

Per la nozione di "industria" ai fini del trattamento di cigo occorre fare riferimento alla legge 9 marzo 1989 n. 88 (art. 49) e alla successiva circolare Inps 20 giugno 1989 n. 143

1. Quand'è che può essere richiesta la cassa integrazione guadagni ordinaria (cigo)?

La cigo può essere richiesta da parte delle aziende industriali, indipendentemente dal numero di dipendenti, a seguito della sospensione parziale o totale del lavoro per eventi oggettivamente non evitabili (es. interruzione di energia elettrica, fenomeni atmosferici violenti), per cause di forza maggiore non imputabili all'impresa (es. mancata consegna di materie prime o semilavorati), 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.

2. Presupposti per l'applicazione della CIGO

- Sussistenza di un valido rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un'azienda destinataria della normativa.
- Sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro, determinate dalla cause previste dalla legge.
- Perdita o decurtazione della retribuzione proporzionata alle ore di lavoro non prestato.
- Previsione fondata e certa di ripresa dell'attività lavorativa.

3. Eventi che determinano l'applicazione della CIGO

Deve essere attinente alla sfera aziendale e non deve essere imputabile all'imprenditore o al lavoratore. L'evento deve avere carattere di involontarietà e transitorietà con ripresa certa del normale ritmo produttivo.

4. 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 riduzione dell'attività
- Sciopero di altra azienda collegata alla attività produttiva dell'impresa richiedente

5. Quali sono le 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 invece 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).

6. Quali procedure deve seguire l'impresa sul piano sindacale?

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.

7. Quanto può durare l'intervento della cigo?

Con riferimento ad ogni singola unità produttiva, il limite massimo di ricorso alla cigo è di 52 settimane nel biennio "mobile": ovvero in ogni momento, andando a ritroso di 103 settimane, occorre che sia verificata la condizione del non superamento delle 52 settimane. Ogni singola domanda non può comunque superare le 13 settimane;

ogni successiva proroga, sempre per periodi non superiori alle 13 settimane, viene considerata come nuova richiesta. Qualora si fruisca ininterrottamente di cigo per 52 settimane, per potere eventualmente presentare una nuova richiesta deve esservi stata ripresa lavorativa effettiva per almeno 52 settimane. Ai fini del computo del limite massimo, si tiene conto di tutte le settimane nella quali vi sia stato effettivo utilizzo, anche se in un solo reparto produttivo ed a prescindere dalla percentuale di sospensione; **non si tiene invece conto** delle settimane utilizzate a seguito di eventi oggettivamente non evitabili.

* con **circolare 58 del 20 aprile 2009** l'Inps 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);

** con **messaggio 6990 del 27 marzo 2009** l'Inps ha precisato, in relazione alla attuale fase di crisi generalizzata, che la ripresa dell'attività lavorativa al termine di un periodo di cigo, quale condizione per la concessione di ulteriori proroghe, può anche solo essere presunta al momento della richiesta, e che dunque la mancata effettiva ripresa dell'attività non è un motivo sufficiente per negare l'autorizzazione alla proroga; questo feromo restando il limite complessivo delle 52 settimane nel biennio mobile; lo stesso messaggio chiarisce che è del tutto possibile che al termine di un periodo di cigo venga attivata la cigs senza soluzione di continuità, essendo diverse le cause ed i presupposti alla base dei due distinti istituti.

8. Nel caso la sospensione non riguardi la totalità dei lavoratori, sono previsti meccanismi di rotazione?

A differenza di quanto avviene per la cassa integrazione straordinaria, 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.

9. A quanto ammonta l'integrazione salariale e come si calcola?

In linea teorica l'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale persa dal lavoratore in corrispondenza delle ore non lavorate: in realtà tale percentuale nella gran parte dei casi risulta di molto inferiore in quanto da diversi anni sono stati introdotti dei valori massimali mensili, che rappresentano la misura massima del trattamento. I massimali sono due, a seconda della retribuzione del singolo lavoratore, e vengono rivalutati annualmente di una percentuale pari alla variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le

famiglie di operai e impiegati. 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.

Si precisa che:

- 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 e per verificare quale dei due massimali compete, è necessario ricostruire la retribuzione mensile riproponendo in dodicesimi la retribuzione annua ottenuta come somma di tutte le mensilità contrattualmente dovute ed includendovi tutte le voci salariali corrisposte con continuità ed obbligatorietà e riferite al normale orario di lavoro contrattuale, e con esclusione delle voci collegate direttamente alla prestazione. Es.: un lavoratore che abbia una retribuzione mensile pari a 1800 euro lordi e percepisca 13 mensilità, rientra nel massimale superiore in quanto $1800 \times 13 = 23400 : 12 = 1950$ (superiore a 1917,48).

Nel caso di sospensione parziale nel corso del mese, per definire l'ammontare della integrazione salariale, occorre definire il valore orario: tale valore viene determinato dividendo il massimale mensile di competenza per un divisore pari alle ore teoriche lavorative del singolo mese, inclusi i giorni di festività infrasettimanali; da questo discende che il valore orario cambia di mese in mese potendo le ore andare da un minimo di 160 (mese di febbraio) ad un massimo di 184 (mesi di 31 giorni di calendario).

10. Quali sono le voci retributive prese in considerazione ai fini dell'integrazione salariale?

Può essere importante stabilire in modo esatto quali sono le voci retributive considerate "integrabili" sia nel caso di retribuzioni molto basse, per le quali il calcolo dell'80% stia al di sotto del massimale, sia nel caso si sia quasi a cavallo del limite che consente il passaggio al massimale superiore.

La norma di legge non è del tutto chiara, in quanto dice che l'integrazione si calcola sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse intervenuta la sospensione. Si è dunque dibattuto a lungo su cosa si intenda per "retribuzione che sarebbe spettata". Per retribuzione si intende tutto ciò che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore in denaro o in natura ed al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali come corrispettivo della attività prestata in dipendenza del rapporto di lavoro (circ. n. 60724 GS del 7.11.67).

Gli elementi essenziali della retribuzione sono:

1. paga base per gli operai/stipendio base per gli impiegati ed i quadri;
2. indennità di contingenza;

3. aumenti periodici di anzianità (che continuano a maturare durante il periodo CIG);
4. aumenti contrattuali.

Gli elementi accessori della retribuzione sono:

1. maggiorazioni per turno;
2. indennità di trasferta;
3. indennità di mensa (cfr. circ. Inps del 18.1.94 n. 15);
4. indennità di cassa;
5. indennità di trasporto (cfr. circ. Inps del 18.1.94 n. 15).

In linea di massima **le voci retributive integrabili** sono quelle sulle quali devono essere commisurati i contributi previdenziali a condizione che:

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

Fra tutte le possibili indennità configurate dalla legge, dai contratti collettivi, in ogni caso astrattamente ipotizzabili, può essere operata una suddivisione tra indennità che non sono collegate alla concreta prestazione di lavoro, rappresentando delle parti fisse mensili della retribuzione globale (es.: compensi forfetari per lavori disagiati, per mansioni particolari etc.) ed indennità variabili conseguenti esclusivamente alla materiale e non astrattamente prevedibile prestazione di lavoro (es. tipico indennità di trasferta). Analogamente vanno conteggiati anche gli importi corrisposti a cadenza annuale, aventi carattere di continuità ed obbligatorietà: es. classico quello delle mensilità supplementari, ma anche i premi annuali fissi e voci analoghe: in tal caso gli importi annui vanno riproporzionati su base oraria, tramite il divisore convenzionale annuo adottato dall'Inps = 2000.

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.).

Ovviamente sono da escludersi dal computo delle voci della retribuzione sulla quale calcolare le integrazioni salariali, i compensi non collegati alla prestazione ordinaria, vale a dire ad es. quelli erogati in relazione a prestazioni lavorative straordinarie, pur se in via ricorrente (in ogni caso il riferimento è alle 40 ore settimanali).

11. Chi deve corrispondere l'integrazione salariale?

L'obbligo 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.

12. CIGO e festività

Le festività cadenti in settimane nelle quali vi sia una sospensione parziale dell'attività lavorativa restano a carico del datore di lavoro; parimenti sono a carico del datore di lavoro le festività cadenti nelle prime 2 settimane di sospensione, anche se totale, relativamente al personale con paga oraria e non mensilizzata; nei rimanenti casi, la festività dà luogo al normale trattamento di cigo, anche nel caso di coincidenza con il sabato o la domenica; le giornate del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno (festività "nazionali") sono sempre a carico del datore di lavoro nei casi in cui la retribuzione è ragguagliata alle ore del mese, mentre rientrano nel normale trattamento di integrazione salariale nei casi di retribuzione mensilizzata.

13. CIGO e malattia

La materia va trattata con grande cautela.

Da un punto di vista strettamente formale, l'isituto della malattia, debitamente comunicata e certificata, prevale sempre sulla cigo, qualunque sia il momento di insorgenza della malattia stessa (ovvero prima dell'inizio del periodo di cigo o anche durante il medesimo).

Tuttavia i problemi sorgono con riguardo al trattamento economico da corrispondere.

La questione è assai controversa e oggetto di ripetuti (e contrastanti) pronunciamenti della magistratura. L'orientamento prevalente sembra propendere per il principio secondo il quale, in caso di coincidenza di periodi di malattia con periodi di cigo, il trattamento da corrispondere al lavoratore non possa comunque eccedere i massimali stabiliti per la cigo: quindi l'Inps corrisponderebbe la parte di indennità a proprio carico nei limiti previsti, e l'azienda sarebbe tenuta eventualmente ad integrare (*salvo che il ccnl non disponga espressamente il contrario*) fino al raggiungimento del massimale.

Comunque, ci può essere un solo caso nel quale poter rivendicare il trattamento integrale di malattia, compresa l'integrazione piena da parte dell'azienda secondo quanto definito dai ccnl: e cioè il caso in cui un lavoratore si trovi già in malattia prima che sia programmata la sospensione del lavoro, ed a condizione che la sospensione non sia a zero ore e non riguardi la totalità dei lavoratori del suo reparto produttivo; si tratta dunque di casi di malattie abbastanza lunghe.

In conclusione, per la generalità dei casi, considerato che la denuncia della malattia fa sorgere gli obblighi previsti in capo al lavoratore (in particolare, quello della reperibilità) e che la stessa concorre ai fini del computo del periodo di comporta, non vi è particolare convenienza a denunciare la malattia insorta durante il periodo di cigo o nei giorni immediatamente precedenti.

14. 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. Comunque è bene chiarire la questione in occasione dell'esame congiunto e dell'eventuale accordo.

Un'altra questione che si pone è quella relativa alla preventiva fruizione delle ferie arretrate. In merito non esistono disposizioni esplicite né di legge né di tipo amministrativo: tuttavia l'Inps richiede che ciò venga fatto, partendo dal ragionamento generale che impresa e lavoratori devono fare tutto il possibile per evitare o ridurre il ricorso alla cigo, e che peraltro stabilire la fruizione di ferie (ragionamento analogo vale per rol, par, pir, pro, ecc.) è nella disponibilità di impresa e lavoratori. Si tratta di un ragionamento che in linea generale può essere considerato accettabile e per alcuni aspetti vantaggioso anche per il lavoratore. Diverso è il discorso per le ferie in corso di maturazione, e serviranno per il periodo di fermata collettiva, così come le giornate, anche arretrate, non ancora fruite ma già impegnate per "ponti" e fermate collettive già calendarizzate.

15. CIGO e mensilità supplementari (13.ma e14.ma)

Relativamente alle ore di sospensione dal lavoro, i relativi ratei di mensilità supplementari si intendono compresi nel trattamento di integrazione salariale; per effetto dei massimali molto bassi, la conseguenza è che solo in caso di retribuzioni molto basse si riesca a recuperare in tutto o in parte i ratei di 13.ma ed eventuale 14.ma: nella normalità dei casi, di fatto tali ratei vengono persi. Relativamente alle ore lavorate, si pone il problema di quanto maturi di mensilità supplementari. Anche in questo caso occorre fare riferimento a quanto eventualmente previsto dai ccnl e comunque questo punto dovrebbe essere oggetto di una regolazione in sede di esame congiunto.

16. CIGO e Assegno Nucleo Familiare

Durante i periodi di integrazione salariale, l'ANF, se spettante, continua ad essere dovuto per intero.

17. CIGO e Trattamento di Fine Rapporto

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

18. CIGO e contribuzione ai fini pensionistici e della D.O.

I periodi di integrazione salariale sono integralmente co-

perti 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), ma si tratta di una questione poco rilevante nel caso della cigo, mentre il problema può essere maggiore in caso di cigs.

Si ricorda che a partire dall'11 gennaio 1993 per i lavoratori che non avevano contribuzione versata antecedente al 31 dicembre 1992 l'accredito contributivo figurativo a qualunque titolo viene riconosciuto nel limite massimo di 5 anni complessivi nell'intera vita lavorativa.

Può porsi il caso di un lavoratore che uno o più periodi di cigo si concludano con il licenziamento (fermo restando sempre l'obbligo di rientro al lavoro dopo l'ultimo periodo), e in tal caso si pone il problema se la contribuzione figurativa sia utile a far maturare il diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria: fermo restando il requisito dell'anzianità assicurativa, la contribuzione figurativa per cigo relativamente alle settimane di sospensione a zero ore non concorre al computo delle 52 settimane nel biennio, ma i relativi periodi sono considerati neutri; ciò comporta la possibilità di verificare la presenza dei 52 contributi settimanali nel biennio precedente, aggiungendo però a tale biennio un numero di settimane pari a quelle di cigo.

19. 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.

20. 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).

21. CIGO e maternità

Anche 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.