giorno del mese successivo, l'ammontare delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate in ciascun mese con riferimento a ciascun lavoratore ricompreso nell'accordo sindacale. Qualora si intenda utilizzare nel periodo autorizzato, anche con riferimento ad un singolo lavoratore, un numero di ore di CIG in deroga superiore a quello risultante dalla programmazione allegata all'accordo sindacale, deve essere trasmesso al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione un accordo sindacale integrativo entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello in cui è iniziato il maggiore utilizzo di ore di CIG in deroga. L'accordo integrativo non viene computato ai fini del limite massimo di cui al punto 15. 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.
17. Il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere immediatamente autorizzato, nei limiti di cui ai punti da 9 a 15, a favore di imprese che abbiano iniziato il procedimento di autorizzazione del trattamento di cassa integrazione salariale

- ordinaria o straordinaria (in questo ultimo caso per una causale non implicante la cessazione dell'attività dell'impresa o di parte di essa), limitatamente agli apprendisti e ai lavoratori somministrati i quali non possano beneficiare dei trattamenti erogati dai fondi di cui all'articolo 3, commi da 4 a 41, della legge 92/2012, o li abbiano esauriti. L'utilizzo della cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti e somministrati deve essere coerente con i periodi di ricorso alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria richiesti dall'impresa medesima per gli altri lavoratori.
18. Le imprese artigiane iscritte all'EBIART stipulano gli accordi sindacali presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale. Le domande di CIG in deroga relative ad accordi sottoscritti ai sensi del presente punto sono presentate, secondo le modalità di cui al punto 13, al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione esclusivamente per il tramite dell'EBIART.
 19. Le imprese operanti nel settore del commercio, turismo e servizi, prive degli ammortizzatori sociali previsti dalla vigente normativa iscritte all'EBITER stipulano gli accordi sindacali presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
 20. Le imprese operanti nel settore della panificazione, prive degli ammortizzatori sociali previsti dalla vigente normativa iscritte all'EBIPAN stipulano gli accordi sindacali presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
 21. 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.
 22. Tutti i trattamenti di cui al presente accordo sono concessi ed erogati fino a capienza delle risorse disponibili assegnate allo scopo alla regione Friuli Venezia Giulia.
 23. La presente intesa si applica agli accordi di cassa integrazione in deroga stipulati a decorrere dal 4 agosto 2014. Ai fini del computo dei periodi massimi di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in deroga autorizzabili in base alla presente intesa e del numero massimo di accordi di cassa integrazione guadagni in deroga sottoscrivibili, si tiene conto anche dei periodi di trattamenti in deroga autorizzati e degli accordi sottoscritti in base alle intese di data 23 dicembre 2013, di data 27 marzo 2014, di data 18 giugno 2014 e di data 8 agosto 2014.
 24. E' autorizzata la concessione del trattamento di CIG in deroga per periodi iniziati nel 2014 e comunque non eccedenti il 31.12.2014 a favore di lavoratori di imprese che svolgono operazioni e servizi portuali nel Porto di Trieste e del personale imbarcato di imprese del settore della piccola pesca di cui alla legge 250/1958. Gli interventi sono autorizzati nel rispetto delle condizioni previste, rispettivamente, dagli accordi di data 2 luglio 2009 e 30 luglio 2009. Per tutto quanto non previsto dai citati accordi speciali trova applicazione la presente intesa. A modifica del punto 3 dell'accordo del 2 luglio 2009, mensilmente la somma dei turni effettivamente svolti da un operaio e di quelli per cui è richiesta la CIG in deroga non deve eccedere i 24 ovvero i 26 turni/mese, a seconda del numero massimo di giornate di lavoro mensili previste dal contratto collettivo di lavoro applicato al singolo lavoratore. Nell'accordo del 30 luglio 2009 è soppresso il punto e) delle premesse, con conseguente possibilità di autorizzare la CIG in deroga, nel rispetto delle altre previsioni dell'accordo medesimo,

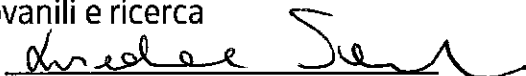
anche per i periodi di fermo pesca del 2014 che verranno individuati dal competente Ministero, in conformità alle indicazioni operative che verranno adottate dall'INPS. A modifica del punto 5 dell'accordo del 2 luglio 2009 e del punto 5 dell'accordo del 30 luglio 2009, le imprese comunicano al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione, entro il quindicesimo giorno del mese successivo, l'ammontare delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate in ciascun mese con riferimento a ciascun lavoratore ricompreso nell'accordo sindacale.

Il trattamento di CIG in deroga a favore del personale imbarcato di imprese del settore della piccola pesca di cui alla legge 250/1958 può essere autorizzato in base alla presente intesa esclusivamente nell'ipotesi in cui il medesimo trattamento non possa essere richiesto in base agli accordi governativi di data 8 settembre 2010, di data 17 luglio 2012, di data 29 luglio 2013 e di data 3 luglio 2014 per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga nel "Settore pesca".

25. Sulla base dei dati trasmessi dall'INPS regionale e dai competenti uffici regionali, l'Amministrazione regionale provvede al monitoraggio dell'attuazione del presente accordo predisponendo apposite relazioni periodiche.
26. Il Servizio lavoro e pari opportunità della Regione provvederà a notificare il presente accordo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
27. Le parti si riservano la facoltà, prevista dall'articolo 6, comma 3, del decreto interministeriale n. 83473/2014, di concordare modalità di concessione dei trattamenti di integrazione salariale anche in deroga ai criteri di cui al decreto medesimo, entro il limite di spesa del 5 per cento delle risorse di cui al punto 22 assegnate alla Regione Friuli Venezia Giulia.
28. Per tutto quanto non previsto dalla presente intesa trovano applicazione il decreto interministeriale n. 83473/2014 e la circolare della Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 19 dell'11 settembre 2014.

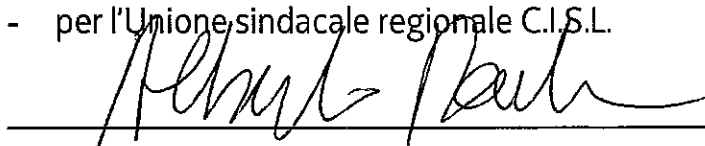
Letto, confermato e sottoscritto.

- L'Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca




- per la CGIL regionale

- per l'Unione sindacale regionale C.I.S.L.



- per l'Unione sindacale regionale UIL



- per l'U.G.L. Unione regionale



- per l'Unione sindacale regionale CISAL



- per la Confsal Friuli Venezia Giulia

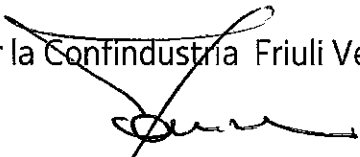
- per la C.U.B. – RdB

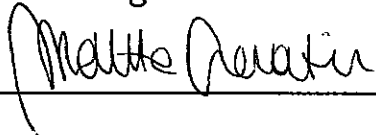
- per l'Unione regionale Federmanager CIDA



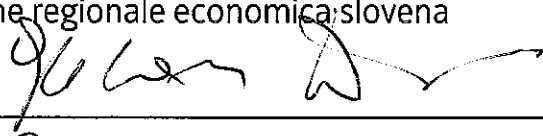
- per la Federazione regionale piccole e medie industrie del Friuli Venezia Giulia

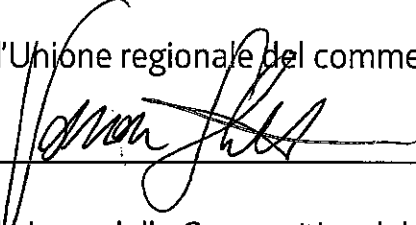


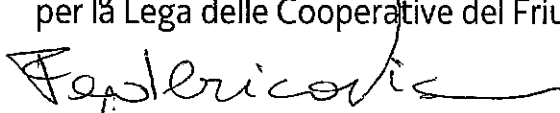
- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia


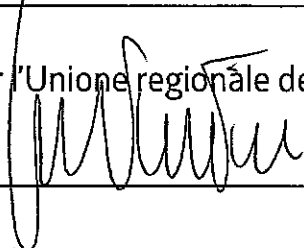
- per Confartigianato Federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia


- per la CNA – Confederazione nazionale dell’artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia

- per l’Unione regionale economica slovena


- per l’Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia


- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia


- per l’Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia


- per l’Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia

- per la Federazione regionale Coldiretti

- per la Confederazione italiana Agricoltori

- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia

- KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori

- Consigliere regionale di parità

- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia

- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia

- per la Confederazione delle Professioni

CONFEDERAZIONE DELLE PROFESSIONI FVG
[Signature]

- per la Confedertecnica

- per la COLAP Professioni

- per la Consulta regionale dei disabili

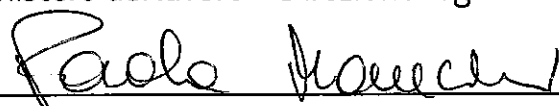
- per l'EBIART Friuli Venezia Giulia

- per l'EBITER Friuli Venezia Giulia

- per l'INPS Friuli Venezia Giulia

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Paolo Marchi', written over a horizontal line.

- per il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Paolo Marchi', written over a horizontal line.