
La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)

E' stata istituita con D.Lgs Luogotenenziale n. 788 del 1945.

E' 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 per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

La CIG può essere ORDINARIA (CIGO) e STRAORDINARIA (CIGS).

E' ordinaria quando la sospensione o riduzione dell'attività aziendale dipende da eventi **temporanei** e **transitori** non imputabili né al datore di lavoro né ai lavoratori (es.: mancanza di commesse).

Lo scopo è anche quello di mantenere presso le aziende le maestranze già specializzate e di sollevare le aziende stesse, in temporanea difficoltà, dal costo della manodopera momentaneamente non utilizzata che può essere riammessa al lavoro, una volta superato il periodo di crisi.

L'intervento ordinario è rivolto alle aziende industriali non edili (Gestione ordinaria - Legge n. 164 del 20/5/1975) ed alle aziende industriali ed artigiane dell'edilizia (Gestione edilizia Legge n. 77 del 3/2/1963 e successive modifiche circ. n. 51306 G.S. del 19/2/1964 e Legge n. 427 del 6/8/1975).

La CIG è straordinaria quando l'azienda subisce processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, crisi aziendale o sia assoggettata a procedure concorsuali.

SPETTA

AZIENDE

- ❖ 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 per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- ❖ Imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di 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.

❖ LAVORATORI

Operai, intermedi, impiegati e quadri dal 11/8/1991 ai sensi della L. n. 223/1991, art. 14, co. 2, lavoratori assunti con C.F.L. (contratti di formazione lavoro, ora contratti di inserimento) o con C.d.S. (contratti di solidarietà) ai sensi della Legge n. 863 del 19/12/1984, purché assunti con qualifiche che possano fruire dei relativi interventi (circ.n. 854 GS del 27/3/1986), 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.lgv n. 276 del 10/9/2003 (c.d. Riforma Biagi), che ha esplicitato effetti diversi in materia di prestazioni a sostegno del reddito, illustrati dalla circ. n. 41 del 13 marzo 2006. Pertanto, possono usufruire dell'integrazione salariale i seguenti lavoratori:

- ❖ lavoratori **intermittenti** che abbiano 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 (circ. n. 854 G.S./71 del 27/3/1986)

NON SPETTA

AZIENDE

- ❖ Imprese artigiane appartenenti a settori diversi da quello edile e lapideo;
- ❖ Imprese di credito, assicurazioni e servizi tributari;
- ❖ Cooperative contemplate nel DPR 602/1970;
- ❖ Imprese agricole;
- ❖ Imprese del terziario;
- ❖ Imprese di navigazione marittima ed aerea;
- ❖ Imprese ferroviarie, tranviarie, di navigazione interna;
- ❖ Imprese esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione;
- ❖ Imprese di spettacoli;
- ❖ Imprese esercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
- ❖ Cooperative e carovane di facchini, portabagagli;
- ❖ Agenzie di somministrazione lavoro (D.lgv n. 276 del 10/9/2003; circ. n. 41 del 13 marzo 2006).

LAVORATORI

Apprendisti (circ. n. 446/1955), dirigenti, lavoratori a domicilio, autisti dipendenti del titolare di impresa o della sua famiglia, personale religioso, lavoratori dei porti per i quali vige la corresponsione di un'indennità pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, lavoratori che rifiutano di partecipare a corsi di qualificazione professionale;

Un discorso a parte merita la nuova tipologia di contratti, introdotta dal D.lgv n. 276 del 10/9/2003 (c.d. Riforma Biagi) che ha esplicitato effetti diversi in materia di prestazioni a sostegno del reddito, illustrati dalla circ. n. 41 del 13 marzo

2006 ; pertanto, restano **esclusi** dalla fruizione della CIG i seguenti lavoratori:

- ❖ lavoratori dipendenti da **agenzie di somministrazione lavoro**;
- ❖ lavoratori **distaccati** presso aziende beneficiarie delle integrazioni salariali, **esclusi** in quanto a tutti gli effetti dipendenti dell'azienda di origine;
- ❖ lavoratori **intermittenti** nel caso in cui siano chiamati **dopo** la sospensione dell'attività lavorativa: non esiste in questo caso una retribuzione da integrare;
- ❖ collaboratori **coordinati e continuativi a progetto**, in quanto lavoratori non "subordinati".

CAUSE DI CONCESSIONE E DI ESCLUSIONE DELLA CIG

CAUSE DI CONCESSIONE

Le cause che determinano la **sospensione** o **riduzione** dell'orario di lavoro, per essere integrabili, devono rispondere ai seguenti requisiti:

- ❖ Essere attinenti alla sfera aziendale;
- ❖ Non essere **imputabili né al datore di lavoro né allavoratore**;
- ❖ Avere i caratteri **della temporaneità e transitorietà, con previsione fondata e certa di ripresa dell'attività lavorativa** riferita al complesso aziendale e non ai singoli operai (circ. n. 130 del 14/7/2003).

Cause che determinano l'intervento della CIGO:

- ❖ avversità atmosferiche, accertate da parte dell'INPS presso gli Enti abilitati alla registrazione dei dati meteorologici a livello comunale, provinciale o regionale (msg. n. 28336 del 28/7/1998). Nell'**industria**, contrariamente a quanto previsto nel settore edile, gli eventi meteorologici sono di solito considerati "**oggettivamente evitabili**" e ciò comporta l'addebito del **contributo addizionale**;
- ❖ danni provocati da eventi naturali (alluvioni, frane, etc.);
- ❖ danni provocati da eventi accidentali (incendi, crolli, etc.);
- ❖ interruzione di energia elettrica dell'Ente erogatore senza preavviso alla ditta.

Cause diverse da quelle meteorologiche:

- ❖ crisi temporanea di mercato;
- ❖ mancanza di commesse o di materie prime;
- ❖ sciopero di un reparto o di altra azienda collegata.

CAUSE DI ESCLUSIONE

Le cause di esclusione dalla CIG si riferiscono a:

- ❖ inventario;
- ❖ manutenzione ordinaria;
- ❖ preparazione del campionario;
- ❖ intransitabilità delle strade e sciopero di mezzi pubblici;

- ❖ esubero di personale;
- ❖ ferie collettive;
- ❖ morte o malattia del datore di lavoro;
- ❖ sosta ricorrente dovuta all'organizzazione aziendale: si segnala la circ. n. 58546 G.S. del 17/8/1950 ed in particolare la circ.n. 249 del 28/11/1990 che ha introdotto una scheda per la rilevazione delle flessioni di attività nell'ultimo quinquennio.

SEDE AZIENDALE - UNITÀ PRODUTTIVA

Si identificano con la **sede legale** , gli stabilimenti ed i laboratori distaccati dalla sede.

Affinché sia definita tale, occorre che:

- ❖ la sua attività sia finalizzata ad un ciclo produttivo completo;
- ❖ che abbia un'autonomia amministrativa;
- ❖ che le maestranze in forza siano occupate in via continuativa.

DURATA E MISURA

- ❖ durata;
- ❖ festività;
- ❖ misura;
- ❖ retribuzione di riferimento.

DURATA

L'integrazione salariale è corrisposta sino ad un massimo di **13 settimane consecutive** (intese come periodo che va dal lunedì al sabato), riferite alla singola unità produttiva operante nell'ambito dell'azienda. In casi eccezionali, detto periodo può essere **prorogato** trimestralmente **fino ad un massimo di 52 settimane** (art. 6 della L. n. 164/1975).

Ai fini della concessione delle proroghe trimestrali non è necessaria la ripresa dell'attività lavorativa tra una richiesta e l'altra (Msg.n.006990 del 27.03.2009), mentre è espressamente previsto dall'art. 6, comma 3 della L. n. 164/1975 che tra la fine di un periodo ininterrotto di 52 settimane ed una nuova richiesta di CIGO, devono intercorrere 52 settimane di effettiva ripresa lavorativa.

In caso di fruizione del trattamento per periodi non consecutivi, il periodo massimo integrabile sarà di 52 settimane nel biennio mobile.

Ai fini del computo del biennio, per ogni domanda di intervento si considera la prima settimana oggetto di CIGO (da comprendere nel biennio, cosiddetto mobile) e, **a ritroso** si conteggiano le 103 settimane precedenti. Se, in tale arco temporale, sono già state utilizzate 52 settimane, non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto (circ. n. 84 del 29/4/1988).

FESTIVITÀ

Per i lavoratori ad **orario ridotto**, le festività che ricadono all'interno del periodo di CIGO e in giorni lavorativi **non sono integrabili** (circ. n. 64183 del 19/10/1972), in quanto sono a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori **sospesi e retribuiti NON in misura fissa ma con paga oraria**, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, non sono integrabili e devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro.

Non sono, del pari, integrabili le altre festività (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) infrasettimanali quando si collocano nei primi **15 giorni** di integrazione salariale, in quanto per legge la retribuzione è a carico del datore di lavoro. Sono invece da calcolare come integrabili le ore, relative alle citate rimanenti festività, che si collocano oltre le prime due settimane, a causa del prolungarsi della sospensione (msg n. 013552 del 12.06.2009).

Per i lavoratori **sospesi e retribuiti in misura fissa mensile** le festività, ricadenti nell'ambito di un periodo di sospensione dell'attività lavorativa per CIGO, sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

MISURA

La misura della CIG ordinaria è pari **all'80%** della **retribuzione globale** che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le 0 e le 40 ore settimanali o minor orario contrattuale, ridotta di un'aliquota (pari al contributo per gli apprendisti), stabilita dalla Legge n. 296 del 2006 (Legge finanziaria 2007) nella misura del 5,84%.

L'importo da corrispondere è soggetto ad un limite mensile, introdotto per la CIG straordinaria dal 1980, per la CIG ordinaria ed edilizia dal 1/1/1996, escluso per i contratti di solidarietà e per la CISOA (Cassa integrazione salariati e operai agricoli circ. n. 25 del 27/1/1996). Tale limite massimo è rivalutato annualmente in relazione all'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati, accertati dall'ISTAT.

Dal 3/1/1994 si applicano due massimali diversi a seconda che la retribuzione lorda mensile del lavoratore, maggiorata dei ratei di 13[^] e 14[^], sia minore/uguale o maggiore della **retribuzione mensile di riferimento fissata per legge**.

Per l'anno **2009** (circ. n. 11 del 27/01/2009) il tetto è fissato in:

- ❖ € 886,31 lordi mensili per quei lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei di 13[^] e delle altre eventuali mensilità aggiuntive è inferiore o pari a € 1.917,48 lordi mensili;
- ❖ € 1.065,26 lordi mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1.917,48 lordi mensili.

Per l'anno **2010** (circ. n. 18 del 05/02/2010) il tetto è fissato in:

- ❖ € 892,86 lordi mensili per quei lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei di 13[^] e delle altre eventuali mensilità aggiuntive è inferiore o pari a € 1.931,86 lordi mensili;
- ❖ € 1.073,25 lordi mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 1.931,86 lordi mensili.

ESEMPI

Negli esempi sotto riportati si considera un orario settimanale di 40 ore articolato su cinque giorni lavorativi, con riferimento ai massimali di integrazione salariale relativi al mese di **agosto** dell'anno **2008**.

- ❖ Lavoratore sospeso per l'intera settimana con una retribuzione mensile di € 950,00 (inferiore alla retribuzione mensile di riferimento di € 1.857,48)
 La retribuzione oraria effettiva è di € 5,65 = 950 : 168 (21 giornate di lavoro per 8 ore). Poiché la CIG riconosce l'80% della retribuzione, la quota oraria scende a € 4,52 e quindi l'importo CIG lordo settimanale è di € 180,80 = 4,52 x 40 ore.
- ❖ Lavoratore sospeso per l'intera settimana con una retribuzione mensile di € 1.500,00 (inferiore alla retribuzione di riferimento di € 1.857,48)
 La retribuzione oraria effettiva è di € 8,92 (1.500 :168 ore). Poiché la CIG riconosce l'80% della retribuzione, la quota oraria scende a € 7,14. La legge però pone un tetto alla quota oraria integrabile che in questo caso è di € 5,11 (858,58 :168); pertanto l'importo della CIG settimanale è di € 204,40= 5,11 x 40 ore.
- ❖ Lavoratore sospeso con retribuzione mensile di € 1.950,00 (superiore alla retribuzione di riferimento di € 1.857,48).
 La retribuzione oraria effettiva è di € 11,61 (1.950,00 :168 ore). Poiché la CIG riconosce l'80% della retribuzione, la quota oraria scende a € 9,28. La legge però pone un tetto alla quota oraria integrabile che in questo caso è di € 6,14 (1.031,93 :184); pertanto l'importo della CIG settimanale è di € 245,64 = 6,14 x 40 ore.

Per il lavoratore ad orario ridotto, il calcolo viene effettuato anziché su 40 ore, sulla differenza tra l'orario settimanale contrattuale e le ore effettivamente lavorate.

Negli esempi riportati, gli importi della CIGO non costituiscono la misura effettiva dell'integrazione salariale in quanto va detratta l'aliquota del 5,84% (pari al contributo previsto per gli apprendisti).

TABELLA MASSIMALI

Si riporta di seguito la Tabella dei massimali inferiori e superiori alla retribuzione di riferimento, fissata per legge, al netto e al lordo della percentuale di riduzione di cui all' art. 26 della L. n. 41 del 28/2/1986 pari al contributo previsto per gli apprendisti, che attualmente è il **5,84%** (art. 1, c. 769 della legge 27/12/2006, n. 296 **legge finanziaria 2007**).

Anno	Retribuzione di riferimento	Importo netto	Importo lordo
1996	Inferiore a £ .2.904.310	£. 1.261.374	£. 1.342.459
	Superiore a	£. 1.516.050	£. 1.613.506
1997	Inferiore a £. 2.994.924	£. 1.300.730	£. 1.384.344
	Superiore a	£. 1.563.351	£. 1.663.847
1998	Inferiore a £. 3.036.374	£. 1.325.749	£. 1.403.503
	Superiore a	£. 1.593.422	£. 1.686.875
1999	Inferiore a £. 3.080.098	£. 1.344.839	£. 1.423.713
	Superiore a	£. 1.616.367	£. 1.711.166
2000	Inferiore a £. 3.119.030	£. 1.361.838	£. 1.441.709

		Superiore a	£. 1.636.798	£. 1.732.795
2001	Inferiore a		£ 1.389.729	£. 1.471.235
		£. 3.182.908		
		Superiore a	£. 1.670.320	£. 1.768.283
2002	Inferiore a		€ 733,12	€ 776,12
		€ 1.679,07		
		Superiore a	€ 881,14	€ 932,82
2003	Inferiore a		€ 747,38	€ 791,21
		€ 1.711,70		
		Superiore a	€ 898,27	€ 950,95
2004	Inferiore a		€ 762,08	€ 806,78
		€ 1.745,40		
		Superiore a	€ 915,94	€ 969,66
2005	Inferiore a		€ 774,21	€ 819,62
		€ 1.773,19		
		Superiore a	€ 930,53	€ 985,10
2006	Inferiore a		€ 784,75	€ 830,77
		€ 1.797,31		
		Superiore a	€ 943,18	€ 998,50
2007	Inferiore a	€ 1.826,07	€ 794,77	€ 844,06
		Superiore a	€ 955,23	€ 1.014,48
2008	Inferiore a	€ 1.857,48	€ 808,44	€ 858,58
		Superiore a	€ 971,67	€ 1.031,93
2009	Inferiore a	€ 1.917,48	€ 834,55	€ 886,31
		Superiore a	€ 1.003,05	€ 1.065,26
2010	Inferiore a	€ 1.931,86	€ 840,81	€ 892,86
		Superiore a	€ 1.010,57	€ 1.073,25

RETRIBUZIONE

La circ.n. 60724 G.S. del 7/11/1967, dispone che agli effetti dell'integrazione salariale, oltre al salario, debbano ritenersi utili gli elementi retributivi che abbiano carattere di **continuità e obbligatorietà** (elementi essenziali della retribuzione) con esclusione degli elementi accessori.

Gli elementi **essenziali** della retribuzione sono:

- ❖ paga base per gli operai/stipendio base per gli impiegati e i quadri;
- ❖ indennità di contingenza;
- ❖ aumenti periodici di anzianità;
- ❖ aumenti contrattuali;
- ❖ ratei di 13[^] e 14[^], solo se l'importo dell'integrazione calcolata nella misura dell'80% della retribuzione è inferiore al massimale; in questo caso le quote di mensilità aggiuntive sono da integrare fino al raggiungimento del massimale (sentenza della Corte di Cassazione n. 6459/2004 da msg. n. 16325 del 25/5/2004 e msg. n. 11110 del 7/4/2006 modificato da msg. n. 12141 del 21/4/2006).

Gli elementi **accessori** della retribuzione sono:

- ❖ maggiorazioni per turno;

- ❖ indennità di trasferta;
- ❖ indennità di mensa;
- ❖ indennità di cassa;
- ❖ indennità di trasporto;
- ❖ lavoro straordinario.

Sono integrabili solo le voci ed indennità che costituiscono parte fissa della retribuzione globale, con esclusione di quelle **NON collegate all'effettiva prestazione di lavoro** (msg. n. 11110 del 7/4/2006 modificato da msg. n. 12141 del 21/4/2006).

CIG E ANF

L'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante i periodi autorizzati di CIG (L. n. 1115 del 5/11/1968, art. 6).

CIGO E CIGS

Per la stessa unità produttiva è incompatibile l'intervento ordinario **in concomitanza** con quello straordinario: quest'ultimo prevale per causali sostanzialmente coincidenti. I due interventi possono riferirsi allo stesso periodo, solo, ove facciano riferimento a situazioni tra loro indipendenti, quali, ad esempio maltempo e crisi aziendale. L'intervento ordinario può essere seguito dall'intervento straordinario anche se la ditta non ha ripreso l'attività produttiva prima di ricorrere alle integrazioni salariali straordinarie, e ciò indipendentemente dalla causale (ristrutturazione, crisi, ecc.) relativa a queste ultime. (Msg.n.006990 del 27.03.2009)

LE MODALITÀ DI PAGAMENTO

La CIG ordinaria di norma è sempre autorizzata con pagamento a conguaglio da parte del datore di lavoro . 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, può essere autorizzato il pagamento diretto da parte dell'INPS ai lavoratori.

❖ **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 ritenessero fondate le motivazioni addotte dall'azienda, possono autorizzare il pagamento diretto al lavoratore da parte dell'INPS (msg n. 33735 del 7/10/2005).

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 (circ. n. 1408 GS del 10/8/1966; msg n. 18541 del 30/3/1996; msg n. 20775 del 24/2/1999; msg n. 477 del 10/5/2000).

Modalità del pagamento diretto

Nei casi di pagamento diretto l'interessato deve inoltrare all'INPS espressa richiesta indicando una delle seguenti modalità:

- ❖ bonifico bancario o postale (IBAN);
- ❖ allo sportello di un qualsiasi Ufficio Postale del territorio nazionale localizzato per CAP previo accertamento dell'identità del percettore:
- ❖ da un documento di riconoscimento;
- ❖ dal codice fiscale;
- ❖ dalla consegna dell'**originale**della lettera di avviso della disponibilità del pagamento trasmessa all'interessato tramite posta.

N.B.: Nel caso di accredito in c/c bancario o postale devono essere indicati anche gli estremi dell'ufficio pagatore presso cui si intende riscuotere la prestazione nonché le coordinate bancarie o postali (IBAN)

Nel caso di reclamo per **mancato pagamento allo sportello a causa di riscossione fraudolenta:**

- ❖ il legittimo beneficiario dovrà fare una **dichiarazione di responsabilità** per mancata riscossione;
- ❖ la sede INPS competente dovrà **riemettere** il pagamento e contestualmente **denunciare** l'accaduto alla competente autorità. La documentazione dovrà essere trasmessa alla Direzione Centrale per il recupero delle somme indebitamente riscosse (msg. 14680 del 12/05/2004).

MODALITÀ DI RICHIESTA DELLA CIG

Il datore di lavoro che intenda richiedere l'intervento di CIG ordinaria dovrà:

- ❖ attivare la procedura di consultazione sindacale;
- ❖ compilare il mod. I.G.I. 15, debitamente sottoscritto dal legale rappresentante dell'azienda e corredato dal verbale redatto a seguito della consultazione sindacale;
- ❖ allegare la documentazione comprovante la causale d'intervento e quella relativa all'**aprevisions** di ripresa dell'attività lavorativa (msg. n. 24385 del 30/06/2005).

Elementi da indicare sui moduli di richiesta:

- ❖ le cause della sospensione o riduzione dell'attività;
- ❖ il periodo di riferimento della contrazione rapportato a settimane intere di calendario;
- ❖ il numero dei lavoratori in forza all'unità produttiva e quello dei dipendenti per i quali viene richiesta l'integrazione salariale;
- ❖ l'unità produttiva di appartenenza dei lavoratori e la sua data di costituzione;
- ❖ la data in cui è prevista la ripresa dell'attività lavorativa ad orario pieno;

- ❖ nel caso di riduzione di orario, l'articolazione giornaliera delle ore di lavoro effettivo nelle settimane in cui è richiesto l'intervento.

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 (art. 5, co. 1 della L. n. 164/1975).

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.

LA DOMANDA

La richiesta (mod. I.G.I. 15) deve essere presentata agli **sportelli dell'INPS** territorialmente competente per ubicazione dell'unità produttiva interessata o tramite raccomandata di cui fa fede il timbro postale di spedizione, entro **25 giorni** dalla fine del periodo di paga in corso al termine della prima settimana di sospensione o riduzione di orario (art. 7, co. 1 della L. n. 164/1975).

All'atto della ricezione della domanda, è necessario verificare la presenza della firma del legale rappresentante e del timbro dell'azienda richiedente.

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.

INVIO TELEMATICO

La richiesta può 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. I.G.I. 15; I.G.I. 15/ed; I.G.I. 15/Str e I.G. Str/Aut) sono resi disponibili 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" (msg n. 006877 del 6/3/2006).

AUTORIZZAZIONE AL TRATTAMENTO CIG

Una volta approvata la domanda di integrazione salariale dalla Commissione provinciale ovvero il ricorso, su delibera del Comitato amministratore della Gestione delle Prestazioni Temporanee, la Sede INPS competente rilascia l'autorizzazione che è presupposto, da un lato, per la corresponsione del trattamento economico ai lavoratori interessati

e, dall'altro, per la richiesta di rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro. Ove dovessero intervenire **variazioni in aumento** delle ore di lavoro non prestato rispetto a quelle della domanda accolta, il datore di lavoro deve presentare **una denuncia di variazione entro 6 mesi** dalla fine del periodo di paga in corso al termine del periodo originario autorizzato ovvero dalla data di notifica della stessa autorizzazione se non pervenuta nell'ambito del periodo interessato. L'Inps, sulla base di un nuovo modello di richiesta (mod. I.G.I. 15), provvederà ad emettere una nuova autorizzazione in sostituzione della precedente.

Non può essere accolta una variazione della domanda originaria che preveda un numero maggiore di lavoratori interessati ovvero un ampliamento dell'ambito di durata del periodo richiesto (circ. n. 55627 G.S. del 17/5/1950).

ORGANI DELIBERANTI DELLA CIG E CONTENZIOSO

❖ **Accoglimento**

Il principale organo deliberante sulla richiesta di CIG ordinaria è la **Commissione provinciale**. Per il settore industria è composta dal Direttore provinciale del Lavoro con funzioni di presidente, da rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e da un funzionario dell'INPS con voto consultivo. Per ogni riunione viene redatto un verbale contenente l'esito della votazione che per essere valida deve aver raccolto il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

Inoltre, la Commissione provinciale, quale organo della P.A. in attuazione del principio dell'autotutela, può riesaminare le autorizzazioni che dovessero presentare vizi di legittimità preesistenti all'autorizzazione stessa e annullare il provvedimento di concessione.

❖ **Ricorsi**

Il **Comitato Amministratore della Gestione delle Prestazioni Temporanee**, che opera presso la Direzione Generale dell'INPS, è l'organo competente a **decidere in via definitiva** sui ricorsi avverso i provvedimenti di reiezione di integrazione salariale emanati dalla Sede dell'INPS su delibera della Commissione provinciale.

Il ricorso deve essere presentato alla Sede che ha notificato il provvedimento di reiezione entro il termine ordinario di 30 giorni e può essere proposto:

- ❖ dall'azienda;
- ❖ dai partecipanti alle riunioni entro il termine **perentorio di 30 giorni** dalla data della decisione, purché abbiano, nel corso della votazione, manifestato il proprio dissenso chiedendone l'inserimento a verbale;
- ❖ dai lavoratori che possono avvalersi dei Patronati tramite espresso mandato.

Il Comitato è composto da cinque rappresentanti dei lavoratori e da tre rappresentanti dei datori di lavoro designati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale, nonché da un rappresentante del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero del Tesoro, con qualifica non inferiore a dirigente, nominati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.

Avverso i suoi provvedimenti, è ammesso ricorso al **TAR** (Tribunale Amministrativo Regionale) entro 60 giorni dalla notifica della decisione o dal 91° giorno dalla data di presentazione del ricorso amministrativo in caso di sua mancata pronuncia o in alternativa può essere avanzato ricorso al **Capo dello Stato**.

Le sentenze del **TAR** sono impugnabili con ricorso d'appello al **Consiglio di Stato**.

DECADENZA E PRESCRIZIONE

DECADENZA

Il lavoratore che, durante il periodo di fruizione dell'integrazione salariale, **omette** di comunicare **preventivamente** all'INPS di prestare attività lavorativa, **decade dal diritto** alla integrazione salariale **per tutto il periodo autorizzato** (Legge n. 160 del 20/5/1988 e circ. n. 75 del 12/4/2007).

Per gli anni 2009 e 2010 l'integrazione salariale ordinaria è cumulabile **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.

La richiesta di rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro a titolo di integrazioni salariali, è soggetta al termine di decadenza di **sei mesi** a partire dal periodo di paga in corso alla scadenza del periodo autorizzato, quando la notifica dell'autorizzazione avviene prima della suddetta scadenza.

Se la notifica del provvedimento di autorizzazione avviene in seguito a un periodo già esaurito, il termine di decadenza è di **dieci anni** dal termine del periodo di paga in corso alla predetta data di notifica (circ. n. 155 del 1/10/2002, inoltrata con msg n. 88 del 1/10/2002 e msg. n. 49 del 15/1/2003).

PRESCRIZIONE

In seguito ad alcune pronunce della Corte di Cassazione, l'Avvocatura centrale dell'Istituto ha chiarito che il credito dei lavoratori alle prestazioni integrative del salario è assoggettabile all'ordinaria prescrizione decennale ai sensi dell' art. 2946 C.C.

Il suddetto termine è operante anche quando l'autorizzazione a corrispondere le integrazioni salariali ordinarie viene notificata al datore di lavoro in data successiva al termine di durata della concessione (circ. n. 155 del 1/10/2002 inoltrata con msg. n. 88 del 1/10/2002).

INCOMPATIBILITÀ E COMPATIBILITÀ

INCOMPATIBILITA'

L'intervento di CIG ordinario è incompatibile per le unità produttive per le quali sia stato richiesto per lo stesso periodo l'intervento straordinario; quest'ultimo prevale se le cause sono coincidenti.

Il trattamento di CIGO non può coesistere con il trattamento di **mobilità** in quanto mentre per la CIGO deve sussistere la **temporaneità** dell'evento, la mobilità, al contrario, presuppone una **situazione definitiva** di esubero del personale.

Alcuni periodi di assenza dal lavoro non sono integrabili dalla CIGO o perché già coperti da indennità a carico dell'INPS (es.: gravidanza) o per motivi vari (es.: volontà espressa dal lavoratore di adesione allo sciopero).

I periodi di **esclusione** dalla CIG sono per:

- ✦ Infortunio sul lavoro
- ✦ Maternità

- ❖ Congedo matrimoniale
- ❖ Ferie
- ❖ Donazione di sangue
- ❖ Assemblea
- ❖ Sciopero, nel caso in cui sia già stata autorizzata la CIGO e il lavoratore vi aderisca con una dichiarazione scritta al datore di lavoro
- ❖ Attività di volontariato

Per il lavoratore **pensionato** che sia posto in CIGO, l' art. 7 del D.L. n. 791/1981, convertito in Legge n. 54 del 26/2/1982, dispone che:

"Il trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni è equiparato alla retribuzione percepita in costanza di rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi ai fini dell'applicazione del divieto di cumulo con la pensione previsto dalle norme vigenti".

Pertanto, all'importo della CIGO, dovrà essere applicata la trattenuta giornaliera della pensione.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E MALATTIA (cir. n. 82/2009)

cassa integrazione guadagni ordinaria a zero ore

La malattia insorta **durante** il periodo di cassa integrazione ordinaria a 0 ore non è indennizzabile. Il lavoratore continuerà a percepire le integrazioni salariali e non dovrà comunicare lo stato di malattia, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa.

Qualora, invece, lo stato di malattia sia **precedente** l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per CIGO a zero ore si possono verificare due casi:

- ❖ 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 CIGO dalla data di inizio della stessa:
- ❖ se, invece, non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

cassa integrazione guadagni ordinaria ad orario ridotto (prevale la malattia)

Per i lavoratori ad orario ridotto il trattamento CIGO NON è dovuto, in alcun caso, per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime (circ. 50943 GS/25 del 8.2.1973).

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E CONGEDO STRAORDINARIO (ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001) (msg. n. 027168 del 25.11.2009)

- ❖ in caso di **disospensione totale** del rapporto di lavoro (CIGO a zero ore) il lavoratore non può presentare richiesta di congedo straordinario, in quanto lo svolgimento dell'attività lavorativa costituisce presupposto indefettibile per la fruizione del congedo straordinario;

- ❖ se la domanda di congedo straordinario è presentata **prima** che sia disposta la sospensione dell'attività lavorativa, sia ridotta che a zero ore, il lavoratore ha diritto a percepire il congedo straordinario;
- ❖ se la domanda di congedo straordinario è presentata **durante** la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento della CIGO ad orario ridotto, il lavoratore continua a percepire il trattamento di CIGO per le ore di riduzione dell'attività lavorativa e l'indennità per congedo straordinario per le restanti ore in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

COMPATIBILITÀ

Alcune sentenze della Corte di Cassazione hanno modificato i criteri contenuti al punto 6 della circ. n. 171 del 4/8/1988 relativi alla compatibilità dell'integrazione salariale con lo svolgimento di attività autonoma o subordinata. Resta, comunque, obbligatoria la comunicazione preventiva resa dal lavoratore, prevista al Legge n. 160 del 20/5/1988, al fine di evitare la decadenza dal diritto al trattamento per tutto il periodo autorizzato.

La circ. n. 179 del 12/12/2002 fornisce alcuni esempi, sia che si tratti di attività di lavoro dipendente, a tempo pieno o parziale, sia che si tratti di attività autonoma in cui l'incumulabilità va affermata fino a concorrenza dell'importo dell'integrazione salariale, comportando una proporzionale riduzione di esso.

In via sperimentale **per gli anni 2009 e 2010** è possibile cumulare per intero le prestazioni integrative del salario o del sostegno al reddito (disoccupazione ordinaria, mobilità e trattamento speciale edile, con esclusione della disoccupazione agricola e disoccupazione non agricola con requisiti ridotti) con i compensi derivanti dai "voucher o buoni lavoro" (lavoro accessorio):

- ❖ fino a un massimo di € 3.000 per anno solare: CUMULO TOTALE delle prestazioni, senza interruzione o sospensione delle stesse e senza obbligo di comunicazione preventiva all'INPS
- ❖ oltre i € 3.000: CUMULO PARZIALE con le prestazioni e con obbligo di preventiva comunicazione all'INPS.

E' consentito il cumulo fra la richiesta di CIG ordinaria e la concessione dei C.d.S. (Contratti di Solidarietà), nei limiti dell'orario ridotto (es.: 20 ore settimanali di C.d.S. e 20 ore di CIG ordinaria), circ. n. 2749 G.S./9 dell'8/1/1986, punto 6.

E' ammessa la coesistenza fra la richiesta di CIG ordinaria e i C.F.L. (Contratti di Formazione Lavoro, ora Contratti di Inserimento), con esclusione delle ore di addestramento teorico (circ. n. 854 G.S./71 del 27/3/1986).

INTEGRABILITÀ

Le ore di **allattamento** sono considerate lavorative e pertanto integrabili.

Al **portatore di handicap che lavora**, spettano i permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della Legge 104/1992 (3 giorni di permesso mensile retribuito o, in alternativa, 2 ore di permesso giornaliero retribuito). Trattandosi di ore lavorative, sono, come tali, integrabili.

INCENTIVO ALL'ATTIVITÀ AUTONOMA

Incentivo per i lavoratori destinatari di trattamento di sostegno al reddito che intendano avviare un'attività di lavoro autonomo, un'attività autoimprenditoriale o una micro impresa, o associarsi in cooperativa. (msg 8123 del 2010)

Il D.L. 78/09, convertito con modificazioni in L. 102/09, con i commi 7 ed 8 dell'art. 1, offre alcune possibilità incentivanti ai lavoratori destinatari di trattamenti di sostegno del reddito che intendano avviare un'attività di lavoro autonomo o in cooperativa.

I BENEFICIARI

Lavoratori percettori, nel corso degli anni 2009 e 2010, del trattamento di cassa integrazione ordinaria e straordinaria. Il diritto alla prestazione compete in tutti i casi di integrazione salariale, ordinaria o straordinaria, sia in caso di sospensione che in caso di riduzione di orario o rotazione.

Il diritto compete altresì nei casi di lavoratori destinatari del contratto di solidarietà di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 (aziende destinatarie della normativa CIGS).

L'incentivo potrà essere corrisposto, in un'unica soluzione e previa dimissioni dall'impresa da cui è dipendente.

QUANTO SPETTA

Spetta l'importo del trattamento di integrazione salariale, per un numero di mensilità pari a quelle autorizzate e non ancora percepite.

Le eventuali **proroghe del trattamento** di integrazione salariale accordate dopo la data di presentazione dell'istanza non hanno effetto sulla quantificazione del beneficio.

Nei casi di integrazione salariale per **riduzione di orario** occorre avere riguardo alla percentuale di riduzione mediamente avuta nel periodo precedente.

Ai soli lavoratori di cui all'articolo 5, comma 3, del D.L. 49409/09, (lavoratori **che hanno i requisiti per accedere alla mobilità ordinaria**) è corrisposto anche un importo equivalente al trattamento di mobilità che sarebbe spettato, per un massimo di dodici mesi.

LA DOMANDA

La domanda deve essere presentata:

dove : alla sede INPS territorialmente competente

Quando: entro i termini di fruizione del trattamento medesimo, domanda recante la specificazione circa l'attività da intraprendere utilizzando l'apposito modello.

L'EROGAZIONE DEL BENEFICIO

Dopo aver verificato il diritto alla CIGO/CIGS e quantificato il beneficio spettante in relazione al numero di mensilità o di giornate autorizzate e non pagate, **l'erogazione avviene in due fasi**:

- **il 25%** di quanto spettante al momento della presentazione della domanda interrompendo l'erogazione del trattamento di sostegno al reddito.

- ❖ **il restante 75%**a seguito della presentazione della documentazione attestante l'avvio di un'attività di lavoro autonomo, auto imprenditoriale, di una micro impresa, o l'associazione in cooperativa. Nel caso di associazione in cooperativa, se il lavoratore instaura con la stessa un rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge n. 142 del 2001, l'incentivo spetta alla cooperativa oppure al lavoratore a condizione che venga conferito al capitale sociale della cooperativa.

IL PAGAMENTO

Ricevuta la comunicazione di accoglimento della domanda da parte dell'INPS, **il lavoratore deve** presentare entro quindici giorni dalla predetta comunicazione le dimissioni al datore di lavoro, dandone copia alla sede INPS competente. In caso di associazione in cooperativa deve inoltre presentare la copia del contratto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 3 aprile 2001, n. 142.

A questo punto l'INPS dispone il pagamento in favore dell'interessato della somma dovuta (75%); in caso contrario, provvede al recupero delle somme anticipate (25%).

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

I periodi di fruizione di integrazione salariale, in quanto equiparati a quelli di **effettivo lavoro**, danno luogo all'accredito di contribuzione figurativa **utili sia per il diritto che per la misura della pensione**.

Il computo dei contributi va fatto sulla base della **retribuzione** cui è riferita l'integrazione salariale.

❖ Riduzione

Nel caso di **riduzione** di orario, l'accredito figurativo può avere riflessi sulla misura della pensione.

❖ Sospensione

Per i periodi di **sospensione**, la **retribuzione** che viene accreditata è quella **lorda** presa a base per il calcolo delle integrazioni salariali.

Ai fini del diritto e della misura della **pensione di anzianità**, dal 11/1/1993, l'accredito contributivo viene riconosciuto nei limiti dei **5 anni** complessivi per i lavoratori che non hanno periodi di contribuzione anteriori al 31/12/1992.

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).

MODELLI

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)**MODELLI**

mod. I.G.I. 15

Domanda di integrazione salariale ordinaria per il settore "INDUSTRIA" legge 164/75. [Aggiornato:27/04/2004 - Dimensioni:642 Kb]