
La disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2009

Nel Notiziario n. 03/2009 avevamo riportato l'Accordo quadro tra la Regione Veneto e le parti sociali regionali per la definizione delle misure anticrisi per l'anno 2009, firmato il 13 febbraio 2009, riepilogando con l'occasione anche il quadro normativo nazionale di riferimento. Da allora, si sono susseguiti sia ulteriori provvedimenti nazionale (L. 33/2009), sia specifici accordi regionali, che hanno reso la disciplina degli ammortizzatori sociali in deroga un autentico "work in progress", fino all'ultimo Accordo quadro del 22 giugno 2009, che rappresenta il punto fermo per l'anno in corso e del quale andiamo perciò ad illustrare i contenuti salienti. In tal modo, cercheremo di fornire una sorta di vademecum per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga, anche se alcuni aspetti specifici (il "trattamento equivalente all'indennità di mobilità") sono tuttora in attesa di una regolamentazione attuativa. L'Accordo regionale del 22 giugno 2009 introduce infatti, accanto alla ormai ben nota "Cigs in deroga" (le cui modalità di fruizione, però, sono state sensibilmente modificate, come vedremo nel prosieguo), un nuovo ammortizzatore in deroga: il "trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità" o più brevemente "trattamento equivalente alla mobilità", in applicazione dell'art. 19 L. n. 2/2009, comma 10-bis. A tale ammortizzatore viene destinato il 10% delle risorse complessivamente disponibili (l'ultimo stanziamento ammonta a 50 milioni di euro nazionali, più una quota di FSE, corrispondente a circa 25 milioni di euro, il cui esatto ammontare e modalità di utilizzo saranno definite con apposito provvedimento della Giunta regionale).

1 Regolamentazione degli ammortizzatori in deroga nel Veneto: aspetti generali

La regolamentazione operativa per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali (la CIGS, in particolare) in deroga nel Veneto si trova nelle "Linee guida" sottoscritte in sede regionale il 19 maggio 2009; tali Linee guida, peraltro, devono intendersi parzialmente modificate dall'Accordo del 22 giugno 2009. La disciplina coordinata che ne risulta è pertanto la seguente.

1.1 Datori di lavori interessati

Precondizione per l'ammissione agli ammortizzatori sociali (Cigs in deroga e trattamento equivalente alla mobilità) è che questi riguardino esclusivamente le unità produttive ubicate nel Veneto. Ciò premesso, i datori di lavoro interessati sono:

- Imprese industriali, di qualunque dimensione, purché non ricorrano le condizioni per l'utilizzo degli strumenti previsti dalla normativa nazionale (in pratica, dopo l'esaurimento delle 52 settimane di cigo e qualora non sussistano i requisiti dimensionali e le altre condizioni di legge per richiedere l'intervento della cassa integrazione straordinaria di cui alla L. 223/91), con l'unica eccezione degli apprendisti, per i quali l'integrazione salariale in deroga è utilizzabile anche in parallelo a cigo/cigs L. 223/91
- Aziende artigiane (L. 443/85), senza distinzione di codici Ateco ed ivi comprese quelle rientranti nel campo di applicazione dell'art. 12, comma 1 della L. 223/1991
- Imprese del terziario, senza distinzione di codici Ateco
- Imprese cooperative (comprese quelle di trasporto e facchinaggio)
- Studi professionali

a cura di **Ciro Galeone**
del Servizio Sindacale di APINDUSTRIA VICENZA – sindacale@apindustria.vi.it

Datori di lavoro appartenenti a categorie diverse (ad es., le aziende agricole o le assicurazioni) non possono accedere agli ammortizzatori in deroga.

1.1.1 Presupposti per il ricorso alla cigs in deroga

Mentre, come vedremo, per l'indennità equivalente alla mobilità non è richiesta la sussistenza di particolari situazioni in capo all'azienda, la concessione della cigs in deroga è ammessa solo in presenza di una situazione di crisi aziendale, ovvero occupazionale, rinvenibile nelle seguenti situazioni:

- crisi di mercato
- mancanza di lavoro
- mancanza di commesse o di ordini
- mancanza di materie prime
- altri eventi impreveduti ed improvvisi

A questi requisiti vanno aggiunti la mancanza o l'esaurimento, per almeno un lavoratore, degli istituti di tutela al reddito per i casi di sospensione dal lavoro, di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) b) e c) della legge 2/2009. A questo proposito, va tenuto presente che la concessione degli ammortizzatori in deroga richiede il concorso economico, nella misura del 20%, degli Enti bilaterali di settore; tale concorso non è però necessario (e la cosa riguarda particolarmente le aziende inquadrate nel settore industriale), qualora appunto vi sia la "mancanza" dell'ente stesso, ovvero quando l'ente bilaterale non risulti costituito. Nei settori dove invece sussiste una forma di bilateralità, è richiesto che l'ente abbia esaurito le risorse all'uopo destinate.

Naturalmente, sono esclusi i casi di sospensione programmata dell'attività lavorativa (ferie collettive, ma anche i picchi negativi derivanti dalla stagionalità dell'attività).

Come si può vedere, le causali fanno riferimento a situazioni, almeno parzialmente, riconducibili a quelle che normalmente giustificano, nell'industria, il ricorso alla cassa integrazione guadagni, ordinaria o straordinaria: difatti, è richiesta la **"ragionevole previsione di ripresa dell'attività lavorativa"** oppure, **per gli esuberi dichiarati nel verbale di consultazione sindacale, il relativo piano di smobilizzo**. Ne consegue che, in caso di procedura riguardante un'azienda sicuramente destinata alla cessazione dell'attività (perché già in liquidazione, oppure già ammessa a procedura concorsuale), la cigs in deroga è comunque possibile, purché il verbale di accordo sindacale delinea un piano di smobilizzo degli esuberi.

1.2 Lavoratori beneficiari

A questo proposito dobbiamo distinguere tra la Cigs in deroga (la cui disciplina è ormai consolidata) e il trattamento equivalente alla mobilità, che come dicevamo dev'essere puntualmente regolamentato.

1.2.1.1 Beneficiari della cigs in deroga

La cigs in deroga può avere come destinatari le seguenti categorie di lavoratori subordinati:

- operai
- impiegati
- quadri
- apprendisti
- lavoratori assunti con contratto di inserimento
- soci delle cooperative con rapporto di lavoro dipendente
- lavoratori somministrati
- lavoranti a domicilio monocommessa equiparati a dipendenti, qualora la committente sia interessata a CIGO o CIGS per crisi o ristrutturazione / riorganizzazione aziendale

Restano esclusi dal trattamento di integrazione salariale in deroga i dirigenti, i lavoratori domestici, i collaboratori coordinati continuativi ed i soci non dipendenti delle cooperative.

a cura di **Ciro Galeone**
del Servizio Sindacale di APINDUSTRIA VICENZA – sindacale@apindustria.vi.it

1.2.1.2 Requisiti individuali per l'accesso alla Cigs in deroga

E' necessario che il lavoratore abbia una anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente (per i somministrati si computano i periodi, anche non continuativi, presso la società fornitrice). A questo proposito, è stato chiarito che sono utili alla maturazione dei 90 giorni anche i periodi trascorsi in regime di contratto a termine o di apprendistato: pertanto, il lavoratore non decade dal trattamento, qualora si verifichi la trasformazione del suo rapporto di lavoro (da tempo determinato a tempo indeterminato, oppure da apprendista a qualificato) durante la Cigs in deroga.

1.2.1.3 Misura e durata della Cigs in deroga

Per quanto riguarda l'entità del trattamento riconosciuto ai lavoratori, valgono le disposizioni di legge, di contratto ed amministrative che regolano l'istituto della cassa integrazione guadagni. Pertanto, l'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, fino al limite orario contrattuale, in ogni caso non oltre le 40 ore settimanali. Anche in questo caso, il trattamento mensile è erogato nel limite del massimale retributivo previsto per le prestazioni ordinarie: quindi 886,31 € lordi, per i lavoratori con retribuzione mensile (comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive) non superiore a 1.917,48 €; 1.065,26 € lordi, per gli altri.

Per quanto riguarda, invece, la durata del trattamento, rimane ferma la distinzione prevista dagli accordi regionali che hanno disciplinato la cigs in deroga nel 2008 e quindi:

- in linea generale, per tutti i lavoratori aventi diritto, la durata massima del periodo di integrazione salariale è pari a 180 giornate nell'anno 2009, anche non continuative;
- per i dipendenti (compresi gli apprendisti) delle imprese industriali con più di 15 dipendenti e delle imprese commerciali e operatori turistici con più di 50 dipendenti, nonché per i lavoratori somministrati, la durata del periodo di integrazione salariale è pari a 12 mesi, anche non continuativi.

In entrambi i casi, nella durata massima complessiva vanno ricomprese tutte le giornate di CIG in deroga effettuate nel corso del 2009, comprese quindi quelle precedenti all'Accordo del 22 giugno.

Il computo massimo delle giornate utilizzabili va effettuato sulle singole giornate di effettiva sospensione di lavoro; sono escluse da tale computo le giornate in cui non si sarebbe comunque svolta l'attività produttiva.

N.b.: l'Accordo del 22 giugno presenta un'importante innovazione rispetto agli anni passati, costituita dal fatto che **non saranno ammesse, per nessun motivo, richieste di Cigs in deroga relative a periodi di sospensione successivi al 31 dicembre 2009**. Il vincolo deriva dalla necessità di evitare che la "prenotazione" di risorse per l'anno successivo possa pregiudicare una corretta distribuzione delle risorse stesse a tutti coloro che ne faranno richiesta per l'anno corrente.

1.2.2.1 Beneficiari del trattamento equivalente alla mobilità

Il nuovo ammortizzatore sociale in deroga sarà specificamente rivolto a lavoratori licenziati o cessati nel corso del 2009, che ricadano nelle seguenti condizioni:

- lavoratori licenziati, ivi compresi gli apprendisti, per giustificato motivo oggettivo (con licenziamento collettivo, plurimo o individuale) o dimessi per giusta causa
- lavoratori cessati da un rapporto di lavoro a tempo determinato, ivi compresi i lavoratori in somministrazione
- lavoratori apprendisti, qualora al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro receda dal rapporto in essere ex art. 2118 Cod. civ.

a cura di **Ciro Galeone**
del Servizio Sindacale di APINDUSTRIA VICENZA – sindacale@apindustria.vi.it

1.2.2.2 Requisiti individuali per l'accesso al trattamento equivalente alla mobilità

Il trattamento sarà riconosciuto ai lavoratori che potranno far valere almeno 90 giornate di anzianità lavorativa aziendale e non abbiano i requisiti per accedere al trattamento di mobilità ex lege 223/91 o di disoccupazione ordinaria.

1.2.2.3 Misura e durata del trattamento equivalente alla mobilità

Il trattamento equivalente alla mobilità avrà una durata massima di 4 mesi; l'entità del trattamento, invece, resta tra le questioni da definire.

2 Cigs in deroga: aspetti procedurali

Da questo momento, ci occuperemo esclusivamente della procedura richiesta per attivare la Cigs in deroga, dato che quella per il riconoscimento del trattamento equivalente alla mobilità non è stata ancora definita. Per le aziende del settore industriale, tale procedura ricalca fedelmente, almeno nella fase sindacale, la procedura prevista per la Cigo, mentre del tutto peculiari sono le modalità di inoltro della richiesta all'Ente autorizzatore.

2.1 Procedura di consultazione sindacale:

2.1.1 nelle aziende industriali

I datori di lavoro industriali che intendano beneficiare della cigs in deroga (anche per eventuali propri lavoratori a domicilio monocommessa) sono tenuti a comunicare preventivamente alle Rsu o Rsa ovvero, in mancanza, alle associazioni sindacali provinciali di categoria più rappresentative, la durata presumibile della sospensione o riduzione di orario ed il numero dei lavoratori da collocare in cigs. La comunicazione può essere fatta direttamente o per il tramite dell'Associazione datoriale cui l'azienda aderisce o conferisce mandato. Nella comunicazione di apertura della procedura, ovvero nel verbale di consultazione, dovranno essere specificate le eventuali modalità di utilizzo dei periodi di sospensione di cui all'art. 19 L. n. 2/2009, lettere da a) a c), ed il successivo accesso alla CIGS in deroga.

A seguito della comunicazione, i rappresentanti sindacali o le rispettive associazioni possono chiedere un incontro, al fine di effettuare un esame congiunto della situazione. L'intera procedura di consultazione deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della richiesta dell'esame (entro 10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti). Come per la cigo, l'esito della consultazione sindacale non è vincolante per l'ammissione alla cigs in deroga; comunque, all'atto della richiesta di ammissione all'intervento della Cassa, l'azienda deve comunicare di aver provveduto agli adempimenti di cui sopra. Nel verbale di consultazione dovrà essere dato dell'eventuale richiesta di "pagamento diretto anticipato" (vd. *infra*).

La consultazione si esaurisce in sede aziendale anche per le società con più sedi operative in differenti Province. Non è necessario, quindi, alcun procedimento in sede regionale e/o ministeriale.

2.1.2 nei settori dell'artigianato e del terziario

Per le imprese artigiane, commerciali, del turismo e le agenzie di somministrazione escluse dal campo di applicazione della CIGO/CIGS, si applicano le procedure previste negli accordi collettivi nazionali o regionali stipulati dalle organizzazioni sindacali di settore dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, in particolare, gli accordi interconfederali regionali del 21/06/2005, del 20 e 23 aprile 2009. Le domande di autorizzazione presentate sino al 22 giugno 2009 e che non rispettino gli accordi collettivi vigenti, potranno tuttavia essere accolte in deroga a quanto sopra.

a cura di **Ciro Galeone**
del Servizio Sindacale di APINDUSTRIA VICENZA – sindacale@apindustria.vi.it

2.1.3 per i lavoratori utilizzati in regime di somministrazione

In questa sede, ci interessano specificamente gli obblighi a carico dell'azienda utilizzatrice che, ricorrendo agli ammortizzatori sociali (nazionali o in deroga) per i propri dipendenti, deve necessariamente interrompere o sospendere la missione anche i lavoratori utilizzati in virtù di un contratto di somministrazione non ancora scaduto o risolto.

In tal caso, e premesso che l'onere di attivare la procedura di consultazione sindacale e di richiesta all'Ente autorizzazione resta in capo all'agenzia di somministrazione (datore di lavoro del lavoratore somministrato), l'impresa utilizzatrice deve dare comunicazione della sospensione o interruzione della missione all'agenzia fornitrice, indicando durata, lavoratori coinvolti e causa. La mancata presentazione della domanda da parte dell'agenzia di somministrazione non pregiudica l'interruzione o sospensione della missione.

2.2 Presentazione della domanda e corresponsione delle indennità

Prima di esporre le modalità di presentazione della domanda, dobbiamo tenere presente l'innovazione più significativa disposta dall'Accordo del 22 giugno 2009: la previsione del **pagamento diretto quale forma unica di corresponsione del trattamento**. In altre parole, non è più consentito optare, in sede di consultazione sindacale, tra la forma classica del "pagamento a conguaglio" (tuttora prevista per la cigs L. 223/91 e, addirittura in via esclusiva, per la cigo), con la quale l'azienda eroga direttamente ai lavoratori le indennità a carico Inps, provvedendo poi a recuperarle tramite conguaglio sul DM10, e l'erogazione dell'indennità direttamente da parte dell'Inps ai lavoratori ("pagamento diretto", appunto). Con la formula del pagamento diretto, quindi, l'Inps paga direttamente e a consuntivo le ore di cigs effettuate, sulla base dei dati di utilizzo comunicati dal datore di lavoro (vd. *infra*). La formula del pagamento a conguaglio rimane, in via puramente residuale, solo per le aziende che hanno già presentato domanda telematica in tal senso.

Da questa innovazione deriva automaticamente il restringimento dei termini di presentazione dell'istanza, con il superamento del classico termine perentorio del venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di inizio della Cigs.

Al "pagamento diretto" ora descritto si affianca l'ulteriore possibilità, prevista dall'art.7-ter, comma 3, del D.L. n. 5 del 2009, convertito nella legge n. 33/2009, del **"pagamento diretto anticipato"**: in base a tale previsione, in via sperimentale nel periodo 2009 e 2010, l'INPS, una volta verificata la copertura del fondo CIGS in deroga, può quindi anticipare il pagamento dei trattamenti di integrazione salariale in deroga nel caso di pagamento diretto, prima che venga emanato il provvedimento di autorizzazione da parte dell'Ente regionale, su richiesta documentata del datore di lavoro. In pratica, con questo meccanismo l'Inps paga immediatamente le indennità, sulla base però delle ore di cigs preventivate e salvo conguaglio con quelle successivamente attestate come effettive; dovrebbe trattarsi perciò di un'ipotesi residuale, posto che i tempi di erogazione del pagamento diretto a consuntivo dovrebbero beneficiare dei ristretti termini di presentazione delle domande.

Vediamo ora le varie fasi dell'*iter* burocratico di gestione della domanda, che prevede due momenti ben distinti:

1. la richiesta di autorizzazione a COVeneto, il cui corretto adempimento esaurisce il processo autorizzativo vero e proprio;
2. l'invio all'Inps dei dati consuntivi sull'utilizzo effettivo della Cigs in deroga in capo ai singoli lavoratori coinvolti.

Riguardo a questo secondo momento, va sottolineato che il mancato o ritardato invio dei dati consuntivi, pur non compromettendo formalmente l'autorizzazione e quindi la legittimità delle sospensioni, impedisce il puntuale pagamento delle indennità ai lavoratori (che, ribadiamo, non avviene più per il tramite dell'azienda, ma direttamente da parte dell'Inps). A questo proposito, le intese regionale prevedono che le aziende beneficiare di trattamenti di

a cura di **Ciro Galeone**
del Servizio Sindacale di APINDUSTRIA VICENZA – sindacale@apindustria.vi.it

integrazione salariale in deroga, una volta ricevuta l'autorizzazione del trattamento di Cigs in deroga da parte della Regione del Veneto, debbano trasmettere tali dati entro il giorno 16 di ciascun mese successivo a quelli di effettivo utilizzo della Cigs in deroga.

2.2.1 L'invio a COVeneto

L'azienda interessata, esperita la procedura di consultazione sindacale, deve provvedere ad un inoltro "in due tempi" della domanda di autorizzazione. In particolare:

1. ai sensi del comma 2 dell'art. 7 ter L. n. 33/2009, deve effettuare l'inoltro telematico della domanda **entro il termine perentorio di 20 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro**, per mezzo del portale COVeneto, accessibile al sito www.venetolavoro.it di Veneto Lavoro, ente strumentale della Regione Veneto; già in questa fase, si dovranno indicare la data dell'accordo sindacale o delle comunicazioni effettuate alle OO.SS., il periodo e la durata complessiva della sospensione, i nominativi di tutti i lavoratori coinvolti.
2. **entro i 10 giorni successivi dall'inoltro telematico**, va altresì inviata a mezzo raccomandata a.r. la domanda cartacea (inevitabile, data la presenza degli allegati in originale), indirizzandola alla Regione Veneto - Assessorato al Lavoro Direzione Lavoro.

La domanda cartacea non è nient'altro che la stampa del file in formato .pdf della domanda trasmessa in via telematica; tale stampa viene automaticamente restituita all'utente dal sistema COVeneto al termine della procedura telematica e riporta il numero di protocollo assegnato dal sistema alla domanda stessa. Alla domanda cartacea devono essere allegati:

1. l'originale del verbale di consultazione sindacale ovvero, in mancanza, la documentazione probante il regolare avvio della procedura (copie della lettera e degli avvisi di ricevimento);
2. le "dichiarazioni di disponibilità", in originale, dei lavoratori coinvolti.

2.2.2 Le dichiarazioni di disponibilità

Ogni lavoratore coinvolto, anche solo potenzialmente, nella Cigs in deroga, è tenuto a sottoscrivere preventivamente in sede aziendale una "dichiarazione di immediata disponibilità" (con il valore legale di autocertificazione) ad una eventuale offerta di lavoro o di riqualificazione professionale, che dev'essere allegata alla richiesta di intervento.

Il modello della dichiarazione viene automaticamente predisposto in formato .pdf dal sistema COVeneto per ogni lavoratore indicato nella domanda trasmessa per via telematica ed è stampabile per la firma del diretto interessato; un facsimile della dichiarazione è comunque disponibile all'interno dello stesso sito.

N.b.: la sottoscrizione della dichiarazione è *condicio sine qua non* per l'erogazione dell'indennità: in pratica, se l'azienda attua correttamente la procedura e il lavoratore non sottoscrive, quest'ultimo può essere legittimamente sospeso, ma l'indennità non gli sarà erogata, senza che egli possa vantare alcun diritto di rivalsa nei confronti dell'azienda. Con la sottoscrizione, infatti, il lavoratore accetta di prendere parte, qualora convocato, a programmi di politica attiva del lavoro che saranno attivati dalla Regione Veneto in conformità a quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 12 febbraio 2009, oppure di ricollocarsi presso altri datori di lavoro individuati dall'Ente regionale.

La necessità di introdurre il vincolo suddetto, che si tradurrà sostanzialmente in corsi di formazione/riqualificazione ai quali il lavoratore sarà convocato e quindi obbligato a partecipare da parte delle strutture formative all'uopo accreditate presso la Regione Veneto, deriva dal fatto che parte delle risorse utilizzate per i trattamenti in deroga sono tratte da fondi comunitari, concessi appunto (e quindi vincolati) per lo svolgimento di attività di "politica attiva del lavoro".

Poiché, tuttavia, al lavoratore sospeso in regime di Cigs in deroga si applica la normativa vigente per la cigo, egli è richiamabile anche temporaneamente in servizio, ad esempio nel caso di commesse brevi ed urgenti. Tali richiami, quindi, sospendono l'obbligo di partecipare ai programmi di politiche attive, limitatamente e per tutta la durata del richiamo. Al contempo, il lavoratore che non possa partecipare a tali programmi per cause non imputabili alla loro volontà (ad es. malattia certificata), non perde il trattamento in deroga, così come

a cura di **Ciro Galeone**
del Servizio Sindacale di APINDUSTRIA VICENZA – sindacale@apindustria.vi.it

non può essere imputata al datore di lavoro la mancata partecipazione del lavoratore ai programmi di politiche attive per cause indipendenti dalla volontà dello stesso.

2.2.3 Istruttoria della domanda e rilascio dell'autorizzazione

Le domande devono essere valutate e autorizzate, secondo l'ordine di inoltro della domanda telematica, entro 10 giorni dall'invio, a cura della Direzione Regionale della Regione del Veneto; presupposto per l'esame è che la documentazione sia completa e che i trattamenti da erogare rientrino nei limiti delle disponibilità finanziarie assegnate alla Regione Veneto. Le istanze che presentano tutti i requisiti necessari, ma non accolte per carenza di fondi, avranno priorità in caso di distribuzione di risorse non utilizzate.

Le domande non complete degli elementi essenziali, cioè elementi identificativi del richiedente, periodo di richiesta, numero di dipendenti interessati, numero di giornate richieste, modalità della sospensione, firma sull'istanza, presenza e regolarità del verbale di consultazione sindacale, perderanno l'ordine in graduatoria e verranno riammesse solo a seguito della avvenuta integrazione della documentazione mancante, su richiesta dalla Regione Veneto.

La comunicazione di reiezione verrà inviata al datore di lavoro richiedente. L'azienda potrà presentare ricorso in opposizione alla Direzione Lavoro, entro il termine perentorio di 30 giorni dalla notizia della reiezione.

2.2.4 Il pagamento da parte dell'Inps

Una volta emanata l'autorizzazione, questa viene trasmessa dall'Ente regionale all'Inps. Gli adempimenti del datore di lavoro nei confronti dell'Istituto previdenziale sono diversificati, a seconda della modalità di erogazione delle indennità. Come abbiamo visto, tali adempimenti vanno effettuati entro il giorno 16 di ciascun mese successivo a quello di effettivo utilizzo della Cigs in deroga.

2.2.4.1 Pagamento diretto a consuntivo

A partire dal ricevimento del decreto di autorizzazione, il datore di lavoro deve inviare mensilmente all'INPS unicamente il modello SR41 contenente i dati necessari al pagamento delle prestazioni per ciascun lavoratore.

L'invio è possibile esclusivamente per via telematica all'indirizzo www.inps.it/servizi_on_line/ (il PIN di accesso è lo stesso richiesto per l'invio delle denunce contributive mensili), quindi eventuali invii del modello riprodotto in formato cartaceo non hanno alcun valore. Il mod. SR41 inviato deve rispettare il tracciato informatico standard predisposto dall'Inps.

2.2.4.2 Pagamento diretto anticipato

Un po' più complessa è la procedura nel caso di ricorso al meccanismo del "pagamento diretto anticipato", dato che qui il pagamento avviene sulla base della semplice previsione di utilizzo dell'ammortizzatore sociale: in questo caso, infatti, il datore di lavoro deve - contestualmente alla domanda telematica alla Regione - presentare all'INPS il modello IG 15/deroga SR100, debitamente compilato, corredato del verbale di consultazione sindacale. Anche questo modello può essere inviato esclusivamente per via telematica all'indirizzo www.inps.it/servizi_on_line/.

Al fine di effettuare le operazioni di conguaglio, dovrà poi seguire comunque l'invio *on line* del modello SR41, come illustrato al punto precedente, con l'avvertenza di imputare, nel campo "data decreto", la data convenzionale "26/05/2009" e nel campo "numero decreto" il n. "04", poiché la domanda fa riferimento ad un provvedimento autorizzatorio della Regione non ancora emanato.

2.2.4.3 Conguaglio

Esclusivamente per le ipotesi sopravvissute di pagamento a conguaglio, il datore di lavoro dovrà inviare, dopo aver ricevuto il decreto di autorizzazione ed al momento del conguaglio, il modello SR49, nel tradizionale formato cartaceo.

a cura di **Ciro Galeone**
del Servizio Sindacale di APINDUSTRIA VICENZA – sindacale@apindustria.vi.it

Sia in questo caso, sia nell'ipotesi normale di pagamento diretto (non anticipato), non occorre più la presentazione all'INPS del vecchio modello IG15 SR47 (ora IG15 SR100), perché i relativi dati sono contenuti nella domanda presentata alla Regione.

2.2.4.4 Monitoraggio della spesa impegnata

Al fine di garantire un impegno di spesa non superiore agli stanziamenti complessivamente destinati agli ammortizzatori sociali in deroga (che, ricordiamo, rappresentano uno strumento eccezionale e temporaneo rispetto al quadro degli ammortizzatori sociali classici), Regione Veneto e Inps manterranno costantemente monitorato l'impegno di spesa risultante dalle domande autorizzate dalla Regione stessa. Tale impegno sarà poi confrontato ed aggiornato in base agli effettivi esborsi, determinati grazie ai modelli SR41 via via pervenuti. Pertanto, l'emanazione delle autorizzazioni potrebbe subire delle interruzioni, qualora ulteriori impegni preventivi di spesa risultino non compatibili con i predetti stanziamenti complessivi.

A questo proposito, sarà necessario un successivo, apposito accordo operativo per definire le procedure per il recupero delle domande presentate prima dell'accordo del 22 giugno 2009 e che risultino non autorizzabili per esaurimento delle risorse inizialmente previste; tali domande manterranno la data di presentazione, ma dovranno essere individuati specifici percorsi che consentano il recupero e la partecipazione, anche da parte dei lavoratori sospesi e già rientrati in servizio, alle misure di politiche attive (vd. punto 2.2.2.).