

# Accordi regionali per CIG in deroga.

## Friuli Venezia Giulia.

Intesa relativa alla concessione della Cassa integrazione guadagni in deroga ai sensi dell'articolo 22 del decreto legge n.18/2020, 25 marzo 2020

### campo di applicazione

---

Il **trattamento di integrazione salariale in deroga** è concesso - in relazione a ciascuna unità produttiva o unità operativa - ai **datori di lavoro del settore privato**, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti e ad esclusione dei datori di lavoro domestico, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalla vigente disciplina in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CISOA, FIS o Fondi di solidarietà), a seguito di sospensione a zero ore ovvero di riduzione dell'orario di lavoro verticale od orizzontale.

### destinatari

---

Possono beneficiare del trattamento di GIG in deroga tutti i seguenti lavoratori che non siano già titolari di pensione anticipata di vecchiaia o di pensione di vecchiaia, aventi con il datore di lavoro richiedente un **rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, in corso alla data del 23 febbraio 2020**:

- lavoratori con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi i soci delle cooperative con rapporto di lavoro subordinato e i lavoratori apprendisti;
- i lavoratori somministrati;
- i lavoranti a domicilio monocommessa;
- i lavoratori intermittenti nel limite delle giornate effettivamente lavorate secondo la media settimanale dei 12 mesi precedenti il 23 febbraio 2020, computando i soli periodi di vigenza di contratto di lavoro;
- i lavoratori della pesca nel limite delle giornate effettivamente lavorate secondo la media settimanale dei 12 mesi precedenti il 23 febbraio 2020, computando i soli periodi di vigenza di contratto di lavoro;
- i lavoratori agricoli nel limite delle giornate effettivamente lavorate secondo la media settimanale dei 12 mesi precedenti il 23 febbraio 2020, computando i soli periodi di vigenza di contratto di lavoro e, per gli operai agricoli a tempo determinato, comunque nel limite delle presunte giornate di prestazione indicate nel contratto di lavoro in essere.

In via generale, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata della CIG in deroga non può eccedere la durata del rapporto di lavoro stesso.

## condizioni

---

Il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere immediatamente autorizzato con riferimento a datori di lavoro 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), della CISOA, nonché dei trattamenti erogati dai fondi di cui al Titolo II del decreto legislativo 148/2015, nonché ancora (nell'ipotesi in cui il datore di lavoro richiedente utilizzi anche lavoratori somministrati) della CIG in deroga, limitatamente ai lavoratori che non risultino in possesso dei requisiti soggettivi di accesso agli strumenti di tutela, compresi gli apprendisti e ai lavoratori somministrati, o che li abbiano esauriti. L'utilizzo della cassa integrazione in deroga per tali lavoratori deve essere coerente con i periodi di ricorso alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria, alla CISOA, ovvero ancora dei trattamenti erogati dai fondi di cui al Titolo II del decreto legislativo 148/2015 o della CIG in deroga, richiesti dai datori di lavoro medesimi per gli altri lavoratori.

Nell'ipotesi di lavoratori somministrati, la domanda di CIG in deroga è presentata dall'agenzia di somministrazione.

## durata

---

La CIGD può coprire **periodi**, anche non continuativi, **complessivamente non superiori a 9 settimane**, aventi decorrenza non anteriore al 23 febbraio 2020 e conclusione non successiva al 31 agosto 2020.

## informative e accordi sindacali

---

**I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti**, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento, concluderanno previamente alla presentazione della domanda, anche in via telematica, gli accordi sindacali che dovranno evidenziare tra l'altro:

- l'impossibilità per il datore di lavoro di accedere alle tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CISOA, FIS o Fondi di solidarietà); che i lavoratori i quali vengono collocati in CIG in deroga non beneficiano, per il periodo di sospensione, di altre prestazioni previdenziali e assistenziali connesse alla sospensione dell'attività lavorativa;
- la sussistenza di un pregiudizio derivato all'attività del datore di lavoro in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID - 19 tale da giustificare il ricorso alla CIG in deroga;
- il periodo e l'elenco nominativo dei lavoratori per i quali è richiesto il trattamento di CIG in deroga, con l'indicazione della modalità di utilizzo delle sospensioni e delle riduzioni dell'orario di lavoro, verticali od orizzontali;
- il numero complessivo di ore per le quali è richiesto il trattamento di CIG in deroga.

**I datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti**, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento, trasmettono un'informativa contenente le medesime informazioni alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, anche per il tramite degli enti bilaterali o delle associazioni datoriali.