

## CIGS

### CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

Possono accedere alla **CIGS** le seguenti categorie di aziende, a condizione che abbiano occupato nel semestre precedente la richiesta mediamente **più di 15 addetti** (salvo i casi in seguito specificati, ove è richiesto un **requisito occupazionale** maggiore):

- **aziende industriali** già destinatarie della CIGO, ma con il requisito occupazionale
- **aziende edili ed affini**
- **aziende artigiane** che attuino una sospensione a seguito dell'intervento della CIGS nell'impresa committente che esercita "l'influsso gestionale prevalente", vale a dire quell'impresa che abbia nel biennio precedente la richiesta rappresentato più del 50% del fatturato totale dell'azienda artigiana
- **aziende commerciali** con oltre **200 dipendenti** al momento della richiesta; si intendono le aziende commerciali in senso stretto, e non tutte quelle che appartengono al settore del terziario privato; ai fini del requisito occupazionale, non si computano apprendisti e contratti di inserimento
- **aziende esercenti la ristorazione aziendale** che operano presso imprese a loro volta fruente di un trattamento di integrazione salariale ordinario o straordinario
- **imprese editrici e stampatrici di giornali, quotidiani, periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale**: per tutte queste imprese non è richiesto il requisito occupazionale minimo
- **imprese cooperative di lavorazione di prodotti agricoli e zootecnici**
- **cooperative di produzione e lavoro e loro consorzi**; questa tipologia di imprese è molto particolare e variegata, occorre verificare caso per caso l'effettiva possibilità di accesso alla cigs anche in relazione al versamento o meno del contributo previsto per il finanziamento della cigs
- **imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario e compagnie aeree**
- Sulla base di norme transitorie prorogate e rifinanziate di anno in anno (è avvenuto anche per il 2009 nel limite di spesa di **45 mln di euro**), sono ammesse al trattamento di CIGS (il requisito occupazionale deve sussistere al momento della richiesta):
- **le imprese commerciali** con più di **50 dipendenti**
- **le agenzie di viaggi e turismo**, compresi gli operatori turistici, con più di **50 dipendenti**
- **le imprese di vigilanza privata** con più di 15 dipendenti

#### Requisito occupazionale

Il requisito di avere mediamente occupato più di 15 dipendenti nel semestre precedente si interpreta nel senso che, al momento della richiesta, vi possono anche essere meno di 15 dipendenti. La media può anche essere un numero non intero, comunque superiore a 15.

Ai fini del computo si tiene conto anche di particolari categorie di lavoratori, quali gli apprendisti, i contratti di inserimento, i lavoratori a domicilio ed i dirigenti, pur essendo escluse (salvo i contratti di inserimento) le stesse categorie dall'accesso al trattamento di cigs.

Per il caso del ricorso alla cigs a seguito di procedura concorsuale, il requisito del "più di 15 dipendenti" deve sussistere al momento della relativa sentenza di ammissione.

#### Lavoratori che possono beneficiare della CIGS

Possono accedere al trattamento di CIGS i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato e con un'anzianità aziendale di almeno **90 giorni** appartenenti alle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati, quadri, lavoratori assunti con contratto di inserimento, soci e non lavoratori di cooperativa di produzione e lavoro (ovviamente nei casi in cui la cooperativa sia destinataria del trattamento). Sono ammessi anche coloro che hanno un contratto a termine, sino alla scadenza dello stesso.

Sono **esclusi** gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti. Sono inoltre esclusi coloro che non siano dipendenti dell'impresa (es. somministrati, lavoratori in distacco temporaneo) o che non abbiano un rapporto di lavoro subordinato (es. cocopro, partite iva).

### **Causa di intervento della CIGS**

Le cause che giustificano il ricorso alla CIGS sono:

- **Crisi aziendale** (economica settoriale o locale)
- **Cessazione di attività**
- **Processi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale**
- **Procedure concorsuali.**

Il presupposto per il riconoscimento dell'integrazione salariale è la predisposizione di un **programma** di intervento volto, in generale, al rilancio dell'attività e alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione.

Per ciascuna unità produttiva la CIGS non può avere comunque una durata superiore a **36 mesi** nell'arco di **un quinquennio** salvo i casi previsti per ciascuna causale di intervento (art. 1, c. 9, L. 223/91).

### **Crisi aziendale**

Si verifica a fronte di una condizione strutturale di difficoltà dell'azienda, non risolvibile con gli interventi ordinari, evidenziata dall'andamento negativo degli indicatori economici e finanziari e dell'occupazione. I criteri per il riconoscimento della situazione di crisi e l'indicazione dei requisiti che deve contenere il relativo piano di risanamento sono fissati dal DM 31826/2002, parzialmente modificato dal DM 35302/2004. Negli stessi provvedimenti sono elencati i casi nei quali in linea generale non può essere concessa la cigs per crisi.

La durata normale del piano di risanamento per crisi è di **12 mesi**, non prorogabili. Qualora si sia già usufruito di un periodo di cigs per crisi, una nuova richiesta sempre per crisi non può essere presentata prima che sia decorso un periodo temporale pari ai 2/3 di quello già utilizzato (se il primo periodo era di 12 mesi, una nuova richiesta non può essere presentata prima che siano decorsi 8 mesi).

Con la **circolare 14/5251 del 30 marzo 2009**, il Ministero del Lavoro rivede i criteri per la concessione della cigs per crisi.

Il concetto di "evento improvviso ed imprevisto" si riferisce "non solo a puntuali fattispecie ascrivibili alla singola impresa, ma anche a tutte quelle situazioni emerse in ambito nazionale ed internazionale che comportino una ricaduta sui volumi produttivi dell'impresa o sui volumi di attività e di conseguenza sull'occupazione".

Per poter chiedere la CIGS non è necessario che l'impresa sia in crisi, cioè presentare i principali indicatori economici e finanziari di segno negativo o avere già ridotto l'occupazione, ma è sufficiente documentare le ricadute della situazione generale di crisi: è una sorta di prosecuzione con la CIGS della CIGO per contrazione temporanea di mercato.

Con **decreto ministeriale 29 giugno 2009** si è stabilito che per gli anni 2009, 2010 e 2011, le richieste di cigs per crisi conseguente ad evento improvviso ed imprevisto potranno essere presentate e valutate anche in assenza del piano di risanamento.

### **Cessazione di attività**

Nei casi di cessazione di attività che può riguardare l'intera azienda o solo parti di essa, l'impresa presenta un piano di gestione degli esuberanti teso a ridurre il ricorso alla mobilità.

I programmi di crisi aziendale possono essere **prorogati**, sulla base di specifici accordi, per un periodo **fino a 12 mesi** in presenza di piani che prevedano interventi, compresa la formazione eventualmente necessaria, finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori.

Ai fini della concessione del trattamento occorre che l'azienda non sia ricorsa, nel biennio precedente, a nuove assunzioni con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie e la proroga a 24 mesi è concessa nei limiti di un tetto di spesa complessiva annua, che per il 2009 è pari a 55 mln di euro.

## **Ristrutturazione/riorganizzazione/riconversione**

La **ristrutturazione** presuppone una notevole modifica degli stabilimenti ed impianti produttivi che preveda conseguenti investimenti.

La **riorganizzazione** è volta ad intervenire sull'assetto organizzativo e produttivo aziendale, al fine di migliorare complessivamente l'efficienza produttiva ed eventualmente commerciale.

La **riconversione** consiste invece in un processo di diversificazione od anche di totale innovazione produttiva, con i necessari investimenti per modificare impianti e cicli produttivi, le attività di ricerca, marketing ecc.

In tutti e tre i casi la durata normale del piano è di **24 mesi**, con possibilità di proroga a **36** o anche a **48** mesi in caso di piani particolarmente complessi.

## **Procedure concorsuali**

Nei casi di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, su richiesta del curatore, liquidatore o commissario viene concesso il trattamento di CIGS per max **12 mesi**; al termine dei 12 mesi (o del minor periodo concesso), ove sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività, o di salvaguardia anche parziale dell'occupazione mediante cessione di tutta o parte dell'azienda, sempre su richiesta del curatore, liquidatore o commissario, può essere concessa una proroga **non superiore a 6 mesi**.

## **Deroghe ai limiti della durata di CIGS**

La regola generale dispone che per ciascuna unità produttiva, i trattamenti di CIGS, ivi compresi quelli concessi per contratti di solidarietà, sommati a quelli eventuali di CIGO dovuti esclusivamente a contrazioni temporanee di mercato, non possono eccedere complessivamente i **36 mesi** nell'arco di ciascun quinquennio. I quinquenni sono fissi e l'attuale di riferimento è iniziato il 12 agosto 2005 e termina l'11 agosto 2010.

I casi nei quali può essere ammesso superare i 36 mesi sono:

- **procedure concorsuali**
- ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione nel caso di programmi **complessi**
- trasformazione dell'assetto proprietario dell'impresa
- proroga dei secondi 12 mesi nel caso di cessazione di attività.

Anche nel caso di ricorso ad un **contratto di solidarietà difensivo**, può essere concesso un trattamento di CIGS superando i 36 mesi nel triennio "*qualora il ricorso al contratto di solidarietà abbia la finalità di strumento alternativo alla procedura per la dichiarazione di mobilità di cui all'art. 4 della legge n. 223 del 1991*".

## **Procedura per la richiesta della CIGS**

L'impresa che intende attuare una sospensione con ricorso alla cigs deve sempre darne comunicazione preventiva alla **rsu** ovvero alla rappresentanza sindacale: non è ammesso che venga iniziata la sospensione senza che sia conclusa la procedura in sede sindacale.

Entro 3 giorni dalla comunicazione da parte dell'impresa, può essere richiesta l'effettuazione di un esame congiunto, che va presentata alla **Regione** o al **Ministero del Lavoro** nel caso siano interessati stabilimenti ubicati in più regioni.

Oggetto dell'esame congiunto sono il programma che l'impresa intende attuare, numero di lavoratori che si intendono sospendere e durata prevista, criteri di scelta dei lavoratori da sospendere e criteri di rotazione, o in alternativa le motivazioni addotte per giustificare la mancata rotazione.

La procedura si deve concludere entro 25 giorni dalla richiesta di esame congiunto; il periodo è ridotto a 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti.

## **CIGS e rotazione**

Il datore di lavoro deve alternare tra loro i lavoratori sospesi o a orario ridotto, in modo tale che la minor retribuzione consistente nell'integrazione salariale non gravi solo su alcuni di essi.

Se l'impresa ritiene per ragioni tecnico-organizzative di **non adottare meccanismi di rotazione** tra i lavoratori deve indicarne i motivi nel programma. In assenza di accordo tra le parti i criteri sono stabiliti dal Ministero.

## **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 CIGS 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. Qualora l'impresa versi in particolari difficoltà, può richiedere il pagamento diretto da parte dell'Inps; l'eventuale accoglimento deve essere indicato nel decreto ministeriale di concessione.

**L'Art. 7-ter della L. 33/2009 al comma 1** stabilisce l'automaticità del pagamento diretto della CIGS contestuale al provvedimento di autorizzazione, salvo successiva revoca a fronte di accertata inesistenza di condizioni di difficoltà finanziarie dell'impresa.

**Il comma 2** dello stesso articolo stabilisce che a partire dal I° aprile 2009 le imprese che presentano richiesta di cigs (o di cigs in deroga) e che intendano avvalersi della possibilità di pagamento diretto, devono **presentare la domanda di cassa integrazione entro 20 giorni dall'inizio della sospensione**; tale termine più ristretto sostituisce quello generale stabilito nel 25° giorno al termine del periodo di paga nel corso del quale ha avuto inizio la sospensione.

## **Cumulabilità tra trattamento di CIGS e reddito da altro lavoro**

La legge non vieta che nel corso di un periodo di sospensione con ricorso alla CIGS 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 CIGS e reddito da lavoro: però la cumulabilità è consentita entro il valore del massimale cigs 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.*

## **CIGS 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.

## **CIGS e malattia**

In caso di sospensione a zero ore l'integrazione salariale sostituisce l'indennità di malattia.

In caso di riduzione di orario si applica la normativa relativa alla CIGO.

## **CIGS e TFR**

Le quote di tfr maturate durante la sospensione restano a carico del datore di lavoro se al termine della sospensione vi è rientro al lavoro. Viceversa, se il periodo di sospensione si conclude con il licenziamento, l'azienda può chiedere il rimborso all'Inps delle quote di tfr relative al periodo di sospensione.

## **CIGS e maternità**

L'istituto della maternità prevale su quello di CIGS. 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.

## **CIGS 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).

## **CIGS 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).

## **Obblighi dei lavoratori in CIGS**

- per tutti i lavoratori in CIGS per qualunque causale vi è l'obbligo di adesione ad un'eventuale offerta formativa o di riqualificazione
- per i lavoratori in CIGS per cessazione di attività, procedura concorsuale o in CIGS sulla base di normative speciali in deroga all'ordinamento generale in aggiunta vi è l'obbligo di accettare un'eventuale offerta di lavoro congrua con le competenze e le qualifiche possedute dal lavoratore, proveniente da datore di lavoro privato o pubblico o anche da un'agenzia di somministrazione di lavoro, anche se comporta un compenso inferiore fino al 20% rispetto al lavoro da cui si è sospesi.

In entrambi i casi l'obbligo di adesione/accettazione insorge se l'attività proposta si svolge in luogo distante non più di 50 Km dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile con i mezzi pubblici in non più di 80 minuti.

L'inosservanza ingiustificata dell'obbligo comporta la decadenza dal trattamento di cigs e della contribuzione figurativa.

E' tuttora in vigore il D. Lgs. 468/97, parzialmente modificato dal D. Lgs. 81/2000, il quale prevede che i lavoratori sospesi a zero ore con ricorso alla CIGS possano essere chiamati dagli enti pubblici a svolgere **lavori socialmente utili** senza che questo costituisca rapporto di lavoro e in sostanza senza attribuzioni economiche aggiuntive: in pratica, l'attività può essere proposta con un limite di orario tale che la retribuzione spettante non sia superiore al valore del trattamento di integrazione salariale. In tale caso però **non sembrerebbe più prevista la decadenza dalla cigs in caso di rifiuto**, in quanto l'art. 9 del sopra citato decreto che la prevedeva **è stato abrogato**.

Va infine segnalato che la recente legge 2/2009 all'art. 19, commi 1 bis e 10, ha introdotto un obbligo generalizzato per tutti i lavoratori sospesi o licenziati o comunque disoccupati, percettori di sostegno economico di qualsiasi natura, di rendere **dichiarazione di immediata disponibilità** ad un lavoro o ad un percorso di formazione o riqualificazione professionale, quale condizione per poter percepire l'indennità. In materia sono comunque previsti provvedimenti attuativi in corso di definizione.