

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404444 - Email info@cafassocfigli.it

Napoli, li 06 giugno 2012

Circolare informativa n° 20/2012

**A tutte le Aziende Assistite
LORO SEDI**

Approfondimento

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

La Cassa Integrazione Guadagni (CIG) è un ammortizzatore sociale la cui funzione è di integrare la retribuzione persa dai lavoratori a seguito della riduzione dell'orario lavorativo ovvero, della sospensione dell'attività.

Il fine dell'Istituto è di sostenere le imprese che attraversano una momentanea difficoltà economica e produttiva alleggerendo il costo del lavoro.

Fatta questa breve premessa, il nostro elaborato avrà lo scopo di analizzare in maniera schematica tutti gli aspetti procedurali della CIG e le diverse tipologie della stessa.

Normativa di riferimento

La Cassa Integrazione Guadagni è stata istituita con **D.Lgs. n.788/1945** e rappresenta una prestazione di natura economica erogata dall'INPS.

La Legge n.164/1975 "Provvedimenti per la garanzia del salario" all'art.1 "Interventi di integrazione salariale" amplia i presupposti applicativi della CIG e dispone "Agli operai dipendenti da imprese industriali che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto è dovuta l'integrazione salariale nei seguenti casi:

- **Integrazione salariale ordinaria per contrazione o sospensione dell'attività produttiva** concernente situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili né al datore né ai lavoratori, ovvero determinate da situazioni temporanee di mercato (CIGO);
- **Integrazione salariale straordinaria** dovuta a ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali o, sia assoggettata a procedure concorsuali (CIGS).
- **CIG in deroga.**

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

Soggetti destinatari del trattamento: aziende e lavoratori

L'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria è rivolto alle *aziende industriali non edili ed alle aziende industriali ed artigiane dell'edilizia.*

Riguardo alle prime, sono destinatarie della normativa in esame tutte le **imprese del comparto industriale, quelle agricole nonché le cooperative ed i consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e zootecnici.**

Per quanto concerne i lavoratori, **possono beneficiare della CIGO** i seguenti lavoratori dipendenti:

- operai;
- impiegati compresi viaggiatori e piazzisti;
- quadri;
- lavoratori titolari di contratti di inserimento;
- lavoratori titolari di contratti di solidarietà;
- soci delle società cooperative di produzione e lavoro;
- lavoratori intermittenti, a riguardo è necessario verificare se il lavoratore ha risposto alla chiamata prima della causa di sospensione ed in tal caso la retribuzione può essere integrata, diversamente non sorge il diritto all'integrazione salariale.

Restano quindi esclusi dalla CIGO i seguenti lavoratori:

- apprendisti;
- autisti impiegati unicamente ed esclusivamente al servizio personale del datore di lavoro e del suo nucleo familiare;
- lavoratori a domicilio e dirigenti.

Le cause che determinano l'intervento della CIGO sono le seguenti:

- avversità atmosferiche;
- danni provocati da eventi naturali;
- danni provocati da eventi accidentali;
- interruzione di energia elettrica senza preavviso alla ditta.

Le cause diverse da quelle meteorologiche che determinano l'intervento della CIGO sono le seguenti:

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

Aspetti procedurali

Per richiedere l'intervento della CIGO il datore deve attivare preventivamente la procedura di **consultazione sindacale.**

L'art.5 della legge n.164/1975 dispone quanto segue **“Il datore di lavoro è tenuto nei casi di eventi oggettivamente non evitabili (alluvioni, incendi, crolli, ordinanze delle autorità competenti) che rendano improcrastinabile la contrazione o sospensione dell'attività produttiva, a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali (ed in mancanza, alle rappresentanze sindacali provinciali) la durata prevedibile della contrazione ed il numero dei lavoratori coinvolti.**

Presentazione della domanda

Successivamente alla procedura di consultazione sindacale, **il datore di lavoro deve avanzare la richiesta di integrazione salariale in via telematica, presentando alla sede INPS competente per territorio apposito domanda utilizzando l'apposito modello.**

Riguardo alle proroghe, le stesse saranno oggetto di distinte domande.

La domanda deve essere corredata dalla dichiarazione dalla quale si evince l'espletamento della procedura di consultazione sindacale.

La domanda di CIG deve essere presentata non oltre i 25 giorni dalla fine del periodo paga in corso alla scadenza della settimana nella quale ha avuto inizio la sospensione o riduzione.

Durata del trattamento di integrazione salariale ordinaria

La durata massima dell'intervento della CIGO è pari a 13 settimane consecutive, intese come periodo che va dal lunedì al sabato, ad ogni modo sono possibili proroghe trimestrali fino ad un massimo di 12 mesi (52 settimane).

L'integrazione salariale relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 12 mesi in un biennio (104 settimane).

Ai fini della concessione delle proroghe trimestrali non è necessaria la ripresa dell'attività lavorativa tra una richiesta e l'altra (INPS messaggio n. 006990 del 27/03/2009), mentre è espressamente prevista dall'art. 6 comma 3 della Legge 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.

Nel computo dei limiti di cui sopra non si considerano:

- i periodi di ferie collettive in quanto neutri;
- le settimane di CIG determinate da eventi oggettivamente non evitabili, riconosciute tali dalla commissione provinciale.

Misura del trattamento

L'importo dell'integrazione salariale spettante ai lavoratori è pari all'80% della retribuzione globale dovuta per le ore non prestate e comprese fra zero ed il limite dell'orario contrattuale previsto, in ogni caso non superiore alle 40 ore settimanali.

Riguardo ai lavoratori part-time la corresponsione circa l'integrazione salariale è commisurata ad un numero di ore dato dalla differenza fra l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto rispettare nel periodo oggetto dell'intervento integrativo e quello ridotto.

Sono integrabili le ore non lavorate a causa della sospensione o riduzione dell'orario.

Nel computo del monte ore integrabile rientrano: festività infrasettimanali retribuite, ferie, malattie, infortunio, maternità, congedo matrimoniale, permessi.

Gli elementi retributivi utili al calcolo dell'integrazione sono tutti quelli soggetti a contribuzione.

Nella specie, per retribuzione è da intendersi tutto quello che il datore corrisponde in costanza di rapporto, parliamo del salario e di tutti gli elementi ad esso correlati che presentano il carattere della continuità ed obbligatorietà della retribuzione.

Pertanto saranno considerati elementi utili: paga base, contingenza, superminimi, aumenti periodici di anzianità, aumenti contrattuali, altre voci integrabili sulle quali saranno determinati i contributi previdenziali a condizione che presentino il carattere della continuità ed obbligatorietà e siano correlati all'orario di lavoro contrattualmente previsto.

La retribuzione da considerare ai fini del massimale applicabile è quella relativa al periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello di inizio della sospensione e laddove nello stesso non sia stata erogata, verrà considerata la retribuzione dell'ultimo mese in cui è stata corrisposta.

Contribuzione figurativa

Si ricorda che *i periodi di CIG* sono equiparati a quelli di lavoro effettivo e pertanto *sono utili ai fini pensionistici*, altresì *durante l'intervento della CIG ordinaria* (sia ad orario ridotto che a zero ore) *il tfr matura interamente ed è a carico del datore.*

Il trattamento di fine rapporto matura avendo come indice di riferimento la retribuzione teorica che il lavoratore avrebbe percepito in assenza di CIG.

Pagamento dell'integrazione

Nell'ipotesi di ricorso alla CIG, il pagamento dell'integrazione viene anticipato dal datore in nome e per conto dell'INPS.

L'Ente provvede al pagamento diretto unicamente nelle seguenti ipotesi:

- sottoposizione delle aziende a procedure concorsuali;
- cessazione delle aziende;
- comprovata crisi finanziaria delle stesse.

Le somme anticipate dal datore a titolo di CIG sono poste a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Il termine per richiedere il rimborso delle somme anticipate è fissato in 6 mesi.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

Soggetti destinatari del trattamento: aziende e lavoratori

La Cassa integrazione guadagni straordinaria potrebbe essere definita quasi uno strumento di politica industriale volto a fronteggiare situazioni di particolare gravità che potrebbero comportare licenziamenti di massa.

La Legge n.164/75 ha istituito l'intervento straordinario della cassa integrazione guadagni allo scopo di tutelare il lavoratore garantendogli la continuità del reddito.

Nella specie, l'intervento della CIGS può essere richiesto per:

- ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale;
- crisi aziendali di notevole rilevanza sociale;
- procedure concorsuali.

La CIGS non può essere richiesta per le unità produttive relativamente alle quali è stata chiesta la CIGO.

L'intervento straordinario di integrazione spetta alle seguenti aziende che nel semestre precedente alla richiesta dell'intervento abbiano occupato più di 15 dipendenti: ***imprese del comparto industriale, quelle edili, cooperative agricole, aziende appaltatrici di servizi di ristorazione o di pulizia la cui impresa committente sia destinataria di Cigs, imprese editrici di giornali quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale relativamente alle quali si prescinde dal limite delle 15 unità lavorative, imprese commerciali con più di 200 dipendenti.***

Per quanto concerne i lavoratori, ***possono beneficiare della CIGS:***

- operai;
- impiegati compresi viaggiatori e piazzisti;
- quadri;
- lavoratori con contratto a tempo determinato;
- lavoratori titolari di contratti di solidarietà;
- soci e non soci delle società cooperative di produzione e lavoro;
- lavoratori con contratto di inserimento;
- lavoratori intermittenti, a riguardo è necessario verificare se il lavoratore ha risposto alla chiamata prima della causa di sospensione ed in tal caso la retribuzione può essere integrata, diversamente non sorge il diritto all'integrazione salariale.

Restano esclusi dalla CIGO i seguenti lavoratori:

- apprendisti;
- lavoratori somministrati e distaccati;
- lavoratori a domicilio e dirigenti;
- lavoratori con contratti di solidarietà difensivi.

Aspetti procedurali

La procedura per l'attivazione della CIGS è disciplinata dal DPR n.218/2000 "Regolamento recante norma per la semplificazione del procedimento per la concessione del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e di integrazione salariale".

La normativa prevede una ***fase di consultazione sindacale*** ed una fase amministrativa.

Riguardo alla prima, l'art.2 del DPR n.218/2000 dispone ***"L'imprenditore che intende richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale deve darne tempestiva***

comunicazione alle RSU o in mancanza alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella Provincia.

Entro tre giorni dalla predetta comunicazione, il datore di lavoro o gli organismi sindacali presentano la domanda di esame congiunto sulla situazione aziendale:

- all'Ufficio competente individuato dalla Regione nel cui territorio sono ubicate le unità aziendali interessate alla CIGS, laddove l'intervento interessi una sola Regione;
- al Ministero del Lavoro (Direzione Generale dei rapporti di lavoro) laddove l'intervento riguarda unità aziendali ubicate in più Regioni. In tal caso, viene richiesto il parere.

Agli incontri per l'esame congiunto sulla situazione aziendale in sede regionale partecipano anche i funzionari della DPL o della Direzione Regionale del Lavoro a seconda che l'intervento riguardi unità ubicate in una sola Provincia ovvero, in più province della medesima Regione.

Oggetto dell'esame congiunto è l'analisi del programma che l'impresa intende attuare, la durata e il numero dei lavoratori interessati alla sospensione, nonché i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione tra i lavoratori occupati nelle unità produttive interessate alla sospensione.

Laddove la rotazione non viene adottata, l'impresa deve indicare le ragioni tecniche e organizzative che ne hanno impedito l'utilizzo.

La Legge non fissa dei criteri di scelta circa l'individuazione dei lavoratori da porre in Cassa Integrazione. In tal senso, è intervenuta la Giurisprudenza ponendo i seguenti limiti al potere discrezionale del datore, nella specie:

- deve sussistere una stretta relazione oggettiva e razionale tra i lavoratori sospesi e la causa di sospensione;
- l'azienda deve comunicare l'individuazione dei lavoratori da sospendere ed i motivi per i quali non vengono adottati i meccanismi di rotazione;
- è necessario il rispetto degli obblighi di correttezza, buona fede e l'assenza di atti discriminatori, diversamente la violazione di tali obblighi comporta il diritto del lavoratore al risarcimento e nel caso di compimento di atti discriminatori il datore è obbligato a ripristinare il rapporto.

Presentazione della domanda

Conclusa la fase di consultazione si apre la **fase amministrativa**, pertanto la domanda deve essere presentata su apposito modello al Ministero del Lavoro – Direzione Generale ammortizzatori sociali ed incentivi all'occupazione – entro 25 giorni dal periodo di paga in corso nella settimana in cui ha avuto inizio la riduzione o sospensione.

La domanda andrà corredata dal programma di intervento e copia del verbale di esame congiunto.

A far data dal 27 aprile 2012 ed al fine di agevolare aziende e professionisti, l'INPS mette a disposizione un nuovo canale telematico alternativo al precedente e basato sull'invio di file XML. (INPS messaggio n.6457/2012)

Durata del trattamento

Si può ricorrere alla CIGS per una durata complessiva di 36 mesi nel quinquennio di riferimento.

La durata del trattamento di integrazione straordinaria si differenzia in base alla causa che ha determinato l'evento, pertanto:

- per crisi aziendale: 12 mesi, prorogabili sino a 24 solo dopo che siano decorsi i due terzi del periodo già concesso 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;
- per ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale: 24 mesi;
- per le procedure concorsuali quali concordato preventivo, fallimento, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria: 12 mesi con proroga di 6 laddove ci siano prospettive di risanamento.

Misura del trattamento e determinazione dell'integrazione

Come già visto per la CIG, l'ammontare dell'integrazione straordinaria è pari all'80% della retribuzione globale spettante ai lavoratori sospesi per le ore non lavorate e comprese tra 0 e le 40 ore settimanali (o minore orario contrattualmente previsto in azienda).

Contribuzione figurativa

I periodi trascorsi in CIGS sono utili ai fini pensionistici.

Le aziende che utilizzano l'Istituto della CIGS devono versare all'INPS un contributo pari allo 0,90% (0,60% datore di lavoro e 0,30% lavoratore).

Pagamento dell'integrazione

Nell'ipotesi di ricorso alla CIGS, il pagamento dell'integrazione è corrisposto in via anticipata dal datore di lavoro.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

Soggetti destinatari del trattamento

La Cassa Integrazione Guadagni in deroga è un intervento di integrazione salariale a sostegno di imprese e lavoratori non destinatari della normativa sulla CIG.

Spetta alle aziende che operano in particolari settori produttivi o specifiche aree regionali, indicate negli accordi governativi

Per quanto concerne i *lavoratori, il trattamento riguarda tutti i lavoratori subordinati, compresi apprendisti, lavoratori con contratto di somministrazione e a domicilio (INPS messaggio n.1908/2012).*

I lavoratori devono possedere i seguenti requisiti:

- anzianità lavorativa presso l'azienda che richiede il trattamento di almeno 90 giorni dalla data della richiesta. Nel computo vanno ricomprese eventuali mensilità accreditate dalla stessa impresa presso la gestione separata alle seguenti condizioni:
 - non deve trattarsi di redditi derivanti da arti o professioni;
 - il lavoratore operi in regime di monocommittenza;
 - il reddito conseguito sia superiore ad € 5.000 (anche se relativo a più di un anno solare).
- aver consegnato, presso il Centro per l'Impiego la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale. ***In caso di rifiuto il lavoratore perde il diritto alla prestazione, allo stesso tempo perde il diritto alla prestazione il lavoratore in CIG in deroga che svolge attività lavorativa senza dare comunicazione alla sede INPS competente.***

Aspetti procedurali

La domanda relativa all'autorizzazione al trattamento di Cassa Integrazione in deroga deve essere presentata alla Regione competente entro 20 giorni dalla sospensione dell'attività ed anche in tal caso, la domanda andrà corredata del verbale di accordo sindacale e dell'elenco dei lavoratori interessati.

Laddove l'azienda abbia stabilimenti in più regioni, il datore di lavoro deve presentare la domanda al Ministero del Lavoro – Direzione ammortizzatori ed incentivi all'occupazione.

Tale domanda in caso di riscontro positivo darà vita ad un decreto interministeriale.

La Regione trasmetterà all'INPS tutte le informazioni relative alle autorizzazioni concesse ed eventualmente l'utilizzo del Fondo Regionale.

Presentazione della domanda

Ai fini del pagamento della prestazione ed a far data dal 1° aprile 2012, il datore di lavoro deve presentare unicamente in via telematica la domanda di autorizzazione sia alla Regione che alla sede INPS utilizzando l'apposito modello. (INPS circolare n.58/2012)

Il pagamento della prestazione avviene unicamente e laddove il beneficiario abbia sottoscritto la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID), a partecipare a progetti di riqualificazione professionale o ad accettare un'offerta lavorativa congrua.

Le dichiarazioni devono essere sottoscritte su apposita modulistica e nel momento in cui il datore abbia trasmesso alla sede INPS tutte le informazioni indispensabili all'erogazione della prestazione.

Misura e durata del trattamento

Analogamente agli interventi di CIGS e CIGO anche per la Cassa Integrazione Guadagni in deroga vengono indennizzate dall'INPS le ore non prestate e sino al raggiungimento delle 40 ore settimanali ovvero nei limiti del minore orario previsto contrattualmente.

Per quanto concerne la misura dell'integrazione salariale, la stessa è pari all'80% della retribuzione globale lorda che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non lavorate entro il limite del massimale.

Tale misura viene ridotta in caso di proroghe del trattamento e precisamente del:

- 10% nel caso di prima proroga;
- 30% nel caso di seconda proroga;
- 40% nel caso di proroghe successive.

Nell'ipotesi di proroghe successive alla seconda, i trattamenti di sostegno al reddito possono essere erogati unicamente nel caso di frequenza a specifici programmi di reimpiego organizzati dalla regione.

Relativamente alla durata della Cassa Integrazione Guadagni in deroga, la stessa viene determinata dagli accordi territoriali ovvero, dai provvedimenti di concessione, ad ogni modo non può superare complessivamente i 12 mesi.

I periodi di CIG in deroga non vanno computati ai fini del raggiungimento del limite dei 36 mesi nel quinquennio previsto per la CIGS.

Aspetti contributivi e contribuzione figurativa

Per le aziende beneficiarie del trattamento straordinario di integrazione salariale, la legge prevede un contributo pari allo 0,90% di cui lo 0,30% a carico del lavoratore ed un contributo addizionale pari al:

- 4,5% dell'integrazione salariale corrisposta ai lavoratori per le imprese con più di 50 dipendenti;
- 3% per le imprese sino a 50 dipendenti.

Relativamente ai periodi di integrazione salariale il lavoratore ha diritto all'accredito della contribuzione figurativa utile ai fini del trattamento pensionistico.

L'argomento esaminato riveste una particolare importanza in ragione delle problematiche legate al suo utilizzo.

Il nostro approfondimento, riteniamo analitico vuole quanto meno chiarire gli aspetti più delicati e della materia in trattazione.

Come di consueto la Struttura è a disposizione per eventuali ulteriori approfondimenti che fossero ritenuti di interesse aziendale.

Cordiali saluti.

Centro Studi Cafasso