

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE
ASSEGNO DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIO (ACIGS)
PER CRISI AZIENDALE/RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE/CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ
PER LE AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI ADERENTI A FSBA NELLA REGIONE
EMILIA-ROMAGNA

Le Parti Sociali riunitesi in data 23.1.2024 hanno convenuto di definire la seguente procedura di informazione e consultazione sindacale, utilizzabile dai datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione di FSBA, aventi nel semestre precedente un numero di dipendenti superiore a 15, secondo i criteri applicati dall'INPS, per l'utilizzo dell'Assegno di integrazione salariale straordinaria (ACIGS) per riorganizzazione/riconversione aziendale, per crisi aziendale e per contratto di solidarietà, erogato dal Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato (FSBA) in Emilia-Romagna durante i periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa/riduzione dell'orario di lavoro.

1. Avvio procedura di informazione e consultazione sindacale

L'impresa che ravvisi la necessità di sospendere o ridurre l'orario di lavoro deve dare preventivamente comunicazione alle RSA/RSU, ove presenti, e in modo congiunto alle rappresentanze territoriali di bacino utilizzando il modulo FSBA-ACIGS "Comunicazione di avvio procedura ([Allegato 1](#))

Nella comunicazione dovranno essere indicate le cause che determinano la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa/riduzione dell'orario di lavoro, l'entità, la durata prevedibile della sospensione e il numero di lavoratori/trici interessati/e.

Le predette comunicazioni dovranno avvenire attraverso una modalità che ne permetta la tracciabilità (pec).

Entro 5 (cinque) giorni dalle predette comunicazioni, le RSA/RSU, ove presenti, o le Organizzazioni Sindacali di bacino sopra indicate richiederanno un incontro per l'esame congiunto della situazione aziendale. In caso di mancata richiesta di incontro nel termine indicato, l'impresa, anche per il tramite dell'Associazione Artigiana cui aderisce o conferisce mandato, entro i 3 (tre) giorni successivi ne darà comunicazione tramite pec alle confederazioni regionali sottoscrittrici il presente accordo, al fine di favorire l'espletamento della procedura.

L'intera procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro 25 giorni di calendario dalla data di comunicazione di avvio della procedura di consultazione da parte dell'impresa, come previsto dalla procedura FSBA-ACIGS.

2. Predisposizione della bozza di accordo e consultazione sindacale

Secondo quanto previsto dal vigente Regolamento FSBA e dalle procedure operative ACIGS, l'accordo sindacale, stipulato in base all'allegato 2, dovrà essere sottoscritto preventivamente rispetto all'inizio del periodo di sospensione/riduzione dell'attività/riduzione dell'orario di lavoro.

La bozza di accordo, compilata in ogni sua parte ([allegato 2](#)), dovrà venire inviata alle rappresentanze sindacali di bacino e sottoscritto dall'impresa, dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali.

L'accordo sindacale deve essere sottoscritto per una durata minima di tre mesi consecutivi, con data di inizio dal primo giorno del mese e data fine all'ultimo giorno dell'ultimo mese di competenza, alla scadenza del quale, permanendo le necessità, dovrà essere nuovamente esperita l'intera procedura (a titolo di esempio: inizio sospensione/riduzione attività lavorativa/riduzione di orario dal 1° marzo 2024, fine al 31 maggio 2024).

3. Stipula dell'accordo sindacale

La Commissione di bacino competente per territorio esaminerà l'accordo sottoscritto da impresa, lavoratori e organizzazioni sindacali. Se la documentazione è ritenuta esaustiva, la commissione provvederà alla ratifica dell'accordo siglando il verbale di condivisione.

Successivamente alla stipula dell'accordo, l'azienda provvederà, direttamente o per il tramite dello studio/servizio associativo, ad effettuare tutti gli adempimenti connessi alla presentazione e alla gestione della domanda di prestazione sul portale FSBA, nel rispetto dei termini tassativi indicati nelle procedure operative.

4. Effetti sul rapporto di lavoro

- **Riorganizzazione e crisi aziendale:**

Durante i periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa indicati nel verbale, i dipendenti conservano il posto di lavoro fino alla scadenza dei periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, oppure fino alla scadenza del contratto a termine, se anteriore.

In caso di commesse straordinarie, non programmabili e non previste, durante il periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, i dipendenti potranno essere richiamati al lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

- **Contratto di Solidarietà** (vedi art. 4, DM 94033/2016, rinvio al verbale aziendale)

Durante i periodi di riduzione dell'attività lavorativa indicati nel verbale, i dipendenti conservano il posto di lavoro fino alla scadenza dei periodi di riduzione dell'attività lavorativa, oppure fino alla scadenza del contratto a termine, se anteriore.

Nel verbale potranno essere precisate eventuali modalità di deroga che comportano una minore riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quanto concordato, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro.

Letto confermato e sottoscritto:

CNA	Davide Prati	CGIL	Antonio Mattioli Sergio Adamo
CONFARTIGIANATO	Barbara Maccato	CISL	William Ballotta
CASARTIGIANI	Marco Agosti	UIL	Luigi Foschi
CLAAI	Maurizio Brama		

Bologna, 23.01.2024