



CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA 2015

E' stato firmato il 1° agosto 2014 il Decreto Interministeriale n. 83473, adottato ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del Decreto Legge n. 54/2013, convertito nella Legge n. 85/2013. Il Decreto è stato pubblicato il 4 agosto sul sito del Ministero del Lavoro, nel 2015, e fino al dicembre 2016, non sarà prevista **nessuna prestazione** se il lavoratore ne ha già beneficiato per almeno 3 anni, anche non continuativi. Per i restanti lavoratori, dice ancora il decreto, **il trattamento potrà essere concesso per non più di 6 mesi**, senza ulteriori proroghe, a cui si potranno sommare altri due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree del **Mezzogiorno** che comunque non potranno superare i 3 anni e 4 mesi complessivi di utilizzo. Le principali causali sono:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- crisi aziendali;
- ristrutturazione o riorganizzazione;

Prima di poter accedere ai trattamenti, il decreto prevede che "l'impresa deve avere previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue". I limiti temporali previsti sia per il 2014 che per il 2015 si applicano sia alle imprese non soggette alla cig ordinaria o straordinaria e alla disciplina dei fondi di solidarietà, che alle aziende che invece possono utilizzare questi strumenti.

Dalla cassa integrazione in deroga sono escluse le aziende che **cessano l'attività**: "In nessun caso il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa

Potranno beneficiare dell'ammortizzatore i lavoratori subordinati, operai, impiegati e quadri che abbiano una anzianità lavorativa nell'impresa di almeno **12 mesi** alla data di inizio della cig in deroga, inoltre verrà esteso esteso agli apprendisti e ai lavoratori interinali. Si precisa al proposito che, come indicato all'art. 6, comma 1 del Decreto, le nuove disposizioni si applicano agli accordi stipulati successivamente alla sua entrata in vigore, quindi a partire dal 4 agosto. A tal proposito, si precisa che, da una prima interpretazione del Decreto, parrebbe necessario sottoscrivere in ogni caso un accordo sindacale di riferimento, poiché non sembra essere sufficiente, come da prassi attuale, la semplice comunicazione di avvio della procedura, qualora non segua una richiesta di esame congiunto da parte sindacale