

# **SINTESI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA**

## **NOZIONE**

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) è un ammortizzatore sociale attraverso il quale il lavoratore subordinato, per un determinato periodo di tempo, viene sospeso dal lavoro, o lavora ad orario ridotto, e percepisce, da parte del datore di lavoro, che la eroga per conto dell'INPS, una particolare indennità denominata integrazione salariale.

Per effetto dell'art. 1 della Legge 20/5/1975,164, quindi, l'integrazione salariale è dovuta agli operai dipendenti da imprese industriali che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni lavorative ad orario ridotto.

L'art. 14 della Legge 23/7/1991, 223 ha esteso, con decorrenza 11/8/1991, la possibilità di accedere agli interventi di integrazione salariale ordinaria anche ai lavoratori delle categorie impiegati (compresi i viaggiatori e piazzisti) e quadri.

## **PRESUPPOSTI E CAUSE INTEGABILI**

I presupposti per l'intervento della CIGO sono:

1. la temporaneità della situazione di difficoltà aziendale;
2. la certezza della ripresa dell'attività produttiva.

Costituiscono, pertanto, cause integrabili:

1. la temporanea crisi di mercato;
2. ragioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori.

Tipiche motivazioni per il ricorso alla CIGO sono:

- la mancanza di lavoro o di commesse;
- la revisione degli impianti;
- il mutamento delle lavorazioni.
- la mancanza di scorte;
- l'interruzione di fornitura di energia elettrica,
- l'ordine di sospensione dell'attività per ragioni sanitarie o la sospensione dei lavori pubblici, su ordine dell'Ente pubblico, per ragioni non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- il fatto del terzo, quale, ad esempio, l'occupazione dell'azienda da parte di un gruppo di disoccupati organizzati;
- i terremoti;
- le alluvioni;
- il maltempo nelle lavorazioni all'aperto.

## **CAMPO DI APPLICAZIONE**

### ***Settori interessati***

Il trattamento CIGO compete:

1. alle imprese industriali, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati;
2. alle imprese industriali dello Stato e degli Enti Pubblici svolgenti attività di natura industriale con capitale non più interamente pubblico;
3. alle cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività assimilabili a quelle industriali, comprese le cooperative agricole di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici, sempre che queste ultime ricorrano normalmente ed in modo continuativo ad

approvvigionamenti dal mercato di prodotti agricoli o zootecnici in quantità prevalente rispetto a quella trasformata, manipolata e commercializzata.

### **Settori esclusi**

Sono, invece, escluse dalla possibilità di richiedere l'integrazione salariale ordinaria:

1. le imprese artigiane, ad eccezione di quelle edili e lapidee;
2. le imprese del settore terziario;
3. le imprese operanti nei settori credito, assicurazioni e servizi tributari;
4. le imprese agricole (in quanto destinatarie di apposita integrazione salariale);
5. gli esercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
6. gli esercenti impianti di trasporto a fune;
7. gli esercenti autoservizi pubblici di linea;
8. le imprese dello spettacolo;
9. le cooperative ex D.P.R. 602/1970 (pulizia, trasporto, facchinaggio...), relativamente ai soci con rapporto di lavoro dipendente;
10. le compagnie e i gruppi portuali;
11. le imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento;
12. le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna.

### **Lavoratori beneficiari**

1. Operai;
2. impiegati;
3. quadri;
4. contratti di formazione – lavoro e, ora, contratti di inserimento;
5. lavoratori con contratto di solidarietà;
6. soci con rapporto di lavoro dipendente delle cooperative rientranti nel campo di applicazione della CIGO.

La CIGO compete anche ai lavoratori assunti a termine e/o a tempo parziale.

Sono esclusi:

1. dirigenti;
2. apprendisti;
3. lavoratori a domicilio;
4. autisti addetti esclusivamente al servizio personale del datore di lavoro o dei suoi familiari;
5. personale religioso.

L'art. 19, c. 1, lett. c), del D.L. 29/11/2008, 185, convertito, con modificazioni, in Legge 28/1/2009, 2, prevede che, in via sperimentale per il triennio 2009-2011, e subordinatamente ad un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva, è riconosciuto un trattamento, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata da trattamento, per la durata massima di novanta giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato.

## **DURATA DELL'INTERVENTO**

La CIGO può essere corrisposta per un massimo di tre mesi (13 settimane) per ogni unità produttiva (stabilimento, reparto o settore autonomo).

Trimestralmente, in via eccezionale, potrebbero essere autorizzate delle proroghe per periodi successivi, fino ad un massimo di 52 settimane. Una nuova richiesta non potrà essere inoltrata, in tale caso, se non sono trascorse almeno 52 settimane.

In caso di periodi frazionati, il limite complessivo di 52 settimane deve essere valutato per ciascun biennio antecedente all'inizio di ciascun periodo di integrazione.

Non si considerano i periodi di chiusura per ferie collettive.

I limiti di cui sopra non operano nei casi di eventi oggettivamente non evitabili.

Con circolare 58 del 20/4/2009, l'INPS ha dettato nuovi criteri di calcolo della settimana di CIGO.

In particolare, l'Istituto, tenuto conto della difficile situazione economica internazionale, stabilisce che i limiti massimi di godimento dell'integrazione salariale possono essere computati avuto riguardo non ad un'intera settimana di calendario, ma alle singole giornate di sospensione del lavoro, considerando, quindi, usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta.

Dal 20/4/2009, pertanto, le aziende interessate comunicheranno all'INPS il numero di settimane effettivamente usufruite (somma di singoli giorni diviso 5/6), affinché l'Istituto ne tenga conto ai fini del computo delle 52 settimane.

## MISURA DEL TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

### Massimale

La misura dell'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale lorda che sarebbe spettata agli operai per le ore non lavorate fino ad un massimo di 40 settimanali, decurtate della percentuale del 5,84%, per effetto di quanto disposto dall'art. 26 della legge 28/2/1986, 41.

Inoltre, a decorrere dal 1996, il trattamento ordinario non può eccedere l'importo massimo determinato ai sensi della legge 13/8/1980, 427, già previsto per gli interventi della Cassa Integrazione Guadagni straordinaria (CIGS).

Per l'anno 2009 gli importi massimi sono i seguenti:

<i>Ipotesi</i>	<b>Periodo di riferimento</b>	<b>Settori</b>	<b>Retribuzione di riferimento</b>	<b>Importo lordo</b>	<b>Importo al netto trattenuta 5,84%</b>
<i>CIG</i>	Mese	Vari	Fino a 1.917,48	886,31	834,55
<i>CIG</i>	Mese	Vari	Superiore a 1.917,48	1.065,26	1.003,05
<i>CIG Maltempo</i>	Mese	Edilizia	Fino a 1.917,48	1.063,57	1.001,46
<i>CIG maltempo</i>	Mese	Edilizia	Superiore a 1.917,48	1.278,31	1.203,66

### Retribuzione di riferimento

La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'integrazione è costituita dalla retribuzione globale di fatto. Pertanto, rientrano nel concetto di retribuzione di riferimento:

- la retribuzione base;
- le voci fisse, compresi i superminimi;
- l'indennità per turno;
- l'indennità di cassa;
- gli scatti di anzianità;
- i ratei di tredicesima ed, eventualmente, di quattordicesima mensilità maturati durante il periodo di CIGO.

### Ore di lavoro integrabili

Poiché i massimali sono previsti in misura mensile, occorre determinarne la misura oraria, tenendo conto che, per effettuare tale conversione, si deve utilizzare un divisore mobile.

In particolare, occorre calcolare il numero delle ore lavorabili nel mese di riferimento delle integrazioni salariali, festività infrasettimanali comprese.

Il raffronto fra l'80% della retribuzione complessiva, comprensiva dell'incidenza delle mensilità aggiuntive, diminuita della trattenuta del 5,84%, ed il massimale deve essere effettuato, pertanto, sulla retribuzione oraria così determinata;

## **EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Ferie**

Per i lavoratori in CIGO a zero ore, salvo espressa disposizione contrattuale, è esclusa la maturazione delle ferie (Cass. 12/3/1980, 1648 e Cass. 17/1/1991, 408).

In caso di CIGO ad orario ridotto, invece, il diritto alle ferie matura in proporzione alle ore lavorate ed il relativo trattamento resta a carico del datore di lavoro, mentre resterebbe a carico della CIGO la parte corrispondente alle ore non lavorate (Cass. 28/5/1986, 3603 e Cass. 1/10/1991, 10205).

### **Festività**

Occorre distinguere a seconda della modalità di pagamento della retribuzione (Circ. INPS 21 gennaio 1982 n. 50). Se i lavoratori sono pagati:

- **in misura fissa**, l'integrazione salariale viene regolarmente corrisposta anche per le festività cadenti nel periodo;
- **ad ore**, le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno sono considerate dalla legge a carico del datore di lavoro e non sono integrabili. Le restanti festività sono integrabili quando cadono dopo i primi 15 giorni di sospensione (art. 3 Legge 31/3/1954, 90), mentre sono a carico del datore di lavoro quando si collocano nei primi 15 giorni. Inoltre, nei periodi di ricorso alla CIG con riduzione di orario le ore non sono integrabili e sono a carico del datore di lavoro (Circ. INPS 19/10/1972, 64183).

### **Malattia**

La circ. INPS 16/6/2009, 82 fornisce le seguenti istruzioni:

- ai fini del rapporto fra indennità giornaliera di malattia e integrazione salariale a zero ore, non esiste differenza fra trattamento ordinario e straordinario;
- se durante la sospensione dal lavoro, a zero ore, insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire dell'integrazione salariale, ordinaria o straordinaria, e non dovrà nemmeno comunicare il proprio stato di indisposizione;
- qualora lo stato di malattia sia antecedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa, sempre a zero ore, si avranno due casi:
  1. se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIGS o CIGO dalla data di inizio della stessa;
  2. qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la titolarità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Secondo la giurisprudenza prevalente, infine, l'obbligo, per il datore di lavoro, stabilito da numerosi contratti collettivi, di integrare l'indennità di malattia fino a raggiungere la normale retribuzione, si deve ritenere assolto durante la sospensione per CIG con la sola integrazione dell'indennità di malattia sino al raggiungimento dell'importo dell'integrazione salariale.

### **Maternità**

I lavoratori che fruiscono dell'astensione obbligatoria e dei riposi giornalieri per allattamento hanno diritto all'indennità di maternità e non all'integrazione salariale (Circ. INPS 19/7/990, 172).

Il diritto all'astensione facoltativa, ed alla conseguente indennità, non spetta alle lavoratrici sospese, che beneficiano, invece, dell'integrazione salariale. Nel caso di CIG con riduzione di orario, la lavoratrice può decidere di continuare a fruire dell'astensione facoltativa, senza possibilità di cumulo con il trattamento CIG per lo stesso periodo.

### **Anzianità di servizio**

Durante i periodi di intervento della CIGO, sia a zero ore che ad orario ridotto, matura l'anzianità di servizio agli effetti contrattuali (durata del periodo di comparto, ferie, preavviso, ecc.).

### **Trattamento di fine rapporto**

Rimangono a carico del datore di lavoro le quote di TFR, che matura, in forza dell'art. 2120 del codice civile, come se il lavoratore avesse lavorato normalmente.

### **Assegno per il nucleo familiare**

Così come previsto dall'art. 6 della Legge 5/11/1968, 1115, ai lavoratori non agricoli beneficiari delle integrazioni salariali (ordinarie o straordinarie) l'assegno spetta, in rapporto al periodo di paga adottato, alla stessa stregua dei lavoratori ad orario normale.

La Circ. INPS 17/4/1992, 110 precisa, inoltre, che l'assegno spetta in misura intera per i periodi di paga per sospensione a zero ore; per i periodi di paga con riduzione di orario, spetta per ciascuna settimana nella misura intera settimanale, con esclusione dei giorni di assenza ingiustificata.

### **Svolgimento di altra attività**

L'integrazione salariale presuppone la permanenza del rapporto di lavoro dipendente.

Lo svolgimento di un'eventuale occupazione remunerata, autonoma o subordinata, purché saltuaria o temporanea, è compatibile con la permanenza del rapporto dipendente e, conseguentemente, dell'integrazione salariale, a condizione che detta attività sia stata preventivamente comunicata alla sede INPS.

Durante lo svolgimento di altra attività remunerata, il lavoratore perde l'integrazione per le giornate di lavoro effettuate.

La mancata comunicazione all'INPS comporta la decadenza dall'integrazione per l'intero periodo di cassa integrazione (Circ. INPS 12/4/2007, 75).

## **PROCEDURA PER LA RICHIESTA CIGO**

### **Consultazione sindacale**

1. **eventi oggettivamente non evitabili:** il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali, o unitarie, o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali di categoria, indicando la durata prevedibile della contrazione o sospensione e il numero dei lavoratori interessati. Qualora la sospensione o la riduzione di orario superi le 16 ore settimanali, si procederà ad un esame congiunto in ordine alla ripresa dell'attività. La richiesta dovrà essere avanzata entro 3 giorni dalla comunicazione e l'esame congiunto dovrà concludersi nei 5 giorni successivi.
2. **altri eventi:** la comunicazione alle OO.SS. deve essere preventiva e deve riguardare le cause della sospensione, l'entità e la durata prevista, il numero dei lavoratori interessati. A richiesta di una delle parti si dovrà esperire un esame congiunto avente ad oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi d'impresa. La procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro 25 giorni dalla data di richiesta, ridotti a 10 per le aziende che occupano meno di 51 dipendenti.

Dell'esperimento della procedura di consultazione sindacale dovrà farsi menzione nella richiesta di autorizzazione da inoltrarsi all'INPS.

### **Richiesta di autorizzazione**

La domanda di integrazione salariale deve essere presentata all'INPS, attraverso il modello I.G.i. 15, competente per territorio entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario.

E' ammissibile anche l'inoltro on – line della domanda.

Qualora la domanda venga presentata oltre detto termine, l'eventuale integrazione salariale non potrà coprire periodi superiori ad una settimana rispetto alla data di presentazione.

L'autorizzazione viene concessa dall'INPS dopo specifica delibera della Commissione prov.le per la CIGO, composta dal Direttore della DPL, che la presiede, e da rappresentanti della OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Avverso l'eventuale diniego dell'integrazione salariale è ammesso ricorso al Comitato Amministratore per le prestazioni temporanee, da esperirsi entro 30 giorni dalla data del diniego stesso.

Il comitato deve decidere entro 90 giorni; trascorso detto termine il ricorso si intende respinto.

Contro il provvedimento di rigetto è ammesso ricorso alla competente autorità giurisdizionale amministrativa; in alternativa, è possibile il ricorso straordinario al Capo dello Stato.

## ASPETTI CONTRIBUTIVI

### Aliquote di finanziamento e contributo aggiuntivo

Per finanziare gli interventi di integrazione salariale ordinaria, le imprese rientranti nel campo di applicazione della relativa disciplina devono versare all'INPS i contributi evidenziati nella sottostante tabella.

Ai fini della determinazione dell'aliquota di finanziamento, le imprese dovranno inviare all'INPS la dichiarazione contenente la media dei dipendenti occupati, all'inizio dell'attività ed ogniqualvolta vi siano sostanziali modificazioni che influiscano sulla determinazione della contribuzione.

Inoltre, sulle integrazioni salariali corrisposte, calcolate al netto della riduzione del 5,84%, il datore di lavoro deve versare un contributo aggiuntivo, il quale non è dovuto in caso di eventi oggettivamente non evitabili.

SETTORE	NUMERO DIPENDENTI	CATEGORIA	ALiquOTA DI FINANZIAMENTO	CONTRIBUTO AGGIUNTIVO
Industria non edile	Fino a 50	Operai	1,90 %	4%
		Impiegati e quadri		
	Oltre 50	Operai	2,20 %	8%
		Impiegati e quadri		
Industria ed artigianato edile	Fino a 50	Operai	5,20 %	5%
		Impiegati e quadri	1,90 %	
	Oltre 50	Operai	5,20 %	
		Impiegati e quadri	2,20 %	
Industria ed artigianato lapidei	Fino a 50	Operai	3,70 %	
		Impiegati e quadri	1,90 %	
	Oltre 50	Operai	3,70 %	
		Impiegati e quadri	2,20 %	

### Contributi figurativi

I periodi di corresponsione dell'integrazione salariale sono utili per l'accreditamento d'ufficio dei contributi figurativi ai fini IVS.

### Computo dei dipendenti

Per la determinazione dell'aliquota di finanziamento e dell'eventuale contributo aggiuntivo sulle integrazioni salariali corrisposte, occorre riferirsi alla media dei dipendenti occupati in tutte le unità produttive nell'anno precedente.

L'eventuale variazione di aliquota avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Si computano tutti i dipendenti, compresi quelli a domicilio e i dirigenti. Sono esclusi apprendisti e contratti di inserimento. I lavoratori assunti a tempo parziale si calcolano in proporzione all'orario effettuato rispetto al normale orario contrattuale. Si conteggiano i lavoratori assunti con contratto a termine di natura sostitutiva, mentre non si computano i lavoratori sostituiti.

Novara, 16/11/2009

BARTOLOMEO LA PORTA  
(consulente del lavoro)