

Regione Umbria

Servizio Politiche Attive del Lavoro

GUIDA AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA 2013

AVVISO IMPORTANTE: su decisione della Giunta regionale, a seguito di richieste pervenute dalle parti sociali, è stata modificata la determinazione del monte ore per la tipologia di intervento a); tale modifica è riportata nella presente guida.

Premessa

Questa guida si propone di fornire un supporto operativo e chiarificatore nell'applicazione della normativa e degli accordi fra Governo, Ministero del Lavoro, Regione Umbria e Parti Sociali, relativamente al processo di gestione degli Ammortizzatori Sociali in Deroga per l'anno 2013.

Si tratta di una guida pratica per attivare i processi, le procedure e i flussi informativi fra i diversi attori che intervengono sulla materia, e cioè imprese, lavoratori/lavoratrici, associazioni datoriali e organizzazioni sindacali dei lavoratori, Province, INPS, Regione Umbria e uffici periferici del Ministero del Lavoro, quali organi preposti alla vigilanza e ai controlli.

La guida è quindi un ausilio che non sostituisce la normativa e gli accordi vigenti, a cui occorre comunque fare riferimento, ma vuole essere complementare ad essi, tenuto conto delle considerevoli modifiche intervenute rispetto agli anni precedenti.

E' un documento in progress che, fermi restando gli elementi costitutivi dell'istituto degli Ammortizzatori Sociali in Deroga, potrà essere costantemente aggiornato, sia nel caso di eventuali modifiche alle norme o agli accordi, sia nel caso siano necessari ulteriori specifiche ed approfondimenti.

L'**Accordo** che disciplina procedure e modalità di concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per l'anno 2013 è stato sottoscritto da Regione Umbria e parti sociali ed istituzionali in data 20/12/2012; **il suo testo integrale e la relativa modulistica sono disponibili all'indirizzo www.formazioneilavoro.regione.umbria.it.**

Cassa Integrazione Guadagni in deroga (cigd) 2013

La cigd può essere concessa ai lavoratori dipendenti di **datori di lavoro, escluso quello domestico e la Pubblica Amministrazione, con unità operative situate nel territorio della Regione Umbria, operanti in tutti i settori produttivi**, che procedono alla riduzione, sospensione temporanea, totale o parziale, dell'attività lavorativa e che non possono usufruire degli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni/riduzioni di orario (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria), o che, potendo utilizzarli, hanno esaurito la possibilità di accedervi.

Sono **beneficiari** del trattamento di CIG in deroga tutti i lavoratori/le lavoratrici che hanno un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, i lavoratori/le lavoratrici somministrati/e, gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperative, i lavoratori/le lavoratrici a domicilio.

L'Accordo 2013 prevede che l'esame congiunto tra le parti sia svolto in sede sindacale e trasmesso alla Regione in allegato all'istanza cartacea preventivamente o contestualmente all'invio delle singole richieste telematiche, secondo le modalità più avanti descritte.

Sono previste **due tipologie di concessione**:

- a) **Per mesi 3**, corrispondenti alla concessione di un monte ore pari a **100** per ogni lavoratore interessato, riparametrate in caso di part time e secondo le modalità di seguito descritte, sia **nel caso di sospensioni a zero ore non continuative** che **nel caso riduzione di orario**. Qualora la riduzione di orario prevista sia giornaliera, deve essere almeno pari al 50% dell'orario contrattuale. Il monte ore, determinato come segue, rappresenta una "dote" complessiva di cui può avvalersi l'impresa nel trimestre di concessione e può essere utilizzato in maniera flessibile con riferimento ai lavoratori interessati, senza quindi che sia previsto un tetto massimo per ciascun lavoratore, pur nel rispetto del criterio della rotazione nelle mansioni fungibili e delle oggettive esigenze tecnico-produttive ed organizzative funzionali al superamento della crisi.

La determinazione del monte ore viene così effettuata:

- **100 ore per ciascuno dei primi 5 lavoratori inseriti**
- **75 ore per ciascuno dei lavoratori inseriti tra il 6° e il 10°**
- **50 ore per ciascuno dei lavoratori inseriti tra l'11° e il 50°**
- **25 ore per ciascuno dei lavoratori inseriti dal 51° al 250°**
- **0 ore dal 251° in avanti.**

Nel caso in cui tra i lavoratori inclusi nella richiesta figurino anche dei part-time, questi sono inseriti nella fascia che consente la concessione del monte ore più elevato.

Nel caso di presentazione di più richieste da parte dello stesso datore di lavoro con periodi coincidenti anche solo parzialmente, la quantificazione del monte ore sarà determinata considerando il numero complessivo dei lavoratori interessati e non quello della singola richiesta. Pertanto frazionare le domande relative a periodi anche solo in parte coincidenti può comportare un monte ore inferiore da dividere tra i lavoratori inseriti nelle domande inviate successivamente alla prima. **Si precisa pertanto che in tale casistica i valori suggeriti dal sistema S.A.Re. al momento del caricamento della richiesta verranno ricalcolati in sede di autorizzazione.**

Per le aziende che hanno più unità produttive nella regione, che devono comunque presentare una richiesta per ognuna, come avvenuto finora, si considera il numero complessivo dei lavoratori, come sopra specificato, in presenza di un'unica matricola INPS, mentre si considera il numero dei lavoratori in ciascuna unità produttiva in presenza di matricole INPS diverse.

Si precisa che la richiesta può essere presentata da un minimo di un mese ad un massimo di tre mesi di calendario; qualora si scelga di richiedere

periodi inferiori ai tre mesi, il monte ore autorizzato, calcolato come sopra, viene ridotto proporzionalmente (calcolo su mesi commerciali).

Nel ribadire che le richieste telematiche non possono essere preventive, i lavoratori inseriti in ciascuna di esse devono essere soltanto quelli che beneficeranno effettivamente dell'ammortizzatore nel periodo considerato.

In deroga alla determinazione del monte ore sopra indicata, nel caso di imprese con organico superiore a 50 unità che operano in settori dove le sospensioni o riduzioni di orario sono effetti direttamente connessi ai provvedimenti normativi di riduzione della spesa pubblica, che abbiano effetti su convenzioni, appalti ed altre forme di affidamento di servizi da parte delle Pubbliche Amministrazioni, viene concesso un monte ore pari a 50 per ogni lavoratore inserito oltre il 50°.

In questo caso i relativi accordi sindacali sono stipulati in sede amministrativa presso la Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro.

- b) **Per mesi 2 per sospensioni a zero ore continuative;** per tale tipologia non è prevista la possibilità di ripresa del lavoro, anche temporanea, pena la fine anticipata dell'autorizzazione, tranne nell'ipotesi di un accordo sindacale preventivo e motivato, aggiuntivo rispetto all'accordo iniziale, che dovrà essere inviato alla Regione Umbria, Servizio politiche Attive del Lavoro, prima della ripresa dell'attività.

In questo caso si realizza una sospensione della concessione nell'ambito di validità dell'autorizzazione concessa (1 o 2 mesi); la sospensione non prolunga la scadenza della concessione.

L'accordo sindacale non è necessario nel caso in cui si verifichi una ripresa piena del lavoro per tutti i lavoratori interessati; in questo caso è sufficiente una tempestiva segnalazione alla Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro, al numero di fax 075 5046421 in cui si comunica la rinuncia alla concessione per il periodo residuo.

Si precisa che la richiesta può essere presentata anche per un solo mese, qualora ciò corrisponda alle esigenze tecnico-organizzative dell'attività svolta.

Qualora il datore di lavoro presenti una richiesta per ciascuna delle tipologie a) e b), il numero dei lavoratori interessati alla sospensione a zero ore continuative (b) non incide sulla determinazione del monte ore per quelli interessati alla riduzione di orario (a).

Le aziende autorizzate per la tipologia b) sono segnalate alle competenti autorità ispettive.

La stessa tipologia, elevata a mesi 3, si applica nel caso di imprese con più di 15 dipendenti in fallimento o sottoposte ad altre procedure concorsuali, purché sia in essere idoneo contratto di affitto di ramo d'azienda, di cessione di azienda o ramo d'azienda, ovvero contratto preliminare relativo alle precedenti fattispecie, con scadenza non successiva al termine del periodo di cigd richiesta, che garantiscano la ricollocazione di almeno il 30% dei lavoratori. Nel

caso in cui la procedura concorsuale intervenga durante un periodo di cigd già autorizzato, deve esserne data comunicazione alla Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro, che valuterà la necessità o meno di una nuova richiesta.

La decorrenza delle sospensioni/riduzioni di orario, per entrambe le tipologie previste, non può essere antecedente alla data dell'accordo sindacale, ad eccezione che nel mese di gennaio.

L'azienda può anche presentare due richieste, comunque non in via preventiva, distinte a seconda della tipologia di cigd prevista per i diversi lavoratori.

I lavoratori presenti in una richiesta non possono, per il periodo autorizzato, essere inseriti in altre, anche se di diversa tipologia. Con il termine del periodo concesso decadono anche le ore eventualmente non utilizzate.

Non viene concessa la cigd nei casi di cessazione dell'attività o di procedure concorsuali non rientranti nell'ipotesi sopra descritta.

Nel caso di cessazione dell'attività aziendale o di intervento di una procedura concorsuale nel periodo di godimento della cigd, sia con riferimento all'ipotesi di cui al punto a) che all'ipotesi di cui al punto b), l'autorizzazione alla cigd decade. L'evento deve essere tempestivamente comunicato alla Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro, al numero fax 075 5046421, al fine di evitare recuperi del trattamento da parte dell'INPS.

Requisiti dei lavoratori

Sono **beneficiari del trattamento di cigd** tutti i lavoratori subordinati, a tempo indeterminato o determinato, gli apprendisti, inclusi quelli in forza ad imprese che usufruiscono degli ammortizzatori ordinari, i lavoratori somministrati, i lavoratori a domicilio, i soci lavoratori subordinati di cooperative, in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa vigente, cioè che abbiano conseguito **un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro richiedente nel corso dell'ultimo rapporto di lavoro.**

In caso di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C., si computa anche l'anzianità del lavoratore nell'impresa di provenienza.

In caso di subentro in appalto i requisiti soggettivi dei lavoratori saranno valutati esclusivamente in presenza di documentazione formale che comprovi l'assenza di responsabilità e/o inerzia da parte del datore di lavoro.

Per gli apprendisti che abbiano concluso il periodo formativo si computa nel termine dei 90 giorni anche il periodo di apprendistato.

Il requisito deve essere posseduto da ciascun lavoratore alla data di presentazione della richiesta, ovvero alla data di inizio delle sospensioni indicato nella richiesta stessa se antecedente.

Per i lavoratori a tempo determinato la durata della cigd non può comunque andare oltre la scadenza naturale del contratto.

Per gli apprendisti la durata della cigd è limitata alla durata del rapporto nel caso in cui lo stesso non sia trasformato.

Le richieste di cigd non possono riguardare lavoratori assunti nel corso del 2013.

L'ammontare dell'indennità di CIG in deroga è pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate.

Esistono comunque limiti massimi mensili stabiliti di anno in anno, definiti dall'INPS e reperibili sul sito dell'Istituto.

Sono previste decurtazioni del trattamento qualora il lavoratore abbia già beneficiato di 12 o più mesi di cigd.

Il datore di lavoro nei periodi di sospensione dell'attività è tenuto al **pagamento del contributo addizionale CIG**. Tale versamento viene richiesto dall'INPS direttamente al datore di lavoro.

Adempimenti del datore di lavoro

I datori di lavoro che hanno più sedi nel territorio nazionale, qualora intendano richiedere contemporaneamente la cassa integrazione guadagni in deroga per unità produttive site in diverse regioni, devono rivolgersi al Ministero del Lavoro; se invece la sede coinvolta è solo quella umbra, dovranno presentare richiesta alla Regione Umbria.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare al lavoratore la sospensione o la riduzione di orario almeno il giorno prima del suo verificarsi.

Il datore di lavoro/il legale rappresentante dell'impresa che si trova nella necessità di ricorrere alla **cigd** per tutti o parte dei suoi dipendenti e rientra nelle tipologie sopra indicate deve:

1. **Comunicare l'intenzione di ricorrere alla cigd alla rappresentanza sindacale aziendale, ove presente, o alle segreterie di almeno una delle OO.SS.LL. più rappresentative a livello regionale al fine di effettuare l'esame congiunto della situazione aziendale e sottoscrivere il relativo verbale.** In esso viene concordato tutto il periodo nel quale l'impresa può far ricorso alla cigd (intero 2013 o semestre), la tipologia di sospensione (zero ore continuative, zero ore non continuative/riduzione di orario) e il numero massimo di lavoratori interessati per tipologia. Sul sito web della regione Umbria all'indirizzo

<http://www.formazione lavoro.regione.umbria.it/Mediacenter/FE/CategoriaMedia.aspx?idc=430&explicit=SI>

è disponibile un modello non vincolante di accordo, che può essere adattato alle esigenze aziendali.

Qualora il datore di lavoro intenda far ricorso ad entrambe le tipologie di cigd (a e b), può essere anche sottoscritto un unico accordo in cui deve essere indicato il numero massimo dei lavoratori interessati e, distintamente, quello per ciascuna tipologia.

Nel caso in cui il numero di lavoratori indicato nel primo accordo, per una o entrambe le 2 tipologie, nel corso dell'anno risulti insufficiente, è necessario sottoscrivere un nuovo accordo sindacale per le unità aggiuntive, inviare alla Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro, una nuova istanza cartacea e richiedere tramite S.A.Re. la relativa autorizzazione.

Nel caso di imprese con organico superiore a 50 unità che operano in settori dove le sospensioni o riduzioni di orario sono effetti direttamente connessi ai provvedimenti normativi di riduzione della spesa pubblica, che abbiano effetti su

convenzioni, appalti ed altre forme di affidamento di servizi da parte delle Pubbliche Amministrazioni, **gli accordi sindacali sono stipulati in sede amministrativa presso la Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro.**

2. **Presentare un'istanza cartacea in bollo** su apposito modello, disponibile sul sito della Regione Umbria allo stesso indirizzo di cui al punto precedente, redatto in forma di dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

L'istanza deve contenere l'indicazione dello stesso periodo per il quale è stato raggiunto l'accordo, il numero massimo dei lavoratori interessati e la tipologia di sospensione previsti nell'accordo, nonché la dichiarazione dell'impresa riguardo l'andamento negativo degli indicatori economici, l'avvenuta dichiarazione di disponibilità dei lavoratori interessati (il modello di DID cigd è disponibile sul sito regionale e deve essere conservato in azienda). Sebbene non più previsto dalla legge, si è ritenuto opportuno mantenere quest'ultimo adempimento anche al fine di garantire l'informazione ai lavoratori circa il diritto-dovere di fruire di politiche attive durante il godimento della cigd per l'applicazione di quanto previsto dell'art. 4, c. 40, della l. n. 92/2012.

Qualora il datore di lavoro intenda far ricorso ad entrambe le tipologie di cigd (a e b), può anche presentare un'unica istanza in cui deve essere indicato il numero massimo dei lavoratori interessati e, distintamente, quello per ciascuna tipologia, secondo quanto previsto nell'accordo.

L'impresa deve risultare effettivamente avviata almeno un anno prima della presentazione dell'istanza.

In caso di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C., tale requisito non è richiesto.

L'istanza cartacea deve essere inviata alla Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro, **con allegato l'originale del verbale di cui al punto 1.**, subito dopo la stipula dello stesso o contestualmente alla richiesta di cui al punto 3.

Il verbale di esame congiunto non deve essere allegato nel caso in cui sia stato sottoscritto presso la Regione Umbria.

L'istanza non dà luogo al provvedimento di concessione, che sarà emanato a seguito della richiesta di cui al successivo punto 3., né ad alcuna forma di "prenotazione" della cigd.

3. **Presentare richiesta di concessione telematica** entro il quinto giorno lavorativo dall'inizio effettivo delle sospensioni (sabato e domenica esclusi) tramite l'apposita procedura all'interno del sistema S.A.Re.

La richiesta deve contenere l'anagrafica dei lavoratori interessati, che possono essere anche in numero inferiore rispetto a quello contenuto nell'istanza di cui al punto 2. e nell'accordo di cui al punto 1., la tipologia della richiesta, (a o b), e il periodo di riferimento.

L'azienda può anche presentare due richieste, comunque non in via preventiva, **distinte a seconda della tipologia di cigd prevista per i diversi lavoratori.**

L'ordine di evasione delle richieste è determinato dalla data risultante dal sistema S.A.Re.

Per il solo mese di gennaio l'invio telematico sarà consentito a partire dal giorno 23, in deroga a quanto previsto al successivo punto 4, onde agevolare la stipula dei verbali di cui al punto 1.

Le richieste telematiche riferite a sospensioni/riduzioni di orario relative al mese di gennaio 2013, possono essere inserite sul sistema S.A.Re. fino al 7 febbraio 2013. Pertanto fino a tale data potranno anche essere stipulati i relativi

accordi sindacali decorrenti dal mese di gennaio. Dal giorno 8 febbraio dovranno essere rispettati i termini dell'Accordo del 20/12/2012 (invio entro il quinto giorno lavorativo, sabato e domenica esclusi, dall'inizio della sospensione/riduzione).

4. **Compilare** mensilmente su S.A.Re. **il consuntivo delle ore** di cigd per ogni lavoratore interessato, entro i primi 5 giorni lavorativi, sabato e domenica esclusi, del mese successivo a quello di riferimento. Nel caso di autorizzazione per la tipologia a) non è obbligatorio rendicontare tutte le ore concesse per poter effettuare successive richieste.
5. **Inviare mensilmente all'INPS** il modello SR41 entro il giorno 20 del mese successivo a quello di riferimento per consentire il pagamento dei lavoratori.
6. Inviare le richieste telematiche, di tipo a) o b), successive alla prima entro 5 giorni lavorativi (sabato e domenica esclusi) dall'inizio delle sospensioni, corredate dal consuntivo sul sistema S.A.Re. delle ore di effettiva sospensione/riduzione effettuate dai singoli beneficiari a seguito delle precedenti autorizzazioni.
La presenza del consuntivo mensile e la veridicità dello stesso – oggetto di verifica con le ore successivamente liquidate da INPS - costituisce un requisito senza il quale non si può procedere all'autorizzazione della nuova richiesta.
Nel caso di richieste di tipo b) le autorizzazioni successive dello stesso tipo sono concesse qualora sia verificabile dai rendiconti il completo utilizzo di quanto già autorizzato, ovvero sia stato stipulato un accordo sindacale integrativo per la ripresa anche temporanea del lavoro tempestivamente inviato alla Regione, ovvero il datore di lavoro abbia comunicato al Servizio Politiche Attive del Lavoro la piena ripresa dell'attività e quindi la rinuncia al periodo residuo di concessione per tutti i lavoratori inclusi nella domanda. Per le richieste di tipo b) il periodo massimo concedibile è di mesi 6 nel corso d'anno.

Nel caso di reiezione da parte dell'INPS di richieste per gli ammortizzatori ordinari, il termine di 5 giorni lavorativi, sabato e domenica esclusi, decorre dalla data di ricezione del provvedimento di diniego, copia del quale deve essere allegato all'istanza di cui al punto 2.; **in questo caso la concessione della cigd copre anche il periodo respinto di ammortizzatori ordinari, nei limiti del periodo massimo di concessione sopra stabilito.** Anche in questo caso fa fede la data risultante dall'invio dei dati e della richiesta su S.A.Re.

I provvedimenti di concessione o di diniego sono emanati con propri atti dalla Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro, che provvederà ad inviare l'autorizzazione tramite PEC, o con altra modalità da definire, ai soggetti richiedenti.

Le autorizzazioni sono comunque concesse entro i limiti della capienza delle risorse finanziarie.

Un estratto dei provvedimenti autorizzativi è reso pubblico nelle forme idonee previste dalla normativa vigente.

Mobilità in deroga 2013

La principale novità in merito alla mobilità in deroga introdotta nel 2013 è costituita dal fatto che la relativa richiesta viene presentata dal lavoratore interessato e non dal datore di lavoro.

Il trattamento di mobilità in deroga per l'anno 2013 viene concesso, a decorrere dall'1 gennaio, ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti in tutti i settori produttivi, escluso il lavoro domestico e la Pubblica Amministrazione, **il cui rapporto sia cessato a partire dal 31.12.2012 per qualsiasi causa, tranne che per dimissioni non riconducibili a giusta causa, per licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo imputabile al lavoratore, che hanno reso la Dichiarazione di Immediata Disponibilità ai sensi del d.lgs. 181/00 e s.m.i. e che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro sono esclusi da tutti i trattamenti seguenti:**

- **trattamento di mobilità ordinaria di cui all'art. 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223;**
- **trattamento previsto dall'art 2 comma 1 della legge 28 giugno 2012 , n. 92, denominato ASPI;**
- **trattamento previsto dall'art 2 comma 20 della legge 28 giugno 2012, n. 92, denominato mini-ASPI;**

Viene inoltre concessa a partire dal 1 gennaio 2013 ai lavoratori il cui ultimo rapporto di lavoro sia intercorso con grandi imprese coinvolte nelle crisi industriali di cui alla DGR 1422 del 12/11/2012 e che nel corso del 2012 hanno beneficiato del trattamento di mobilità ordinaria ai sensi della legge 23 luglio 1991 n. 223.

Sono beneficiari del trattamento di mobilità in deroga tutti i lavoratori subordinati, a tempo indeterminato o determinato, gli apprendisti, i lavoratori somministrati, i soci lavoratori subordinati di cooperative, in possesso dei **requisiti soggettivi** previsti dalla normativa vigente, cioè **un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni.**

Il trattamento viene concesso per massimo mesi 3 e comunque con scadenza entro il 31/12/2013. Per il finanziamento della mobilità in deroga viene riservato un ammontare massimo di euro 1.000.000.

La procedura per la concessione della mobilità in deroga **prevede che la domanda debba essere presentata dal lavoratore interessato mediante l'apposita procedura del sistema S.A.Re. per il tramite di un patronato o di altro soggetto abilitato all'invio telematico.** La stampa della domanda ottenuta dal sistema dopo l'invio va indirizzata al Servizio Politiche Attive del Lavoro della Regione Umbria.

La richiesta deve essere presentata inderogabilmente entro 30 giorni dalla data del licenziamento, tranne che per i licenziamenti intervenuti entro il 23 gennaio, giorno dal quale sarà possibile inserire le richieste su S.A.Re., per i quali i 30 giorni decorrono da tale data.

Nel caso di reiezione da parte dell'INPS di richieste per gli ammortizzatori ordinari, il termine di 30 giorni decorre dalla data di ricezione del provvedimento di diniego da parte del lavoratore, che dovrà essere allegato alla domanda. In entrambi i casi fa fede la data risultante dall'invio dei dati su S.A.Re.

I lavoratori interessati ricevono comunicazione dell'accoglimento o meno della domanda e devono presentare apposita richiesta all'INPS per via telematica entro 30 giorni dalla data del provvedimento regionale di concessione.

I trattamenti in deroga sono erogati dall'INPS tramite pagamento diretto.

Politiche attive per percettori di ammortizzatori sociali in deroga nel 2013

Il lavoratore in cassa integrazione, firmando presso il luogo di lavoro l'apposita dichiarazione, è informato dell'obbligo di accettazione dell'offerta di una politica attiva e delle conseguenze che il rifiuto di tale offerta comporta ai sensi del comma 40 dell'articolo 4 della L.92/2012.

A partire dal mese di febbraio, nel corso del periodo di sospensione/riduzione d'orario richiesto, il lavoratore deve recarsi presso il Centro per l'impiego competente per la stipula di un apposito patto di servizio, nel quale verrà concordato un percorso di accrescimento delle competenze. Tale percorso si diversificherà anche a seconda che il lavoratore sia interessato da una sospensione continuativa (domanda di tipo b) o da una sospensione/riduzione d'orario (domanda tipo a).

Il percettore di mobilità in deroga, in quanto disoccupato, deve rendere la dichiarazione di immediata disponibilità ai sensi del d.lgs. 181/00 e s.m.i. presso il Centro per l'impiego competente. Egli viene preso in carico dai servizi competenti stipulando un apposito patto di servizio che, a seconda dei casi, prevederà azioni atte all'accrescimento delle proprie competenze e/o azioni volte all'inserimento occupazionale.

I lavoratori che, in qualità di beneficiari di cigd nel 2012, hanno già iniziato un percorso di politica attiva che si protrae anche nel 2013 e continuano ad essere percettori di cigd nell'anno corrente, sono obbligati a terminare il percorso intrapreso, pena la perdita dell'ammortizzatore, senza doversi recare al CPI competente per la presa in carico.