**GUIDA AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

**PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI PROFESSIONALI**

**parte II**

**AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA**

1. [**COSA SONO?**](#a)

**CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA**

1. [**A CHI E’ RIVOLTA?**](#b)
2. [**QUALI SONO I DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE ALLA CIG IN DEROGA?**](#c)
3. [**QUAL’E’ LA DURATA E L’AMMONTARE DELLA CIG IN DEROGA?**](#d)
4. [**QUAL’E’ LA PROCEDURA DA SEGUIRE PER OTTENERE LA CIG IN DEROGA?**](#e)
5. [**È POSSIBILE ANTICIPARE L’INDENNITÀ?**](#f)
6. [**E’ NECESSARIA LA CONSULTAZIONE SINDACALE?**](#g)
7. [**LA DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITA’ E’ OBBLIGATORIA?**](#h)

1. **COSA SONO?**

Gli ammortizzatori sociali in deroga sono stati introdotti per la prima volta dalla L. 350/2003 ed hanno subito un significativo ampliamento nel 2009.

Essi rappresentano uno strumento volto a sostenere lavoratori licenziati o sospesi, privi di qualsiasi tipologia di trattamento di sostegno al reddito connesso alla sospensione o cessazione del rapporto di lavoro. Si distinguono in cassa integrazione guadagni in deroga e mobilità in deroga.

Sul piano operativo, i termini di ricorso e di accesso a tale istituto vengono definiti tramite accordi regionali tra Regioni, Province autonome e parti sociali e, ad un’intesa siglata tra Stato, Regioni e Province autonome.

**CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA**

1. **A CHI E’ RIVOLTA?**

La Cassa Integrazione Guadagni in deroga è una prestazione destinata a tutti i lavoratori aventi un rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato purché abbiano un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente:

* Operai,
* Impiegati,
* Quadri,
* apprendisti,
* soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato,
* lavoratori somministrati,
* lavoratori a domicilio

1. **QUALI SONO I DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE ALLA CIG IN DEROGA?**

Possono accedervi i datori di lavoro privati che non sono destinatari di trattamenti di integrazione salariale, ovvero che sono destinatari della sola integrazione salariale ordinaria (CIGO) o della sola integrazione salariale straordinaria (CIGS), e che necessitano di un intervento di CIG in deroga a seguito di una situazione di crisi, non implicante cessazione di attività (es. sospensione attività lavorativa).

1. **QUAL’E’ LA DURATA E L’AMMONTARE DELLA CIG IN DEROGA?**

Il trattamento può avere una durata massima di 12 mesi (comprensiva di proroghe). L’ammontare dell’indennità di CIG in deroga è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. Esistono comunque limiti massimi mensili stabiliti di anno in anno tramite decreto.

In caso di proroghe del trattamento la misura della prestazione è ridotta del 10% in caso di prima proroga, del 30% nel caso di seconda proroga e del 40% per le proroghe successive.

1. **QUAL’E’ LA PROCEDURA DA SEGUIRE PER OTTENERE LA CIG IN DEROGA?**

I datori di lavoro che intendono fare ricorso alla Cig in deroga devono procedere alla consultazione sindacale e, successivamente, presentare richiesta all’Assessorato regionale competente (in alcune Regioni a quello provinciale), entro il termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga.

Valutata la richiesta di concessione, la Regione, in caso di esito positivo, autorizza la concessione del trattamento e trasmette all’Inps per via telematica il provvedimento di autorizzazione contenente l’elenco dei lavoratori beneficiari. L’Inps provvede alla liquidazione di quanto dovuto.

Laddove si tratti di impresa multilocalizzata in più Regioni, la domanda di concessione deve essere presentata alla Direzione competente del Ministero del lavoro. Una volta ottenuta l’autorizzazione, l’impresa ha l’onere di presentare richiesta di integrazione salariale all’Inps, tramite modello IG15/Deroga.

1. **È POSSIBILE ANTICIPARE L’INDENNITÀ?**

Dal 2013 il meccanismo dell’anticipazione non è più perseguibile (Legge n.228/2012 e messaggio Inps n. 1051 del 17 gennaio 2013). Si sottolinea, infatti, che fino al 2012 l’Inps era autorizzato ad anticipare il trattamento per un periodo massimo di quattro mesi, nelle more del provvedimento autorizzativo regionale. In caso di rigetto della domanda da parte della Regione, l’Ente previdenziale provvedeva a recuperare quanto anticipato.

1. **E’ NECESSARIA LA CONSULTAZIONE SINDACALE?**

Si, la consultazione sindacale è sempre necessaria, a prescindere dall’affiliazione o dall’assistenza sindacale dell’associazione datoriale. In assenza di RSA o RSU la richiesta di consultazione sindacale va inoltrata alle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello territoriale.

Le modalità di consultazione sono fissate dai vari accordi regionali.

1. **LA DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITA’ E’ OBBLIGATORIA?**

No, la DID non è più obbligatoria. Con l’articolo 4, comma 47, della legge di riforma del mercato del lavoro viene abrogata, a partire dal 18 luglio 2012, la normativa che subordina il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito al rilascio, da parte del richiedente, della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale. Dunque, i lavoratori richiedenti non sono più tenuti a rilasciare la predetta dichiarazione al datore di lavoro.