

CIGO o CIG

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

La **CIGO** può essere richiesta da parte delle aziende industriali (*legge 9 marzo 1989 n. 88 art. 49*), indipendentemente dal numero di dipendenti, a seguito della sospensione parziale o totale del lavoro per eventi oggettivamente non evitabili, per cause di forza maggiore non imputabili all'impresa, ovvero per contrazioni temporanee di mercato o riduzioni di commesse ritenute di breve durata; deve essere sempre previsto il rientro al lavoro delle persone sospese al termine del periodo di **CIGO**.

Sono escluse dalla CIGO le aziende

- artigiane (L.443/85)
- del terziario (art. 49 L.88/89)
- del credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari
- agricole
- esercenti la piccola pesca e la pesca industriale
- armatoriali di navigazione, ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna
- esercenti di trasporto a fune
- esercenti autoservizi pubblici di linea
- dello spettacolo
- cooperative di trasporto, facchinaggio ed altre attività
- compagnie e gruppi portuali

Il trasporto aereo **non beneficia** della CIGO

Cause di intervento della CIGO

- Intemperie
- Crisi di mercato
- Mancanza di lavoro
- Mancanza di commesse o di ordini
- Mancanza di materie prime non dipendente a inadempienze contrattuali dei fornitori o da inerzia del datore di lavoro
- Interruzione di energia elettrica dovuta a fatto proprio dell'ente erogatore
- Incendio
- Eventi naturali diversi dalle intemperie
- Sciopero di un reparto per rivendicazioni proprie non riguardante la maestranza della quale lo sciopero stesso determina la sospensione o la riduzione dell'attività
- Sciopero di altra azienda collegata alla attività produttiva dell'impresa richiedente

Categorie di lavoratori che possono beneficiare della CIGO

Operai, intermedi, impiegati e quadri con rapporto di lavoro subordinato; non è richiesta una anzianità aziendale minima; possono accedere alla CIGO anche coloro che abbiano un contratto a termine, al massimo fino alla scadenza del contratto stesso.

Sono **ESCLUSI**

i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti: per questi ultimi, l'accesso alla CIGO diventa possibile in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato, anche se anticipata rispetto alla scadenza inizialmente prevista e l'impresa continua a versare i contributi in misura ridotta. Sono anche esclusi in genere coloro che non hanno un rapporto di lavoro subordinato diretto con l'impresa (es. somministrati, cocopro).

Procedura per la richiesta della CIGO

In caso di evento oggettivamente **non evitabile, fortuito ed improvviso**, l'impresa può disporre la sospensione dal lavoro, dandone comunicazione alle **rsu** o, in mancanza di rsu, ai **sindacati di categoria** e indicando il numero di lavoratori coinvolti e la durata prevedibile della sospensione.

Qualora la sospensione sia **superiore alle 16 ore settimanali**, le rsu ovvero il sindacato di categoria **entro 3 giorni** può chiedere un esame congiunto della situazione, esame che si deve concludere **entro 5 giorni** dalla richiesta.

Negli altri casi (contrazioni di mercato, mancanza ordini ecc.), l'impresa deve dare alle **rsu** o al **sindacato** comunicazione preventiva all'inizio della sospensione, a seguito della quale si può richiedere l'esame congiunto; la procedura si deve concludere **entro 25 giorni, ridotti a 10** per le aziende fino a **50 dipendenti**, dalla richiesta sindacale di attivazione.

Durata della CIGO

L'integrazione salariale può durare **13 settimane** (tre mesi) **prorogabili** fino a **52 settimane** (un anno). Nell'arco di **due anni** il limite massimo è di **52 settimane**.

La **circolare Inps 58 del 20 aprile 2009** ha introdotto una nuova modalità di calcolo delle settimane fruitive al fine del computo delle 52 settimane, stabilendo che nei casi in cui la sospensione non sia a zero ore ma riguardi solo alcuni giorni della settimana, si dovrà fare la somma di questi ultimi, ed una settimana si considera esaurita allorquando si siano sommati 5 giorni (o 6 nel caso di orario distribuito su 6 giorni)-

CIGO e rotazione

In caso di ricorso alla CIGO le norme legislative **non dispongono** nulla in materia di rotazione tra lavoratori, né vi sono disposizioni specifiche di tutela nei confronti di determinate categorie. Tale questione va dunque affrontata nell'ambito della procedura sindacale.

Valore dell'integrazione salariale

L'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale persa dal lavoratore in corrispondenza delle ore non lavorate con dei massimali mensili, che rappresentano la misura massima del trattamento.

Nel 2009, il valore del I° massimale, da applicare a coloro che hanno una retribuzione fino a **1917,48** euro, è di **886,31** euro;

il II° massimale, per coloro che hanno una retribuzione superiore a **1917,48** euro, è pari a **1065,26** euro.

Agli importi dei massimali va detratta la ritenuta previdenziale del 5,84%, e la cifra così ottenuta costituisce l'imponibile fiscale; ai fini fiscali, il trattamento di cigo è equiparato alla retribuzione da lavoro dipendente. Il trattamento viene corrisposto per 12 mensilità all'anno.

Calcolo retribuzione di riferimento

Le voci che concorrono al calcolo della retribuzione di riferimento per l'applicazione della CIGO sono tutte le voci fisse e le voci variabili che:

- abbiano carattere di continuità ed obbligatorietà;
- siano riferiti all'orario di lavoro contrattualmente stabilito, nel limite massimo di 40 ore settimanali.

Sono, quindi, integrabili solo le voci ed indennità che costituiscono parte fissa della retribuzione globale, con esclusione di quelle collegate alla effettiva prestazione di lavoro. Tra le voci integrabili rientrano invece le maggiorazioni turno, qualora siano corrisposte non saltuariamente ma con continuità, ed a maggior ragione ove i ccnl prevedano la corresponsione delle stesse, anche in forma di media, per i periodi di sospensione retribuita del lavoro (ferie, festività, malattia ecc.).

Corresponsione dell'integrazione salariale

L'obbligo di corresponsione del trattamento è in capo al datore di lavoro, il quale è tenuto ad anticipare gli importi che provvederà a recuperare o con il meccanismo del conguaglio sui

contributi dovuti o con una richiesta di rimborso alla sede Inps che ha approvato l'intervento; l'obbligo di corrispondere il trattamento decorre sin dall'inizio della sospensione, anche se la relativa domanda non ha ancora avuto risposta; peraltro, qualora la richiesta di intervento della cigo dovesse essere respinta, l'impresa è tenuta a corrispondere per intero la retribuzione per tutto il periodo di sospensione.

Solo in casi molto rari e particolari può essere accettata dall'Inps la richiesta di pagamento diretto da parte dello stesso Istituto.

Cumulabilità tra trattamento di CIGO e reddito da altro lavoro

La legge non vieta che nel corso di un periodo di sospensione con ricorso alla CIGO il lavoratore possa svolgere altra attività lavorativa, sia subordinata che autonoma: **in tal caso vi è però l'obbligo tassativo di comunicazione preventiva sia all'Inps sia all'impresa dalla quale si è sospesi, in forma documentabile (raccomandata a.r.); la non osservanza della comunicazione preventiva comporta la decadenza dal diritto all'integrazione salariale con perdita sia del trattamento economico sia della contribuzione figurativa; la decadenza opera per l'intero periodo di sospensione operato nell'azienda, anche se relativamente a tale periodo siano emanati più decreti ministeriali di concessione.**

L'attività lavorativa che si va a svolgere deve avere carattere di temporaneità. Nel caso di reimpiego in lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova il rapporto di lavoro con l'azienda di provenienza viene definitivamente rescisso e dunque non vi è più alcuna possibilità di rientrare eventualmente in cigs; è ammesso invece il rientro in cigs in caso di mancato superamento del periodo di prova.

Per i periodi di attività lavorativa, di norma viene sospesa qualunque integrazione salariale, ed anche la contribuzione figurativa, in quanto vengono versati i contributi sulla base della retribuzione percepita. Tuttavia formalmente non vi è incumulabilità assoluta tra trattamento di CIGO e reddito da lavoro: però la cumulabilità è consentita entro il valore del massimale cigo di riferimento, e quindi dal punto di vista economico il lavoratore non trae alcun vantaggio (ovvero occorre che si verifichi che la nuova attività dà luogo ad una remunerazione inferiore al valore del massimale cigs).

Nel caso di lavoratori a part time sospesi, è possibile la cumulabilità piena con altra attività lavorativa part time che si svolga in orari diversi da quelli del rapporto sospeso

*Tra le novità introdotte dalla **legge 33/2009 (art. 7-ter)** in materia di ammortizzatori sociali, vi è quella che prevede in via sperimentale per il 2009 la possibilità da parte dei lavoratori fruitori di un qualunque ammortizzatore sociale, ordinario od in deroga, di svolgere prestazioni di lavoro accessorio (a vouchers) in qualunque settore di attività nel limite dei **3mila** euro annui interamente cumulabili con il trattamento di sostegno percepito; per i corrispondenti periodi, l'Inps provvede a sottrarre la relativa contribuzione figurativa, e questo può diventare un problema molto rilevante, specie nei casi di prossimità al pensionamento: infatti la contribuzione per il lavoro accessorio viene versata alla gestione separata, e non può dunque essere considerata sostitutiva di quella figurativa.*

CIGO e ferie

Il principio generale è che durante le settimane con sospensione a zero ore non maturano ferie, mentre in caso di sospensione parziale le ferie maturano per intero. Ai fini della maturazione dei ratei mensili, occorre fare riferimento a quanto previsto dai ccnl; in assenza di regolamentazione, il criterio più corretto pare essere quello del riproporzionamento su base annua, stabilendo cioè il rapporto tra le ore lavorabili totali dell'anno e quelle effettivamente prestate.

In alternativa, può essere sostenuta la tesi della maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.

CIGO e malattia

Ai fini dell'indennità di malattia i periodi di CIGO sono da considerare equiparati ai periodi di effettivo svolgimento di attività lavorativa. Pertanto sono indennizzati nei limiti previsti. Il

trattamento da corrispondere al lavoratore non possa comunque eccedere i massimali stabiliti per la cigo.

Considerato che la denuncia della malattia fa sorgere gli obblighi previsti in capo al lavoratore (in particolare, quello della reperibilità), non vi è particolare convenienza a denunciare la malattia insorta durante il periodo di CIGO.

CIGO e TFR

Durante i periodi di integrazione salariale ordinaria il TFR matura per intero a carico del datore di lavoro, così come in generale l'anzianità di servizio (ai fini degli scatti di anzianità e dei diversi istituti contrattuali ove la misura sia collegata all'anzianità).

CIGO e maternità

L'istituto della maternità prevale su quello di CIGO. Di conseguenza, il trattamento previsto per il periodo di astensione obbligatoria per maternità, compresa l'eventuale integrazione dell'azienda, più favorevole alla lavoratrice, prevale sempre sul trattamento di integrazione salariale.

CIGO e permessi retribuiti ex legge 104/1992

In caso di sospensione totale nel corso del mese, il diritto ai permessi retribuiti non matura. In caso di sospensione parziale, le tre giornate vanno riproporzionate sulla base dei giorni di effettivo lavoro rapportati ai giorni lavorativi totali del mese con arrotondamento all'unità più vicina.

Tale calcolo è illustrato nella **circolare n. 133/00 dell'Inps**. E' necessario effettuare la seguente proporzione

$$x : a = b : c$$

dove a= n° dei gg di effettivo lavoro; b=n° dei giorni di permesso teorici (cioè 3); c= n° dei giorni lavorativi nel mese).

CIGO e congedo matrimoniale

L'istituto del congedo matrimoniale prevale su quello della CIGO, e pertanto durante tale periodo il lavoratore "rientra" dalla CIGO stessa.

Il trattamento previsto dalla legge compete interamente, e pertanto il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto alla retribuzione piena pagata dal datore di lavoro (nel caso di qualifiche operaie ed intermedie, una quota del trattamento verrà rimborsato dall'Inps).

CIGO e contribuzione ai fini pensionistici

I periodi di integrazione salariale sono integralmente coperti dalla **contribuzione figurativa**, utile sia per la maturazione del diritto sia per la misura della pensione. La contribuzione figurativa è calcolata **sull'ultima retribuzione lorda percepita**, per cui non si tiene conto dei massimali di trattamento di integrazione salariale; si tiene conto anche della eventuale dinamica salariale intervenuta durante il periodo (quali eventuali incrementi retributivi contrattuali).