

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università

Intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori in deroga per il periodo
1.1.2015 – 31.12.2015

Il giorno 9 aprile 2015, presso la sede della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia di Corso Cavour, 1, Trieste, si sono incontrati:

- per la Regione Friuli Venezia Giulia l'Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università Loredana Panariti;
- per la CGIL regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISL
- per l'Unione sindacale regionale UIL
- per l'U.G.L. Unione regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISAL
- per la Confsal Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione sindacale di Base (U.S.B.) Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale Federmanager CIDA
- per l'Associazione Piccole e Medie Industrie del Friuli Venezia Giulia – CONFAPI FVG
- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia
- per Confartigianato federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia Giulia
- per la CNA – Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale economica slovena ;
- per l'Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia
- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia
- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia
- per l'Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia
- per la Federazione regionale Coldiretti
- per la Confederazione italiana Agricoltori
- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia
- per la KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori
- per la Confprofessioni FVG
- per la COLAP Professioni
- per Confedertecnica

- Consigliere regionale di parità
- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia
- per la Consulta regionale dei disabili

al fine di stipulare l'intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per il periodo dall'1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015.

Sono altresì presenti

l'INPS regionale del Friuli Venezia Giulia nelle persone del dott. Guidoluca Brunello e del dott. Michelino De Carlo.

l'EBIART

l'EBITER

il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia

Premesso che:

- a) l'articolo 2, comma 64, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha previsto la possibilità di concedere gli ammortizzatori sociali in deroga per gli anni 2013 - 2016;
- b) in data 1° agosto 2014 è stato adottato il decreto interministeriale n. 83473, recante criteri comuni per la concessione di ammortizzatori sociali in deroga, che nella presente sede si intende integralmente richiamato in uno con la circolare n. 19 di data 11 settembre 2014 della Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- c) ferma restando la necessità di conformarsi alle previsioni di cui alla lettera b), le parti condividono in via generale l'opportunità di estendere anche al 2015 i criteri e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga adottati nel 2014;
- d) con nota di data 25 marzo 2015, prot. n. 40/0007518, la Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha rappresentato l'esigenza di dare puntuale esecuzione a quanto disposto dal Consiglio di Stato con l'ordinanza n. 1108/2015, consentendo agli studi professionali di accedere alla cassa integrazione guadagni in deroga in attesa che il T.A.R. Lazio si pronunci nel merito della controversia instaurata per l'annullamento del decreto interministeriale di cui alla lettera b) nella parte in cui esclude gli studi professionali dal citato ammortizzatore in deroga.

Tutto quanto sopra premesso, le parti concordano quanto segue:

TRATTAMENTO DI MOBILITÀ IN DEROGA

1. Possono beneficiare del trattamento di mobilità in deroga i lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia che, nel 2015, abbiano subito un licenziamento collettivo, plurimo ovvero individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, ovvero si siano dimessi per giusta causa, a condizione che:

- a) siano esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità, delle indennità di disoccupazione di cui all'articolo 2 della legge 92/2012 (ASpl e Mini ASpl) o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione;
 - b) risultino disoccupati ai sensi del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181;
 - c) provengano da imprese di cui all'articolo 2082 del codice civile;
 - d) abbiano presso l'impresa che ha effettuato il licenziamento ovvero presso il posto di lavoro dal quale si sono dimessi un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni;
 - e) con riferimento al medesimo evento, non abbiano già fatto richiesta di analogo trattamento ad altra Regione.
2. Fermo restando quanto previsto dal punto 1, il trattamento di mobilità in deroga può essere concesso con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, ivi compresi:
- a) lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato;
 - b) apprendisti, anche nell'ipotesi di recesso del datore di lavoro successivo al superamento del periodo di apprendistato, purché il recesso sia connesso ad un giustificato motivo oggettivo ai sensi del punto 1;
 - c) lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione, in caso di cessazione del rapporto del lavoratore con l'agenzia somministratrice di lavoro nelle ipotesi di cui al punto 1;
 - d) soci lavoratori di cooperative, escluse dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa nazionale, che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato;
 - e) lavoratori agricoli.
3. Il trattamento di cui al punto 1 viene concesso per un periodo non superiore a sei mesi, comunque non eccedente il 31 dicembre 2015.
4. A pena di decadenza la domanda per il trattamento di cui al punto 1 deve essere presentata all'INPS provinciale, anche per il tramite dei Patronati, esclusivamente in via telematica, entro sessanta giorni dal licenziamento o dalle dimissioni per giusta causa.
5. Le imprese, all'atto del licenziamento o delle dimissioni per giusta causa, provvedono ad informare i potenziali beneficiari della possibilità di richiedere il trattamento di cui al punto 1.
6. Sono previste, per il 2015, proroghe del trattamento di mobilità in deroga nel settore delle imprese di spedizioni iscritte presso una delle CCIAA del Friuli Venezia Giulia in attuazione di quanto previsto dall'articolo 76 del decreto legislativo 59/2010, come integrato e corretto dal decreto legislativo 147/2012, e dalle relative disposizioni attuative, in possesso dei requisiti previsti per l'esercizio dell'attività, e nel settore degli spedizionieri doganali iscritti nell'albo professionale, nonché per dipendenti delle imprese che esercitino, quale attività esclusiva o primaria, l'attività di autotrasporto in conto terzi (individuata dal codice ATECO 2007 49.41, ex codice ATECO 2002 60.24) prive di ammortizzatori sociali previsti dalle vigenti norme ovvero

da accordi in materia, a condizione che dette imprese siano iscritte agli albi degli autotrasportatori tenuti presso le sedi provinciali del Friuli Venezia Giulia della Motorizzazione civile.

La proroga della mobilità in deroga nei settori sopra indicati viene concessa ed erogata esclusivamente a lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia i quali, alla data di decorrenza della proroga, risultino avere percepito il trattamento di mobilità in deroga per periodi, anche non continuativi, inferiori a 36 mesi.

7. Le proroghe di cui al punto 6 sono concesse ed erogate per un periodo massimo, comunque non eccedente il 31 dicembre 2015, pari a sei mesi, non ulteriormente prorogabile, fermo restando che il periodo di fruizione complessivo non può comunque eccedere il limite massimo di 40 mesi.

8. Con riferimento alle proroghe di cui al punto 6, la domanda di trattamento deve essere presentata, a pena di decadenza, all'INPS provinciale entro sessanta giorni dalla conclusione del precedente periodo di trattamento di mobilità in deroga usufruito ovvero, qualora ciò costituisca termine più favorevole, entro sessanta giorni dalla data del decreto di concessione della prestazione.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

9. Sono previste per le imprese private di cui all'articolo 2082 del codice civile che, in base alla vigente normativa nazionale, non siano soggette alla disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria e alla disciplina dei fondi di cui all'articolo 3, commi da 4 a 41, della legge 92/2012, concessioni - in relazione a ciascuna unità produttiva - 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 periodi anche non continuativi che abbiano avuto inizio nel 2015 della durata complessivamente non superiore a 5 mesi e comunque non eccedenti il 31.12.2015. Possono beneficiare del trattamento di cui al presente punto i lavoratori subordinati con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, i quali abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno dodici mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga, per un massimo di 865 ore totali per ciascun lavoratore, ovvero per un massimo di 583 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali fermo restando quanto previsto dal punto 15.

10. Le imprese di cui al punto 9, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento, stipuleranno previamente gli accordi sindacali, che potranno riguardare esclusivamente sospensioni o riduzioni di orario successive alla data degli accordi stessi e che dovranno evidenziare tra l'altro:

- a. l'impossibilità per l'impresa di accedere in base alla vigente normativa alla CIGS, alla CIGO e alle prestazioni dei fondi di cui all'articolo 3, commi da 4 a 41, della legge 92/2012;
- b. l'avvenuto utilizzo da parte dell'impresa richiedente di tutti gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue;

- c. che i lavoratori i quali vengono collocati in CIG non beneficiano, per il periodo di sospensione, di altre prestazioni previdenziali e assistenziali connesse alla sospensione dell'attività lavorativa;
- d. fermo restando che in nessun caso il trattamento di CIG in deroga può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte di essa, la causale della richiesta di CIG in deroga, che deve consistere alternativamente:
 - 1) in una situazione aziendale dovuta ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
 - 2) in una situazione aziendale determinata da situazioni temporanee di mercato;
 - 3) in una crisi aziendale;
 - 4) in una ristrutturazione aziendale o in una riorganizzazione aziendale;
- e. le motivazioni specifiche dell'intervento di CIG in deroga richiesto, anche con riferimento alle prospettive di rientro del personale coinvolto al termine dell'intervento medesimo, con l'indicazione degli elementi tali da evidenziare la coerenza fra la causale della richiesta, il periodo di trattamento richiesto e la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni di orario.
 Con riferimento alle causali di cui alla lettera d, numeri 1), 2) e 3) l'accordo dovrà contenere il piano di risanamento che l'impresa intende realizzare durante il periodo di CIG in deroga.
 Con riferimento alle causali di cui alla lettera d, numero 4), l'accordo dovrà contenere il piano relativo agli interventi di riorganizzazione o ristrutturazione che l'impresa intende realizzare durante il periodo di CIG in deroga;
- f. il periodo e il numero dei lavoratori per i quali è richiesto il trattamento di CIG in deroga, con la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni dell'orario di lavoro, verticali od orizzontali;
- g. l'indicazione dell'eventuale parziale esubero occupazionale, accompagnata da un piano di gestione del medesimo.

10 bis. La possibilità di concedere i trattamenti di integrazione salariale in deroga è estesa agli studi professionali. Le relative domande possono riguardare esclusivamente periodi di sospensione o riduzione di orario decorrenti dal giorno successivo alla data di pubblicazione della presente intesa sul sito istituzionale della Regione. Per tutto quanto non previsto dal presente punto trovano applicazione i punti 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16 e 21 della presente intesa.

11. Unicamente in caso di eccezionalità della situazione, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali, ed in presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva, sono previste per le imprese private di cui all'articolo 2082 del codice civile che, in base alla vigente normativa nazionale, siano soggette alla disciplina in materia di cassa integrazione ordinaria o straordinaria e alla disciplina dei fondi di cui all'articolo 3, commi da 4 a 41, della legge 92/2012, concessioni - in relazione a ciascuna unità produttiva - del trattamento di integrazione salariale in deroga - con superamento dei limiti temporali disposti dall'articolo 6 della legge 164/1975 e dall'articolo 1 della legge 223/1991 - a seguito di sospensione a zero ore ovvero di riduzione dell'orario di

lavoro verticale od orizzontale, per periodi anche non continuativi che abbiano avuto inizio nel 2015 della durata complessivamente non superiore a 5 mesi e comunque non eccedenti il 31.12.2015. Possono beneficiare del trattamento di cui al presente punto i lavoratori subordinati con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, i quali abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno dodici mesi alla data di inizio del periodo di intervento di cassa integrazione guadagni in deroga, per un massimo di 865 ore totali per ciascun lavoratore, ovvero per un massimo di 583 ore totali in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali fermo restando quanto previsto dal punto 15.

Le imprese di cui al presente punto, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento, stipuleranno previamente gli accordi sindacali, che potranno riguardare esclusivamente sospensioni o riduzioni di orario successive alla data degli accordi stessi e che dovranno evidenziare tra l'altro:

- a. l'avvenuto raggiungimento da parte dell'impresa dei limiti temporali della CIGO di cui all'articolo 6 della legge 164/1975 ovvero dei limiti temporali della CIGS di cui all'articolo 1 della legge 223/1991;
 - b. l'impossibilità per l'impresa di accedere in base alla vigente normativa alle prestazioni dei fondi di cui all'articolo 3, commi da 4 a 41, della legge 92/2012;
 - c. l'avvenuto utilizzo da parte dell'impresa richiedente di tutti gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue;
 - d. che i lavoratori i quali vengono collocati in CIG non beneficiano, per il periodo di sospensione, di altre prestazioni previdenziali e assistenziali connesse alla sospensione dell'attività lavorativa;
 - e. fermo restando che in nessun caso il trattamento di CIG in deroga può essere concesso in caso di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte di essa, la sussistenza di elementi tali da integrare l'eccezionalità della situazione aziendale, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali;
 - f. la presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva;
 - g. il periodo e il numero dei lavoratori per i quali è richiesto il trattamento di CIG in deroga, con la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni dell'orario di lavoro, verticali od orizzontali;
 - h. l'indicazione dell'eventuale parziale esubero occupazionale, accompagnata da un piano di gestione del medesimo.
12. Gli accordi sindacali di cui ai punti 10 e 11 sono stipulati presso gli enti bilaterali, per i settori in cui questi sono operativi, ovvero, nel caso contrario, con le Organizzazioni sindacali provinciali.
13. La domanda per il trattamento di integrazione salariale in deroga a cui deve essere allegato l'accordo sindacale, è presentata on line sul sistema Adeline, entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, dall'impresa richiedente al Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca che autorizza l'intervento richiesto sulla base della documentazione prodotta ovvero di ulteriori

integrazioni documentali richieste dal Servizio medesimo. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di integrazione salariale in deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda. Ai sensi dell'art. 2, comma 7, del decreto interministeriale 83473/2014 la domanda per il trattamento di integrazione salariale in deroga è presentata entro lo stesso termine anche all'INPS in via telematica. Nelle more dell'aggiornamento della procedura telematica da parte dell'INPS per la presentazione della domanda da parte dell'azienda, si considerano validamente presentate le domande trasmesse alla Regione secondo la procedura di cui al presente punto.

14. Al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie, la domanda di CIG in deroga deve indicare come modalità di erogazione ai lavoratori delle provvidenze il pagamento diretto delle medesime da parte dell'INPS. Nel caso di diversa indicazione nella domanda, il Servizio lavoro e pari opportunità provvede in ogni caso ad autorizzare il trattamento di CIG in deroga con la modalità del pagamento diretto.
15. Ai fini dell'autorizzazione del trattamento di integrazione salariale in deroga ciascuna impresa può sottoscrivere in relazione a ciascuna unità produttiva un numero massimo di undici accordi della durata massima di tre mesi ciascuno, fermo restando il monte ore totale massimo utilizzabile per ciascun lavoratore. Con riferimento al singolo lavoratore, la sospensione o la riduzione oraria disposta in base a ciascun accordo deve avere una durata complessiva minima di otto ore (quattro ore in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali) delle quali, qualora risultino interessate più giornate lavorative, almeno due ore non frazionabili per ciascuna giornata lavorativa (almeno un'ora non frazionabile in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali).
16. Le imprese comunicano al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione, entro il quindicesimo giorno del mese successivo, l'ammontare delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate in ciascun mese con riferimento a ciascun lavoratore ricompreso nell'accordo sindacale. Qualora si intenda utilizzare nel periodo autorizzato, anche con riferimento ad un singolo lavoratore, un numero di ore di CIG in deroga superiore a quello risultante dalla programmazione allegata all'accordo sindacale, deve essere trasmesso al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione un accordo sindacale integrativo entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello in cui è iniziato il maggiore utilizzo di ore di CIG in deroga. L'accordo integrativo non viene computato ai fini del limite massimo di cui al punto 15. Le imprese devono presentare mensilmente all'INPS i modelli per l'erogazione del trattamento entro e non oltre il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di fruizione del trattamento.
17. Il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere immediatamente autorizzato, nei limiti di cui ai punti da 9 a 15, a favore di imprese che abbiano iniziato il procedimento di autorizzazione del trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria o straordinaria (in questo ultimo caso per una causale non implicante la cessazione dell'attività dell'impresa o di parte di essa), limitatamente agli apprendisti e ai lavoratori somministrati i quali non possano beneficiare dei trattamenti erogati

- dai fondi di cui all'articolo 3, commi da 4 a 41, della legge 92/2012, o li abbiano esauriti. 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 dall'impresa medesima per gli altri lavoratori.
18. Le imprese artigiane iscritte all'EBIART stipulano gli accordi sindacali presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale. Le domande di CIG in deroga relative ad accordi sottoscritti ai sensi del presente punto sono presentate, secondo le modalità di cui al punto 13, al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione esclusivamente per il tramite dell'EBIART.
 19. Le imprese operanti nel settore del commercio, turismo e servizi, prive degli ammortizzatori sociali previsti dalla vigente normativa iscritte all'EBITER stipulano gli accordi sindacali presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
 20. Le imprese operanti nel settore della panificazione, prive degli ammortizzatori sociali previsti dalla vigente normativa iscritte all'EBIPAN stipulano gli accordi sindacali presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
 21. I trattamenti di cassa integrazione guadagni e di mobilità in deroga non possono essere concessi in favore dei lavoratori per i quali ricorrono le condizioni di accesso alle analoghe prestazioni previste dalla normativa vigente.
 22. Tutti i trattamenti di cui al presente accordo sono concessi ed erogati fino a capienza delle risorse disponibili assegnate allo scopo alla regione Friuli Venezia Giulia.
 23. Le domande di autorizzazione della cassa integrazione in deroga in base alla presente intesa possono essere presentate al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione a decorrere dall'1 gennaio 2015.
 - 23 bis. Ai fini del computo dei periodi massimi di trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in deroga autorizzabili in base alla presente intesa e del numero massimo di accordi di cassa integrazione guadagni in deroga sottoscrivibili, si tiene conto anche dei periodi di trattamenti in deroga autorizzati e degli accordi sottoscritti in base all'intesa di data 23 dicembre 2014.
 24. Fermi restando i limiti massimi di utilizzo di cui al punto 9, è autorizzata la concessione del trattamento di CIG in deroga per periodi iniziati nel 2015 e comunque non eccedenti il 31.12.2015 a favore di lavoratori di imprese che svolgono operazioni e servizi portuali nel Porto di Trieste e del personale imbarcato di imprese del settore della piccola pesca di cui alla legge 250/1958. Gli interventi sono autorizzati nel rispetto delle condizioni previste, rispettivamente, dagli accordi di data 2 luglio 2009 e 30 luglio 2009. Per tutto quanto non previsto dai citati accordi speciali trova applicazione la presente intesa. A modifica del punto 3 dell'accordo del 2 luglio 2009, mensilmente la somma dei turni effettivamente svolti da un operaio e di quelli per cui è richiesta la CIG in deroga non deve eccedere i 24 ovvero i 26 turni/mese, a seconda del numero massimo di giornate di lavoro mensili previste dal contratto collettivo di lavoro applicato al singolo lavoratore. Nell'accordo del 30 luglio 2009 è soppresso il punto e) delle premesse, con conseguente possibilità di autorizzare la CIG in deroga, nel rispetto delle altre previsioni dell'accordo medesimo, anche per i periodi di fermo pesca del 2015 che verranno individuati dal competente

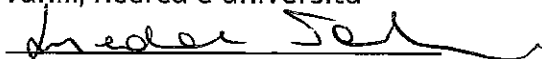
Ministero, in conformità alle indicazioni operative che verranno adottate dall'INPS. A modifica del punto 5 dell'accordo del 2 luglio 2009 e del punto 5 dell'accordo del 30 luglio 2009, le imprese comunicano al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione, entro il quindicesimo giorno del mese successivo, l'ammontare delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate in ciascun mese con riferimento a ciascun lavoratore ricompreso nell'accordo sindacale.

Il trattamento di CIG in deroga a favore del personale imbarcato di imprese del settore della piccola pesca di cui alla legge 250/1958 può essere autorizzato in base alla presente intesa esclusivamente nell'ipotesi in cui il medesimo trattamento non possa essere richiesto in base agli accordi governativi di data 8 settembre 2010, di data 17 luglio 2012, di data 29 luglio 2013 e di data 3 luglio 2014 per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga nel "Settore pesca".

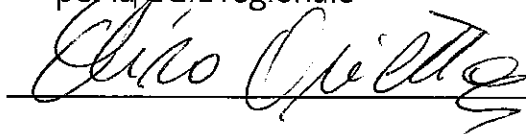
25. Sulla base dei dati trasmessi dall'INPS regionale e dai competenti uffici regionali, l'Amministrazione regionale provvede al monitoraggio dell'attuazione del presente accordo predisponendo apposite relazioni periodiche.
26. Il Servizio lavoro e pari opportunità della Regione provvederà a notificare il presente accordo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
27. Per tutto quanto non previsto dalla presente intesa trovano applicazione il decreto interministeriale n. 83473/2014 e la circolare della Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 19 dell'11 settembre 2014.

Letto, confermato e sottoscritto.

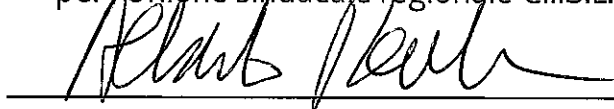
- L'Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili, ricerca e università



- per la CGIL regionale



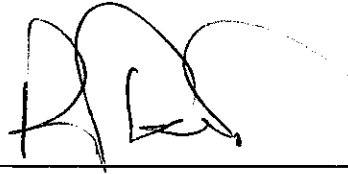
- per l'Unione sindacale regionale C.I.S.L.



- per l'Unione sindacale regionale UIL

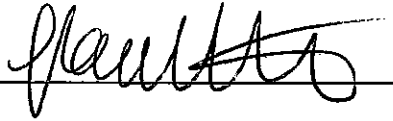


- per l'U.G.L. Unione regionale



- per l'Unione sindacale regionale CISAL

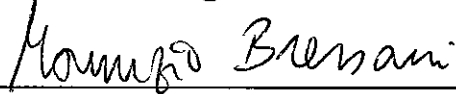
- per la Confsal Friuli Venezia Giulia



- per l'Unione sindacale di Base (U.S.B.) Friuli Venezia Giulia



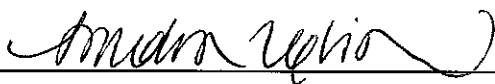
- per l'Unione regionale Federmanager CIDA



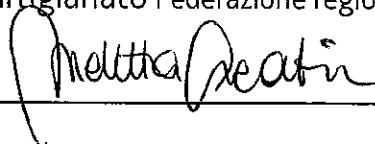
- per l'Associazione Piccole e Medie Industrie del Friuli Venezia Giulia – CONFAPI FVG



- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia



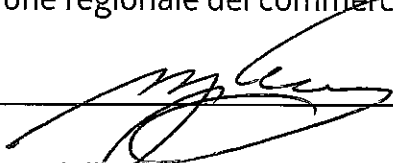
- per Confartigianato Federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia



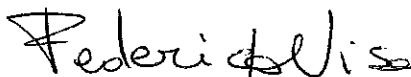
- per la CNA – Confederazione nazionale dell’artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia
-

- per l’Unione regionale economica slovena
-

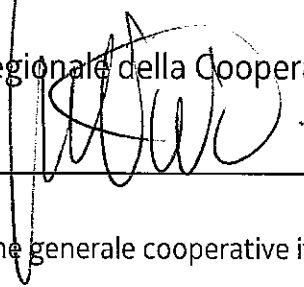
- per l’Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia



- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia



- per l’Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia



- per l’Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia
-

- per la Federazione regionale Coldiretti
-

- per la Confederazione italiana Agricoltori
-

- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia

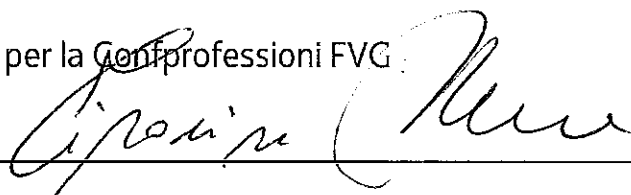
- KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori

- Consigliere regionale di parità

- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia

- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia

- per la Confprofessioni FVG

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Cipriano', is written over the horizontal line. The signature is cursive and extends across the line.

- per la Confedertecnica

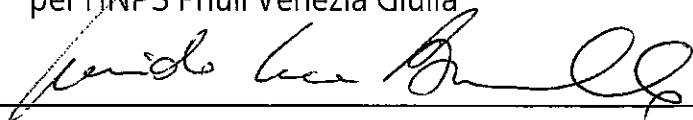
- per la COLAP Professioni

- per la Consulta regionale dei disabili

- per l'EBIART Friuli Venezia Giulia

- per l'EBITER Friuli Venezia Giulia

- per l'INPS Friuli Venezia Giulia



- per il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia