

È una prestazione economica erogata dall'Inps con la funzione di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori che vengono a trovarsi in precarie condizioni economiche a causa di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

A CHI SPETTA

Cassa Integrazione Guadagni Industria

- ai lavoratori delle:
 - aziende industriali: manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas
 - cooperative di produzione e lavoro
 - industrie boschive, forestali e del tabacco
 - cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri (in questo caso hanno diritto solo i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato)
 - imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e allo sviluppo e stampa di pellicola cinematografica
 - aziende industriali per la frangitura delle olive per conto terzi
 - imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
 - imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
 - imprese addette all'armamento ferroviario.

Cassa Integrazione Guadagni Edilizia

- ai lavoratori delle:
 - aziende edili ed affini
 - aziende industriali del settore lapideo esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo.

LAVORATORI INTERESSATI

- Operai, intermedi, impiegati e quadri;
- lavoratori assunti con C.F.L. (contratti di formazione lavoro, ora contratti di inserimento) o con C.d.S. (contratti di solidarietà), purché assunti con qualifiche che possano fruire dei relativi interventi;
- lavoratori part-time;
- lavoratori soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività assimilabile a quella industriale, compresi gli operai di cooperative agricole soggette alle norme che disciplinano la CIGO per il settore industriale.

Un discorso a parte merita la nuova tipologia di contratti, introdotta dal D.lgs n. 276 del 10/9/2003 (c.d. Riforma Biagi), che ha apportato delle novità in materia di prestazioni a sostegno del reddito illustrate dalla circ. n. 41 del 13 marzo 2006. Allo stato attuale possono usufruire dell'integrazione salariale i seguenti lavoratori:

- lavoratori intermittenti. Si precisa che quando il vincolo contrattuale sorge al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro, i lavoratori hanno diritto all'integrazione salariale solo se hanno risposto alla chiamata **prima** del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali;
- lavoratori con contratto di **lavoro ripartito**, assimilati ai lavoratori a tempo parziale. L'integrazione salariale spetta ai lavoratori in base alla ripartizione dell'orario di lavoro;
- lavoratori assunti con **contratto di inserimento**, ammessi al beneficio delle integrazioni salariali (**ordinaria e dell'edilizia**) in coerenza con la disciplina applicata ai lavoratori precedentemente assunti con contratto di formazione e lavoro.

QUANDO SPETTA

Nei casi di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per situazioni aziendali dovute a:

- eventi temporanei e non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori;
- situazioni temporanee di mercato;
- intemperie stagionali;

cause diverse da quelle meteorologiche:

- crisi di mercato;
- mancanza di lavoro;
- mancanza di commesse o di ordini;
- mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali dei fornitori o da inerzia del datore di lavoro;
- interruzione di energia elettrica dovuta a fatto proprio dell'ente erogatore;
- incendio;
- eventi naturali diversi dalle intemperie;
- sciopero di un reparto per rivendicazioni proprie: non riguardanti la maestranza della quale lo sciopero stesso determina la sospensione o riduzione della attività;
- sciopero di altra azienda collegata alla attività produttiva della impresa richiedente.

L'intervento ordinario è incompatibile con quello straordinario per la stessa unità produttiva: per cause sostanzialmente coincidenti

prevale l'intervento straordinario. I due interventi invece sono compatibili per uno stesso periodo, solo ove facciano riferimento a situazioni tra loro indipendenti, quali ad esempio maltempo e crisi aziendale ed in presenza di contratto di solidarietà fino alla concomitanza delle 40 ore lavorative.

QUANTO SPETTA

Un'indennità pari all'80% della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali.

La misura del trattamento è erogata nel limite di un massimale retributivo mensile rivalutabile annualmente dell'80% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati (L. n. 427 del 13.8.80). Tale massimale dal 1.1.96 è applicabile anche ai trattamenti di CIGO fatta eccezione per il contratto di solidarietà e la CISOA.

L'importo della prestazione non può superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno.

La somma complessiva da erogare deve essere decurtata di un importo pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%).

Sulla prestazione compete l'assegno al nucleo familiare.

LE MODALITÀ DI PAGAMENTO

La CIG ordinaria di norma è sempre autorizzata con pagamento a conguaglio da parte del datore di lavoro. Il pagamento diretto da parte dell'Inps ai lavoratori può essere autorizzato solamente in casi eccezionali, dietro espressa richiesta della ditta in gravi difficoltà economiche ovvero degli assicurati ai quali non è stata erogata la CIG regolarmente autorizzata dalla commissione provinciale.

• Il pagamento a conguaglio

Sulla base del provvedimento di concessione della CIGO sorge l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere al lavoratore il trattamento economico di integrazione salariale.

Le somme anticipate **dal datore di lavoro** vengono recuperate tramite il mod. DM 10/2, portandole in detrazione nel quadro "D".

• Il pagamento diretto

Nei casi giuridicamente rilevanti di insolvenza dell'azienda o per "serie e documentate difficoltà finanziarie" o ancora per "sopravvenuta cessazione dell'azienda", i Direttori delle sedi, ove ritengano fondate le motivazioni addotte dall'azienda, possono autorizzare il pagamento diretto al lavoratore da parte dell'Inps.

E' previsto il pagamento diretto al lavoratore delle integrazioni salariali anche a favore di dipendenti di aziende fallite, previa insinuazione nel passivo fallimentare dei crediti per i contributi dovuti dall'azienda all'Inps.

DURATA

- sia per il settore industria che per il settore edile, il trattamento è corrisposto al massimo per 13 settimane continuative, prorogabili in via eccezionale fino ad un massimo di dodici mesi (52 settimane). In caso di proroga nel settore edile deve essere esperita la consultazione sindacale di cui all'art. 5 della L. 164/75.

Per una stessa unità produttiva, al termine della fruizione di un periodo di trattamento **continuativo** pari a 52 settimane, è possibile presentare una nuova domanda solo dopo che l'attività sia stata ripresa effettivamente per almeno 52 settimane. Nel caso in cui l'azienda fruisca del trattamento per periodi non consecutivi, il periodo massimo integrabile sarà di 52 settimane nel biennio mobile.

La circ. n. 58 del 20.4.09 ha radicalmente modificato il conteggio delle settimane di cig fruite dalla singola ditta, per cui a partire dal 20.4.09, i limiti massimi 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 quando la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni o cinque, in caso di settimana corta.

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Nei casi di **eventi oggettivamente non evitabili** dipendenti da **casi fortuiti, improvvisi e non prevedibili**, per i quali risulti **evidente e certa la forza maggiore**, (circ. n. 148, par.2, lettera C) del 13/5/1994), le aziende che intendano beneficiare della CIG, devono comunicare alle OO.SS. maggiormente rappresentative dei lavoratori, per ogni richiesta o proroga, la **durata** prevedibile della riduzione o sospensione dell'orario di lavoro e il **numero** dei lavoratori interessati. Se la sospensione o riduzione supera le 16 ore settimanali, è previsto un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.

Negli altri casi di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa di cui all' art. 1 della L. n. 164/1975, l'imprenditore è tenuto a comunicare **preventivamente** alle OO.SS. **le cause**, la **durata** ed il **numero** dei lavoratori interessati, a cui potrà seguire, su

richiesta di una delle due parti, un esame congiunto sulla importanza degli eventi.
L'intera procedura dovrà esaurirsi entro **25 giorni** dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti.

La procedura di consultazione sindacale non è prevista per la CIG del settore edile e lapideo ad eccezione delle richieste di proroga oltre le prime 13 settimane consecutive.

LA DOMANDA

La richiesta deve essere inviata telematicamente da parte delle aziende e dei consulenti del lavoro, muniti di regolare PIN di autenticazione. La compilazione e l'invio dei moduli on-line (mod. SR 21- SR33) è disponibile sul sito ufficiale dell'Inps (www.inps.it), alla pagina "Moduli", sezione "Prestazioni a sostegno del reddito" o alternativamente attraverso la sezione "Servizi per le Aziende" entro **25 giorni** dalla fine del periodo di paga in corso al termine della prima settimana di sospensione o riduzione di orario.

In caso di **tardiva presentazione** della richiesta, il trattamento potrà essere autorizzato a decorrere dalla settimana immediatamente precedente alla data di presentazione. Il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere ai lavoratori la somma equivalente all'importo di CIG non percepita a causa dell'omessa o tardiva presentazione della domanda, ogni volta che ricorra una sua ipotesi di colpa.

CAUSE DI DECADENZA

Nel caso in cui il lavoratore, in concomitanza con la fruizione del trattamento di integrazione salariale, abbia la possibilità di prestare attività lavorativa, deve darne preventiva comunicazione all'Inps. In caso contrario perde il diritto alla prestazione per tutto il periodo della concessione.

FINANZIAMENTO DELLA CIG

L' art. 12 della legge n. 164/1975 prevede un **contributo a carico delle aziende** destinatarie del trattamento, con percentuali variabili a seconda della **consistenza della manodopera** occupata, con esclusione degli apprendisti, dei lavoratori assunti con C.F.L. (Contratti di Formazione e Lavoro, oggi contratti di inserimento) e con contratto di reinserimento (lavoratori in CIGS da oltre 24 mesi). Il contributo può essere:

- **ordinario**, versato mensilmente, con un'aliquota contributiva pari al 1,90% della retribuzione lorda corrisposta al lavoratore, per le aziende fino a 50 dipendenti e al 2,20% per le aziende con oltre 50 dipendenti;
- **addizionale**, in tutti i casi in cui la Commissione provinciale per la CIGO ritenga l'evento **oggettivamente evitabile** ed è pari al 4% delle somme erogate a titolo di integrazione salariale per le aziende fino a 50 dipendenti e all'8% per le aziende con oltre 50 dipendenti. L'evento è **oggettivamente non evitabile**, e pertanto non è dovuto il contributo addizionale, quando è **esterno all'azienda, improvviso e non prevedibile** (circ. n. 57684 G.S. del 27/6/1975 e circ. n. 148 par. 2, lettera C) del 13/5/1994).