

REGIONE PUGLIA
Area Politiche per lo Sviluppo Economico, Lavoro e Innovazione
Servizio Politiche per il Lavoro

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23 aprile 2012, presso il Servizio Politiche per il Lavoro della Regione Puglia, alla presenza dell'Assessore al Welfare - Lavoro, dott. Elena Gentile, si sono incontrate le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali di seguito indicate:

- CONFARTIGIANATO PUGLIA
- LEGA COOP *Massimiliano Ruffo*
- CONFCOOPERATIVE PUGLIA
- CONFPROFESSIONI PUGLIA *Francesco Zaccaro* *Vito Ruffo*
- CONFINDUSTRIA PUGLIA *Antonio Ruffo*
- *Wp* ABI PUGLIA
- CNA PUGLIA *Wp*
- CONFARTIGIANATO PUGLIA
- CONFAPI PUGLIA
- CONFCOMMERCIO PUGLIA
- CONFESERCENTI PUGLIA *Francesco*
- CLAI PUGLIA *Wp*
- CGIL PUGLIA *Wp*
- CISL PUGLIA *Wp*
- UIL PUGLIA
- CISAL PUGLIA *Wp*
- UGL PUGLIA *Wp*
- INPS PUGLIA *Wp*
- ITALIA LAVORO
- REGIONE PUGLIA *Wp*
- ASSESIOPEAL LAVORO *Wp*

VISTI

- l'art. 2, co. 36, legge 22 dicembre 2008 n. 203 e s.m.i.;
- l'art. 19, decreto legge 29 novembre 2008, n. 135 convertito, con modificazioni, con la legge 28 gennaio 2009, n. 2 e s.m.i.;
- l'art. 7-ter, decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5 convertito, con modificazioni, con la legge 9 aprile 2009, n. 33 e s.m.i.;
- il decreto interministeriale del 19 maggio 2009 n. 16441;
- l'art. 2, commi da 136 a 141, legge 23 dicembre 2009 n. 191 e s.m.i.;
- l'art. 1, commi da 29 a 34, legge 13 dicembre 2010 n. 220;
- l'art. 18, decreto legge n. 607 del 2011, convertito con modificazioni dall'art. 1, legge n. 111 del 15.07.2011;
- l'Accordo per gli ammortizzatori sociali in deroga stipulato il 27 aprile 2009 e le successive modifiche e integrazioni;
- l'intesa Stato - Regioni sottoscritta in data 20 aprile 2011
- l'accordo Regione Partiti sociali del 29 giugno 2011
- il decreto interministeriale del 24 ottobre 2011 n. 62514
- la legge n. 183 dell'11 novembre 2011.

Le parti, come sopra indicate, convengono quanto segue in relazione alla erogazione degli AA.SS. in deroga per l'anno 2012.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

Così come previsto dall'accordo del 22 dicembre 2011 a far data del **1° gennaio 2012** le domande di concessione di CIG in deroga devono essere presentate alla Regione Puglia, che ne cura l'istruttoria ed adotta i relativi provvedimenti autorizzativi. **Le domande presentate con modulistica e/o procedure difformi da quanto stabilito dal presente accordo, non saranno istruite e saranno rigettate.**

1. Presupposti per la richiesta

Costituiscono motivi di accesso alla CIG in deroga le crisi aziendali o occupazionali, così come specificate al punto 5.1

Sono in ogni caso escluse le ipotesi di sospensione programmata dell'attività lavorativa (fermate stagionali).

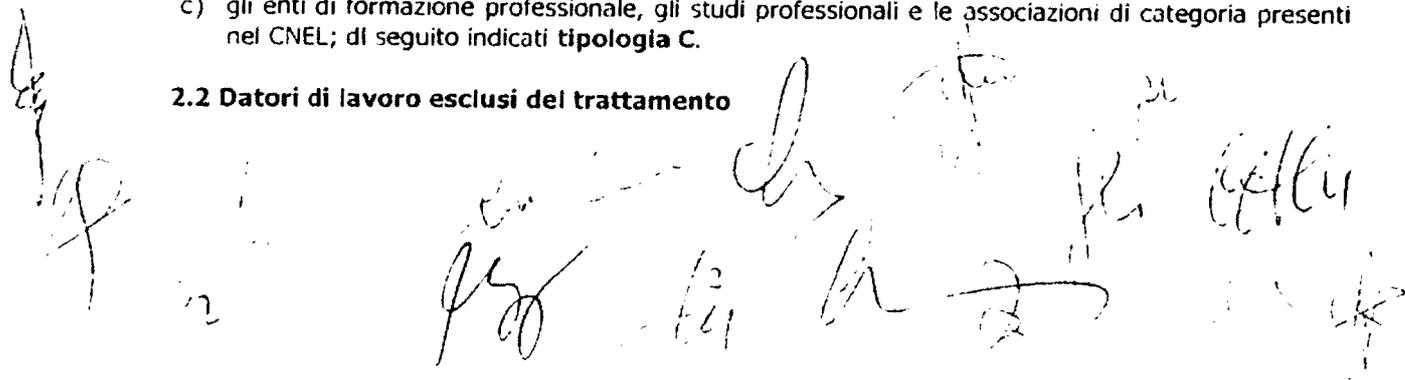
2. Destinatari del trattamento

2.1 Datori di lavoro destinatari del trattamento

Possono inoltrare istanza di accesso ai trattamenti di CIG in deroga:

- a) i datori di lavoro, imprenditori e non, operanti nel territorio della Regione Puglia, per i quali non sussiste alcuno strumento di ammortizzatore sociale in quanto privi dei requisiti previsti dalle norme vigenti in materia; di seguito indicati **tipologia A**;
- b) le imprese, operanti nel territorio della Regione Puglia, che abbiano esaurito gli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa ordinaria (cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e misure di integrazione salariale destinate a specifici settori) *ad eccezione delle imprese sottoposte a procedure concorsuali*; di seguito indicate **tipologia B**;
- c) gli enti di formazione professionale, gli studi professionali e le associazioni di categoria presenti nel CNEL; di seguito indicati **tipologia C**.

2.2 Datori di lavoro esclusi del trattamento



Restano comunque esclusi dal trattamento i datori di lavoro domestico.

Non possono accedere alla CIG in deroga i soggetti che, pur in presenza dei necessari presupposti, non abbiano utilizzato, fino al loro esaurimento, gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti.

3. Lavoratori beneficiari

Beneficiano del trattamento di CIG in deroga:

1. i lavoratori subordinati anche a tempo determinato con le seguenti qualifiche:
 - a) operai;
 - b) equiparati - intermedi;
 - c) impiegati;
 - d) quadri;
2. i lavoratori somministrati che prestano l'attività lavorativa alle dipendenze di utilizzatori che abbiano richiesto CIG;
3. gli apprendisti e i lavoratori che lavorano alle dipendenze di datori di lavoro che abbiano fatto richiesta per altri lavoratori del trattamento di CIG, una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva (ove sia stata stipulata apposita convenzione con l'INPS), compresi quelli di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 276 del 2003 e s.m.i., ovvero in mancanza di esso come disposto dall'art. 7 *ter* della L. n. 33 del 2009. La fruizione dell'intervento integrativo dovrà essere adeguatamente documentata dal datore di lavoro all'atto della presentazione della richiesta di autorizzazione.

Costituisce requisito essenziale per l'accesso al trattamento il **possesso da parte del lavoratore di una anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro/impresa richiedente alla data di presentazione della relativa istanza, fatte salve le ipotesi di fusione previste dalla normativa vigente.**

3.1 Lavoratori esclusi

Restano esclusi dal trattamento di integrazione salariale in deroga:

- a) dirigenti;
- b) lavoratori domestici;
- c) collaboratori coordinati e continuativi;
- d) soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato.

4 Misura e durata del trattamento

4.1 Misura dell'indennità

L'integrazione salariale è dovuta, per la prima concessione, nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, ferma restando la riduzione progressiva prevista dalla normativa vigente nel caso di proroghe del trattamento.

4.2 Durata complessiva del trattamento

1. Preso atto di quanto previsto dalla legge n. 220/2010, che stabilisce che la concessione di

ammortizzatori sociali in deroga può avvenire per un periodo non superiore a 12 mesi (eventualmente prorogabili in presenza dei necessari requisiti), e che l'attuale impegno per il cofinanziamento della CIG in deroga con il FSE riguarda il periodo 2011-2012, si forniscono le seguenti indicazioni procedurali valide fino alla data del 31.12.2012:

- a. ciascuna richiesta di intervento della CIG in deroga non può riguardare un periodo superiore a 12 mesi continuativi a partire dal 1 gennaio 2012 e fino al 31 gennaio 2012;
- b. le imprese rientranti nella tipologia B) sono tenute ad esplicitare nella procedura di consultazione sindacale le ragioni per cui non possono più beneficiare della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria delle misure di integrazione salariale destinate a specifici settori.

Le autorizzazioni potranno essere concesse fino alla data del 31/12/2012, salve ulteriori disposizioni.

La Regione Puglia si riserva di effettuare i controlli previsti dalla legge nei confronti delle imprese autorizzate ed autorizzabili a fruire del trattamento di CIG in deroga tramite gli organismi a ciò abilitati (ivi compresi quelli relativi alla impossibilità o all'azzeramento all'utilizzo degli strumenti ordinari), al fine di assicurare il corretto utilizzo dei Fondi Strutturali.

I datori di lavoro, nei confronti dei quali sia stato già accertato l'illecito utilizzo dei trattamenti autorizzati, saranno esclusi da successive concessioni.

5. Procedura per la presentazione della domanda di CIG in deroga

5.1. Procedura di consultazione sindacale

1. L'avvio della procedura di consultazione deve avvenire presso le province, obbligatoriamente entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento, solo per le imprese che richiedono la prima concessione. La consultazione si svolge presso la Provincia ove è ubicata la sede operativa interessata alla Cig.
2. Per le imprese aventi unità operative dislocate in più province della Regione Puglia, è obbligatoria la consultazione in sede regionale.
3. Nel caso in cui le unità produttive interessate siano situate in regioni diverse, il verbale di consultazione sindacale dovrà essere sottoscritto presso il Ministero del Lavoro – Direzione Generale Tutela delle condizioni di lavoro.

I datori di lavoro che hanno sottoscritto accordi validi fino al 31 dicembre 2012 potranno, all'atto della richiesta, fare riferimento a tali accordi. In caso di accordi con scadenza 30 aprile 2012, si potrà procedere ad una integrazione al verbale concordata con le parti, anche in sede sindacale, indicando le ulteriori ore previste e le eventuali variazioni.

Il verbale di consultazione sindacale, anche in caso di accordi aziendali per le prosecuzioni, dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

1. dati Aziendali: titolare/rappresentante legale, ragione sociale, recapito, CF, Partita Iva, telefono, mail, etc.;
2. settore produttivo: artigianato, PMI fino a 15 dipendenti, industria oltre 15 dipendenti, commercio, servizi;
3. settore merceologico: metalmeccanico, legno, tessile, confezioni, etc.;
4. data di avvio procedura sindacale;
5. motivo del ricorso alla CIG in deroga, da indicarsi obbligatoriamente tra i seguenti:
 - A) crisi di settore;
 - B) mancanza di commesse e/o di ordini;
 - C) mancanza di materie prime;
 - D) crisi finanziaria;
 - E) altri eventi improvvisi ed imprevisti che dovranno essere espressamente indicati.

6. dichiarazione del datore di lavoro in ordine all'utilizzazione o programmazione delle ferie, permessi e ferie residue nonché altri eventuali istituti delle flessibilità di orario previsti dalla contrattazione collettiva;
7. assistenza delle parti sociali: organizzazione imprenditoriale, associazione sindacale;
8. periodo richiesto della CIG in deroga (dal al);
9. indicazione delle ore di fabbisogno di CIG in deroga;
10. numero o elenco dei lavoratori interessati alla CIG in deroga;
11. obbligo del datore di lavoro di comunicare ai lavoratori che devono recarsi, entro 8 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, presso il centro per l'impiego competente per territorio per la presa in carico.

Il verbale di consultazione sindacale dovrà altresì contenere:

- a) nel caso di esuberi dichiarati, il piano di gestione delle eccedenze;
- b) nel caso di crisi aziendale, ai sensi del precedente punto 5, che non determini esuberi, l'indicazione della tipologia di formazione/riqualificazione specifica aziendale e/o interaziendale necessaria per consentire il reimpiego dei lavoratori al termine delle esigenze che hanno determinato la richiesta di cig in deroga, nonché i fabbisogni formativi derivanti da accordi settoriali o territoriali/regionali; relativamente ai fabbisogni formativi, si potrà indicare anche solo la tematica relativa alla formazione che si ritiene più utile a favorire il mantenimento dell'occupazione ovvero il concreto reimpiego dei lavoratori. Nelle aziende con più di 15 dipendenti è necessario che nel verbale sia specificata anche la durata della formazione che si ritiene necessaria per ciascun lavoratore;
- c) esclusivamente in caso di richieste di Cig a rotazione o con riduzione oraria, l'attività formativa potrà essere svolta all'interno dell'azienda utilizzando esclusivamente i fondi interprofessionali; in caso contrario, la formazione sarà svolta all'esterno e finanziata dalla regione;
- d) indicazione degli elementi sui quali si basa la prospettiva di eventuale ripresa dell'attività produttiva.

In assenza di uno o più elementi indicati in precedenza, l'istanza di Cigs non sarà presa in considerazione.

5.2. Presentazione e gestione della domande

Vedi allegato tecnico.

6. Istruttoria delle domande e rilascio delle autorizzazioni

Le domande saranno valutate e autorizzate dal Servizio Politiche per il Lavoro della Regione Puglia, secondo l'ordine cronologico di arrivo e nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse in favore della Regione Puglia.

L'autorizzazione ovvero la comunicazione di diniego della stessa verrà inviata al datore di lavoro richiedente o all'intermediario autorizzato all'indirizzo mail indicato nella domanda

Saranno ritenute inammissibili e, quindi, dovranno essere ripresentate le domande:

- formulate con l'utilizzo di modulistica diversa da quella predisposta dalla Regione Puglia. Le medesime verranno rigettate.
- alle quali non siano state allegate le dichiarazioni di disponibilità sottoscritte dai lavoratori interessati e/o l'accordo sindacale e/o copia SR100 inviato all'INPS;
- che non indicano o non indicano in modo corretto e completo le unità produttive interessate e quelle non interessate dalla CIG in deroga, nonché i dati identificativi dei lavoratori, i periodi precisi di sospensione e le ore complessive.

Nel caso di istanza valutata inammissibile e successivamente reiterata, è fatta salva la data di presentazione della domanda originaria al fine di evitare il maturarsi di decadenze in pregiudizio dei lavoratori.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.]

L'amministrazione Regionale si riserva di richiedere attraverso il sistema informativo SINTESI e/o mezzo raccomandata a.r. o posta certificata chiarimenti e/o integrazioni in merito alla documentazione ricevuta. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta, a fornire, sempre con le stesse modalità, le integrazioni e/o chiarimenti indicati, la domanda sarà rigettata.

I provvedimenti autorizzativi avranno decorrenza dalla data di presentazione della richiesta di esame congiunto.

7. Comunicazione all'INPS e pagamento

Sulla base della convenzione sottoscritta tra la Regione Puglia e l'INPS Regionale Puglia, il Servizio Politiche per il Lavoro trasmette all'istituto previdenziale l'elenco delle autorizzazioni concesse ai fini della procedura di pagamento di competenza di quest'ultimo.

Preso atto dell'indirizzo legislativo espresso nell'art. 7 *ter*, comma 1, legge 33/2009, degli indirizzi operativi dell'INPS, delle necessità di porre in essere le politiche attive da far svolgere ai lavoratori e per una puntuale rendicontazione del cofinanziamento FSE, l'erogazione del trattamento avverrà prioritariamente nella forma della **modalità diretta**. Le richieste di pagamenti a conguaglio saranno singolarmente valutate dagli uffici.

8. Comunicazioni aziendali

Visto il complessivo impianto gestionale delle misure anticrisi che comporterà l'erogazione di politiche passive nonché di politiche attive da parte della Regione Puglia, delle conseguenti esigenze di monitoraggio della spesa e dell'effettivo utilizzo di ore di sospensione/riduzione, le aziende sono obbligate a trasmettere telematicamente e comunque entro il 30 del mese successivo a quello di riferimento il modello SR41 all'INPS. L'invio del modello SR41 è possibile anche in assenza dell'autorizzazione regionale al fine di velocizzare le procedure di pagamento all'atto del provvedimento autorizzativo dal parte della Regione.

Entro il giorno 30 del mese successivo, le imprese dovranno inviare la comunicazione relativa all'effettivo utilizzo della CIG in deroga relativa al mese precedente, telematicamente attraverso il sistema informativo SINTESI. Tale comunicazione dovrà essere inviata al fine di attivare i percorsi di politica attiva dei lavoratori interessati alla CIG. Tale comunicazione sarà accompagnata dalla dichiarazione della conformità dei contenuti della stessa al modello SR41 inviato all'INPS.

Nel caso di mancato utilizzo dell'autorizzazione ricevuta, i datori di lavoro interessati dovranno, entro 10 giorni dalla fine del periodo autorizzato, comunicare alla Regione Puglia e all'INPS, a mezzo lettera raccomandata a.r., la rinuncia al provvedimento di autorizzazione richiedendone l'annullamento.

Nel caso di mancato invio all'INPS di specifica modulistica entro i termini indicati, la Regione si riserva la facoltà di dichiarare il soggetto istante decaduto dalla concessione di CIG in deroga.

9. Obblighi del lavoratore

Al fine di mantenere il diritto all'erogazione del trattamento di CIG in deroga, il **lavoratore deve recarsi al Centro per l'Impiego competente per residenza**, o nel caso in cui tale Centro per l'Impiego si trovi fuori dal territorio regionale pugliese, al Centro per l'Impiego della Provincia in cui si trova l'unità produttiva presso la quale lavora, presentando copia della comunicazione scritta di sospensione dall'attività lavorativa o autocertificazione, **entro 8 gg. dalla effettiva sospensione (nel caso in cui il termine cada in un giorno di chiusura degli uffici, esso si intende prorogato al primo giorno lavorativo utile)** per presa in carico ai fini della erogazione delle politiche attive.

Sono esclusi da tale obbligo i lavoratori dipendenti da aziende in relazione alle quali sia stato sottoscritto, in data antecedente a quella del presente atto, un verbale di accordo valido fino al 31 dicembre 2012,.

La mancata presentazione del lavoratore al centro per l'impiego competente per territorio, non supportata da idonea motivazione, ai sensi della normativa vigente,

A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

equivale a rifiuto della offerta di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo, con conseguente decadenza dal trattamento di integrazione salariale.

10. Interventi di politica attiva per i lavoratori in Cig in deroga

Come disposto dalla "Linee guida per l'attuazione delle misure di politica attiva a favore dei destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all'Accordo Stato - Regioni del 12 febbraio 2009, da finanziare con il P.O. Puglia FSE 2007-2013 e prima applicazione delle semplificazioni di gestione e di controllo di cui al Reg. (CE) n. 396/2009" (DGR n. 303/2010 e successiva DGR n. 1829/2011), i Centri per l'Impiego sono titolari della gestione degli interventi di riqualificazione professionale e, in generale, di politica attiva del lavoro.

Per tutti i lavoratori posti in CIG in deroga, una volta formulata la dichiarazione di disponibilità, verrà formalizzato il piano di azione individuale presso i Centri per l'Impiego.

Per la definizione dei contenuti del piano di azione individuale si rinvia a quanto sarà disposto con apposito provvedimento di programmazione. In caso di imprese che abbiano declinato fabbisogni formativi per i propri lavoratori.

Le attività previste costituiscono un insieme integrato di misure di politica attiva.

MOBILITA' IN DEROGA

1. Destinatari del trattamento:

- A) lavoratori apprendisti licenziati, una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva, (ove sia stata sottoscritta apposita convenzione con l'Inps) compresi quelli di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 276 del 2003 e s.m.i., ovvero in mancanza di esso ai sensi dell'art. 7 *ter* della L. n. 33 del 2009;
- B) lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità *ex lege* n. 223/91 o di disoccupazione ordinaria non agricola (esclusi i lavoratori domestici) che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2012; ovvero i lavoratori che abbiano già esaurito tutti gli ammortizzatori sociali, ordinari e in deroga, nel corso del 2012;
- C) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato, di somministrazione e a chiamata, i quali nel corso del 2012 siano stati licenziati o siano cessati dal lavoro e che, all'atto della estinzione del rapporto di lavoro, siano esclusi dal trattamento di mobilità *ex lege* n. 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria non agricola.

2. Requisiti dei destinatari del trattamento:

i lavoratori di cui ai punti A), B) e C):

- devono essere in possesso dello **stato di disoccupazione** ai sensi della normativa vigente;
- devono **risiedere nel territorio della Regione Puglia**;
- devono aver maturato presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro 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, infortuni e congedo per maternità - cd maternità obbligatoria) con un rapporto di carattere continuativo, fatta eccezione per i lavoratori somministrati, per i quali l'anzianità aziendale di almeno 12 mesi può derivare dalla somma di più missioni presso utilizzatori diversi, purché nell'ambito di un rapporto alle dipendenze della medesima agenzia di somministrazione, e quelli a chiamata, per i quali l'anzianità aziendale di almeno 12 mesi può derivare dalla somma di più contratti, purché nell'ambito di rapporti alle dipendenze con il medesimo datore di lavoro; per tali lavoratori per i 6 mesi di lavoro effettivamente prestati vanno intese almeno 156 giornate effettivamente prestate presso il medesimo datore di lavoro;

- non devono, infine, aver richiesto e ottenuto la concessione di analogo trattamento di mobilità in deroga da una Regione diversa dalla Puglia.

- i lavoratori di cui ai punti A) e C) devono essere stati interessati nel periodo dal 1.01.2012 al 31.12.2012 da licenziamento (ad eccezione dei licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo) o da cessazione del rapporto di lavoro, ivi incluse le dimissioni per giusta causa e maternità entro l'anno del bambino, purché convalidate dalla Direzione Provinciale del Lavoro; non devono beneficiare dei trattamenti di cui all'art. 7 della Legge 223/91 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola;

3. Misura, durata del trattamento di sostegno al reddito in deroga

Il trattamento viene concesso fino al 31 dicembre 2012.

In ogni caso, ai sensi dell'accordo Stato - Regioni del 20 aprile 2011, i periodi di fruizione della mobilità in deroga non possono superare complessivamente le due annualità a partire dal 1 luglio 2011.

4. Procedura e termini per la presentazione della domanda

Il lavoratore dovrà recarsi presso il Centro per l'Impiego per l'iscrizione secondo le modalità previste dalla legge 236/93.

Il Centro per l'Impiego fermo restando i successivi controlli da parte dell'Inps, effettua un primo accertamento dei requisiti soggettivi d'accesso al trattamento. Solo nel caso di esito positivo dovrà:

- compilare il Modello Mob1
- far sottoscrivere al lavoratore la dichiarazione di immediata disponibilità ad un percorso di riqualificazione professionale o la disponibilità ad un nuovo lavoro;
- far sottoscrivere al lavoratore il Piano di Azione Individuale;

Il lavoratore, sia in caso di licenziamento individuale sia collettivo, dovrà presentare esclusivamente in modalità cartacea domanda di mobilità in deroga all'Inps (mod. DS21-SR05 con l'annotazione che trattasi di mobilità in deroga).

Per le prime concessioni tale documentazione dovrà essere presentata unitamente al certificato mod. MOB1 rilasciato dal centro per l'impiego pena l'improcedibilità della richiesta.

Per le istanze di proroga del trattamento all'Inps dovrà essere consegnato esclusivamente il mod. MOB1. Le domande presentate in modalità differente saranno rigettate.

L'invio della domanda all'INPS dovrà essere effettuato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dal licenziamento/cessazione della prestazione ordinaria o in deroga per tutte le tipologie dei lavoratori.

Per quanto non espressamente previsto in termini di procedura e termini si rinvia all'allegato tecnico.

- Fermi restando i termini previsti nell'accordo del giugno 2011 per la presentazione delle domande di mobilità in deroga, con esclusivo riferimento alle istanze con scadenza alla data del 29 agosto 2011, si conferma, come già concordato, e si ratifica lo slittamento del termine ultimo al 15 settembre 2011. Le domande di proroga presentate entro tale termine alle sedi Inps verranno inoltrate alla Regione Puglia per la autorizzazione.

5. Istruttoria delle domande e rilascio delle autorizzazioni

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Le domande saranno valutate da parte dell'INPS che provvederà ad inserire nella Banca dati percettori esclusivamente le istanze relative ai lavoratori per i quali sussistono i requisiti relativi all'indennità della mobilità in deroga.

Il Servizio Politiche per il Lavoro della Regione Puglia provvederà ad autorizzare per la sola copertura finanziaria attraverso la banca dati percettori le istanze inserite dall'Inps ed autorizzabili nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse in favore della Regione Puglia. Ai sensi dell'accordo Stato - Regioni del 20 aprile 2011, il trattamento deve essere riconosciuto prioritariamente in favore dei lavoratori che non abbiano beneficiato dell'indennità di mobilità ordinaria *ex lege* n. 223/1991.

L'autorizzazione ovvero la comunicazione di diniego della stessa verrà inviata al singolo lavoratore o all'impresa richiedente.

Per quanto non espressamente previsto in termini di istruttoria delle domande e rilascio delle autorizzazioni si rinvia all'allegato tecnico.

6. Obblighi del lavoratore in mobilità in deroga e interventi di politica attiva

Come disposto dalla "Linee guida per l'attuazione delle misure di politica attiva a favore dei destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all'Accordo Stato - Regioni del 12 febbraio 2009, da finanziare con il P.O. Puglia FSE 2007-2013 e prima applicazione delle semplificazioni di gestione e di controllo di cui al Reg. (CE) n. 396/2009" (DGR n. 303/2010 e successiva DGR n. 1829/2011), i Centri per l'Impiego sono titolari della gestione degli interventi di riqualificazione professionale e, in generale, di politica attiva del lavoro.

Per tutti i lavoratori posti in mobilità, una volta formulata la dichiarazione di disponibilità, verrà formalizzato il piano di azione individuale presso i Centri per l'Impiego.

Il piano di azione individuale tra lavoratore e Centro per l'Impiego dovrà prevedere un percorso di politica attiva che sia coerente con il bisogno effettivo della persona e compatibile con le caratteristiche del suo stato.

Le attività previste costituiscono un insieme integrato di misure di politica attiva quali, a titolo esemplificativo: orientamento, tirocinio, stage, qualificazione, riqualificazione, bilancio delle competenze, valutazione e validazione delle competenze, tutoraggio, counselling, servizi di conciliazione.

Come previsto dall'art.12 comma 3, Decreto Ministeriale 19 maggio 2009, n. 46441, i responsabili della attività formativa, le agenzie per il lavoro ovvero i datori di lavoro, per il tramite dei servizi competenti, comunicano tempestivamente all'INPS, secondo le modalità definite dall'Istituto stesso, i nominativi dei soggetti che possono essere ritenuti decaduti dai trattamenti previdenziali e le relative motivazioni. A seguito di detta comunicazione l'INPS dichiara la decadenza dal medesimo, dandone comunicazione agli interessati.

Il presente accordo ai soli fini delle procedure individuate ha validità fino al 31 dicembre 2012.

Per la prosecuzione e per eventuali modifiche al presente accordo le parti concordano di incontrarsi entro la fine di settembre 2012 al fine di monitorare l'andamento della spesa.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are written in various styles, some appearing to be official names or titles, and are arranged in a somewhat scattered manner across the bottom half of the document.