

---

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

A differenza della CIGO (Cassa integrazione guadagni ordinaria), prestazione previdenziale, la **CIGS** è uno strumento di politica industriale finalizzato a fronteggiare gravi situazioni di eccedenza occupazionale che potrebbero portare a licenziamenti di massa con evidente ripercussione sul piano sociale. La Legge n. 1115 del 5 novembre 1968 (e successive - Legge n. 164 del 20 maggio 1975, art. 1 e 2 Legge n. 223 del 23 luglio 1991 - Legge n. 236 del 1993), ha istituito l'intervento straordinario della cassa integrazione guadagni, allo scopo di garantire la continuità del reddito ai lavoratori sospesi o a orario ridotto, dipendenti dalle aziende in crisi e destinatarie del trattamento nei casi prescritti dalla normativa. Il ricorso alla CIGS, prelude quasi sempre, alla procedura di messa in mobilità.

L'intervento della CIGS può essere richiesto per:

- ❖ **ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale;**
- ❖ **crisi aziendale** di particolare rilevanza sociale;
- ❖ **procedure concorsuali**, quali fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, ammissione al concordato preventivo consistente nella cessione dei beni.

SPETTA

### AZIENDE BENEFICIARIE

L'intervento straordinario di integrazione salariale è destinato alle seguenti categorie di aziende che abbiano occupato nel **semestre precedente alla richiesta d'intervento più di 15 dipendenti** ( art 1, co. 1 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991 ):

- ❖ imprese industriali;
- ❖ imprese edili ed affini;
- ❖ cooperative agricole;
- ❖ imprese artigiane, il cui fatturato nel biennio precedente, dipendeva per oltre il 50% da un solo committente, destinatario di CIGS;
- ❖ aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, le cui imprese committenti siano interessate da CIGS;
- ❖ imprese appaltatrici di servizi di pulizia la cui impresa committente sia destinataria di CIGS;
- ❖ imprese editrici di giornali quotidiani, periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale per le quali si prescinde dal limite dei 15 dipendenti;
- ❖ imprese commerciali con più di 200 dipendenti, con esclusione dal calcolo, degli apprendisti e dei lavoratori assunti con C.F.L. (contratti formazione e lavoro).

### Aziende in regime transitorio

- ❖ imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- ❖ imprese di spedizione e trasporto del terziario con più di 50 dipendenti;
- ❖ imprese commerciali che occupano da 51 a 200 dipendenti, con esclusione dal calcolo, degli apprendisti e dei lavoratori assunti con C.F.L. (contratti formazione e lavoro);
- ❖ agenzie di viaggio e turismo, compreso gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti.

## LAVORATORI BENEFICIARI

I lavoratori che possono beneficiare dell'intervento nel rispetto del requisito occupazionale **90 giorni di anzianità lavorativa** ( art. 8, co. 3 della Legge n. 160 del 20/5/1988- Circ. n. 171 del 4/8/1988 sono:

- ❖ operai e intermedi;
- ❖ impiegati e quadri;
- ❖ soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro;
- ❖ lavoratori poligrafici e giornalisti;
- ❖ dipendenti dell'appaltatore, nell'ipotesi in cui il contratto di appalto sia stipulato con un'impresa artigiana secondo quanto previsto dall' art. 12 della Legge n. 223/1991 ( circ. n. 41 del 13 marzo 2006 ).

## NON SPETTA

Sono esclusi dal beneficio della CIGS:

- ❖ dirigenti;
- ❖ apprendisti;
- ❖ lavoranti a domicilio;
- ❖ autisti alle dipendenze del titolare di impresa;
- ❖ lavoratori con contratto di formazione e lavoro, se non espressamente inclusi nel provvedimento concessivo della CIGS ( circ. n. 84 GS del 29/4/1988 ).

## CAUSE DI CONCESSIONE DELLA CIGS

L'intervento della cassa integrazione straordinaria può essere richiesto per:

- ❖ **crisi aziendale** che si configura in particolari difficoltà aziendali non superabili in tempi brevi e che escludono il ricorso alla cassa integrazione ordinaria;
- ❖ **ristrutturazione aziendale** che riguarda l'aggiornamento tecnologico degli impianti, ammodernamenti, modifica dell'ubicazione;
- ❖ **riorganizzazione aziendale** che consiste in mutamenti organizzativi dei fattori lavorativi allo scopo di migliorare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione;
- ❖ **riconversione aziendale** che modifica i cicli produttivi degli impianti per introdurre nuovi cicli di produzione;
- ❖ **concordato preventivo** con cessione dei beni;
- ❖ **fallimento**;
- ❖ **liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria**, solo in caso di mancata continuazione dell'attività.

## LA PROCEDURA DI RICHIESTA DELLA CIGS

In attuazione della riforma di semplificazione amministrativa, il D.P.R. 218/2000 recante il regolamento sulle procedure di richiesta della CIGS e dell'integrazione salariale in presenza di contratti di solidarietà, ha recepito quanto stabilito dal D.lgs n. 469/1997 sul nuovo assetto dei servizi per l'impiego. In particolare, l'esame congiunto, propedeutico alla

richiesta di CIGS, deve essere svolto presso le Regioni, alle quali compete, altresì, la promozione degli accordi finalizzati all'applicazione dei contratti di solidarietà.

La procedura per l'attivazione della CIGS prevede una **fase di consultazione sindacale** e una **fase amministrativa** che si esplicita attraverso la **presentazione della domanda** .

**La fase di consultazione sindacale** (art. n. 2 del D.P.R. 218/2000) si svolge attraverso i seguenti punti:

**1** - l'impresa che intende fare ricorso alla CIGS, deve darne preventiva comunicazione alle **R.S.U.** o in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella Provincia;

**2** - entro 3 giorni dalla comunicazione, una delle parti deve presentare richiesta di **esame congiunto** della situazione aziendale:

- ❖ a) al competente ufficio della Regione nel cui territorio sono ubicate le unità produttive interessate all'intervento straordinario di integrazione salariale;
- ❖ b) al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale Direzione Generale dei rapporti di lavoro, qualora l'intervento CIGS riguardi più unità produttive, dislocate in diverse regioni sul territorio nazionale;

**3** - l' **esame congiunto** si terrà presso la Direzione Regionale del Lavoro nei casi in cui le unità produttive interessate siano ubicate in più province della medesima regione o in sede ministeriale se le unità aziendali sono dislocate in più regioni;

**4** - l'oggetto dell'esame congiunto è costituito dal **programma di risanamento** che l'azienda intende attuare, comprensivo di tutti gli aspetti relativi alla durata, al numero dei lavoratori interessati alla CIGS, ai criteri e all'individuazione dei lavoratori da sospendere, alle **modalità di rotazione** e all'indicazione dei motivi della mancata adozione;

La fase di consultazione sindacale deve esaurirsi entro i **25 giorni** successivi a quello della richiesta di esame congiunto, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti. Il computo dei 25 giorni decorre dalla data di ricezione, da parte del competente ufficio, della richiesta di esame congiunto.

#### **Fase amministrativa - Presentazione della domanda**

Assolta la fase di **consultazione sindacale** , la domanda, redatta in tre copie di cui una in bollo, sottoscritta da un rappresentante legale dell'azienda, o dal curatore, commissario o liquidatore in caso di procedure concorsuali, deve essere presentata, corredata dalla documentazione richiesta, su apposito mod. CIGS/SOLID-1 , emanato con circ. n. 38 del 8/10/2004, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione generale per gli ammortizzatori sociali ed incentivi all'occupazione - entro **25 giorni** dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui ha avuto inizio la riduzione o la sospensione dell'orario di lavoro.

Alla domanda, dovranno essere allegati il programma di intervento, la scheda relativa alla causale invocata e la copia del verbale di esame congiunto.

Nei casi di **ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale** , la domanda deve essere presentata contestualmente al **Servizio ispezione del lavoro delle Direzioni provinciali del lavoro** , territorialmente competenti in base all'ubicazione delle unità aziendali interessate dall'intervento stesso, con il compito di effettuare gli **accertamenti previsti** sulle difficoltà finanziarie aziendali, trasmettendone gli esiti all'ufficio ministeriale entro il primo semestre di fruizione della CIGS.

Il primo accesso dell' **organo ispettivo** deve avvenire non prima di tre mesi dall'inizio dell'intervento CIGS.  
Alle domande presentate a seguito di stipula di **contratti di solidarietà** , dovrà essere allegato un modulo scheda, specifico per le diverse causali di intervento.  
Ciascuna domanda è riferita ad un periodo di 12 mesi.

#### TERMINI DI CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO

La **procedura di richiesta di CIGS** si conclude con l'emanazione del **decreto di concessione** del trattamento da parte del Ministero del Lavoro entro i termini **così ridefiniti** dall' art. n. 8 del D.P.R. 218/2000 nei seguenti casi:

❖ **crisi aziendale:**

**trenta giorni**dalla data di ricezione della domanda;

❖ **ristrutturazione, riorganizzazione e conversione aziendale:**

- ❖ a) trenta giorni dalla data di ricezione della domanda per concessione del primo semestre nei primi dodici mesi;
- ❖ b) trenta giorni dalla ricezione della relazione ispettiva relativamente alla concessione del secondo semestre nei primi dodici mesi di intervento;
- ❖ c) sessanta giorni dalla data di ricezione della domanda per i periodi successivi ai primi dodici mesi di intervento.
- ❖ **Per le imprese con più di mille dipendenti**, aventi unità aziendali in due o più regioni, il provvedimento è adottato nei seguenti termini:
  - ❖ a) sessanta giorni dalla data di ricezione della domanda relativa alla concessione del primo semestre nei primi dodici mesi;
  - ❖ b) trenta giorni dalla ricezione della relazione ispettiva relativamente alla concessione del secondo semestre nei primi dodici mesi di intervento;
  - ❖ c) novanta giorni dalla data di ricezione della domanda per i periodi successivi ai primi dodici mesi di intervento.
- ❖ **concordato preventivo, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria** e in presenza di domande presentate a seguito di stipula di **contratti di solidarietà**:  
trenta giorni dalla data di ricezione della domanda.

#### LA DOMANDA

In seguito all'emanazione del decreto di concessione della CIGS da parte del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, pubblicato sulla G.U., l'azienda può presentare domanda all'INPS, tramite mod. I.G.I. 15/str. (cod. SR 40), nel quale devono essere indicati i dati relativi all'azienda, i dati relativi al decreto ministeriale di concessione, il periodo richiesto, il numero dei lavoratori sospesi o a orario ridotto e le modalità di pagamento (tramite azienda con successivo conguaglio o direttamente dall'INPS).

#### TRASMISSIONE TELEMATICA DELLA DOMANDA

E' previsto l' [invio telematico](#) del mod.I.G.I15/str (cod.SR40 e SR100) e dei mod. IGIStr/aut (cod.SR41) da parte delle aziende e dei consulenti del lavoro, muniti di regolare PIN di autenticazione.

#### DURATA

In linea generale, non si può fare ricorso alla CIGS per una durata superiore ai **36 mesi nel quinquennio di riferimento**, fatte salve le eccezioni previste dal CIPI (art 1, co. 9 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991), computando a tal fine, anche i periodi di CIG ordinaria concessi per contrazioni o sospensioni dell'attività produttiva determinate da situazioni temporanee di mercato.

Ai fini del **computo dei 36 mesi**, il riferimento temporale al quinquennio deve considerarsi "**rigido**", considerando come termine iniziale l'11/8/1990, stabilito dall'art n. 22 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991 e come **termine finale l'11/8/1995**.

Dal 12/8/1995 decorre il nuovo quinquennio che si è concluso l'11/8/2000 e così di seguito fino alla prossima scadenza del 11/8/2010 (circ. n. 106 del 17/5/1996).

La durata del trattamento di integrazione straordinaria si differenzia a seconda della causa che ha determinato l'intervento, per:

- ❖ **crisi aziendale: 12 mesi, prorogabili fino a 24**, solo dopo che siano trascorsi i due terzi del periodo già concesso (es.: dopo 9 mesi di trattamento, la proroga può essere concessa non prima che siano trascorsi 6 mesi);
- ❖ **ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale: 24 mesi**, con la facoltà da parte del Ministero del Lavoro di concedere **due proroghe di dodici mesi ciascuna**, per programmi particolarmente complessi o in ragione della rilevanza delle conseguenze sul piano occupazionale;
- ❖ **concordato preventivo, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria: 12 mesi**, con **proroga di 6 mesi** se esistono prospettive di ripresa o di continuazione dell'attività;
- ❖ **contratti di solidarietà: 24 mesi, prorogabili per altri 24, 36 mesi** per le aree del Mezzogiorno.

**La richiesta di proroga** del trattamento straordinario deve essere inoltrata allo stesso ufficio al quale è stata presentata la prima istanza di riconoscimento del trattamento, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la nuova sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

## MISURA

L'ammontare dell'integrazione salariale straordinaria è lo stesso fissato per la CIGO ed è pari all'80% della **retribuzione globale** che sarebbe spettata ai lavoratori sospesi, per le ore non lavorate, comprese tra le 0 e le 40 ore settimanali. L'importo da corrispondere è soggetto ad un limite mensile, introdotto per la CIG straordinaria dal 1980. 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<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup>, 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:

- ❖ € 886,32 lordi mensili per quei lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei di 13<sup>^</sup> 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 2010) il tetto è fissato in:

- ❖ € 892,96 lordi mensili per quei lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei di 13<sup>^</sup> 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 € 1.917,48 lordi mensili.

**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	£. 3.182.908	£ 1.389.729	£. 1.471.235
		Superiore a	£. 1.670.320	£. 1.768.283
2002	Inferiore a	€ 1.679,07	€ 733,12	€ 776,12
		Superiore a	€ 881,14	€ 932,82

**Titolo: Cig straordinaria**

2003	Inferiore a	€ 1.711,70	€ 747,38	€ 791,21
		Superiore a	€ 898,27	€ 950,95
2004	Inferiore a	€ 1.745,40	€ 762,08	€ 806,78
		Superiore a	€ 915,94	€ 969,66
2005	Inferiore a	€ 1.773,19	€ 774,21	€ 819,62
		Superiore a	€ 930,53	€ 985,10
2006	Inferiore a	€ 1.797,31	€ 784,75	€ 830,77
		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	€ 892,96
		Superiore a	€ 1.010,57	€ 1.073,25

**MODALITÀ DI PAGAMENTO**
**➤ A CONGUAGLIO, tramite azienda:**

L'azienda anticipa il trattamento per conto dell'INPS e, dopo che l'Istituto ha provveduto ad emanare l'autorizzazione, conguaglierà le somme erogate con i contributi da versare. **Le somme da conguagliare per CIGS verranno riportate sul mod. DM10 al quadro D rigo 39 o 40, e il n. di autorizzazione al quadro F rigo 64** successivi. Per quanto riguarda invece l'indicazione dell'eventuale **contributo addizionale**, i dati vanno riportati **nel quadro B**, inserendo nella **colonna Cod.' il valore E400**. In seguito l'azienda dovrà trasmettere il mod. mod. I.G.Str/CONG (cod. SR 42), da compilare per ogni lavoratore, con l'indicazione del mese in cui l'importo anticipato è stato posto a conguaglio con il DM10/2; questo vale anche per conguagliare gli assegni per il nucleo familiare relativi alle giornate di sospensione a 0 ore.

---

**Richiesta di rimborso delle somme anticipate dal datore di lavoro - Termini di decadenza**

I termini indicati nella circ. n. 116 del 25/5/2001 e nel msg n. 49 del 15/1/2003 sono di natura ordinatoria e non perentoria.

Pertanto, alla richiesta di rimborso della CIGS non è applicabile alcun termine di decadenza, ma è operante l'ordinaria prescrizione decennale.

**❖ A PAGAMENTO DIRETTO da parte dell'INPS:**

L'autorizzazione al pagamento diretto deve essere espressamente scritta sul decreto. In mancanza, si intende autorizzato il pagamento a conguaglio.

L'azienda dovrà presentare, oltre al mod. IGI15/str, un prospetto (mod. I.G Str.Aut) contenente i dati necessari alla liquidazione delle spettanze.

L'assicurato deve indicare la modalità di pagamento prescelta:

- ❖ **tramite bonifico bancario o postale:** per l' accredito in c/c bancario o postale devono essere indicati anche gli estremi dell'IBAN (27 caratteri: stato e controcodice, CIN, ABI, CAB e numero di c/c).
- ❖ **allo sportello di un qualsiasi Ufficio Postale del territorio nazionale o localizzato per CAP( msg. 6477 del 8/3/2004 )** 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 via Postel in Posta Prioritaria

**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 rimettere 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).

**DECADENZA****Decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale il lavoratore che:**

- ❖ **non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione** alla sede provinciale dell'Istituto nazionale di previdenza sociale **dello svolgimento di altra attività** (art. 8, c. 5 Legge 160/1988). La circ. n. 171 del 4/8/1988, al punto 6, ribadisce tale principio sia per le integrazioni salariali ordinarie che per i trattamenti straordinari. La circ. n. 179 del 12/12/2002, ha fornito istruzioni e ipotesi di applicazione nei casi di compatibilità fra integrazione salariale e attività lavorativa autonoma o subordinata. Il principio enunciato dall'art. 8, co. 5 della Legge 160/1988, è stato ripreso dall'ordinanza n. 190/1996 della Corte Costituzionale e dalle sentenze n. 11679/2005 e n. 4004/2007 della Corte di Cassazione, nelle quali viene confermato che **il lavoratore che non ha adempiuto all'obbligo della preventiva comunicazione, decade dall'intero periodo di CIGS**, anche se derivante da più di un provvedimento di concessione (circ. n. 75 del 12/4/2007).
- ❖ **rifiuti di essere impiegato in opere o servizi di pubblica utilità** (limitatamente ad un periodo di tempo pari a quello che era stato offerto).



- ❖ **rifiuti** di aderire ad un'offerta formativa o di riqualificazione. Il lavoratore è tenuto alla frequenza del corso per almeno l'80% della durata complessiva, salvo casi di documentata forza maggiore o per congedi parentali o di maternità (circ. n. 39 del 15/2/2007 ).
- ❖ **rifiuti** di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore al 20% rispetto a quello delle mansioni di provenienza. Nei casi in cui non sia possibile fare il riferimento, non si applica il limite del 20% (circ. n. 39 del 15/2/2007 ).
- ❖ **rifiuti** di essere avviato ad un percorso di reinserimento o inserimento nel mercato del lavoro, anche ai sensi dell'art.13 del DL 276/2003.(circ. n. 39 del 15/2/2007 )

tranne nei casi in cui :

- ❖ sia impossibile raggiungere il luogo di destinazione in 80 minuti con mezzi pubblici . (circ. n. 39 del 15/2/2007 )
- ❖ il luogo di destinazione sia distante di oltre 50 km dal luogo di residenza del lavoratore. (circ. n. 39 del 15/2/2007 )
- ❖ la lavoratrice che si trovi in astensione obbligatoria per maternità.

Le indennità e i compensi spettanti per i corsi formativi o di riqualificazione e percorsi di reinserimento sono incumulabili con il trattamento di integrazione salariale.

#### INCOMPATIBILITÀ E COMPATIBILITÀ

- ❖ L'integrazione salariale è **incompatibile** con l'attività subordinata **limitatamente ai giorni di effettiva prestazione dell'attività** (art.3 Decreto Legislativo Luogotenenziale n. 788 del 9 novembre 1945). La preclusione al trattamento opera anche nel caso in cui la predetta attività sia preesistente all'intervento delle integrazioni salariali (Cass. n. 8129 del 26.7.95).

Le indennità e i compensi spettanti per corsi formativi o di riqualificazione e per percorsi di reinserimento sono incumulabili con il trattamento di integrazione salariale.

- ❖ L'integrazione salariale è **compatibile** con lo svolgimento di attività autonoma. Resta, comunque, obbligatoria la **comunicazione preventiva** resa dal lavoratore, prevista al 5° c. dell'art. 8 della L. 160/1988, al fine di evitare la decadenza dal diritto al trattamento per tutto il periodo autorizzato. I redditi derivanti da lavoro autonomo sono cumulabili con l'integrazione salariale fino a concorrenza dell'importo spettante per CIGS.

#### LA CIGS E LE ALTRE PRESTAZIONI

#### PERIODI CONCOMITANTI CON CIG ORDINARIA

- ❖ **Sono incompatibili** per la stessa UNITA' PRODUTTIVA **per cause sostanzialmente coincidenti** la CIGS prevale sulla CIGO (circ. n. 256 del 7/11/1991, punto 5) .
- ❖ **Sono invece compatibili** per situazioni tra loro indipendenti (msg 7803 del 16.1.85)

#### LAVORO SUBORDINATO

La **comunicazione preventiva** resa dal lavoratore nei casi di svolgimento di attività lavorativa durante la fruizione della CIGS, prevista al 5° c. dell'art. 8 della L. 160/1988, è obbligatoria al fine di evitare la decadenza dal diritto al trattamento per tutto il periodo autorizzato.

- ❖ **Tempo pieno:**

Se la CIGS deriva da un rapporto di lavoro a tempo pieno ed il beneficiario si rioccupa a tempo pieno, l'incumulabilità sarà totale. L'incumulabilità sarà invece relativa se il beneficiario si rioccupa a tempo parziale.

❖ **Part-time :**

Se la CIGS deriva da un rapporto di lavoro a tempo parziale ed il beneficiario si rioccupa a tempo pieno, l'incumulabilità sarà totale.

L'incumulabilità sarà relativa se invece si tratta di altro lavoro dipendente a tempo parziale.

Non ci sarà incumulabilità se la nuova attività part-time non coincide temporalmente con quella rimasta sospesa.

❖ **Part-time verticale:**

Le settimane in cui, per contratto, il lavoratore non doveva lavorare, non devono essere coperte né dall'integrazione salariale, né dalla relativa contribuzione figurativa.

❖ **Doppio part-time :**

Se l'assicurato svolge un doppio part-time e da uno di questi viene posto in CIGS, l'incumulabilità non opererà affatto se detta attività part-time non coincida temporalmente con quella rimasta sospesa.

❖ **Lavoro intermittente (a chiamata):**

E' possibile stipulare il contratto di lavoro a chiamata (anche per il week-end) previa comunicazione all'INPS. È valida una comunicazione iniziale che comprenda tutto il periodo, e il lavoratore dovrà comunicare di volta in volta le giornate di effettivo impiego.

Dall'importo dell'integrazione salariale saranno detratte le somme che il lavoratore guadagnerà in base a tale contratto, compresa l'eventuale indennità di disponibilità ( circ 179/02 p.1)

la norma opera anche se il contratto era preesistente.

❖ **Lavoro all'estero:**

Non esistono per la CIG/S norme specifiche che impongano al lavoratore in CIG di non lasciare il paese, in quanto il rapporto di lavoro non si interrompe. Vigè comunque l'OBBLIGO di sottoscrizione della DID (art.19 c.10 DL185/08)

❖ **Lavoratori interinali:**

Sono dipendenti dalle agenzie di somministrazione che non rientrano tra le aziende destinatarie delle integrazioni salariali.

## LAVORO AUTONOMO

**E' obbligatoria la comunicazione preventiva** resa dal lavoratore, prevista al 5° c. dell'art. 8 della L. 160/1988, al fine di evitare la decadenza dal diritto al trattamento per tutto il periodo autorizzato.

**Il lavoro autonomo è incumulabile con la CIGS** , pertanto dall'importo dell'integrazione salariale andranno decurtati i proventi del lavoro, fino a concorrenza dell'importo della CIGS, comportando una proporzionale riduzione di esso.

- ❖ Nei casi in cui il rapporto di lavoro autonomo sia facilmente collocabile temporalmente, si sospenderà l'erogazione dell' integrazione salariale.
- ❖ Nei casi in cui i redditi non siano facilmente quantificabili e/o collocabili temporalmente, si sospenderà ugualmente la prestazione in attesa che l'assicurato dimostri e documenti (anche mese per mese) l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di CIG/CIGS (incumulabilità relativa circ 179/02 p.3)

## ANF

Ai sensi della Legge n. 1115 del 5/11/1968, art. 6, co. 3, al lavoratore che ne possenga i requisiti, l'assegno per il nucleo familiare è **dovuto** durante i periodi autorizzati di CIGS.

## CESSIONE DEL QUINTO

La normativa non prevede la possibilità di tale trattenuta sulle integrazioni salariali erogate dall'INPS che andranno quindi interamente corrisposte ai lavoratori.

## CONGEDO MATRIMONIALE

Il Congedo matrimoniale, in quanto più favorevole, **prevale sulla CIGS** (circ. n. 248 del 23/10/1992) a differenza di quanto previsto per i C.D.S.

## CONGEDO PARENTALE

Il lavoratore può interrompere il congedo ed entrare (o rientrare) in CIGS anche se in astensione prima dell'intervento straordinario di integrazione salariale

## CONGEDO STRAORDINARIO EX ART.42 C.5 L.151/01

- ❖ Si può interrompere il congedo medesimo ed entrare in CIGS (ovviamente non con effetto retroattivo).
- ❖ Si può chiedere il congedo durante periodo di CIGS (infatti il cassintegrato ha l'obbligo di rispondere ad eventuali offerte di lavoro o formative , mentre il congedo lo lascia totalmente libero).

## DETENUTI

Il lavoratore detenuto, o agli arresti domiciliari, non può prestare attività lavorativa e non ha diritto alla retribuzione: di conseguenza non potrà aver diritto alla CIG/S .

## DIRITTI D'AUTORE

I proventi di quella che è una vera e propria attività lavorativa sono sottoposti alla regola dell'incumulabilità relativa.

## DISTACCO SINDACALE

Il lavoratore in aspettativa non retribuita (di cui all'art 31 L.300/70) non può essere messo in CIG/S in quanto in tali casi manca il reddito da integrare. Tuttavia lo stesso potrà essere inserito in CIGS nel momento in cui cessa il distacco sindacale.

## DONAZIONE DI SANGUE

Al lavoratore spetta il trattamento a carico dell'INPS di cui all'art. 2 della L. n. 584 del 13/7/1967 (circ. n. 25 del 5/2/1981 e circ. n.180 del 13/7/1992).

## FERIE

**Non maturano** durante il periodo d'intervento di CIGS a zero ore (circ. n. 52020 G.S. del 15/9/1979).

#### FESTIVITÀ

Le festività che ricadono all'interno del periodo di CIGS e in giorni lavorativi, **non sono integrabili** per i lavoratori ad **orario ridotto** (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.

Le altre festività infrasettimanali (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) non sono del pari integrabili 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 di CIGS**, 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 sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

#### INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI PREAVVISO

**E' dovuta** tale indennità e non anche l'integrazione salariale (Cassazione a sezioni riunite n. 7914 del 29/9/1994).

#### INFORTUNIO

**L'INFORTUNIO prevale sulla cassa integrazione**, pertanto il lavoratore infortunato non potrà essere posto in CIGS.

#### MALATTIA

- ❖ Lavoratore ammalato **PRIMA** della sospensione per CIG (circ. 82/09):
- ❖ prevale la CIGS nel caso in cui la sospensione interessi tutta la maestranza del reparto, squadra o simili cui appartiene (circ. n. 50943 del 1973);
- ❖ prevale la malattia se il reparto, squadra ecc non è interamente in CIG.
- ❖ lavoratore ammalato **durante** il periodo di sospensione:
- ❖ spetta il trattamento CIG in sostituzione dell'indennità di malattia;
- ❖ lavoratore che si ammala durante il periodo di CIG ad orario ridotto:
- ❖ spetta l'indennità di malattia.

#### MATERNITÀ

L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio **prevale sul trattamento CIGS** (circ. n. 625 EAD del 22/4/1980 e circ. n. 152 del 7/7/1990).

#### PENSIONE

L'integrazione salariale è equiparata alla retribuzione percepita in costanza di rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi ai fini dell'applicazione del cumulo con la pensione previsto dalle norme vigenti (art. 7 della Legge n. 54 del 26/12/1982 circ. 108 del 9/12/2008).

Pertanto all'importo della CIGS dovrà essere applicata la trattenuta giornaliera della pensione, se la stessa viene **effettuata** anche sulla retribuzione.

#### SEGGIO ELETTORALE

Le indennità percepite da coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici Elettorali si aggiungono alla ordinaria retribuzione mensile e quindi anche alle integrazioni salariali.

Non c'è quindi incompatibilità né incumulabilità tra le suddette indennità e la CIGS.

#### RICHIAMO ALLE ARMI

L'indennità di richiamo alle armi prevale sulla CIG/S.

#### SCIOPERO

Il lavoratore che intende aderire allo sciopero, nel caso in cui sia già stata autorizzata la CIGS, deve presentare apposita **dichiarazione di rinuncia alla CIGS** al datore di lavoro.

#### SCATTI DI ANZIANITÀ

Durante la sospensione per CIGS, continuano a maturare regolarmente.

#### T.F.R

Sono a carico dell'INPS le quote di TFR maturate durante il periodo di CIGS e dovute ai lavoratorin**interrottamente** sospesi e licenziati nel corso o al termine del periodo integrato.

Le quote di TFR sono a carico del datore di lavoro, quando, dopo la sospensione per integrazione salariale straordinaria, vi sia ripresa dell'attività lavorativa.

Per quanto sopra, qualsiasi evento che interrompe la sospensione dal lavoro, comporta la non imputabilità a carico della CIGS di tali quote (circ. n. 303 G.S. del 11/2/1987), fatta eccezione per l' **astensione obbligatoria per maternità** , le **festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno** che **non sono interruttedella** sospensione dal lavoro.

**Ai sensi dell'art. 5, co. 6, della L. 223/1991** , il **datore di lavoro** che pone il lavoratore in mobilità nel periodo compreso tra la fine del 12° mese successivo a quello di emanazione del decreto di concessione della CIGS e la fine del 12° mese successivo a quello del completamento del programma di risanamento dell'unità produttiva interessata, **decade dal diritto al rimborso delle quote di TFR**. Tale decadenza **non si applica** per i periodi di CIGS concessi ai sensi dell'art. 3 della L. 223/1991 (circ. n. 103/1995 e circ. n. 141/1992).

Le quote di TFR non sono soggette al massimale mensile.

#### CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

---

I periodi trascorsi in CIGS sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione.

## 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.

## CONTENZIOSO

A differenza delle altre forme di cassa integrazione salariale, per la CIGS non è previsto il ricorso amministrativo ma **un'istanza di riesame al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** secondo le istruzioni impartite dalla circolare ministeriale n. 17 del 16/2/1996.

E' possibile, inoltre, esperire azione giudiziaria proponendo **ricorso al TAR entro 60 giorni** dalla comunicazione del provvedimento di diniego. Competente è il TAR del Lazio nel caso di domande di CIGS relative a stabilimenti situati in più regioni, altrimenti il TAR della stessa regione in cui ha sede lo stabilimento interessato alla CIGS.

In alternativa, può essere ammesso **ricorso straordinario al Presidente della Repubblica** nel termine di 120 giorni.

## FINANZIAMENTO DELLA CIGS

Il finanziamento della CIGS è in misura prevalente a carico dello Stato che vi provvede tramite la GIAS (Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali) istituita presso l'INPS dall' art. 37 della Legge n. 88 del 1989.

Per la parte rimanente del finanziamento, l'art 9 della Legge n. 407 del 1990 ha previsto un contributo ordinario pari allo 0,90% delle retribuzioni mensili soggette a contribuzione, così ripartito: **0,30% a carico dei lavoratori beneficiari e 0,60% a carico dei datori di lavoro** destinatari del trattamento CIGS (circ. n. 19 del 1991).

Le aziende sono, inoltre, soggette a un **contributo addizionale** del 4,5% dell'integrazione salariale corrisposta ai lavoratori o del 3% per le aziende fino a 50 dipendenti (circ. n. 240 del 1988) e per quelle che usufruiscono della CIG in deroga.

Sono **escluse** dal versamento del contributo addizionale le aziende assoggettate a procedure concorsuali e le aziende che ricorrono all'intervento straordinario in seguito alla stipula di contratti di solidarietà.

## 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 previe 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.I. 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%).