

# Accordi regionali per CIG in deroga.

## Piemonte.

Misure per la gestione dell'emergenza epidemiologica da covid-19. Cassa integrazione in deroga. Accordo quadro fra la regione Piemonte e le parti sociali piemontesi, 26 marzo 2020.

### campo di applicazione

---

La **CIG in deroga** può essere richiesta da tutti i **datori di lavoro per cui non trovino applicazione** le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di **CIGO, Fondo di Integrazione Salariale e il cui settore non sia dotato di specifici sistemi di ammortizzatori sociali** quali i Fondi di Solidarietà Bilaterali per tutte le tipologie di lavoro alle dipendenze, ad eccezione dei dirigenti. Sono esclusi i datori di lavoro domestico.

### destinatari

---

I lavoratori beneficiari devono risultare **in forza al datore di lavoro richiedente alla data del 23 febbraio 2020**.

I **lavoratori intermittenti** possono beneficiare dell'integrazione salariale nei limiti delle giornate di lavoro concretamente effettuate come emergenti secondo la presenza media sugli ultimi 3 mesi, fino ad un massimo di 12 mesi.

Ai **lavoratori somministrati** non coperti dal Fondo di Solidarietà Bilaterale l'integrazione salariale spetta solo se l'azienda presso cui operano beneficia di ammortizzatori anche ordinari per i propri dipendenti.

Nel caso dei contratti di **apprendistato**, la tutela copre tutte e tre le tipologie previste dalla normativa.

I **lavoratori in forza ad aziende appaltatrici e ad aziende coinvolte in trasferimenti d'impresa**, alla data del 23 febbraio 2020 hanno diritto all'erogazione dell'integrazione salariale anche in caso di subentro di altra impresa nella gestione dell'attività.

### condizioni

---

Le **imprese che possono accedere solo alla CIGS e non alla CIGO hanno titolo a richiedere la CIG** in deroga.

Ai **dipendenti a tempo determinato** la CIG in deroga può essere concessa solo **fino alla naturale scadenza del contratto** in essere e non può essere soggetta a proroghe.

Per quanto riguarda il **settore agricolo**, il riferimento per la determinazione dei periodi di lavoro è la giornata: per i lavoratori operanti in tale settore il trattamento di CIGD è fruibile nei limiti delle 45 o 54 giornate (9 settimane per 5 o 6 giorni, a seconda della durata della settimana lavorativa).

## durata

---

La CIGD può coprire un **periodo massimo di 9 settimane**, pari a 63 giornate di calendario. Si dispone che le domande di CIGD prevedano in fase di prima presentazione una decorrenza non anteriore al 23 febbraio 2020 con una durata massima di 5 settimane e una minima di 5 giorni.

## informative e accordi sindacali

---

Il riconoscimento della misura per i **datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti** è subordinato alla sottoscrizione di un accordo sindacale, da allegare alla domanda di CIGD, che può essere concluso con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale anche in via telematica.

L'accordo prevede la costituzione di una Commissione Sindacale che avrà il compito di completare le procedure avviate dai datori di lavoro e non concluse entro 7 giorni dalle organizzazioni sindacali di categoria, con lo scopo di verificare la sussistenza delle condizioni per ricorrere alla CIG in deroga. Sul sito regionale sarà pubblicata una modulistica standard per facilitare la stesura dell'accordo sindacale.

Ai **datori di lavoro fino a 5 dipendenti** non è richiesto l'accordo sindacale: sono però tenuti ad allegare alla domanda di CIGD una dichiarazione in cui si attesti l'esistenza di un pregiudizio per l'attività aziendale che giustifichi il ricorso all'integrazione salariale.

Il numero di dipendenti di riferimento è calcolato sull'organico presente alla data di inizio del periodo di CIGD richiesto: i lavoratori part-time sono computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno, secondo quanto stabilito dall'art. 9 del Dlgs n. 81/2015.