

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università – Area Agenzia regionale per il lavoro

Intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori in deroga per il periodo
1.1.2016 – 31.12.2016

Il giorno 16 giugno 2016, presso la sede della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia di Piazza Unità d'Italia, 1, Trieste, si sono incontrati:

- per la Regione Friuli Venezia Giulia l'Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università 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 l'Unione sindacale di Base (U.S.B.) Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale Federmanager CIDA
- per l'Associazione Piccole e Medie Industrie del Friuli Venezia Giulia – CONFAPI FVG
- 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 Confprofessioni FVG
- 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 dall'1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.

Sono altresì presenti

l'INPS regionale del Friuli Venezia Giulia nelle persone del dott. Guidoluca Brunello e 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) in data 1° agosto 2014 è stato adottato il decreto interministeriale n. 83473, recante criteri comuni per la concessione di ammortizzatori sociali in deroga, che nella presente sede si intende integralmente richiamato in uno con la circolare n. 19 di data 11 settembre 2014 della Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- c) ferma restando la necessità di conformarsi alle previsioni di cui alla lettera b), le parti condividono in via generale l'opportunità di estendere anche al 2016 i criteri e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga adottati nel 2015;
- d) con nota di data 25 marzo 2015, prot. n. 40/0007518, la Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha rappresentato l'esigenza di dare puntuale esecuzione a quanto disposto dal Consiglio di Stato con l'ordinanza n. 1108/2015, consentendo agli studi professionali di accedere alla cassa integrazione guadagni in deroga in attesa che il T.A.R. Lazio si pronunci nel merito della controversia instaurata per l'annullamento del decreto interministeriale di cui alla lettera b) nella parte in cui esclude gli studi professionali dal citato ammortizzatore in deroga;
- e) la legge di stabilità 2016 (legge 208/2015), al comma 304 dell'articolo 1, contiene le seguenti previsioni in materia di ammortizzatori sociali in deroga:
 - fermo restando quanto disposto dal decreto interministeriale di cui alla lettera b), il trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno;
 - a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, in parziale rettifica di quanto stabilito dall'articolo 3, comma 5, del decreto interministeriale di cui alla lettera b), il trattamento di mobilità in deroga non può essere concesso ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di

mobilità in deroga per almeno tre anni, non continuativi. Per i restanti lavoratori il trattamento può essere concesso per non più di quattro mesi, non ulteriormente prorogabili; per tali lavoratori il periodo complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di tre anni e quattro mesi;

e bis) la nota della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 40/0004831 di data 1 marzo 2016 ha regolato il raccordo fra la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga e quella dei Fondi di cui al Titolo II del decreto legislativo 148/2015;

e ter) il succitato articolo 1, comma 304, della legge 208/2015 ha previsto la possibilità per le Regioni di concedere trattamenti di integrazione salariale e di mobilità – i cui effetti non possono prodursi oltre la data del 31 dicembre 2016 – anche in deroga ai criteri di cui al decreto citato alla lettera b), entro il limite di spesa del 5 per cento delle risorse assegnate alla Regione Friuli Venezia Giulia per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga;

e quater) il decreto interministeriale n. 1600024 del 23 marzo 2016 ha assegnato alle Regioni le risorse finanziarie per le competenze relative all'anno 2016, anche per le finalità di cui alla lettera e ter).

Tutto quanto sopra premesso, le parti concordano quanto segue:

TRATTAMENTO DI MOBILITÀ IN DEROGA

1. Possono beneficiare del trattamento di mobilità in deroga i lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia che, nel 2016, 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 al decreto legislativo 22/2015 o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione;
 - b) risultino disoccupati ai sensi della vigente normativa nazionale;
 - 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 quattro mesi, comunque non eccedente il 31 dicembre 2016.
 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. Sono previste, per il 2016, proroghe 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 proroga della mobilità in deroga nei settori sopra indicati viene concessa ed erogata esclusivamente a lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia i quali, alla data di decorrenza della proroga, risultino avere percepito il trattamento di mobilità in deroga per periodi, anche non continuativi, inferiori a 36 mesi.
 7. Le proroghe di cui al punto 6 sono concesse ed erogate per un periodo massimo, comunque non eccedente il 31 dicembre 2016, pari a quattro mesi, non ulteriormente prorogabile, fermo restando che il periodo di fruizione complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di 40 mesi.
 8. 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.

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, 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 2016 della durata complessivamente non superiore a 3 mesi e comunque non eccedenti il 31.12.2016. 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 dodici mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga, per un massimo di 519 ore totali per ciascun lavoratore, ovvero per un massimo di 350 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali fermo restando quanto previsto dal punto 16.

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 e alla CIGO;
- 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. La possibilità di concedere i trattamenti di integrazione salariale in deroga è estesa agli studi professionali. Trovano applicazione i punti 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17 e 22 della presente intesa.

11 bis. Al fine di garantire continuità agli analoghi interventi effettuati nel 2015 finalizzati alla salvaguardia almeno parziale dei livelli occupazionali, le parti, avvalendosi della facoltà prevista dall'articolo 1, comma 304, della legge 208/2015, condividono di prevedere, entro il limite di spesa del 5 per cento delle risorse di cui al punto 23 assegnate alla Regione Friuli Venezia Giulia:

a) la possibilità di concedere il trattamento di integrazione salariale in deroga a favore del personale attualmente in forza al Consorzio di Sviluppo Industriale della zona dell'Aussa Corno per il periodo dall'1 gennaio 2016 al 31 marzo 2016;

b) la possibilità di concedere, il trattamento di integrazione salariale in deroga a favore della ZILCO DUE s.r.l., con sede legale e operativa a San Giovanni al Natisone (UD), per un numero massimo di 17 lavoratori per il periodo dall'1 gennaio 2016 al 31 marzo 2016. Le domande relative alle lettere a) e b) del presente punto sono presentate entro venti giorni dalla pubblicazione della presente intesa sul sito istituzionale della Regione. Per tutto quanto non previsto dal presente punto trovano applicazione i punti 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17 e 22 della presente intesa.

12. 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, concessioni - in relazione a ciascuna unità produttiva - del trattamento di integrazione salariale in deroga - con superamento dei limiti temporali di utilizzo della CIGO ovvero della CIGS di cui al decreto legislativo 148/2015 - 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 2016 della durata complessivamente non superiore a 3 mesi e comunque non eccedenti il 31.12.2016. 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 dodici mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga, per un massimo di 519 ore totali per ciascun lavoratore, ovvero per un massimo di 350 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali fermo restando quanto previsto dal punto 16.

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 ovvero della CIGS di cui al decreto legislativo 148/2015;
 - 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 sussistenza di elementi tali da integrare l'eccezionalità della situazione aziendale, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali;
 - e. la presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva;
 - 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.
13. Gli accordi sindacali di cui ai punti 10 e 12 sono stipulati presso gli enti bilaterali, per i settori in cui questi sono operativi, ovvero, nel caso contrario, con le Organizzazioni sindacali provinciali.
14. 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 politiche del lavoro della Direzione centrale competente lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università 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.

15. 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 politiche del lavoro provvede in ogni caso ad autorizzare il trattamento di CIG in deroga con la modalità del pagamento diretto.
16. 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).
17. Le imprese comunicano al Servizio politiche del lavoro 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 politiche del lavoro 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 16. 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.
18. Fermo restando quanto previsto dal punto 22, il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere immediatamente autorizzato, nei limiti di cui ai punti da 9 a 16, a favore di imprese che abbiano iniziato il procedimento di autorizzazione del trattamento di cassa integrazione guadagni 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 del trattamento di cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 148/2015 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.
19. 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 14, al Servizio politiche del lavoro della Regione esclusivamente per il tramite dell'EBIART.
20. 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.
 21. 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.
 22. 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 bis. Il raccordo fra la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga e quella dei Fondi di cui al Titolo II del decreto legislativo 148/2015 si intende regolato dalla nota della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 40/0004831 di data 1 marzo 2016.
 23. 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.
 24. Le domande di autorizzazione della cassa integrazione in deroga in base alla presente intesa possono essere presentate al Servizio politiche del lavoro della Regione a decorrere dall'1 gennaio 2016.
 - 24 bis. 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 2015 e di data 10 marzo 2016.
 25. Fermi restando i limiti massimi di utilizzo di cui al punto 9, è autorizzata la concessione del trattamento di CIG in deroga per periodi iniziati nel 2016 e comunque non eccedenti il 31.12.2016 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 2016 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 politiche del lavoro della Regione,

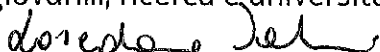
entro il quindicesimo giorno del mese successivo, l'ammontare delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate in ciascun mese con riferimento a ciascun lavoratore ricompreso nell'accordo sindacale.

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, di data 3 luglio 2014, di data 18 luglio 2014, di data 8 giugno 2015 e di data 18 giugno 2015, per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga nel "Settore pesca".

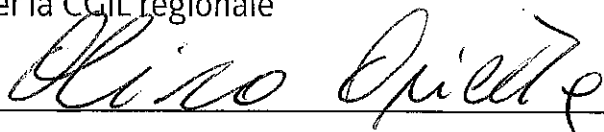
26. Sulla base dei dati trasmessi dall'INPS regionale e dai competenti uffici regionali, l'Amministrazione regionale provvede al monitoraggio dell'attuazione del presente accordo predisponendo apposite relazioni periodiche.
27. Le parti prendono atto di quanto previsto dall'articolo 8 del decreto legislativo 148/2015 (Condizionalità e politiche attive del lavoro).
28. Il Servizio politiche del lavoro della Regione provvederà a notificare il presente accordo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
29. 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.

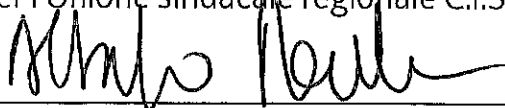
- L'Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università



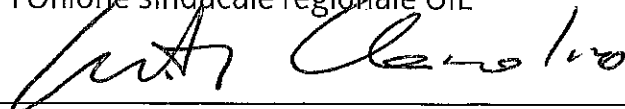
- per la CGIL regionale



- 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



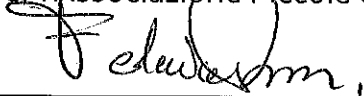
- per la Confsal Friuli Venezia Giulia



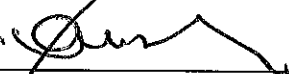
- per l'Unione sindacale di Base (U.S.B.) Friuli Venezia Giulia

- per l'Unione regionale Federmanager CIDA

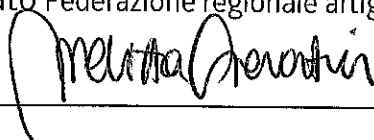
- per l'Associazione Piccole e Medie Industrie del Friuli Venezia Giulia – CONFAPI FVG



- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia

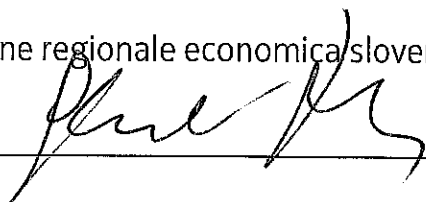


- per Confartigianato Federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia

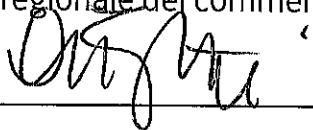


- per la CNA – Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia

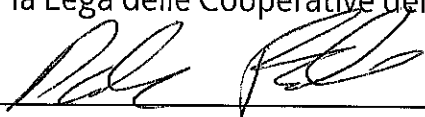
- per l'Unione regionale economica slovena



- 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 Confprofessioni FVG

Paolo D'Amico

- per la Confedertecnica
-

- per la COLAP Professioni
-

- per la Consulta regionale dei disabili
-

- per l'EBIART Friuli Venezia Giulia

Luigi Casarotto

- per l'EBITER Friuli Venezia Giulia
-

- per l'INPS Friuli Venezia Giulia

Luca Biondi

- per il Ministero del lavoro – Direzione ^{territoriale} ~~regionale~~ del lavoro ^{Trieste e Gorizia} ~~Friuli Venezia Giulia~~

Paolo Mancini
