



dall'art. 1, legge n. 111 del 15.07.2011;

- l'Accordo per gli ammortizzatori sociali in deroga stipulato il 27 aprile 2009 e le successive modifiche e integrazioni;
- l'intesa Stato - Regioni sottoscritta in data 26 novembre 2012
- l'accordo Regione Parti sociali del 29 giugno 2011
- la legge n. 183 dell'11 novembre 2011.
- l' art.3 comma 17 della legge n.92/2012
- il regolamento per l'accesso alle prestazioni FISR per la riduzione dell'orario di lavoro per crisi congiunturali adottato dall'Ente Bilaterale dell'Artigianato pugliese in vigore dal 1 gennaio 2013 e s.m.i.;
- il documento condiviso tra le Regioni e P.A. per la gestione degli ammortizzatori in deroga 2013 nel corso del Coordinamento tecnico del 30 gennaio 2013;
- la Legge 24 dicembre 2012 n. 228, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 302 del 29 dicembre 2012;
- il Decreto Interministeriale n. 83473 del 1 agosto 2014 adottato ai sensi dell'articolo 4, comma2, decreto legge n.54/2013, convertito in legge n.85/2013;
- la nota n. 19 del 11.09.2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- la errata corrige del Decreto Interministeriale del 01.08.2014 n. 83473 pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro il 29.10.2014;
- la nota circolare n. 40/5425 del 24.11.2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- la circolare n. 30 del 11.12.2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- la nota n. 7065 del 11.12.2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- la nota n. 40/7518 del 25.03.2015 del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali;
- la circolare n. 107 del 27.05.2015 dell'INPS;
- il verbale di accordo del 18.12.2014 tra la Regione Puglia e le Parti Sociali;
- il verbale di accordo del 09.01.2015 tra la Regione Puglia e le Parti Sociali;
- vista la nota (prot. n. 1545) del Servizio Politiche del Lavoro del 03.02.2015;
- la nota n. 19054 del 28.09.2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- il decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148;
- la circolare n. 197 del 02.12.2015 dell'INPS;
- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016, art. 1 c.304 ss.).

Le Parti presenti, prendono atto del contenuto della legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) con la quale, confermando quanto disposto dal decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 83473 del 1 agosto 2014, si stabilisce che 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, nelle more della ripartizione delle somme stanziare.



Il presente Accordo avrà validità dal **1 gennaio al 31 dicembre 2016** e verrà modificato a seguito di ogni modifica normativa, regolamentare o di prassi che intervenga nel periodo di validità dello stesso.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

Le domande di concessione di CIG in deroga devono, essere presentate alla Regione Puglia, fermo restando il termine di presentazione dell'istanza previsto dal decreto, pari a 20 giorni, attraverso il sistema informativo Sintesi.

Le domande presentate con modulistica e/o procedure difformi da quanto stabilito dal presente accordo, non saranno autorizzate.

1. Destinatari del trattamento

1.1 Datori di lavoro destinatari del trattamento

Ai sensi del Decreto Interministeriale n. 83473, possono presentare istanza di accesso ai trattamenti di CIG in deroga:

- a) le imprese di qualsiasi settore, operanti nel territorio della Regione Puglia, esclusi dal campo di applicazione degli interventi di sostegno al reddito previsti dalla normativa statale per le ipotesi di sospensione e/o riduzione dell'attività produttiva;
- b) le imprese di qualsiasi settore, operanti nel territorio della Regione Puglia, che abbiano esaurito i periodi di godimento degli interventi di sostegno al reddito previsti dalla normativa statale per le ipotesi di sospensione e/o riduzione dell'attività produttiva o qualora non ricorrano le condizioni/requisiti per richiedere le prestazioni "ordinarie".

Con riferimento ai requisiti soggettivi per accedere al trattamento di integrazione salariale in deroga, le nuove regole introdotte non prevedono l'accesso alla Cig in deroga per i datori di lavoro che non rientrano tra le imprese ex art. 2082 e 2083 c.c. e tra le cooperative sociali.

La circolare n. 40/5425 del 24.11.2014 a tal proposito precisa che *"rientrano nell'ambito di applicazione definito dal comma 3 anche i piccoli imprenditori di cui all'articolo 3 del c.c. (coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti)(...)"*.

Resta fermo quanto previsto dalla nota n. 40/7518 del 25.03.2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga (sia in caso di Cig a sospensione che a riduzione oraria), l'impresa deve garantire l'integrale rispetto delle disposizioni contenute nel presente Accordo e nel Decreto Interministeriale n. 83473, e, in particolare, come indicato nel su citato decreto, *"l'impresa deve avere previamente utilizzato tutti gli strumenti ordinari di flessibilità (ferie residue e maturate, permessi, banca ore, ecc..). Si ritiene che tra gli strumenti ordinari di flessibilità si inseriscono anche gli istituti di fonte contrattuale"*. Tali istituti di origine contrattuale dovranno essere previamente utilizzati, ove applicati dall'impresa.

Per le istanze che rientrano nel campo di applicazione del presente Accordo non saranno possibili deroghe neppure parziali a quanto previsto dal decreto.



Poiché il decreto riferisce l'obbligo alla impresa, tale previsione dovrà risultare pienamente rispettata con riferimento a tutti i lavoratori interessati, pena la non autorizzabilità della **istanza** di Cassa Integrazione in deroga.

Resta inteso che non possono accedere alla CIG in deroga i datori di lavoro, anche artigiani, che non abbiano completamente utilizzato gli strumenti di sostegno al reddito disponibili o previsti da Accordi nell'ambito della bilateralità.

Per le imprese soggette alla disciplina dei Fondi di solidarietà bilaterali (anche alternativi) e del Fondo di integrazione salariale, la Regione verificherà le condizioni di accesso mediante l'acquisizione di una dichiarazione ai sensi del DPR 445/00 dell'impresa interessata che attesti l'avvenuto utilizzo dello strumento ordinario. Tale condizioni ha efficacia esclusivamente dal momento in cui il Fondo abbia attivato le prestazioni previste a favore dei lavoratori.

La Regione Puglia si riserva di effettuare i controlli previsti dalla legge nei confronti delle imprese autorizzate ed autorizzabili a fruire del trattamento di CIG in deroga tramite gli organismi a ciò abilitati. La Regione Puglia si riserva di valutare l'opportunità di stipulare apposite convenzioni con gli organi di controllo al fine di assicurare la massima intensità di controlli sui percettori di ammortizzatori in deroga.

I datori di lavoro, nei confronti dei quali sia stato già accertato l'illecito utilizzo dei trattamenti autorizzati, saranno esclusi da successive concessioni, a partire dal periodo di autorizzazione in cui si è verificato l'illecito accertato dai competenti organismi.

1.2 Datori di lavoro esclusi del trattamento

Restano comunque esclusi dal trattamento gli enti pubblici comunque denominati, le società a capitale pubblico, i datori di lavoro domestico, i datori di lavoro del settore agricoltura.

Come stabilito dal Decreto Interministeriale n. 83473 in nessun caso il trattamento di integrazione salariale può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa, neppure in caso di una previsione di ripresa della attività produttiva. Sono in ogni caso escluse le ipotesi di sospensione programmata dell'attività lavorativa (fermate stagionali).

2. Lavoratori beneficiari

Beneficiano del trattamento di CIG in deroga:

1. lavoratori subordinati anche a tempo determinato con le seguenti qualifiche:
 - a) operai;
 - b) equiparati-intermedi;
 - c) impiegati;
 - d) quadri;
2. i lavoratori somministrati che prestano l'attività lavorativa alle dipendenze di utilizzatori che abbiano richiesto CIG; per tali lavoratori l'accesso ai trattamenti di cassa integrazione in deroga è subordinato al conseguimento di una anzianità lavorativa prevista dal Decreto Interministeriale n. 83473;
3. gli apprendisti, fermo restando che nell'ipotesi in cui in organico vi siano lavoratori non apprendisti la sospensione non può essere riferita ai soli



apprendisti.

Per i lavoratori con contratto di lavoro a termine l'accesso ai trattamenti di cassa integrazione in deroga deve essere consentito solo per la durata del contratto in essere, senza la previsione di proroghe del contratto di lavoro, con la sola esclusione delle ipotesi di contratti a termine per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto.

Costituisce requisito essenziale per l'accesso al trattamento il possesso da parte del lavoratore di una anzianità di servizio di **almeno 12 mesi presso il datore di lavoro/impresa** richiedente alla data di inizio del periodo di intervento di cig in deroga.

2.1 Lavoratori esclusi

Restano in ogni caso esclusi dal trattamento di integrazione salariale in deroga:

- a) dirigenti;
- b) lavoratori domestici;
- c) collaboratori coordinati e continuativi.

3. Misura dell'indennità

L'integrazione salariale è dovuta, per la prima concessione, nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, ferma restando la riduzione progressiva eventualmente prevista dalla normativa statale vigente nel caso di proroghe del trattamento che verrà automaticamente applicata dall'INPS in sede di liquidazione.

4. Durata complessiva del trattamento

Così come previsto nel decreto interministeriale n. 83473, e a condizione che sussista la copertura finanziaria degli interventi, la concessione della CIG in deroga per il periodo di validità del presente accordo non potrà superare le soglie massime stabilite nella disciplina Interministeriale.

Per le imprese non soggette alla disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria e alla disciplina dei fondi di cui all'art.3, commi da 4 a 41, della legge 28 giugno 2012, n. 92, in relazione a ciascuna unità produttiva il trattamento di Cig in deroga può essere concesso:

- a decorrere dal 01 gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, per un periodo non superiore a 3 mesi nell'arco di un anno solare.

Tale periodo può essere richiesto e autorizzato anche non continuativamente nel corso dell'anno.

Per le imprese soggette alla disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria e straordinaria e alla disciplina dei fondi di cui all'art.3, commi da 4 a 41, della legge 28 giugno 2012, n. 92, il superamento dei limiti temporali disposti dall'art. 6 della legge 20 maggio 1975, n.164 e dall'art.1 della legge 223/91 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 nel rispetto dei limiti su indicati.



Al fine della determinazione delle durate massime di concessione del trattamento si computano tutti i periodi di integrazione salariale in deroga precedentemente autorizzati anche afferenti a diversi provvedimenti di concessione o proroga, emanati in sede territoriale e/o in sede governativa.

I datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che abbiano alle proprie dipendenze più di 250 lavoratori nello stabilimento interessato dalla Cassa Integrazione, potranno richiedere l'integrazione per un massimo di 5000 ore mese complessive.

5. Procedura per la presentazione della domanda di CIG in deroga

5.1. Procedura di consultazione sindacale

Come già definito dal Servizio Politiche per il Lavoro, con nota n. 18985 del 28.11.2014, circa i chiarimenti operativi per la presentazione delle istanze di Cig in deroga, si riporta per l'anno 2016 quanto segue:

A partire dal 4 agosto 2014, data di entrata in vigore del decreto interministeriale, le imprese che intendono accedere alla cassa integrazione in deroga, devono attenersi alla procedura di seguito descritta come disposto dal citato decreto interministeriale nonché dalla circolare n. 19 del 11.09.2014 e dalla nota n. 40/5425 del 24.11.2014.

In particolare la nota circolare n. 40/5425 dispone che:

"Nelle more del rilascio della procedura telematica da parte dell'INPS per la presentazione della domanda da parte delle aziende, fermo restando il termine di presentazione dell'istanza, si considerano validamente presentate le istanze trasmesse secondo le procedure e le modalità disciplinate da ciascuna Regione e P.A. con riferimento agli accordi anteriori alla data di entrata in vigore del decreto n. 83473 e nelle more dell'emanazione degli stessi.

Le sospensioni dal lavoro o le riduzioni dell'orario di lavoro dei lavoratori non potranno precedere la sottoscrizione dell'accordo in sede regionale o sindacale. Resta fermo che, in caso di mancato accordo, purchè sia stata conclusa la procedura di consultazione sindacale, l'azienda può procedere alle sospensioni dei lavoratori. Sarà, comunque, cura della regione approfondire le motivazioni del mancato accordo.

Qualora non vi sia rappresentanza sindacale aziendale, ai fini della procedura di consultazione sindacale, saranno convocate le rappresentanze territoriali."

La stessa circolare prevede che *"le Regioni allo scopo di assicurare la verifica preventiva delle compatibilità finanziarie, sono tenute a comunicare prontamente all'INPS, con le modalità che saranno definite dall'Istituto, gli accordi stipulati presso le proprie sedi o ad esse comunque inviati. Ricevuta la conferma della predetta compatibilità finanziaria, le regioni possono emanare il provvedimento di concessione.*

L'articolo 2, comma 14, del decreto interministeriale n. 83473 del 1 agosto 2014 stabilisce che *le aziende destinatarie dei provvedimenti di concessione devono trasmettere mensilmente all'INPS i modelli per l'erogazione del trattamento entro e non oltre il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di fruizione".*

Il comma 8 dell'articolo 2 precisa che, allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, l'impresa deve aver previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità (ferie residue e maturate, permessi, banca ore, ecc..). Si ritiene che tra gli strumenti ordinari di flessibilità si inseriscono anche gli istituti di fonte contrattuale.

Per le ferie residue si intendono quelle residue dell'anno precedente e quelle maturate fino alla data di inizio delle sospensioni, sono da escludersi le ferie programmate che coincidono ad esempio con le chiusure aziendali."



Ne deriva che la procedura per la concessione della cassa integrazione in deroga deve adeguarsi a partire dal 4 agosto 2014 a quanto previsto dal citato D.M.
Di conseguenza:

- la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa deve comunque essere preceduta dalla sottoscrizione del verbale in sede sindacale o istituzionale. Attesa la difficoltà di ottenere una convocazione in sede istituzionale nei termini previsti dal decreto, si considereranno valide tutte le istanze pervenute con un verbale di accordo sottoscritto in sede sindacale con le rappresentanze aziendali o qualora non presenti con le oo.ss. territoriali di categoria, purché precedente alla sospensione.
In caso contrario la domanda di integrazione salariale verrà autorizzata a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

In caso di mancato accordo o di mancata presentazione delle parti si applica quanto previsto dalla citata nota circolare n. 40/5425 secondo cui : *"Resta fermo che, in caso di mancato accordo, purché sia stata conclusa la procedura di consultazione sindacale, l'azienda può procedere alle sospensioni dei lavoratori."*

A tal fine le parti stabiliscono che la sospensione possa essere disposta solo a conclusione della procedura sindacale, dovendosi intendere per tale la procedura che prende avvio con la comunicazione formale da parte del datore di lavoro alle rappresentanze sindacali o delle oo.ss. territoriali di categoria, preferibilmente via pec. La procedura si intende comunque conclusa decorsi 10 giorni dalla data di ricezione della comunicazione. Sarà cura del datore di lavoro verificare la avvenuta ricezione della comunicazione da parte delle rappresentanze sindacali o territoriali di categoria.

In caso di mancata presentazione delle rappresentanze sindacali o territoriali di categoria, il datore dovrà dare atto della corretta esplicazione della procedura allegando alla istanza una dichiarazione di mancato accordo che dovrà contenere tutti gli elementi per la verifica preventiva di compatibilità finanziaria prevista dal decreto come di seguito indicati, e la formale convocazione delle organizzazioni sindacali.

A partire dalla pubblicazione della circolare citata del 24.11.2014, tutte le istanze presentate su Sintesi entro il 20esimo giorno dalla sospensione/riduzione dell'attività lavorativa dovranno avere in allegato l'accordo stipulato in sede sindacale prima dell'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa ovvero la citata documentazione sostitutiva in caso di mancato accordo.

Il verbale di consultazione sindacale/istituzionale dovrà contenere gli elementi essenziali per consentire all'Istituto previdenziale di operare la verifica preventiva di compatibilità finanziaria prevista dal decreto.

Pertanto dovranno essere indicati:

1. data di avvio procedura sindacale;
2. motivo della sospensione del lavoro, da individuarsi obbligatoriamente tra i seguenti:
 - 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;
3. indicazione chiara e circostanziata degli elementi sui quali si basa la prospettiva di



- ripresa dell'attività produttiva;
4. dichiarazione del datore in ordine alla avvenuta utilizzazione delle ferie, permessi e ferie residue nonché di altri eventuali istituti delle flessibilità di orario previsti dalla contrattazione collettiva;
 5. dichiarazione del datore di lavoro in ordine all'avvenuto utilizzo degli ammortizzatori ordinari, ivi compresi i fondi bilaterali, alternativi e di integrazione salariale di cui al d.Lgs. n. 148 del 24.09.2015, laddove istituiti ed operativi;
 6. periodo richiesto della CIG in deroga (il periodo dovrà essere indicato in mensilità al fine di consentire la verifica dei periodi massimi di autorizzazione come previsti dal decreto);
 7. indicazione puntuale delle ore di fabbisogno di CIG in deroga (in nessun caso l'istanza potrà essere presentata per un numero di ore superiore a quello indicato nel verbale);
 8. numero o elenco dei lavoratori interessati alla sospensione e per i quali sia chiesto il sostegno della CIG in deroga;
 9. obbligo del datore di lavoro di comunicare ai lavoratori che devono recarsi, entro 8 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, presso il centro per l'impiego competente per territorio per la presa in carico.

Le parti confermano la validità dei verbali di accordo nei limiti temporali dell'anno con riferimento all'anno al quale sono stati stipulati.
I verbali non potranno comunque avere validità oltre il 31 dicembre 2016.

Da ultimo si ribadisce che il trattamento di Cig in deroga **in nessun caso potrà essere concesso in caso di cessazione dell'attività** dell'impresa o di parte della stessa. (articolo 2, comma 2 del decreto).

5.1.2. Presentazione della domanda

Fermi restando i termini previsti per la istanza telematica sul sistema informativo regionale, **la istanza di avvio del procedimento istruttorio dovrà essere presentata esclusivamente a mezzo pec all'indirizzo cig.regionepuglia@pec.rupar.puglia.it** con allegato il verbale stipulato in sede sindacale ovvero la documentazione sostitutiva di cui al mancato accordo, e la seguente documentazione obbligatoria:

- a) dichiarazione sostitutiva generata dal sistema informativa SINTESI ai sensi del DPR 445/00 sottoscritta dal rappresentante legale con allegata copia del documento di riconoscimento in corso di validità.

In assenza di uno o più elementi indicati in precedenza, l'istanza sarà rigettata.

La documentazione deve essere presentata, fermo restando l'obbligo di invio della domanda in formato elettronico sul sistema Sintesi nei termini previsti, **entro e non oltre 60 giorni dalla data di presentazione della istanza telematica.**

Con riferimento alle domande di Cassa Integrazione in deroga, le parti ribadiscono che le pratiche relative alle istanze di Cig in deroga, trasmesse a mezzo pec, devono contenere tutti gli elementi indicati dal citato accordo e che i periodi richiesti dovranno sempre risultare coincidenti con quelli previsti nell'Accordo e nella istanza telematica.

Con riferimento ai documenti allegati, in assenza di uno o più documenti indicati dall'Accordo, la pratica verrà considerata incompleta e non potrà essere autorizzata. le parti



convengono che, in questa ipotesi, l'istante, ferma restando la corretta presentazione della domanda sul sistema Sintesi, potrà ripresentare la documentazione (allegando esclusivamente la prima pagina della domanda presentata su Sintesi), con i documenti mancanti, che dovrà essere inviata entro 30 gg dalla pubblicazione sul B.U.R.P. della determina recante l'esito istruttorio.

Trascorso tale termine, non sarà possibile alcuna integrazione della documentazione allegata.

L'istanza verrà istruita rigorosamente nell'ordine di ricezione della domanda trasmessa quando la stessa potrà ritenersi completa. Pertanto, verranno istruite le istanze complete e solo successivamente quelle integrate dal richiedente ai sensi del presente accordo. Non si terrà conto delle integrazioni trasmesse dai richiedenti spontaneamente prima che sia terminata l'istruttoria.

In caso di modifica dei periodi richiesti, prima che sia avvenuta la autorizzazione regionale, l'azienda dovrà modificare l'istanza presentata su Sintesi, allegando un nuovo accordo sindacale o istituzionale che indichi i nuovi periodi richiesti. Dovrà essere altresì trasmessa una nuova istanza in cui dovrà essere indicato il nuovo periodo che dovrà risultare coincidente con quello indicato nella istanza telematica e nel verbale di accordo.

5.2. Presentazione e gestione della domande

Su espressa indicazione del Ministero del Lavoro il termine ultimo per la presentazione della domanda mediante il Sistema Sintesi è da considerarsi il 20 giorno dall'inizio della sospensione lavorativa.

6. Istruttoria delle domande e rilascio delle autorizzazioni

Come delineato dal MPLS, la Regione invia gli accordi all'INPS per la verifica della compatibilità, il quale in tempi brevi e in via telematica, fornisce alla Regione la risposta sulla sostenibilità economica dell'accordo.

Le imprese possono procedere alla sospensione dei lavoratori anche prima della verifica di compatibilità finanziaria da parte dell'INPS, che invece deve comunque precedere il decreto di autorizzazione regionale.

Le domande saranno istruite e autorizzate dal Servizio Politiche attive e tutela della sicurezza della qualità delle condizioni di lavoro della Regione Puglia, secondo l'ordine cronologico di arrivo presso il protocollo della Regione, esclusivamente nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse in favore della Regione Puglia.

Saranno comunque rigettate le istanze e non ammesse ad istruttoria:

- formulate con l'utilizzo di modulistica diversa da quella predisposta dalla Regione Puglia;
- presentate oltre i termini previsti dal presente Accordo;
- prive di sottoscrizione da parte del richiedente.



7. Comunicazione all'INPS e pagamento

Sulla base del decreto interministeriale del 01 agosto 2014, il Servizio Politiche per il Lavoro trasmette all'INPS l'elenco delle autorizzazioni concesse ai fini della procedura di pagamento di competenza di quest'ultimo solo dopo aver avuto la risposta circa la compatibilità finanziaria degli accordi.

L'erogazione del trattamento avverrà esclusivamente nella forma del pagamento diretto.

L'INPS comunicherà alla Regione e alle parti sociali mensilmente, e comunque entro il giorno 5 del mese successivo, la spesa per la Cassa relativa al mese precedente.

L'impresa non è tenuta a trasmettere il modello SR100 all'INPS in quanto lo stesso sarà generato nella trasmissione dei provvedimenti di autorizzazione da parte della Regione.

8. Comunicazioni aziendali

Visto il complessivo impianto gestionale delle misure anticrisi che comporterà l'erogazione di politiche passive nonché di politiche attive da parte della Regione Puglia, delle conseguenti esigenze di monitoraggio della spesa e dell'effettivo utilizzo di ore di sospensione/riduzione, le aziende sono **obbligate a trasmettere telematicamente e comunque entro il 25 del mese successivo a quello di riferimento il modello SR41 all'INPS. Non sarà possibile presentare tale modello oltre il termine indicato.**

Tale comunicazione dovrà essere inviata al fine di attivare i percorsi di politica attiva dei lavoratori interessati alla CIG, nonché al fine di consentire alla Regione di verificare gli effettivi livelli di spesa relativi alle autorizzazioni concesse anche in assenza di certificazione da parte dell'INPS. Tale comunicazione sarà accompagnata dalla dichiarazione della conformità dei contenuti della stessa al modello SR41 inviato all'INPS.

9. Obblighi del lavoratore

Esclusivamente nel caso di istanze di prima concessione nel corso dell'anno, al fine di mantenere il diritto all'erogazione del trattamento di CIG in deroga, il lavoratore deve recarsi al Centro per l'Impiego competente per residenza, o nel caso in cui tale Centro per l'Impiego si trovi fuori dal territorio regionale pugliese, al Centro per l'Impiego della Provincia in cui si trova l'unità produttiva presso la quale lavora, presentando copia della comunicazione scritta di sospensione dall'attività lavorativa o autocertificazione, entro 8 gg. dalla data di sottoscrizione dell'accordo (nel caso in cui il termine cada in un giorno di chiusura degli uffici, esso si intende prorogato al primo giorno lavorativo utile) per presa in carico ai fini della erogazione delle politiche attive.

La mancata presentazione del lavoratore al centro per l'impiego competente per territorio, non supportata da idonea motivazione, ai sensi della normativa vigente, equivale a rifiuto della offerta di un per corso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo, con conseguente decadenza dal trattamento di integrazione salariale.



Mobilità in deroga

Le Parti, preso atto della risposta da parte del Ministero della Lavoro, n. 7065 del 11 dicembre 2014, alla numerose richieste di chiarimenti avanzate dalla Regione Puglia e delle parti sociali sul controverso testo del **Decreto Interministeriale n. 83473 del 01° agosto 2014**, e preso atto altresì che le nuove regole operative *"si applicano a partire dalla data di entrata in vigore del decreto interministeriale n. 83473 e dunque dal 1 agosto 2014"* rinviano alla disciplina dettata dal citato decreto interministeriale per la individuazione delle residue e sporadiche ipotesi di applicazione dell'istituto e dei casi in cui è possibile proporre domanda all'Inps per la concessione del beneficio.

Ribadiscono la propria assoluta contrarietà alla introduzione di norme ed interpretazioni che mirano alla sostanziale soppressione dello strumento della mobilità in deroga per mere esigenze di cassa e di riduzione della spesa, con la conseguente riduzione delle tutele per i cittadini pugliesi.

Le parti prendono atto altresì dei contenuti della legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di Stabilità 2016) e che, tuttavia, la citata norma rinvia ai contenuti del D.M. 83473 del 01 agosto 2014 che devono pertanto intendersi come integralmente richiamati.