



SETTORE

Varie

**CIG E MOBILITÀ IN DEROGA:
STRETTA SU CRITERI DI ACCESSO E DURATA**

RIFERIMENTI

- Decreto Interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014

IN SINTESI

Sul sito del Ministero del Lavoro è stato pubblicato il Decreto Interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014 con il quale vengono fissati i nuovi criteri per l'accesso alla cassa integrazione e alla mobilità in deroga e viene ridotta la durata dei relativi trattamenti. Si tratta di criteri ristrettivi che risentono della riduzione, rispetto al passato, delle risorse disponibili per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in oggetto.

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA
SULLA NORMATIVA
COMUNITARIA



Con **Decreto interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014**, pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro, sono definiti i nuovi criteri per l'accesso alla cassa integrazione e alla mobilità in deroga.

In particolare, con riferimento alla **cassa integrazione in deroga**, si assiste ad un ridimensionamento della platea dei percettori del relativo trattamento: è ora richiesta, infatti, un'**anzianità contributiva** presso l'impresa di **almeno 12 mesi** alla data di inizio dell'intervento, anzianità ridotta, per il solo 2014, ad almeno 8 mesi. La **durata** del trattamento si riduce sensibilmente: dai 12 mesi prorogabili previsti dalle previgenti regole, si passa al limite massimo di **11 mesi** per il **2014** fino a scendere a non più di **5 mesi** per il **2015**. Anche la procedura per la richiesta del trattamento subisce delle modifiche: la **domanda**, corredata dall'accordo, va presentata dall'azienda, in via **telematica**, all'INPS e alla Regione, **entro 20 giorni** dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. L'azienda deve però aver previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, inclusa la fruizione delle ferie.

Per quanto concerne la **mobilità in deroga**, potranno accedervi, **fino al 31 dicembre 2016**, i lavoratori disoccupati privi di altra prestazione collegata alla cessazione del rapporto di lavoro. In questo caso, la durata del trattamento varia in funzione del fatto che i beneficiari abbiano o meno già fruito di prestazioni di mobilità in deroga per oltre 3 anni e delle aree di residenza, in misura decrescente dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016.

L'adozione del Decreto interministeriale in esame si colloca nell'ambito del processo di graduale transizione verso il nuovo regime degli ammortizzatori sociali delineato dalla Riforma Fornero, che, all'art. 2, comma 64, a fronte del perdurare dello stato di debolezza dei livelli produttivi del Paese, per gli anni 2013-2016, consente ancora la concessione di trattamenti salariali in deroga in attesa che si perfezioni il sistema dei Fondi di solidarietà bilaterali.

CIG IN DEROGA

Il Decreto Interministeriale n. 83473 del 1° agosto 2014 stabilisce che il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso o prorogato ai **lavoratori subordinati**, con qualifica di **operai, impiegati e quadri**, ivi **compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati**,

- in possesso di una **anzianità lavorativa** presso l'impresa di **almeno 12 mesi** (ridotta, per il solo 2014, ad almeno 8 mesi) alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga,



In precedenza era richiesta la sola anzianità aziendale di 90 giorni.

- **sospesi** dal lavoro o che effettuano **prestazioni di lavoro a orario ridotto** per contrazione o sospensione dell'attività produttiva per le seguenti causali:
 - ✓ situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
 - ✓ situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
 - ✓ crisi aziendali;

RIPRODUZIONE VIETATA

- ✓ ristrutturazione o riorganizzazione.



In nessun caso, ora, il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso nell'ipotesi di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa.

Durata del trattamento

Per le imprese non soggette alla disciplina in materia di CIGO o CIGS e alla disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali, in relazione a ciascuna unità produttiva, il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga può essere concesso:

- 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;
- 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.

Per le imprese soggette alla disciplina in materia di CIGO o CIGS e alla disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali, il superamento dei limiti temporali disposti dalla legge (art. 6, Legge n. 164/1975 e art. 1, Legge n. 223/1991, può essere disposto unicamente

- in caso di eccezionalità della situazione, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali, e
- in presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva e comunque nel rispetto dei seguenti limiti:
 - ✓ a decorrere dal 1° gennaio 2014 e fino al 31 dicembre **2014**, il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga può essere concesso per un periodo non superiore a **11 mesi** nell'arco di un anno;
 - ✓ 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 sopra indicati si considerano tutti i periodi di fruizione di integrazione salariale in deroga, anche riconducibili a diversi provvedimenti di concessione o proroga.

Ambito di applicazione

Possono richiedere il trattamento di integrazione salariale in deroga esclusivamente le **imprese** di cui all'art. 2082 del codice civile e, pertanto, coloro i quali rivestono la qualifica di imprenditori esercitando professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

Rimangono, invece, esclusi i liberi professionisti non essendo considerati imprenditori.

Procedura di richiesta

L'azienda presenta, in via telematica, all'INPS e alla Regione, la domanda di concessione o proroga del trattamento di integrazione salariale in deroga, corredata dall'accordo, **entro 20 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.



Per poter fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, l'impresa deve avere **previamente utilizzato** gli strumenti ordinari di **flessibilità**, inclusa la **fruizione delle ferie** residue e, si ritiene, di eventuali ore di permesso.

Il decreto precisa che:

- nel caso di crisi che coinvolgano unità produttive site in un'unica **Regione** o Provincia autonoma, questa, **entro 30 giorni** dalla presentazione della domanda aziendale, effettua l'istruttoria e, nel caso in cui accerti la sussistenza dei presupposti, quantifica l'onere connesso ed emana il provvedimento di concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga trasmettendo la **determinazione concessoria all'INPS**, il quale, a suo volta, verificata la coerenza della determinazione con l'ipotesi di accordo preventivamente stimato **eroga** il trattamento concesso;
- nel caso di crisi che coinvolgano unità produttive site in **diverse Regioni** o Province autonome, il **Ministero del Lavoro**, **entro 30 giorni** dalla messa a disposizione della domanda da parte dell'INPS, effettua l'istruttoria e, nel caso in cui accerti la sussistenza dei presupposti, quantifica l'onere previsto e **trasmette** il **provvedimento di concessione** al Ministero dell'Economia, entro i successivi **15 giorni**. Entro cinque giorni dall'adozione del provvedimento di concessione, il Ministero del Lavoro ne trasmette copia all'INPS.

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

Per quanto concerne la **mobilità in deroga**, potranno accedervi, **fino al 31 dicembre 2016**, i lavoratori disoccupati privi di altra prestazione collegata alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'anno **2014**, il trattamento di mobilità in deroga può essere concesso:

- 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 del 1° agosto 2014, non superi complessivamente **5 mesi** nell'anno 2014, non ulteriormente prorogabili, **più ulteriori 3 mesi** nel caso di lavoratori residenti nelle aree del **Mezzogiorno**;
- per i lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento abbiano **beneficiato** di prestazioni di mobilità in deroga per un periodo **inferiore a 3 anni**, il trattamento può essere concesso per **ulteriori 7 mesi**, non ulteriormente prorogabili, **più ulteriori 3 mesi** nel caso di lavoratori residenti nelle aree del **Mezzogiorno**. Per tali lavoratori il periodo di fruizione complessivo non può comunque eccedere il periodo massimo di tre anni e cinque mesi, **più ulteriori tre mesi** nel caso di lavoratori residenti nelle aree del Mezzogiorno.



Al fine della fruizione del trattamento di mobilità in deroga, i lavoratori interessati, a pena di decadenza, devono presentare la relativa **istanza all'INPS entro 60 giorni** dalla data di licenziamento o dalla scadenza della precedente

prestazione fruita, ovvero, se posteriore, dalla data del decreto di concessione della prestazione.

A decorrere **dal 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre 2016**, 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 3 anni, anche non continuativi;
- per i restanti lavoratori il trattamento può essere **concesso** per **non più di 6 mesi**, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori **2 mesi** nel caso di lavoratori residenti nelle aree del **Mezzogiorno**. 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 **non** potrà più essere **concesso**.

