

### Osservatorio Mercato del lavoro

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

## In evidenza

**Gli ammortizzatori sociali in deroga sono aiuti di Stato?**

di Anna Lisa Melillo

pag. 2

**Rete dei servizi al lavoro, politiche attive e ammortizzatori sociali**

di Giancamillo Palmerini

pag. 5

## All'interno

**Guida pratica ai nuovi ammortizzatori sociali**

**Nota introduttiva**

di Michele Tiraboschi, Silvia Spattini e Josef Tschöll

pag. 8

**Ammortizzatori sociali anche per gli apprendisti**

di Silvia Spattini e Michele Tiraboschi

pag. 9

**Accordi tra Regioni e parti sociali**

**Schede di sintesi**

a cura di Anna Lisa Melillo e Giancamillo Palmerini

pag. 10

**Approfondimenti e documentazione**

pag. 29

## Per saperne di più

Per maggiori approfondimenti si rinvia al sito di Adapt, [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Alla sezione **Archivio storico** troverete la voce **Welfare**.

# Ammortizzatori sociali in tempo di crisi

a cura di Anna Lisa Melillo

**A** completamento della legislazione in materia di provvedimenti a sostegno del reddito, è attesa a breve l'emanazione di due decreti interministeriali previsti dalla manovra estiva (d.l. n. 78/2009), che specificano modalità e condizioni per l'attuazione di interventi sperimentali volti alla valorizzazione del capitale umano e all'incentivazione dell'autoimprenditorialità.

Si allude, da un lato, alla possibilità che i lavoratori sospesi, destinatari di una misura di sostegno al reddito anche in deroga, siano impiegati dai datori di lavoro in progetti di formazione o riqualificazione professionale, comprendenti anche lo svolgimento di attività produttiva connessa all'apprendimento all'interno dell'impresa; dall'altro, al sostegno alle attività di lavoro autonomo o in cooperativa che vengono intraprese dai percettori degli ammortizzatori.

Queste disposizioni normative rappresentano la possibilità di sperimentare l'"attivazione" delle politiche passive, utilizzando le misure di sostegno e integrazione del reddito per il finanziamento dell'occupabilità dei lavoratori e per il potenziamento del capitale umano delle aziende (attraverso la formazione e riqualificazione sul lavoro), o dell'autoimprenditorialità.

Esse si inseriscono in un sistema di ammortizzatori sociali che, in particolare con

gli ultimi interventi legislativi in materia (dal d.l. n. 185/2008 in poi), ha intrapreso decisamente la strada di una forte condizionalità dei benefici, basata sulla presa di responsabilità dei percettori e sul loro impegno a migliorare le proprie condizioni di occupabilità e ad attivarsi per reimpiegarsi (come lavoratori dipendenti o autonomi).

In questa ottica, anche le Regioni stanno vivendo una stagione di dinamismo. Da un lato, hanno partecipato alla definizione degli accordi, intervenuti a cascata, con le parti sociali territoriali per la gestione delle risorse destinate agli ammortizzatori sociali in deroga, di cui si dà conto, in questo Dossier, nelle schede di sintesi. Dall'altro lato, si sono distinte (soprattutto le Regioni settentrionali) nel tentativo di creare concrete dinamiche di integrazione delle politiche attive e passive.

Con riferimento agli interventi in deroga, inoltre, si sono volute analizzare nel presente Dossier le critiche mosse sul piano della loro compatibilità con la disciplina comunitaria degli aiuti di Stato, confutando i dubbi con quella che, a prima vista, sembrerebbe essere l'argomentazione più semplicistica, ma molto probabilmente la più solida, ovvero il rischio di un'instabilità sociale che prevale su qualsiasi vincolo di compatibilità economica.

*Silvia Spattini*

# Gli ammortizzatori sociali in deroga sono aiuti di Stato?

di Anna Lisa Melillo

La crisi economica e finanziaria in atto ha spinto il Governo italiano ad incrementare progressivamente le risorse per gli ammortizzatori sociali in deroga. In attesa di una riforma organica dell'intero sistema di tutela del reddito dei lavoratori, quello degli ammortizzatori in deroga appare uno strumento non certo immune da critiche, ma in grado di offrire risposte concrete e immediate nella gestione della crisi. Tali misure interessano, come voluto dal d.l. n. 185/2008, non solo tutti i settori produttivi, ma anche tutte le tipologie di lavoratori subordinati, compresi i lavoratori in apprendistato e in somministrazione, garantendo in tal modo «seppure con modalità non automatiche, una copertura universale del sistema italiano di ammortizzatori sociali» (S. Spatini, M. Tiraboschi, *Ammortizzatori sociali: istruzioni per l'uso dopo le misure anticrisi*, in *GLav*, 2009, n. 18, 16).

Non può però non osservarsi che di fronte ai recenti provvedimenti normativi di «sostegno e salvataggio delle imprese» non è mancato chi (M. Pallini, *Sono compatibili gli ammortizzatori sociali "in deroga" con la disciplina comunitaria degli aiuti di Stato?*, in *RDSS*, 2009, n. 2, 358) ha sollevato l'eccezione di incompatibilità con la disciplina comunitaria degli aiuti di Stato.

Le misure adottate dall'esecutivo, entro ampi margini di discrezionalità, consentirebbero, di anno e in anno e di settore in setto-

re, di differenziare il tipo e l'entità degli interventi economici mettendo in tal modo a dura prova la loro conformità al diritto comunitario e alle sottese finalità antidistorsive della concorrenza di mercato.

Peraltro, l'accordo tra Governo e Regioni sottoscritto il 12 febbraio del 2009 prevede che una parte del Fondo Sociale Europeo (FSE) impegnato in ciascuna Regione o Provincia autonoma per il biennio 2009-2010 sia utilizzato per forme di sostegno al reddito dei lavoratori in cassa integrazione in deroga, seppur collegate a interventi di politica attiva del lavoro.

Il FSE, in virtù del regolamento CE n. 1081/2006, può finanziare solo politiche attive del lavoro, ovvero corsi di formazione e riqualificazione, percorsi individuali per giovani, per donne e per disoccupati finalizzati al miglioramento di adattabilità ed occupabilità dei lavoratori, ma non anche le politiche passive, come l'assegno di disoccupazione e gli ammortizzatori sociali.

La consistenza delle risorse economiche messe a disposizione dall'accordo, pari a 8 milioni in 2 anni, sembrerebbe tradire, inoltre, la volontà del Governo di non procedere al momento alla tanto auspicata riforma del sistema.

I problemi e le perplessità cui danno adito gli interventi in deroga dimostrano, in altri termini, ancora una volta l'importanza e la delicatezza, in un Paese quale

il nostro, della controversa materia delle politiche del lavoro e dell'occupazione.

Né è chiaro peraltro a quali misure ragionevoli e praticabili pensino i critici degli ammortizzatori in deroga per fronteggiare una crisi senza precedenti e che, certo, non può aspettare i tempi tecnici e le inevitabili lungaggini di una riforma di sistema che, per operare, richiede molti anni.

Nell'esaminare la normativa comunitaria risulta, in particolare, dall'art. 87 del Trattato CE che «salvo deroghe contemplate dal presente trattato, sono incompatibili con il mercato comune, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza».

In tale norma è contenuta una mera enunciazione del divieto degli aiuti di Stato, ma né qui né altrove nel diritto comunitario è indicato cosa debba o possa intendersi per "aiuto di Stato". I non pochi dubbi interpretativi sono stati affrontati dalla prassi della Commissione e dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia, secondo cui la nozione di "aiuti di Stato" è piuttosto ampia ed idonea a ricomprendere qualsiasi misura pubblica in grado di conferire alle imprese beneficiarie, grazie ad un provvedimento di carattere specifico o selettivo, un vantaggio sulle loro concor-

renti in grado di falsare la concorrenza nel mercato unico.

Gli interventi non sarebbero distinti a seconda della loro causa o del loro scopo, né tanto meno a seconda della forma, ma in funzione dei loro effetti, per cui né il carattere fiscale, per esempio, né il fine sociale del provvedimento sono suffi-

cienti a sottrarlo all'applicazione dell'art. 87 del Trattato. La norma comunitaria contiene, però, al suo interno delle possibilità di deroga al divieto di aiuti di Stato che trovano ragione nella presenza di interessi prevalenti della Comunità nel suo insieme, vuoi in ragione di precise considerazioni storiche, vuoi in funzione del conseguimento di obiettivi politici, economici o sociali comuni (M. Tiraboschi, *Incentivi all'occupazione, aiuti di Stato, diritto comunitario della concorrenza*, Giappichelli, Torino, 2002, 107).

Tutto quanto detto fa della materia degli aiuti di Stato all'occupazione una materia particolarmente problematica proprio perché si fronteggiano istanze sociali, da un lato, e vincoli di compatibilità economica, dall'altro. L'obiettivo della Commissione nel tempo è stato quello di orientare il più possibile le azioni degli Stati membri verso l'adozione di un criterio di razionalità economica che fosse di aiuto nella ricerca di un punto di equilibrio tra le ragioni di efficienza economica e le istanze sociali di tutela del lavoro e dell'occupazione in generale.

La Commissione nel qualificare una misura come "aiuto di Stato" ai sensi dell'art. 87, § 1, del Trat-

tato CE delinea un'importante distinzione tra aiuti che mirano semplicemente a conservare lo *status quo* e aiuti che sono diretti

### **Nel bilanciamento degli interessi in gioco prevalgono i vincoli di compatibilità economica?**

a consentire i necessari adattamenti agli sviluppi del mercato, contenendo gli effetti negativi sull'occupazione ovvero contribuendo alla creazione di nuovi posti di lavoro.

Mentre nei confronti di questi ultimi la Commissione mostra un atteggiamento favorevole, diverso è l'atteggiamento verso gli aiuti conservativi, in linea di principio incompatibili con il Trattato, in quanto implicherebbero i maggiori rischi di trasferimento della disoccupazione e delle difficoltà industriali da uno Stato membro all'altro.

Gli ammortizzatori in deroga, in virtù di tale criterio guida, sembrerebbero rientrare nell'ambito degli aiuti di Stato conservativi e sarebbero, pertanto, a rischio di compatibilità con il diritto comunitario. Nel voler prendere in considerazione tale interpretazione, in sede di giudizio circa la compatibilità di tali aiuti al diritto comunitario non potrebbe non rilevare il dato della crisi economica che ha interessato e continua ad interessare con effetti devastanti i mercati internazionali, compreso il mercato unico europeo.

Ad avviso di chi scrive, la crisi globale è ascrivibile alle deroghe al principio di incompatibilità, in quanto consisterebbe in uno di quegli eventi improvvisi dal carattere eccezionale di cui all'art. 87, § 2, lett. *b*, del Trattato CE in grado di «arrecare danni», a cui gli aiuti di Stato possono porre rimedio.

D'altronde, le risposte della Commissione alla crisi (da ultimo, Commission of the European Communities, *Driving European recovery*, Communication for the Spring European Council, COM(2009)114 final, 4 marzo 2009) si caratterizzano per un ambizioso programma di riforma del settore finanziario e per interventi volti ad accrescere gli investimenti e creare o *mantenere* posti di lavoro. L'attenzione è rivolta a interventi di politica attiva del lavoro in grado di preservare e accrescere le competenze dei lavoratori, oggi più che mai risorse indispensabili al rilancio dell'economia, uniti a misure di sostegno del reddito delle categorie più vulnerabili. È della stessa Commissione la proposta, basata su un rafforzamento del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione, volta ad aiutare i lavoratori il cui licenziamento sia diretta conseguenza della crisi.

Ciò che preme sottolineare è che, sul piano nazionale, la novità normativa introdotta dall'art. 19, comma 10, della l. 28 gennaio 2009, n. 2, riveste un'importanza significativa e si pone perfettamente in linea con le politiche europee di *workfare*.

Oggi, il lavoratore deve necessariamente sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità (DID) al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale cui è condizionato il diritto a percepire qualsiasi misura di sostegno al reddito. Una volta sottoscritta tale dichiarazione, in caso di rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro "congruo" definito ai sensi dell'art. 1-*quinquies* del d.l. 5 ottobre 2004, n. 249, il lavoratore decade dal diritto al trattamento. Ecco, dunque, che con

la partecipazione attiva ai percorsi di reinserimento al lavoro i benefici erogati, lungi dall'essere strumenti meramente assistenziali, diventano strumenti utili per il rientro nel ciclo produttivo.

A questo punto, qualche interrogativo pare doveroso.

Perché dovrebbe considerarsi inammissibile l'utilizzo del FSE, quando sono state create le condizioni perché le risorse siano strettamente legate alla partecipazione degli interessati a percorsi di politica attiva e di completamento del sostegno al reddito?

E ancora, si è davvero certi che di fronte alla gravità di una crisi come quella attuale possano giudicarsi inammissibili gli strumenti in deroga, perché aiuti di Stato incompatibili con la disci-

plina comunitaria?

Se si considera che nel nostro ordinamento i primi interventi in deroga risalgono al 1993 e sono proseguiti per legge fino al 2001, per poi essere confermati con decreto ministeriale ad ogni Finanziaria, perché ora come ora dovrebbero dichiararsi inammissibili?

Nel bilanciamento degli interessi in gioco, compatibilità economica, da un lato, pace e coesione sociale, dall'altro, siamo certi che a prevalere siano i vincoli di compatibilità economica?

Va, infine, osservato che laddove un sistema istituzionale di governo dell'economia non sia in grado di garantire la risoluzione pacifica di interessi conflittuali che rischiano di emergere con maggiore evidenza in tempi di crisi

economica, la strada è quella della progressiva instabilità sociale. Esiste, del resto, una relazione profonda tra risoluzione dei conflitti sociali, coesione economico-sociale e sviluppo economico. Divengono allora fattori fondamentali la capacità dei sistemi di governo dell'economia di prevenire eventuali conflitti sociali e, quindi, la capacità di creazione di quella che ormai va configurandosi come una vera e propria *sicurezza socio-economica*, condizione necessaria per la sostenibilità di qualsivoglia sistema di *welfare*.

**Anna Lisa Melillo**

Scuola internazionale di Dottorato  
in Diritto delle relazioni di lavoro  
Adapt – Fondazione Marco Biagi  
Università degli Studi  
di Modena e Reggio Emilia

## Eventi e seminari



### I nuovi ammortizzatori sociali e il completamento della riforma Biagi

30 ottobre 2009, Bolzano

Sala Plenaria TIS Convention Center, Via Siemens n. 19, Bolzano  
ore 15.00 – 18.30

Il convegno è organizzato da Koinè, in collaborazione con Adapt, Centro Studi Marco Biagi, Guida al Lavoro

#### Programma

**Introduzione e saluti**, Loris De Bernardo

**Presentazione del libro *Guida pratica ai nuovi ammortizzatori sociali***, Alberto Bosco

**Gli ammortizzatori sociali per gli studi professionali**, Gaetano Stella

**Moderatore**, Josef Tschöll

**L'applicazione della riforma Biagi: dall'approvazione ad oggi – riflessioni**, Giuseppe Pellacani

**I nuovi ammortizzatori sociali: quadro normativo**, Silvia Spattini

**Bilancio e quadro evolutivo della riforma Biagi – il completamento della riforma con gli ammortizzatori sociali**, Michele Tiraboschi

**Dibattito e risposte ai quesiti**

**Chiusura dei lavori**

La partecipazione è gratuita. Per le adesioni si prega di compilare e inviare il modulo di iscrizione in word, reperibile al sito [www.adapt.it](http://www.adapt.it).  
Segreteria organizzativa: [info@koine.info](mailto:info@koine.info), fax 0471.518510, tel. 0471.502332.

# Rete dei servizi al lavoro, politiche attive e ammortizzatori sociali

di *Giancamillo Palmerini*

La crisi economica in corso ha evidenziato la necessità di un ripensamento delle politiche del lavoro con un superamento di quelle tradizionali e l'adozione di uno schema di welfare attivo, non più meramente risarcitorio, che si propone di offrire, assieme alle misure di sostegno, una gamma di servizi, legati ai bisogni ed alle necessità delle persone, in grado di supportare il processo di reinserimento nel mercato.

In questa prospettiva, in Italia abbiamo assistito, con una modalità sperimentale ed innovativa di virtuosa collaborazione tra Stato, Regioni e parti sociali, ad una vera e propria mini-riforma degli ammortizzatori sociali, con la quale si è tentato di conciliare le esigenze di rilancio del sistema delle imprese e quelle dei lavoratori in termini di sostegno al reddito, formazione e tutela del proprio patrimonio professionale. Il modello delineato prevede un vincolo stringente tra misure di sostegno al reddito e la partecipazione a corsi di formazione/riqualificazione professionale e a percorsi di politica attiva.

Anche alla luce dell'assetto di competenze in materia di formazione e servizi al lavoro, nonché per i vincoli legati all'utilizzo delle risorse del Fondo Sociale, questa scelta ha implicato un rinnovato protagonismo delle Regioni, che sono state chiamate a ridefinire le proprie politiche per l'occupazione ed a rivederne i modelli di *governance* in una prospettiva di maggiore integra-

zione tra le politiche della formazione e quelle del lavoro.

Una prima e parziale analisi evidenzia una rinnovata attenzione verso la costruzione di efficienti reti e sistemi di servizi al lavoro, secondo una logica già presente nella riforma Biagi ma rimasta, fino ad oggi, lettera morta, salvo l'eccezione della Regione Lombardia.

In alcune Regioni del nord si stanno, infatti, attuando sperimentazioni in tema di raccordo tra politiche attive, sostegno al reddito, creazione di reti per i servizi al lavoro, composte da soggetti pubblici e privati.

Il sistema lombardo, che ai fini dei temi trattati può essere considerato un'esperienza pilota, si basa su alcuni capisaldi: l'integrazione tra il sistema degli operatori della formazione e di quelli delle politiche del lavoro (previsto peraltro anche dalla legge), il meccanismo finanziario della Dote ed il c.d. Patto di servizio.

La Dote è quella dotazione finanziaria, a valere sulle risorse pubbliche, posta in capo ai soggetti appartenenti a specifici target in funzione delle condizioni della loro debolezza occupazionale. Con il Patto di servizio ed il PIP (piano d'intervento personalizzato), altresì, si disciplina il rapporto tra il lavoratore disoccupato/beneficiario ed il soggetto, pubblico o privato

accreditato, erogatore dei servizi al lavoro. La stipula del Patto o del PIP è condizione vincolante per il riconoscimento delle risorse associate alla Dote.

L'obiettivo sistemico è quello di costruire una rete di servizi al lavoro, nel quale soggetti di natura pubblica e privata collaborino e competano tra di loro, e che provi a tenere insieme efficienza ed efficacia in una logica sussidiaria. In questo quadro devono vedersi l'attivazione di specifiche linee di finanziamento legate alla dote-formazione, alla dote-lavoro e più recentemente alla dote-ammortizzatori sociali.

Il legislatore lombardo ha costruito questo sistema con l'emanazione di due leggi regionali, la l.r. n. 22/2006, su *Il mercato del Lavoro in Lombardia*, e la l.r. n. 19/2007, relativa a *Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia*, e la redazione del Piano

d'Azione regionale 2007-2010. Partendo da questo impianto normativo è stato probabilmente più semplice dare attuazione a quella previsione dell'art. 19 della l. n. 2/2009 che condiziona il

godimento di qualsiasi misura di sostegno al reddito alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro od a un percorso di riqualificazione. Vale sottolineare ulteriormente alcune specificità che hanno caratterizzato le scelte

**Esiste una rinnovata attenzione delle Regioni verso la costruzione di efficienti reti e sistemi di servizi al lavoro**

della Giunta Formigoni in questi ultimi mesi: l'accordo con tutte le sigle sindacali sulle misure specifiche per i "precari" della scuola e quello relativo al quoziente familiare. In particolare questo secondo strumento si pone l'obiettivo di contemperare le misure d'integrazione al reddito e l'effettivo stato di necessità del lavoratore e della sua famiglia.

Alla luce delle nuove previsioni, il Friuli ha ritenuto pertanto opportuno, anche in vista del prevedibile aumento di criticità occupazionale e delle richieste di riqualificazione e ricollocamento, regolamentare l'istituto dell'accreditamento per i servizi al lavoro già previsto dall'art. 24 della l.r. n. 18/2005 in materia di *Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro*. La Regione lo ha, infatti, considerato quale strumento in grado di governare, in maniera specifica e mirata, nuove politiche attive di collocamento e ricollocamento occupazionale e di sostenere ed integrare le attività già svolte dai soggetti pubblici. La Regione ha così previsto di investire 2 milioni di euro su di un asse dedicato, oltre a prevedere il coinvolgimento dei servizi al lavoro in specifiche iniziative, quali la riqualificazione dei lavoratori parasubordinati. Per fornire un quadro completo delle misure anticrisi, la giunta friulana ha appositamente predisposto un corposo documento che si focalizza su sostegno al reddito, formazione/riqualificazione dei lavoratori, conciliazione famiglia/lavoro ed incentivi all'occupazione. Tuttavia, alcuni elemen-

ti di sistema appaiono contraddittori.

Per accedere ai trattamenti in deroga il lavoratore deve sottoscrivere una DID (dichiarazione di immediata disponibilità) e ricevere contestualmente dal datore la programmazione nella quale, in sede di accordo sindacale per l'accesso alla cassa in deroga, l'impresa e le organizzazioni rappresentative dei

lavoratori hanno definito specifiche aree formative, in attesa della ripresa produttiva, per la riqualificazione dei lavoratori coinvolti nelle sospensioni. Entro tre giorni dall'inizio della sospensione il lavoratore deve quindi presentarsi presso un ente di formazione accreditato ed attuatore delle specifiche attività rientranti nell'area prescelta dal lavoratore tra quelle disponibili. In nessun modo è altresì previsto, incomprensibilmente, il coinvolgimento di quei soggetti che hanno provveduto ad accreditarsi per l'erogazione dei servizi al lavoro. È, inoltre, utile evidenziare come la legge regionale relativa alla formazione professionale preveda che i soggetti operanti si debbano caratterizzare per l'assenza dello scopo di lucro. Altresì, il d.P.Reg. n. 72/2009 identifica, sostanzialmente, gli enti accreditabili per i servizi al lavoro con le agenzie per il lavoro, soggetti, quindi, per loro stessa natura e mission, aventi scopo di lucro. Qui si manifesta un segnale di incoerenza rispetto alla capacità ed alla volontà di integrare i due sistemi.

Tuttavia, la scelta operata nei mesi scorsi sembra essere in linea con la politica del ministero,

che si propone di disegnare un ruolo diverso per le agenzie per il lavoro, destinate a divenire, in futuro, operatori attivi ed attuatori anche di politiche pubbliche. Il governo auspica, infatti, l'apertura a operatori polifunzionali che, operando in regime di accreditamento e/o in cooperazione con i servizi pubblici, costituiscano una rete in grado di offrire una gamma complessa ed integrata di servizi quali formazione, orientamento e accompagnamento nel mercato del lavoro. L'accordo sottoscritto nei giorni scorsi tra il Ministero del lavoro ed Assolavoro, nell'ambito del Progetto Eures, rafforza questa strategia. In senso opposto, però, si muove la legge del Friuli sulla formazione, che è legata ad una visione superata del ruolo degli operatori della formazione e dell'istruzione professionale, divenuti, negli ultimi anni, uno dei perni di qualsiasi progettualità dell'Unione europea e delle istituzioni internazionali in materia di occupazione, sviluppo del capitale umano e *flexicurity*. Lo stesso legame stringente e necessario tra erogazione del trattamento di integrazione salariale e disponibilità ad essere coinvolti in percorsi di formazione, come previsto all'art. 19 della l. n. 2/2009, consolida questa prospettiva anche in Italia.

Diversamente opera una Regione quale il Piemonte. La giunta regionale ha predisposto una delibera che contiene le linee direttive da adottarsi per la predisposizione dei diversi bandi provinciali finalizzati alla programmazione e gestione delle misure di potenziamento delle competenze per i lavoratori colpiti dall'attuale crisi. In una logica orientata alla personalizzazione delle pre-

stazioni e in prospettiva della standardizzazione dei costi delle stesse, la Regione ha deciso di affidare alle Provincie la presa in carico dei lavoratori colpiti dalla crisi. I lavoratori saranno così coinvolti in percorsi articolati che prevedano politiche attive ed incentivi alla partecipazione. Il lavoratore sottoscrive così il Patto di servizio con il CPI nonché un Piano d'Azione Individuale (PAI) con il medesimo CPI ed il soggetto attuatore delle politiche. L'abbandono, o la mancata sottoscrizione, del PAI porta alla decadenza dei benefici previdenziali connessi.

Al fine di assicurare la massima efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, la gestione dei servizi è affidata ad un numero contenuto di soggetti che dovranno coinvolgere attraverso la costituzione di un'associazione temporanea, i diversi operatori in possesso dei requisiti necessari all'erogazione dei servizi. Ogni raggruppamento interessato alla gestione di questi interventi deve, inoltre, possedere una capacità di risposta adeguata al volume ed alla composizione della domanda stimata per lo specifico ambito territoriale oggetto del bando. Rileva come qui vi sia, in assenza di specifiche disposizioni, un riconoscimento di fatto del ruolo delle agenzie per il lavoro quando si prevede che ogni raggruppamento debba avere al suo interno almeno due agenzie formative ed un'agenzia autorizzata all'intermediazione di manodopera o alla ricollocazione professionale. Particolarmente utili saranno queste ultime nell'operare

### **Le sperimentazioni sono soprattutto delle Regioni del nord**

con quei lavoratori licenziati o in sospensione per periodi superiori ai 60 giorni e senza possibilità di rientro in azienda per i quali la Regione ha individuato la necessità di adeguati percorsi di riqualificazione delle competenze e di ricollocazione professionale.

La Regione Veneto, in conclusione, è intervenuta con un vero e proprio intervento legislativo con lo scopo di riordinare, coordinare e armonizzare le disposizioni regionali vigenti in materia di occupazione, mercato del lavoro e orientamento. Nel marzo del 2009 è stata quindi pubblicata la l.r. n. 3/2009. Sulla falsariga di quanto già legiferato dalla Lombardia, il Veneto ha messo al centro della propria azione la piena e buona occupazione, da una parte, e la persona e la qualità del proprio lavoro, dall'altra. È significativo notare come nella stesura del provvedimento si segue lo schema già utilizzato dalla Lombardia e prima ancora dal d.lgs. n. 276/2003. Nel maggio successivo, con apposita delibera di giunta, la Regione, alla luce anche delle nuove previsioni normative, predispone delle linee guida per la gestione delle politiche attive appositamente declinate in un'ottica di contrasto alla crisi in corso.

Al centro della progettualità rimangono i pilastri del modello lombardo: la Dote, il Patto di servizio ed il Piano d'azione individuale. Fatti salvi gli strumenti che sono, in buona sostanza, i medesimi della Lombardia, cambia, tuttavia, la prospettiva. Infatti, nel modello lombardo, il cittadino lavoratore sceglie l'operato-

re, mentre nel contesto veneto l'operatore offre i propri servizi a quei cittadini che gli vengono assegnati dalla Direzione regionale lavoro. Si richiede, fin dalla domanda di adesione, di indicare la copertura territoriale che il soggetto offre, nonché il numero di Doti (definite in termini di unità mensili a differenza del modello lombardo) che si candida a realizzare. La Regione indica, peraltro, una strada precisa per la gestione degli interventi: la costituzione di raggruppamenti tra soggetti accreditati alla formazione ed ai servizi al lavoro al fine di garantire la più ampia copertura territoriale possibile dei servizi offerti ed una tempestiva capacità di risposta ai fabbisogni dei destinatari.

Il superamento della crisi, in ogni caso, permetterà al legislatore, agli enti locali ed alle parti sociali una valutazione più serena di quello che si è costruito in questi mesi ed un'analisi di quelle che potranno essere buone pratiche da implementare e diffondere. Questa crisi, tuttavia, ha messo in luce capacità di individuare soluzioni innovative in grado di rendere effettive forme di virtuosa e leale collaborazione tra soggetti pubblici e privati e di vera integrazione tra formazione e politiche del lavoro.

**Giancamillo Palmerini**

Scuola internazionale di Dottorato  
in Diritto delle relazioni di lavoro  
Adapt – Fondazione Marco Biagi  
Università degli Studi  
di Modena e Reggio Emilia

# Guida pratica ai nuovi ammortizzatori sociali Nota introduttiva

di *Michele Tiraboschi, Silvia Spattini  
e Josef Tschöll*

L'eccezionale crisi economica e finanziaria in atto ha reso necessari diversi interventi – in via legislativa e ancor di più amministrativa – al fine di governare e contenere gli enormi effetti sociali ed occupazionali che da essa sono scaturiti. L'obiettivo della tutela della capacità produttiva delle imprese e dei loro collaboratori ha condotto il Legislatore non soltanto a potenziare ed estendere l'ambito di applicazione degli ammortizzatori sociali esistenti, ma anche a introdurre innovative misure di tutela del reddito in buona parte ancora tutte da sperimentare.

Un imponente “pacchetto anti-crisi” – via via perfezionato con diversi provvedimenti legislativi e successivamente precisato in sede amministrativa e regola-

mentare – ha contribuito ad aggiungere nuovi tasselli a un quadro già largamente disorganico e frammentario.

Eppure, al di là del carattere emergenziale di molte delle misure recentemente introdotte nel nostro ordinamento giuridico, una visione d'insieme dei molteplici frammenti normativi lascia ora intravedere sullo sfondo, secondo quanto del resto già parzialmente anticipato dal Libro Bianco del Governo sul futuro del modello sociale italiano, quello che potrebbe essere il percorso di riforma e riordino delle misure di tutela del reddito dei lavoratori.

Questo volume si propone, quindi, come uno strumento di lavoro per una lettura (si spera utile) della normativa e della prassi amministrativa vigente in materia di ammortizzatori sociali, alla luce delle più recenti novità. Una guida per gli operatori e le imprese, attenta alla ricostruzione e al chiarimento del dato normativo di dettaglio, che non rinuncia tuttavia a una ambizione sistematica a nostro avviso imprescindibile per indicare le corrette modalità di utilizzo e gestione della complessa strumentazione oggi esistente.

Il manuale intende chiarire l'ambito di utilizzo e le procedure relative alle diverse tipologie di ammortizzatori sociali, sia in caso di sospensione dell'attività



produttiva sia in caso di licenziamento, da quelli a regime (CIG, CIGS, mobilità, indennità di disoccupazione), a quelli in deroga (CIG, CIGS e mobilità in deroga), fino agli ammortizzatori di recente introduzione e al cosiddetto “canale bilaterale”, senza dimenticare di approfondire il nuovo campo di applicazione soggettivo, aperto a tutte le tipologie di lavoro subordinato, gli adempimenti e le relative sanzioni, i nuovi strumenti di condizionalità dei benefici (la c.d. DID – dichiarazione di immediata disponibilità – ex art. 19, d.l. 10 febbraio 2009, n. 5), nonché gli incentivi per l'assunzione di beneficiari di prestazioni sociali.

*Michele Tiraboschi  
Silvia Spattini  
Josef Tschöll*

## Bollettino speciale Adapt

Sul tema, si segnala in particolare:

n. 10/2009

### Guida pratica ai nuovi ammortizzatori sociali

a cura di Michele Tiraboschi, Silvia Spattini e Josef Tschöll

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al sito [www.adapt.it](http://www.adapt.it), Osservatorio Mercato del lavoro.

# Ammortizzatori sociali anche per gli apprendisti

di Silvia Spattini e Michele Tiraboschi

Notevoli potenzialità sono oggi riconosciute al contratto di apprendistato, quale valida alternativa ai contratti di lavoro precario e garanzia per un stabile inserimento nel mercato del lavoro. Nell'ottica del rilancio di questa tipologia contrattuale, che ha fatto la storia del lavoro nel nostro Paese, il legislatore ha recentemente riconosciuto l'esigenza di garantire agli apprendisti, tradizionalmente esclusi dalla tutela contro la disoccupazione totale o parziale, adeguati strumenti di sostegno al reddito.

Con l'obiettivo di tutelare i lavoratori esclusi dagli ammortizzatori sociali a regime, il pacchetto "anticrisi" (art. 19, d.l. n. 185/2008) ha previsto, come noto, una particolare tutela anche per i contratti di apprendistato. In via sperimentale, per gli anni 2009-2011 e sulla base del cofinanziamento degli enti bilaterali, il decreto ha previsto l'estensione della indennità di disoccupazione ordinaria agli apprendisti sospesi dal lavoro o licenziati. Ciò in sostituzione della cassa integrazione ordinaria, della mobilità e delle indennità di disoccupazione a regime dalle quali sono esclusi. Soprattutto, in attesa del decollo degli ammortizzatori "bilaterali", il pacchetto anti-crisi ha riconosciuto l'applicazione degli ammortizzatori in deroga anche a questa categoria di lavoratori (art. 19, comma 8, d.l. n. 185/2008). Pertanto, gli appren-

disti possono essere ora destinatari della cassa integrazione ordinaria e straordinaria in deroga o della mobilità in deroga.

Più recentemente, il Ministero del lavoro ha poi chiarito, con risposta ad interpello n. 52/2009, la possibilità della richiesta della cassa integrazione ordinaria o straordinaria in deroga per gli apprendisti (se manca l'intervento integrativo degli enti bilaterali), contestualmente alla domanda di cassa integrazione ordinaria o straordinaria a regime.

Con la risposta a interpello del 10 settembre (n. 69/2009), il Ministero del lavoro interviene ora in relazione al riconoscimento del trattamento di integrazione salariale ai lavoratori con contratto di apprendistato in regime di solidarietà. Forma di ammortizzatore sociale preferita ad altre, perché consente la conservazione dei posti di lavoro e/o la riduzione degli esuberi grazie alla riduzione dell'orario di lavoro su base contrattuale.

Gli apprendisti rientrano nel regime di solidarietà *ex art. 5*, comma 5, l. n. 236/1993 (per aziende non soggette a cassa integrazione straordinaria), purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi. Sono, invece, esplicitamente esclusi (d.m. 10 luglio 2009) dal contratto di solidarietà delle aziende rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria

(*ex l. n. 863/1984*).

Sembra ragionevole ipotizzare, andando anche oltre la risposta all'interpello, che parallelamente al contratto di solidarietà, per gli apprendisti dell'azienda interessata possa essere stipulato persino un contratto di solidarietà in deroga a valere sulle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga. Una prospettiva questa da non escludere, vista la recente evoluzione normativa e anche contrattuale (si pensi al Ccnl del settore edile, che ha introdotto a decorrere dal 1° gennaio 2009 una prestazione a favore degli apprendisti, erogata dalle casse edili, in caso di sospensione dal lavoro per eventi meteorologici), tutta a favore del pieno sostegno a questo contratti. Una prospettiva anzi da auspicare per consentire il definitivo rilancio di un contratto di qualità come l'apprendistato che certo rappresenta oggi, per il settore privati, l'unico contratto a contenuto formativo su cui costruire una politica di incentivazione della occupazione giovanile.

Silvia Spattini  
Michele Tiraboschi

\* Il presente articolo è stato pubblicato anche in *Il Sole 24Ore*, 12 settembre 2009, con il titolo *L'apprendistato alla conquista di nuove garanzie*.



# Accordi tra Regioni e parti sociali

## Schede di sintesi

a cura di Anna Lisa Melillo e Giancamillo Palmerini

### ABRUZZO

Accordi quadro 27 aprile 2009, 20 maggio 2009 e 10 luglio 2009

#### Trattamenti previsti

CIG in deroga  
Mobilità in deroga

#### CIG in deroga

##### Presupposti e cause d'intervento

È prevista la concessione degli ammortizzatori sociali per cause dipendenti dagli eventi sismici. In fase di richiesta della CIG in deroga va verificata anche la possibilità di porre in essere contratti di solidarietà difensivi con lo scopo di evitare la diminuzione dei livelli occupazionali.

##### Destinatari

Lavoratori subordinati, a tempo determinato e indeterminato, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, sospesi o ad orario ridotto dipendenti da datori di lavoro titolari di unità operative anche artigiane e cooperative, non rientranti nei requisiti d'accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa, nonché apprendisti o somministrati, dipendenti da imprese nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.

##### Requisiti

Il lavoratore deve avere un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni, anche non continuativi, presso l'azienda richiedente.

##### Durata delle prestazioni

La concessione della CIG in deroga è prevista per una durata di 13 settimane.

##### Procedure

La procedura viene attivata utilizzando la modulistica appositamente predisposta dalla conferenza dei servizi.

#### Mobilità in deroga

##### Destinatari

I lavoratori licenziati da aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi della l. n. 223/91 e i lavoratori licenziati da imprese artigiane ed industriali sotto i 15 dipendenti esclusi dal campo di applicazione dei commi 1 e 2 dell'art.12 della medesima legge per i quali risulti in scadenza l'indennità di mobilità.

##### Durata delle prestazioni

La concessione della mobilità in deroga è prevista per una durata di 26 mesi. È prevista una proroga di 26 mesi.

# BASILICATA

Accordo quadro 15 maggio 2009

Trattamenti previsti
CIG in deroga Mobilità in deroga Trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità
CIG in deroga
Presupposti e cause d'intervento
È previsto l'intervento della CIG in deroga nei casi di riduzione, sospensione temporanea o cessazione totale o parziale dell'attività lavorativa. La CIG in deroga può essere autorizzata dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa.
Destinatari
Lavoratori dipendenti da aziende non rientranti nei requisiti di accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per la riduzione, sospensione anche temporanea, cessazione, totale o parziale, dell'attività lavorativa; lavoratori dipendenti, con contratti di apprendistato o di somministrazione, da imprese nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
Requisiti
Il lavoratore deve avere un'anzianità lavorativa non inferiore a 90 giorni anche non consecutivi presso l'azienda che richiede la CIG in deroga.
Durata della prestazioni
La concessione in deroga è prevista per una durata massima di 6 mesi. Alla fine di tale periodo un incontro di verifica potrà individuare ulteriori determinazioni, ivi compreso un nuovo accordo, per una durata massima di altri 6 mesi.
Procedure
La procedura per il riconoscimento degli ammortizzatori sociali in deroga ha inizio con la presentazione da parte dei datori di lavoro alla Regione Liguria di apposita istanza. Entro il limite massimo di 60 giorni dalla richiesta, la Regione procede, previa verifica dei criteri, alla concessione dei trattamenti. I provvedimenti autorizzativi vengono trasmessi all'Inps, oltre che agli interessati e alle Province anche ai fini dell'avvio delle politiche attive. Le sedi provinciali dell'Inps provvedono all'erogazione del trattamento di CIG.
Mobilità in deroga
Destinatari
Tutti i lavoratori a tempo determinato o indeterminato, compresi gli apprendisti, i lavoratori in somministrazione, i lavoratori soci di cooperative purché con contratto di lavoro subordinato, nonché i lavoratori che non beneficiano di alcuno degli ammortizzatori sociali stabiliti dalla legislazione ordinaria.
Requisiti
Alla mobilità in deroga possono accedere coloro che hanno diritto all'inserimento nelle liste di mobilità senza indennità ai sensi dell'art. 4 l. n. 236/93 dipendenti di aziende ubicate nella Regione Basilicata.
Procedure
L'azienda dà comunicazione scritta alla Rappresentanza sindacale unitaria, alle Organizzazioni Sindacali di categoria e alla Regione Basilicata Ufficio Lavoro e Territorio. L'azienda dopo la fase di consultazione con le OO.SS. dei lavoratori inoltra richiesta di esame congiunto all'Ufficio Lavoro e Territorio che provvederà a convocare le parti. Effettuati i licenziamenti, essa stessa comunica i nominativi dei lavoratori collocati in mobilità all'Inps, alla Regione Basilicata, al Centro per l'impiego e alle Rappresentanze sindacali.

Trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità
<b>Destinatari</b>
Il trattamento è riservato ai lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente, licenziati per giustificato motivo, a condizione che tale rapporto di lavoro sia cessato da non più di 68 giorni e che i lavoratori interessati non siano in possesso dei requisiti individuali necessari per beneficiare dei trattamenti di cui all'art. 7 della l. n. 223/91 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria.
<b>Procedure</b>
La procedura può essere attivata a condizione che il lavoratore presenti, entro 68 giorni dalla data del licenziamento o dalla data di fine indennità di mancato preavviso domanda alla sede territoriale Inps competente. Quest'ultima verificata la correttezza della domanda e il possesso dei requisiti individuali eroga l'indennità equivalente alla mobilità per la durata prevista, entro il tetto massimo di spesa indicato nell'Accordo, con decorrenza dalla data di rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità.

## CALABRIA

Verbali di Accordi istituzionali 26 febbraio 2009 e 4 maggio 2009

Trattamenti previsti
CIG in deroga Mobilità in deroga

CIG in deroga
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati.
<b>Requisiti</b>
I lavoratori devono avere un'anzianità aziendale di 90 giorni.
<b>Procedure</b>
È previsto che l'impresa invii alla Regione istanza per la concessione della CIG in deroga contenente le motivazioni fondanti la richiesta, il settore di provenienza dell'azienda e le caratteristiche principali delle attività, adeguate informazioni sul Piano di gestione della crisi occupazionale e degli eventuali esuberanti e la previsione della partecipazione dei lavoratori a percorsi di politiche attive del lavoro, l'elenco dei lavoratori coinvolti, il periodo di intervento con specifica del pagamento diretto. A seguito dell'autorizzazione regionale l'Inps eroga il trattamento.

Mobilità in deroga
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati.
<b>Requisiti</b>
I lavoratori devono avere un'anzianità aziendale di 12 mesi.
<b>Procedure</b>
È previsto che l'impresa invii alla Regione istanza per la concessione della mobilità in deroga contenente le motivazioni fondanti la richiesta, l'azienda e il settore di provenienza dei lavoratori, la previsione della partecipazione dei lavoratori a percorsi di politiche attive del lavoro, l'elenco dei lavoratori coinvolti e l'indicazione per ciascuno di loro dell'eventuale fruizione di altri strumenti a sostegno del reddito e relativa scadenza. L'Inps eroga il trattamento di sostegno al reddito.

# CAMPANIA

Accordi quadro 11 marzo 2009 e 27 aprile 2009

<b>Trattamenti previsti</b>
CIGS e CIG in deroga Mobilità in deroga
<b>CIGS e CIG in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori subordinati, a tempo determinato e indeterminato, compresi gli apprendisti e i somministrati.
<b>Requisiti</b>
I lavoratori con anzianità lavorativa aziendale di almeno 90 giorni.
<b>Durata della prestazioni</b>
Concessione della proroga fino al 30/06/2009 per le aziende già in regime di CIG in deroga e riapertura dei termini per ulteriori aziende (scadenza prevista per le domande il 15/06).
<b>Procedure</b>
La CIG e la CIGS saranno concesse, a seguito della sottoscrizione di un accordo da stipularsi presso il Settore ORMEL dell'Assessorato al Lavoro. La richiesta, unitamente al verbale di consultazione sindacale, dovrà essere presentata alla Regione Campania, Assessorato al Lavoro, che procede ad autorizzare i trattamenti in deroga, dopo l'utilizzo da parte delle imprese interessate di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
<b>Mobilità in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
I lavoratori che dopo l'entrata in vigore del presente accordo hanno subito un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o lavoro ovvero si sono dimessi per giusta causa.
<b>Requisiti</b>
I lavoratori con anzianità lavorativa aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e di infortunio.

# EMILIA ROMAGNA

Accordo quadro 8 maggio 2009

<b>Trattamenti previsti</b>
CIG in deroga Mobilità in deroga
<b>CIG in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
Lavoratori dipendenti con contratto subordinato a tempo determinato o indeterminato, compresi quelli a domicilio, gli apprendisti, i lavoratori somministrati, qualora durante la loro missione vedano l'impresa utilizzatrice aprire procedure per l'accesso agli ammortizzatori sociali, i lavoratori soci di cooperative, nonché i lavoratori che non beneficiano di alcun ammortizzatore sociale previsto dalla legislazione ordinaria.

<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere un'anzianità lavorativa di almeno 90 giorni.
<b>Durata del trattamento</b>
La concessione in deroga, in caso di CIGS, è prevista per una durata massima di 6 mesi. Alla fine di tale periodo un incontro di verifica potrà individuare ulteriori determinazioni, ivi compreso un nuovo accordo per una durata massima di altri 6 mesi. In caso di CIGO, l'intervento in deroga può essere autorizzato per un periodo massimo di 6 mesi, a copertura di 90 giornate lavorative, anche non continuative, prorogabili, a seguito di un ulteriore esame congiunto, per altri 6 mesi.
<b>Procedure</b>
La procedura per il riconoscimento della CIG in deroga, sulla base dell'accordo raggiunto in sede di esame congiunto in Regione, potrà essere autorizzata solo dopo l'utilizzo di tutti gli strumenti stabiliti ordinariamente dalla legislazione per la copertura delle sospensioni dell'attività lavorativa. Dei provvedimenti di concessione verrà data comunicazione all'Inps e alle Province territorialmente competenti oltre che agli interessati o ad eventuali loro delegati. I datori di lavoro al termine dell'utilizzo dei trattamenti autorizzati dovranno comunicare al Servizio Lavoro della Regione l'ammontare complessivo del monte ore effettivamente richiesto all'Inps.

<b>Mobilità in deroga</b>
<b>Presupposti e cause d'intervento</b>
È previsto che nel caso di autorizzazione della mobilità si dia priorità a criteri di volontarietà e alla considerazione della condizione previdenziale dei lavoratori che nel periodo di mobilità raggiungano il diritto alla pensione.
<b>Destinatari</b>
Lavoratori dipendenti con contratto subordinato a tempo determinato o indeterminato, compresi quelli a domicilio, gli apprendisti, i lavoratori somministrati, qualora durante la loro missione vedano l'impresa utilizzatrice aprire procedure per l'accesso agli ammortizzatori sociali, i lavoratori soci di cooperative, nonché i lavoratori che non beneficiano di alcun ammortizzatore sociale previsto dalla legislazione ordinaria. Ai lavoratori che non hanno diritto, in base alla ordinaria legislazione, alla fruizione di indennità di disoccupazione ordinaria sono attribuiti immediatamente i trattamenti di mobilità in deroga per la durata massima di 6 mesi, rinnovabili per altri 6, sempre in connessione a programmi di reinserimento.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere un'anzianità lavorativa di 12 mesi presso l'impresa che ha proceduto al licenziamento di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato.
<b>Durata del trattamento</b>
La concessione della mobilità in deroga è prevista per un periodo massimo di 6 mesi dopo aver esperito l'utilizzo di CIGS in deroga. Il trattamento di mobilità viene concesso per 4 mesi dopo la fruizione di indennità di disoccupazione ordinaria, in presenza e in connessione a programmi di reinserimento definiti.

## FRIULI VENEZIA GIULIA

Accordi quadro 6 marzo 2009 e 13 maggio 2009

<b>Trattamenti previsti</b>
CIG in deroga Mobilità in deroga

<b>CIGS in deroga</b>
<b>Presupposti e cause d'intervento</b>
È previsto l'intervento della CIGS in deroga per ragioni riconducibili a crisi aziendale o occupazionale. Deve dunque sussistere un nesso causale tra le modalità di sospensione dei lavoratori e la causale che giustifica l'intervento. Gli istituti in deroga a favore dei datori di lavoro sono utilizzabili solo dopo l'esaurimento degli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria. L'utilizzo della cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti e somministrati deve essere coerente con i periodi di ricorso alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria richiesti dalla medesima impresa per gli altri lavoratori.
<b>Destinatari</b>
Lavoratori dipendenti da aziende non rientranti nei requisiti di accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per la riduzione, sospensione anche temporanea, cessazione, totale o parziale, dell'attività lavorativa; lavoratori dipendenti, con contratti di apprendistato o di somministrazione, da imprese nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere un'anzianità lavorativa di almeno 90 giorni alla data di richiesta del trattamento, compreso l'apprendista, il lavoratore somministrato e il socio lavoratore che abbia instaurato con le cooperative un rapporto di lavoro subordinato, per periodi anche non continuativi di sospensione o di riduzione di orario verticale od orizzontale.
<b>Durata della prestazione</b>
La concessione della CIGS in deroga è prevista per una durata massima di 680 ore totali per ciascun lavoratore, ovvero per un massimo di 458 ore totali in caso di lavoratori part-time fino a 20 ore lavorative settimanali.
<b>Procedure</b>
La domanda, a cui deve essere allegato l'accordo sindacale che le aziende devono aver stipulato presso gli enti bilaterali ovvero con le OO.SS. provinciali, è presentata entro 15 giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro al competente servizio regionale. La richiesta è presentata entro 15 giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro al competente servizio regionale. Ciascuna impresa può sottoscrivere un numero massimo di 4 accordi, fermo restando il monte ore totale massimo utilizzabile per ciascun lavoratore. Non può essere presentata istanza nel caso di previsione di cessazione dell'attività aziendale. Nell'istanza l'azienda dovrà illustrare le prospettive di mantenimento dell'attività aziendale e salvaguardia dei livelli occupazionali che verrebbero pregiudicate dal mancato ricorso all'intervento di CIG in deroga.

<b>Mobilità in deroga</b>
<b>Presupposti e cause d'intervento</b>
È previsto che i datori di lavoro, all'atto del licenziamento o delle dimissioni per giusta causa, provvedano ad informare i potenziali beneficiari della possibilità di richiedere il trattamento.
<b>Destinatari</b>
Lavoratori subordinati, a tempo determinato e indeterminato, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, nonché i soci lavoratori di cooperative, che abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni. I lavoratori apprendisti, aventi i requisiti di cui all'art. 19, comma 1, lett. c, del d.l. n. 185/2008, possono beneficiare dei trattamenti di mobilità in deroga subordinatamente all'esaurimento del periodo di tutela, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento degli enti bilaterali, il predetto periodo di tutela si considera esaurito e i lavoratori possono accedere direttamente al trattamento in deroga.
<b>Durata della prestazioni</b>
La mobilità in deroga è prevista per un periodo non superiore a 4 mesi.

### Procedure

La procedura viene attivata con la presentazione della domanda all'Inps provinciale competente.

## LAZIO

Accordo quadro 8 maggio 2009

### Trattamenti previsti

CIG in deroga  
Mobilità in deroga

### CIG in deroga

#### Destinatari

Tutti i lavoratori subordinati a tempo determinato e indeterminato, compresi gli apprendisti e i somministrati.

#### Procedure

La procedura per il riconoscimento della CIG in deroga prevede la comunicazione da parte dell'impresa a Regione e Inps attraverso il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie. La stessa vale come richiesta nei confronti della Regione e deve contenere la lista dei lavoratori coinvolti, la DID e la richiesta di pagamento diretto. L'autorizzazione della Regione al trattamento viene rilasciata entro 7 giorni dall'invio della comunicazione.

### Mobilità in deroga

#### Destinatari

Tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato, compresi gli apprendisti e i somministrati.

#### Procedure

La procedura viene attivata con l'invio da parte dell'impresa dell'istanza alla Regione e all'Inps. All'istanza si deve allegare la lista nominativa dei lavoratori interessati e DID dei lavoratori coinvolti.

La Regione autorizza, a seguito di esame congiunto, e provvede all'inserimento dei lavoratori nelle liste di mobilità.

## LIGURIA

Accordi quadro 10 febbraio 2009 e 19 giugno 2009

### Trattamenti previsti

CIG in deroga  
Mobilità in deroga

### CIG in deroga

#### Presupposti e cause d'intervento

Sono previste concessioni del trattamento di integrazione salariale in deroga a seguito di sospensione a zero ore ovvero di riduzione dell'orario di lavoro verticale od orizzontale per i dipendenti di datori di salariale, ovvero che siano destinatari della sola integrazione salariale ordinaria o della sola integrazione salariale straordinaria.

<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori subordinati a tempo indeterminato o determinato, compresi gli apprendisti, i somministrati e i soci lavoratori dipendenti da società cooperative aventi residenza o domicilio sul territorio regionale.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere un'anzianità lavorativa presso il datore di lavoro di almeno 90 giorni alla data di inizio del trattamento individuale.
<b>Durata della prestazioni</b>
Il trattamento viene concesso per un periodo iniziale fino ad un massimo di 6 mesi prorogabili a seguito di verifica della effettiva disponibilità finanziaria.
<b>Procedure</b>
La procedura per il riconoscimento degli ammortizzatori sociali in deroga ha inizio con la presentazione da parte dei datori di lavoro alla Regione Liguria di apposita istanza a cui dovrà essere allegata copia dell'accordo sindacale previamente stipulato. La Regione Liguria provvederà, entro i termini di legge, alla convocazione dei soggetti interessati per l'espletamento dell'esame congiunto. Espletato l'esame congiunto, l'azienda dovrà presentare alla Direzione Regionale del Lavoro apposita istanza di concessione dell'ammortizzatore sociale. La Direzione Regionale del Lavoro predisponde, entro 30 giorni dalla data di ricevimento, il relativo decreto di autorizzazione al trattamento straordinario di integrazione salariale che sarà inviato all'Inps territorialmente competente - e per conoscenza all'azienda - che provvederà ad erogare i trattamenti direttamente al lavoratore, entro i limiti delle risorse finanziarie disponibili.

<b>Mobilità in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
I lavoratori che, dalla data di sottoscrizione dell'accordo, abbiano subito un licenziamento collettivo, plurimo ovvero individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. a condizione che: siano esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità, dell'indennità di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione; abbiano presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento ovvero presso il posto di lavoro dal quale si sono dimessi un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni.
<b>Requisiti</b>
I lavoratori devono essere esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità, dell'indennità di disoccupazione o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione e devono avere presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento ovvero presso il posto di lavoro dal quale si sono dimessi un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni.
<b>Procedure</b>
L'inserimento in mobilità viene disposto dagli uffici provinciali, previa acquisizione delle dichiarazioni preventive di immediata disponibilità al lavoro di cui all'art. 19, comma 10 del d.l. n. 185/2008. Espletate le procedure previste per i licenziamenti collettivi o individuali, il lavoratore, al fine di ottenere il beneficio di integrazione salariale, dovrà rivolgersi direttamente all'Inps territorialmente competente che provvederà ad erogare il beneficio dietro presentazione di copia del verbale di esame congiunto precedentemente espletato.

## LOMBARDIA

Accordi quadro 4 maggio 2009 e 16 giugno 2009

<b>Trattamenti previsti</b>
CIG in deroga Mobilità in deroga Indennità di "licenziamento" ex art. 19, comma 10 bis, della l. n. 2/2009

<b>CIG in deroga</b>
<b>Presupposti e cause d'intervento</b>
È previsto l'intervento della CIG in deroga nei casi di riduzione, sospensione o cessazione dell'attività o manchi l'intervento della bilateralità ai sensi dell'art. 19, comma 1, della l. n. 2/2009.
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori dipendenti di aziende escluse da trattamenti ordinari, i dipendenti di aziende che richiedano trattamenti in deroga ai limiti della normativa ordinaria, i dipendenti di aziende che abbiano esaurito gli strumenti ordinari, i lavoratori apprendisti e somministrati, nonché i lavoratori a domicilio.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere 90 giorni di anzianità aziendale anche non consecutiva. A livello individuale la prestazione non potrà durare più del periodo di contribuzione precedente.
<b>Durata delle prestazioni</b>
La concessione della CIG in deroga è prevista per una durata che non può eccedere complessivamente i 12 mesi. La durata del trattamento non potrà superare, a livello individuale, la durata del precedente periodo di contribuzione.
<b>Procedure</b>
La procedura viene attivata con la sottoscrizione di un accordo sindacale secondo modelli predisposti dalla Regione. Nella richiesta deve essere sempre previsto il pagamento diretto. La decorrenza del trattamento di CIG deve essere fissata a non prima di 15 giorni successivi alla data di stipula dell'accordo. Allo stesso tempo, la CIG decorre da non prima di 15 giorni dalla stipula dell'accordo. La richiesta di CIG va inviata alla Regione e alla Provincia dove è localizzata l'unità produttiva e alla sede INPS competente. La domanda deve allegare il verbale consultazione, l'elenco lavoratori e relative DID. In caso di accordo "non standard" o di mancato accordo si procede entro 15 giorni all'esame congiunto che si conclude con la redazione di un verbale di accordo. La Regione provvede all'autorizzazione (ne viene pubblicato un estratto) e la trasmette all'Inps. In caso di diniego, si dà comunicazione all'Inps, all'azienda e Provincia interessata.
<b>Mobilità in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori in stato di disoccupazione al termine di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o missioni di lavoro somministrato con datori di lavoro di unità operative e imprese nelle quali è in corso l'intervento della CIGO, CIGS, mobilità ovvero della CIG in deroga. Il rapporto di lavoro non deve essere cessato da oltre 68 giorni.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere i requisiti soggettivi di accesso ordinari alla mobilità.
<b>Durata delle prestazioni</b>
La mobilità in deroga è prevista per una durata che non può eccedere complessivamente i 12 mesi.
<b>Procedure</b>
La procedura viene attivata con la presentazione della richiesta, da parte del lavoratore, all'Inps competente, entro 68 giorni dalla conclusione del contratto. L'Inps, verificata la correttezza della richiesta, eroga l'indennità. La mobilità è alternativa all'invalidità.
<b>Indennità di "licenziamento" ex art. 19, comma 10 bis, della l. n. 2/2009</b>
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o per procedure collettive, o per disdetta del contratto di apprendistato.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore non deve aver lavorato meno di 90 giorni anche non consecutivi presso l'azienda che richiede il trattamento oppure presso quella di provenienza. I lavoratori in somministrazione deve avere un'anzianità lavorativa di 40 giorni.

<b>Durata delle prestazioni</b>
L'indennità di "licenziamento" è prevista per una durata che non può eccedere complessivamente i 12 mesi.
<b>Procedure</b>
La procedura viene attivata con la presentazione della richiesta, da parte del lavoratore, all'Inps competente entro 68 giorni dalla conclusione del contratto. L'Inps ne verifica la correttezza ed eroga l'indennità.

## MARCHE

Accordi quadro 30 marzo 2009 e 21 aprile 2009

<b>Trattamenti previsti</b>
CIGS in deroga Mobilità in deroga

<b>CIGS in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti, i lavoratori somministrati ed i soci lavoratori di cooperative con le quali sia stato stipulato un rapporto di lavoro subordinato, di imprese appartenenti a qualsiasi settore produttivo che non hanno accesso alla CIGS ai sensi della l. n. 223/91. Sono comprese nella platea dei destinatari le imprese artigiane anche nel caso in cui l'azienda committente non abbia fatto ricorso alla CIGS e le aziende industriali al di sotto dei 15 dipendenti subordinatamente all'esaurimento degli strumenti ordinari.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere un'anzianità lavorativa aziendale di almeno 90 giorni.
<b>Durata della prestazioni</b>
La CIGS in deroga è prevista per una durata massima individuale di 4 mesi (692 ore per il tempo pieno e riproporzionato per il tempo parziale) anche non consecutivi, da fruire nell'anno 2009. Possono beneficiare della sospensione per CIGS anche i lavoratori assunti a termine, se in possesso dei requisiti di anzianità, fino alla scadenza del contratto.
<b>Procedure</b>
La procedura viene attivata con la presentazione della domanda di CIGS, unitamente al verbale di accordo sindacale, alla Direzione regionale lavoro di Ancona entro 30 giorni dall'inizio della sospensione. La Direzione autorizza la concessione dei trattamenti se sussistono i presupposti.

<b>Mobilità in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori che hanno subito un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività di lavoro nel periodo oggetto dell'accordo, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con l'agenzia somministratrice, i soci lavoratori di cooperative che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato, i lavoratori che si siano dimessi per giusta causa per le fattispecie previste dai Ccnl.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore non deve avere il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione, l'indennità di mobilità ordinaria o altra tipologia di ammortizzatore sociale ed aver maturato almeno 3 mesi di anzianità aziendale presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento o presso il quale lavorava prima delle dimissioni per giusta causa. Ai lavoratori subordinati assunti a tempo determinato e cessati per scadenza del contratto è concessa l'indennità di mobilità in deroga a condizione che siano esclusi dalla percezione di qualsiasi ammortizzatore sociale e che abbiano almeno 3 mesi di anzianità aziendale.

<b>Durata delle prestazioni</b>
La mobilità in deroga può essere concessa per un periodo massimo di 4 mesi. È invece di 90 giornate per gli apprendisti con almeno 3 mesi di anzianità aziendale a meno che non siano stati sospesi in precedenza per CIGO.
<b>Procedure</b>
La procedura viene attivata con la presentazione della domanda di mobilità in deroga alla sede territoriale Inps competente per territorio entro 30 giorni dal verificarsi dell'evento.

## MOLISE

Accordi quadro 3 marzo 2009 e 18 maggio 2009

<b>Trattamenti previsti</b>
CIG in deroga Mobilità in deroga

<b>CIG in deroga</b>
<b>Presupposti e cause d'intervento</b>
Il riconoscimento della CIG in deroga è previsto solo dopo l'effettivo esaurimento da parte dell'impresa di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni ordinarie e straordinarie dell'attività lavorativa.
<b>Destinatari</b>
Dipendenti delle imprese artigiane di tutti i settori, escluso quello dell'edilizia, che non rientrano nella disciplina di cui all'art. 12, commi 1 e 2 della l. n. 223/91 nonché delle imprese industriali ubicate nella Regione Molise in condizioni di non poter usufruire dei trattamenti di CIG secondo la normativa vigente, salvo il punto 8) dell'accordo tra il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e la Regione Molise sottoscritto il 10 aprile 2009. Lavoratori delle imprese riconducibili ai settori del commercio e dei servizi (comprese le cooperative di servizi e inclusi gli apprendisti delle stesse imprese che possono fare ricorso alla CIG in deroga). Apprendisti delle imprese industriali con più di 15 dipendenti ubicate nella Regione Molise che abbiano attivato procedure di cassa integrazione.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere un'anzianità aziendale non inferiore a 90 giorni presso l'azienda che richiede la CIG in deroga.
<b>Durata della prestazioni</b>
Per i dipendenti delle imprese artigiane la durata massima è di 9 mesi. Per i lavoratori delle imprese riconducibili ai settori del commercio e dei servizi la durata massima è di 4 mesi.

<b>Mobilità in deroga</b>
<b>Destinatari e durata</b>
Lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato licenziati a partire dal 1° gennaio 2009 dalle aziende di tutti i settori (escluso quello dell'edilizia) che non possono beneficiare di altri ammortizzatori, per la durata di 6 mesi. Lavoratori ultraquarantacinquenni, compresi coloro che compiranno i 45 anni nel corso del 2009, che hanno la scadenza di mobilità ordinaria nel 2009, per la durata di altri 10 mesi; lavoratori che hanno la scadenza di mobilità ordinaria nel 2009 per la durata di altri 4 mesi; lavoratori a tempo determinato con contratto di lavoro pari o superiore a 90 giorni, scaduto a partire dal 1° gennaio 2009 e svolto presso aziende di tutti i settori (escluso quello dell'edilizia) che non possono beneficiare di altri ammortizzatori per una durata di 6 mesi; lavoratori in somministrazione licenziati a partire dal 1° gennaio con missioni presso aziende di tutti i settori (escluso quello dell'edilizia) complessivamente superiori o pari a 90 giorni negli ultimi 8 mesi dalla cessazione dell'ultima missione e che non possono beneficiare di altri ammortizzatori, per la durata di 6 mesi; lavoratori dell'edilizia a cui scadono nel 2009 i trattamenti previdenziali della disoccupazione speciale per l'edilizia come da l. n. 427/75 e non hanno i requisiti per accedere alla DS ordinaria, per la durata di 3 mesi; lavoratori provenienti dalla mobilità ordinaria e che hanno già usufruito della mobilità in deroga nel corso del 2008 e con scadenza 2009, ai quali sarà concessa un'indennità di mobilità massima di 12 mesi, qualora la stessa, previa verifica, sia finalizzata al raggiungimento dei requisiti pensionistici di vecchiaia e anzianità.

# PIEMONTE

Accordo quadro 27 maggio 2009

## Trattamenti previsti

CIGS in deroga  
Mobilità in deroga

## CIGS in deroga

### Presupposti e cause d'intervento

È previsto che tutti i lavoratori interessati dagli interventi in deroga debbano sottoscrivere una dichiarazione di immediata disponibilità (DID) al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale, e in caso di rifiuto di una proposta di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo perderanno il diritto a percepire il sostegno al reddito.

### Destinatari

Tutti i lavoratori dipendenti da datori di lavoro, operanti in qualsiasi settore di attività ad eccezione del lavoro domestico, purché abbiano completamente esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione dal lavoro previsti dalla legislazione ordinaria. La domanda può riguardare tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati e i soci di cooperativa.

### Requisiti

Il lavoratore deve avere un'anzianità lavorativa aziendale di almeno 90 giorni.

### Durata della prestazioni

La CIGS in deroga è prevista per una durata massima di 8 mesi per le aziende cassa integrabili ai sensi della normativa vigente, mentre per tutte le altre fattispecie la CIG in deroga potrà essere richiesta per un periodo massimo di 4 mesi.

### Procedure

La procedura viene attivata con la presentazione delle domande di CIG in deroga alla Regione entro il ventesimo giorno dalla data di inizio del periodo richiesto.

## Mobilità in deroga

### Destinatari

Tutti i soggetti ultracinquantenni prossimi al pensionamento, ma non in grado di completare la maturazione dei requisiti necessari, purché il periodo ancora da coprire non superi i 12 mesi e si chiuda entro il 31 dicembre 2010; le persone in mobilità per le quali il periodo di fruizione del trattamento di mobilità si concluda successivamente al 31 dicembre 2008; le persone in mobilità al 1° gennaio 2009, o iscritte successivamente a tale data, dipendenti da datori di lavoro non aventi i requisiti per accedere alle liste di mobilità; i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo o dimissionari per giusta causa e con un'anzianità lavorativa di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato, i soggetti con un contratto a termine risolto alla scadenza o un'anzianità lavorativa della durata di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivamente prestato.

### Requisiti

Il lavoratore non deve avere diritto a percepire l'indennità di disoccupazione, l'indennità di mobilità ordinaria o altra tipologia di ammortizzatore sociale e deve aver maturato almeno 3 mesi di anzianità aziendale presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento o presso il quale lavorava prima delle dimissioni per giusta causa. Ai lavoratori subordinati assunti a tempo determinato e cessati per scadenza del contratto è concessa l'indennità di mobilità in deroga a condizione che siano esclusi dalla percezione di qualsiasi ammortizzatore sociale e che abbiano almeno 3 mesi di anzianità aziendale.

### Durata delle prestazioni

La mobilità in deroga è prevista per un periodo massimo di 12 mesi, ridotti a 6 nel caso di lavoratori con contratti a tempo determinato.

### Procedure

La procedura viene attivata con la presentazione della domanda di mobilità all'Inps.

## PUGLIA

Accordi quadro 27 aprile 2009 e 4 giugno 2009

### Trattamenti previsti

CIGS in deroga  
Mobilità in deroga

### CIGS in deroga

#### Presupposti e cause d'intervento

Il riconoscimento della CIGS in deroga fino al 31 dicembre 2009 è esteso a tutte le aziende per le quali non sussiste alcun ammortizzatore sociale in quanto non rientranti nel vigente sistema di ammortizzatori sociali nonché alle aziende che, avendone già usufruito per il 2008, necessitano di una proroga, e alle aziende che abbiano esaurito gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria. Viene confermata la possibilità di riconoscere la CIGS in deroga, per un periodo massimo di 3 mesi, agli enti di formazione professionale accreditati per i soli dipendenti a tempo indeterminato.

#### Destinatari

Tutti i lavoratori subordinati, compresi quelli a tempo determinato, gli apprendisti e i lavoratori somministrati. Quanto a questi ultimi, potranno beneficiare del trattamento di CIGS per un periodo non superiore alla durata massima del contratto di somministrazione stipulato tra l'Agenzia e l'utilizzatore.

#### Procedure

L'istanza per la CIGS in deroga va presentata alla Direzione regionale del lavoro, completa dei piani di gestione nonché degli elenchi dei beneficiari.

### Mobilità in deroga

#### Presupposti e cause d'intervento

La mobilità in deroga può essere riconosciuta a tutti i lavoratori che ne hanno usufruito per il 2008 e per i quali si rende necessaria una proroga e si estende ai lavoratori il cui trattamento di mobilità ordinaria scada nel corso del 2009, nonché ai lavoratori interessati da licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o da dimissioni per giusta causa. L'accesso alla mobilità per i lavoratori somministrati è previsto solo in caso di mancata prosecuzione dell'attività produttiva da parte dell'utilizzatore alla scadenza del contratto di somministrazione e per il periodo massimo del 31 dicembre 2009.

#### Destinatari

Tutti i lavoratori subordinati, compresi quelli a tempo determinato, gli apprendisti e i lavoratori somministrati.

#### Procedure

Per la mobilità in deroga i lavoratori in possesso dei requisiti devono presentare richiesta direttamente all'Inps.

## SARDEGNA

Verbali di Accordi istituzionali 6 marzo 2009 e 19 maggio 2009

Si tratta di accordi piuttosto snelli di gestione degli ammortizzatori sociali in deroga (CIGS, mobilità in deroga e di disoccupazione speciale) che prevedono anche piani di riqualificazione e reinserimento. È contenuta una lista aggiornata delle richieste di CIGS, dettagliata per numero di lavoratori e mesi di intervento.

# SICILIA

Verbali di Accordi istituzionali 14 gennaio 2009 e 30 luglio 2009

Trattamenti previsti
CIGO e CIGS in deroga Mobilità in deroga (si rinvia ai verbali di accordo) Indennità di "licenziamento" ex art. 19, comma 10 bis, della l. n. 2/2009 (si rinvia ai verbali di accordo) Disoccupazione speciale (si rinvia ai verbali di accordo)
CIGO e CIGS in deroga
Presupposti e cause d'intervento
L'intervento della CIGO/CIGS in deroga è previsto nei casi di riduzione, sospensione temporanea o cessazione totale o parziale dell'attività lavorativa per tutte le causali di intervento previste dalla vigente normativa.
Destinatari
Lavoratori dipendenti da datori di lavoro aventi sede nella Regione Sicilia ovvero da datori di lavoro che operano nel territorio siciliano attraverso proprie unità produttive, non rientranti nei requisiti di accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa; lavoratori dipendenti da datori di lavoro che presentino domande in deroga ai limiti di durata dei trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa; lavoratori dipendenti, con contratti di apprendistato o di somministrazione, dipendenti da datori di lavoro nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa.
Requisiti
Il lavoratore deve avere esaurito, se può averne accesso, i periodi di tutela previsti dalla normativa ordinaria. Il diritto alle misure di sostegno al reddito è subordinato alla sottoscrizione di una DID
Procedure
La procedura viene attivata, dopo l'inizio della sospensione, con la richiesta di esame congiunto da svolgersi presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro competente. Nel caso di aziende operanti in più di una provincia siciliana che intendono chiedere l'intervento di ammortizzatori in deroga per proprie unità produttive operanti in più di una provincia, sono competenti gli Uffici Regionali del Lavoro della Sicilia Occidentale e della Sicilia Orientale.

# TOSCANA

Accordo quadro 30 aprile 2009

Trattamenti previsti
CIGS in deroga
CIGS in deroga
Presupposti e cause d'intervento
È previsto che l'accesso alla CIGS in deroga possa avvenire, in assenza del contributo da parte della bilateralità, senza il periodo di 90 giorni di disoccupazione speciale.
Destinatari
Tutti i lavoratori dipendenti da imprese, appartenenti a tutti i settori produttivi ed a tutte le tipologie aziendali, che non possono usufruire degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa ordinaria e che sono investite da processi straordinari di crisi che determinano l'esigenza di sospensione dei lavoratori.

<b>Durata della prestazioni</b>
La CIGS in deroga è prevista per una durata massima di 180 giorni nell'arco dell'anno solare.
<b>Procedure</b>
La procedura viene attivata mediante richiesta da presentare alla Regione, utilizzando l'apposita modulistica corredata dalle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale di ogni singolo lavoratore interessato alla sospensione e dal verbale di accordo sindacale compatibile con le indicazioni procedurali e operative delineate dall'accordo quadro regionale. La Regione, previa istruttoria, verifica la sussistenza delle condizioni per il rilascio del trattamento e in caso di esito positivo autorizza l'erogazione da parte dell'Inps.

## UMBRIA

Accordo quadro 23 marzo 2009

<b>Trattamenti previsti</b>
CIGS in deroga Mobilità in deroga

<b>CIGS in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, di tutte le imprese operanti in tutti i settori produttivi che non hanno accesso ad alcun ammortizzatore ordinario sociale o che hanno esaurito gli strumenti ordinari, nonché i lavoratori dipendenti di enti di formazione ed agenzie formative accreditati presso la Regione Umbria e gli apprendisti, i lavoratori somministrati ed i soci lavoratori subordinati di cooperative.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere un'anzianità lavorativa aziendale di almeno 90 giornate.
<b>Durata della prestazioni</b>
La CIGS in deroga è prevista per una durata di 6 mesi (pari a 1038 ore), anche non continuativi. Per i lavoratori a tempo determinato la durata della CIGS non può comunque andare oltre la scadenza naturale del contratto.
<b>Procedure</b>
La procedura viene attivata con la richiesta di esame congiunto allegando i dati anagrafici individuali dei lavoratori coinvolti ed una programmazione di massima delle sospensioni. Mensilmente ciascuna impresa autorizzata dovrà comunicare alla Regione e all'INPS l'elenco dei lavoratori sospesi e per ciascuno di essi il numero delle ore di sospensione. Entro il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello in cui sono intervenute le sospensioni, le richieste di CIGS vanno presentate alla Direzione regionale del lavoro, che provvede all'emanazione del relativo decreto di concessione.

<b>Mobilità in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori dipendenti da imprese di tutti i settori produttivi che non abbiano maturato i requisiti soggettivi per accedere alla fruizione degli ammortizzatori sociali e che abbiano subito un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività di lavoro nell'anno 2009 o che si siano dimessi per giusta causa. La mobilità in deroga è esclusa per i lavoratori che abbiano già usufruito dell'indennità di disoccupazione.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve aver maturato almeno 3 mesi di anzianità aziendale presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento.

<b>Durata delle prestazioni</b>
La mobilità in deroga è prevista per una durata massima complessiva di mesi 6 per ciascun lavoratore. I periodi di fruizione della CIGS in deroga e della mobilità in deroga possono sommarsi tra loro.
<b>Procedure</b>
La procedura viene attivata con la presentazione della domanda di indennità alla sede Inps competente per territorio.

## VALLE D'AOSTA

Accordo quadro 14 luglio 2009

<b>Trattamenti previsti</b>
CIGS e CIGO in deroga Mobilità in deroga

<b>CIGS e CIGO in deroga</b>
<b>Presupposti e cause d'intervento</b>
Il riconoscimento della CIG in deroga è previsto per tutti i datori di lavoro operanti in qualsiasi settore di attività ad eccezione del lavoro domestico, purché abbiano completamente esaurito l'utilizzo degli strumenti di sospensione dal lavoro previsti dalla legislazione ordinaria e a condizione che il personale interessato sia impiegato, entro il biennio dato, in unità operative ubicate sul territorio della Regione Autonoma Valle d'Aosta.
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati nonché i lavoratori coordinati e continuativi di cui all'art. 61, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 e i soci lavoratori di cooperative, con contratto di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 19, comma 8, l. n. 2/2009.
<b>Requisiti</b>
Per i contratti a tempo determinato e i contratti di somministrazione, l'accesso ai benefici di CIG in deroga e di mobilità in deroga è consentito solo nel caso in cui la durata minima dei rapporti sia rispettivamente pari o superiore a 60 giorni e 40 giorni di attività lavorativa, anche non continuativi, alla data iniziale della prima concessione.
<b>Durata della prestazioni</b>
Un periodo non superiore a 6 mesi. È ammessa la proroga di altri 6 mesi, previa verifica tra le parti firmatarie dell'accordo.
<b>Procedure</b>
Prima della presentazione della domanda all'Inps, è necessario che venga espletato presso la Regione l'esame congiunto tra impresa e organizzazioni sindacali al fine della sottoscrizione del verbale di accordo. Entro 20 giorni dalla stipula dell'accordo sindacale l'impresa invia al Dipartimento politiche del lavoro e della formazione, alla Direzione regionale del lavoro e all'Inps l'elenco nominativo dei lavoratori per i quali richiede la CIG. I lavoratori compresi nell'elenco devono aver reso dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a seguire un percorso di riqualificazione professionale. La Direzione regionale del lavoro autorizza il trattamento di CIG in deroga dandone comunicazione all'Inps per l'erogazione del trattamento e al Dipartimento politiche del lavoro e della formazione per l'attivazione delle politiche attive.

<b>Mobilità in deroga</b>
<b>Destinatari</b>
I lavoratori che dopo l'entrata in vigore del presente accordo hanno subito un licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o lavoro ovvero si sono dimessi per giusta causa.

### Procedure

È previsto esame congiunto tra impresa e organizzazioni sindacali al fine della sottoscrizione del verbale di accordo con l'indicazione numerica dei lavoratori destinatari dei benefici. L'impresa invia istanza al Dipartimento politiche del lavoro e della formazione e all'Inps con l'elenco dei lavoratori. Il Dipartimento politiche del lavoro e della formazione inserisce nelle liste di mobilità i lavoratori indicati e ne dà comunicazione all'Inps. I beneficiari del trattamento devono presentare all'Inps la richiesta di erogazione del trattamento.

## VENETO

Accordi quadro 5 febbraio 2009, 30 marzo 2009, 19 maggio 2009 e 22 giugno 2009

### Trattamenti previsti

CIGS in deroga  
Indennità di licenziamento ex art. 19, comma 10 bis, l. n. 2/2009

### CIGS in deroga

#### Presupposti e cause d'intervento

È previsto che il 75% delle risorse sia destinato all'artigianato e al sistema delle piccole imprese sotto i 15 dipendenti. Il godimento delle misure è legato alla partecipazione a strumenti di politica attiva.

#### Destinatari

Tutti i lavoratori subordinati compresi apprendisti e somministrati.

#### Requisiti

Il lavoratore deve avere un'anzianità lavorativa aziendale di almeno 90 giornate. L'accesso, per i lavoratori interessati, è subordinato all'esaurimento del periodo di tutela ex art. 19, comma 1, l. n. 2/2009 lett. a, b, c. Nel caso che anche un solo lavoratore abbia esaurito il predetto periodo, l'azienda può chiedere l'accesso al trattamento per tutti i lavoratori interessati.

#### Durata della prestazioni

La CIGS in deroga è prevista per una durata di 90 giornate anche non continuative. Una durata di 180 giornate è prevista per i somministrati, gli apprendisti e i dipendenti di imprese industriali.

### Procedure

La procedura viene attivata con la richiesta alla Regione entro 20 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro ed entro i 10 giorni successivi dall'inoltro telematico, in caso di richiesta con pagamento diretto.

### Indennità di licenziamento ex art. 19, comma 10 bis, l. n. 2/2009

#### Presupposti e cause d'intervento

È previsto, con l'accordo del 22 giugno, che per questa misura sia reso disponibile il 10% delle risorse economiche.

#### Destinatari

Tutti i lavoratori licenziati, compresi gli apprendisti, per giustificato motivo oggettivo o dimessi per giusta causa, i lavoratori cessati da un contratto a tempo determinato, compresi i somministrati ed i lavoratori apprendisti qualora il datore receda dal contratto.

#### Requisiti

Il lavoratore deve avere almeno un'anzianità aziendale di 90 giorni ed essere privo dei requisiti per la mobilità o la disoccupazione ordinaria.

#### Durata delle prestazioni

La mobilità in deroga è prevista per una durata massima di 4 mesi.

**Procedure**

La procedura viene attivata con la presentazione della domanda di indennità alla sede Inps competente per territorio.

# PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

Accordi quadro 30 marzo 2009 e 19 maggio 2009

**Trattamenti previsti**

CIG in deroga  
Mobilità in deroga

**CIG in deroga****Presupposti e cause d'intervento**

Il riconoscimento della CIG in deroga è previsto per tutti i datori di lavoro titolari di unità operative o imprese aventi sede operativa in Provincia di Bolzano in caso di riduzione, sospensione temporanea o cessazione, totale o parziale dell'attività lavorativa.

**Destinatari**

Lavoratori con qualsiasi tipologia di lavoro subordinato compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati. In particolare, lavoratori dipendenti da datori di lavoro non rientranti nei requisiti di accesso ai trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le riduzioni/sospensioni dell'attività lavorativa; lavoratori dipendenti da imprese che presentino domande in deroga ai limiti di durata dei trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le riduzioni/sospensioni dell'attività lavorativa anche senza soluzione di continuità; lavoratori dipendenti con contratto di apprendistato o di somministrazione, da imprese nelle quali sono in corso trattamenti previsti dalla legislazione ordinaria per le riduzioni/sospensioni dell'attività lavorativa.

**Requisiti**

Il lavoratore deve avere un'anzianità aziendale non inferiore a 90 giorni presso l'azienda che richiede la CIG in deroga.

**Durata della prestazioni**

La durata dell'intervento non può eccedere il termine finale del 31.12.2009, anche nel caso di accesso a diverse tipologie di intervento.

**Procedure**

Gli interessati devono inviare entro 30 giorni dall'inizio del periodo richiesto, le domande alla Ripartizione lavoro di Bolzano con allegato il modello di domanda, il verbale di consultazione sindacale siglato con le OO.SS. e le dichiarazioni sottoscritte dai dipendenti che attestino di non fruire di altro trattamento previdenziale o assistenziale connesso alla sospensione/riduzione dell'attività lavorativa e di essere immediatamente disponibili ad accettare un lavoro congruo o a partecipare ad un'iniziativa formativa. La Ripartizione lavoro di Bolzano esamina la domanda in ordine cronologico di spedizione ed effettua i controlli in merito alla sussistenza del requisito individuale dei dipendenti. Se la verifica ha esito positivo il pagamento viene autorizzato con decreto direttoriale e trasmesso all'azienda richiedente e all'Inps provinciale il provvedimento di concessione. L'Inps attiva i controlli previsti e procede al pagamento del trattamento di CIG in deroga. Se l'esito dei controlli è negativo, l'Inps non autorizza il trattamento.

**Mobilità in deroga****Destinatari**

I lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato che hanno perso il posto di lavoro dall'1.04.2009 al 31.12.2009 a seguito di licenziamento collettivo, plurimo o individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o lavoro ovvero si sono dimessi per giusta causa

I lavoratori cessati da un contratto di lavoro subordinato a termine che sono esclusi dal diritto alla percezione di qualsiasi tipologia di ammortizzatore sociale connesso alla cessazione del rapporto di lavoro a termine.

<b>Requisiti</b>
I lavoratori a tempo indeterminato devono avere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato; inoltre deve trattarsi di lavoratori che hanno diritto per lo stesso evento alla percezione di qualsiasi altro trattamento connesso alla cessazione del rapporto di lavoro (es. indennità di disoccupazione o indennità di mobilità ex l. n. 223/1991); che hanno rilasciato la dichiarazione di immediata disponibilità ad accettare un lavoro congruo o a partecipare ad un'iniziativa di formazione professionale.
I lavoratori a tempo determinato devono avere almeno 6 mesi di anzianità aziendale anche non consecutivi presso il datore di lavoro che li occupava a tempo determinato per una durata dell'ultimo contratto di almeno 4 mesi.
<b>Procedure</b>
Il datore di lavoro, all'atto del licenziamento o delle dimissioni per giusta causa informa il lavoratore della possibilità di avvalersi della mobilità in deroga. Il lavoratore dopo essersi iscritto nelle liste di mobilità presenta la domanda alla sede Inps territorialmente competente. L'Inps, verificata la correttezza della domanda, l'iscrizione del lavoratore nelle apposite liste e la non percezione di alcuna indennità, eroga il trattamento in deroga.
<b>Durata della prestazioni</b>
La durata dell'intervento non può eccedere il termine finale del 31.12.2009, anche nel caso di accesso a diverse tipologie di intervento.

## PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Accordi quadro 24 aprile 2009 e 25 giugno 2009

<b>Trattamenti previsti</b>
CIGS in deroga
<b>CIGS in deroga</b>
<b>Presupposti e cause d'intervento</b>
È previsto che il computo del numero massimo di giornate utilizzabili venga effettuato sulla base delle giornate di effettiva sospensione dal lavoro. Le motivazioni addotte dal datore di lavoro devono essere riconducibili a crisi aziendale o occupazionale, derivanti, ad esempio, da crisi di mercato, mancanza di lavoro, di commesse, di materie prime, eventi imprevisi ed improvvisi. Non può essere presentata istanza nel caso di previsione di cessazione dell'attività aziendale. Nell'istanza l'azienda deve illustrare le prospettive di mantenimento dell'attività aziendale e salvaguardia dei livelli occupazionali, che verrebbero pregiudicate dal mancato ricorso all'intervento di CIG in deroga. I lavoratori beneficiari degli ammortizzatori in deroga possono essere destinatari di interventi di politica attiva del lavoro. I lavoratori sospesi possono essere destinatari, in particolare, di percorsi di riqualificazione ed aggiornamento delle competenze professionali in coerenza con i fabbisogni professionali prodotti dalla evoluzione del profilo aziendale.
<b>Destinatari</b>
Tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, aventi in Provincia di Trento la sede legale ovvero almeno una sede operativa, diversi da quelli domestici, che non hanno accesso ad alcun ammortizzatore sociale o che hanno esaurito gli strumenti ordinari o la cassa integrazione guadagni straordinaria per crisi aziendale, anche in deroga. Sono ammessi al trattamento di CIG in deroga i lavoratori anche se lavoratori a tempo determinato, apprendisti o lavoratori somministrati.
<b>Requisiti</b>
Il lavoratore deve avere un'anzianità aziendale non inferiore a 90 giorni. Per i lavoratori somministrati si computano i periodi di lavoro svolti presso l'azienda di somministrazione. Possono beneficiare del trattamento di CIG in deroga, quando vi sia intervento dell'ente bilaterale del settore di riferimento, i lavoratori che hanno esaurito il periodo di sospensione lavorativa ai sensi dell'art. 19 della l. n. 2/2009. Nelle ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali, i periodi si considerano esauriti e i lavoratori accedono direttamente alla cassa in deroga
<b>Durata della prestazioni</b>
La CIG in deroga è prevista per un periodo di sospensione dal lavoro non superiore a 1040 ore per lavoratore, da riproporzionare all'orario di lavoro settimanale o giornaliero e da fruire entro 12 mesi dall'autorizzazione provinciale, anche in modo non continuativo

**Procedure**

La procedura viene attivata con la presentazione della domanda di accesso al trattamento corredata dal verbale di accordo sindacale, il modello relativo ai dati dei lavoratori interessati dal trattamento di CIG e relative DID ed il calendario delle sospensioni. Le domande, unitamente agli allegati, devono essere presentate all'Agenzia del lavoro entro il termine di 20 giorni dall'inizio della sospensione dal lavoro. Qualora la domanda sia presentata successivamente al termine indicato, ovvero sia incompleta nei suoi elementi essenziali, l'eventuale trattamento di integrazione salariale decorre dalla settimana antecedente alla presentazione o alla regolarizzazione. Le domande sono autorizzate dall'Agenzia del Lavoro, sulla base dell'ordine cronologico di invio dell'istanza, fino ad esaurimento delle risorse disponibili, entro 10 giorni dalla presentazione dell'istanza completa.

## Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito *www.adapt.it*, dove sono reperibili i seguenti documenti:

A. ATTANASIO, *Crisi. Misure e strategie nazionali a confronto*, in Osservatorio Mercato del lavoro

ISFOL, *Affrontare la crisi: proposte per la salvaguardia del capitale umano e dell'occupazione*, in Osservatorio Mercato del lavoro

ISFOL, ITALIA LAVORO, *Il percorso delle politiche attive a contrasto della crisi in ambito Fse come processo di potenziamento delle competenze del capitale umano*, in Osservatorio Mercato del lavoro

F.L. MONTICELLI, *Ammortizzatori sociali in deroga nella Regione Lazio: spunti e riflessioni*, in *Boll. Adapt*, 2009, n. 22

M. TIRABOSCHI, S. SPATTINI, J. TSCHÖLL (a cura di), *Guida pratica ai nuovi ammortizzatori sociali*, *Boll. spec. Adapt*, 2009, n. 10.

L. RICCIARDI, F. LAURIA, *Cisl, Osservatorio cassa integrazione – settembre 2009*, in Osservatorio Mercato del lavoro

Il Dossier è realizzato in collaborazione con i soci di Adapt

ABI • ACLI • Ali S.p.A. • Alleanza Lavoro • ANCC-Coop • ANCE • Assaereo • Associazione Industriali della Provincia di Vicenza • Assolavoro • Assosistema • Banca Popolare dell'Emilia Romagna • Barilla G. e R. F.lli S.p.A. • Campagnolo S.r.l. • CIA • CISL • CISL FP • CNA • CNA Modena • CNA Pensionati • Comune di Milano • Confapi • Confartigianato • Confcommercio • Confcooperative • Confesercenti • Confindustria • Confindustria Belluno Dolomiti • Confindustria Bergamo • Confsal • Coopfond/Legacoop Nazionale • Cremonini S.p.A. • CSQA Certificazioni S.r.l. • Electrolux Zanussi Italia S.p.A. • Esselunga S.p.A. • Fastweb S.p.A. • Federalberghi • Federdistribuzione • Federmeccanica • Federtrasporto • Fiat S.p.A. • FILCA-CISL • FIPE • Fondazione Studi Consulenti del Lavoro • Fondirigenti • Formedil • Gevi S.p.A. • Gi Group S.p.A. • Gruppo Manutencoop • IKEA Italia Retail S.r.l. • Il Sole 24 Ore S.p.A. • INAIL • INPS • Isfol • Italia Lavoro S.p.A. • MCL • Metis S.p.A. • Micron Technology Inc. • Obiettivo Lavoro S.p.A. • Poste Italiane S.p.A. • Provincia di Verona • Randstad Italia S.p.A. • Telecom Italia S.p.A. • UGL • UIL • Umana S.p.A. • Unindustria Bologna • Unindustria Treviso

### Direzione

Silvia Spattini (Direttore responsabile)

### Redazione

Laura Magni, Maddalena Magni (Art director), Francesca Mattioli, Anna Lisa Melillo (Redattore capo), Giancamillo Palmerini

Dossier Adapt – Pubblicazione on-line della Collana Adapt

Approfondimento sui temi delle relazioni industriali e di lavoro – Numero 19 del 28 ottobre 2009

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001 – Tribunale di Modena