

---

È un intervento di integrazione salariale a sostegno di imprese o lavoratori non destinatari della normativa sulla cassa integrazione guadagni ([CIG in deroga](#)).

## A CHI SPETTA

A tutti i lavoratori subordinati, compresi apprendisti, lavoratori con contratto di somministrazione e lavoratori a domicilio, dipendenti da aziende che operino in determinati settori produttivi o specifiche aree regionali, individuate in specifici accordi governativi.

## DOMANDA

Deve essere presentata dal datore di lavoro entro 20 giorni dalla sospensione dell'attività, corredata dal verbale di accordo sindacale e dall'elenco dei lavoratori interessati, alla Regione competente (o, solo per alcune Regioni, alla Direzione Regionale del Lavoro) che autorizza le richieste di CIG in deroga.

Per il pagamento della prestazione al lavoratore, il datore di lavoro deve presentare la richiesta su modello IG/15 deroga (cod. SR100) [per via telematica](#) all'Inps, nel caso in cui l'ente autorizzatore non vi provveda direttamente. Inoltre, per il pagamento diretto al lavoratore deve essere presentato [per via telematica](#) il modello IG/Str/Aut (cod.41).

I provvedimenti concessori sono trasmessi telematicamente all'Inps dalla Regione.

Se la ditta ha stabilimenti in più regioni, il datore di lavoro deve presentare la domanda al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Ammortizzatori Sociali e incentivi all'occupazione.

## REQUISITI

I lavoratori devono:

- avere un'anzianità lavorativa, presso la ditta richiedente il trattamento, di almeno 90 giorni alla data della richiesta. Nel computo sono comprese anche eventuali mensilità accreditate dalla medesima impresa presso la gestione separata a condizione che:
  - non si tratti di redditi derivanti da arti e professioni;
  - il lavoratore operi in regime di monocommittenza;
  - il reddito conseguito sia superiore a € 5.000 (anche se relativo a più di un anno solare).
- aver reso, presso il Centro per l'impiego, dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale. In caso di rifiuto il lavoratore perde il diritto alla prestazione.

Il datore di lavoro deve raccogliere i modelli DID, di dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (cod. SR105), compilati dai lavoratori e conservarli presso di sé.

## QUANDO SPETTA

- dopo aver esaurito gli interventi ordinari (indennità di disoccupazione per lavoratori sospesi) previsti in caso di sospensione del rapporto di lavoro in presenza dell'intervento integrativo degli enti bilaterali;
- per accesso diretto ai trattamenti in deroga, laddove non vi sia intervento degli Enti Bilaterali.

## QUANTO SPETTA

Un'indennità pari all'80% della retribuzione, comprensiva di eventuali ratei di mensilità aggiuntive, che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le zero e il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali. L'importo della prestazione non può superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno.

Sulla prestazione compete [l'assegno al nucleo familiare](#).

## DURATA

La durata è stabilita negli accordi territoriali o nei provvedimenti di concessione.

I periodi di CIG in deroga non devono essere computati ai fini del raggiungimento del limite dei 36 mesi nel quinquennio previsto per la CIGS.

## ANTICIPAZIONE CIG IN DEROGA

In via sperimentale per il periodo 2009-2010, in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con richiesta di pagamento diretto, l'Inps, sulla base della domanda corredata dagli accordi conclusi

---

dalle parti sociali e dall'elenco dei beneficiari, è autorizzato ad anticipare la prestazione per un periodo massimo di 4 mesi, con riserva di recupero nei confronti del datore di lavoro delle somme indebitamente erogate ai lavoratori.

Il datore di lavoro deve presentare la domanda di anticipazione all'Inps in via telematica e, contestualmente, domanda di autorizzazione alla CIG in deroga alla Regione (o, a seconda della competenza, alla Direzione Regionale del Lavoro).

## **PARTICOLARITÀ**

### **Decadenza:**

Decade dal diritto alla prestazione il lavoratore in CIG in deroga che svolge contemporaneamente attività retribuita senza averne dato preventiva comunicazione alla Struttura Inps territorialmente competente.

### **Cumulabilità:**

Per gli anni 2009 e 2010 la CIG in deroga è cumulabile solo con i compensi derivanti dai "voucher o buoni lavoro" (lavoro accessorio). Fino a 3.000 euro per anno solare non vi è l'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps.