



ASSOLOMBARDA

Incontro informativo

“I MERCOLEDI’ DELLA PREVIDENZA”

**CIGO: L’INTEGRAZIONE SALARIALE
E I RAPPORTI CON GLI ALTRI ISTITUTI
PREVIDENZIALI**

Milano, 2 aprile 2012



ASSOLOMBARDA

“I MERCOLEDI’ DELLA PREVIDENZA”

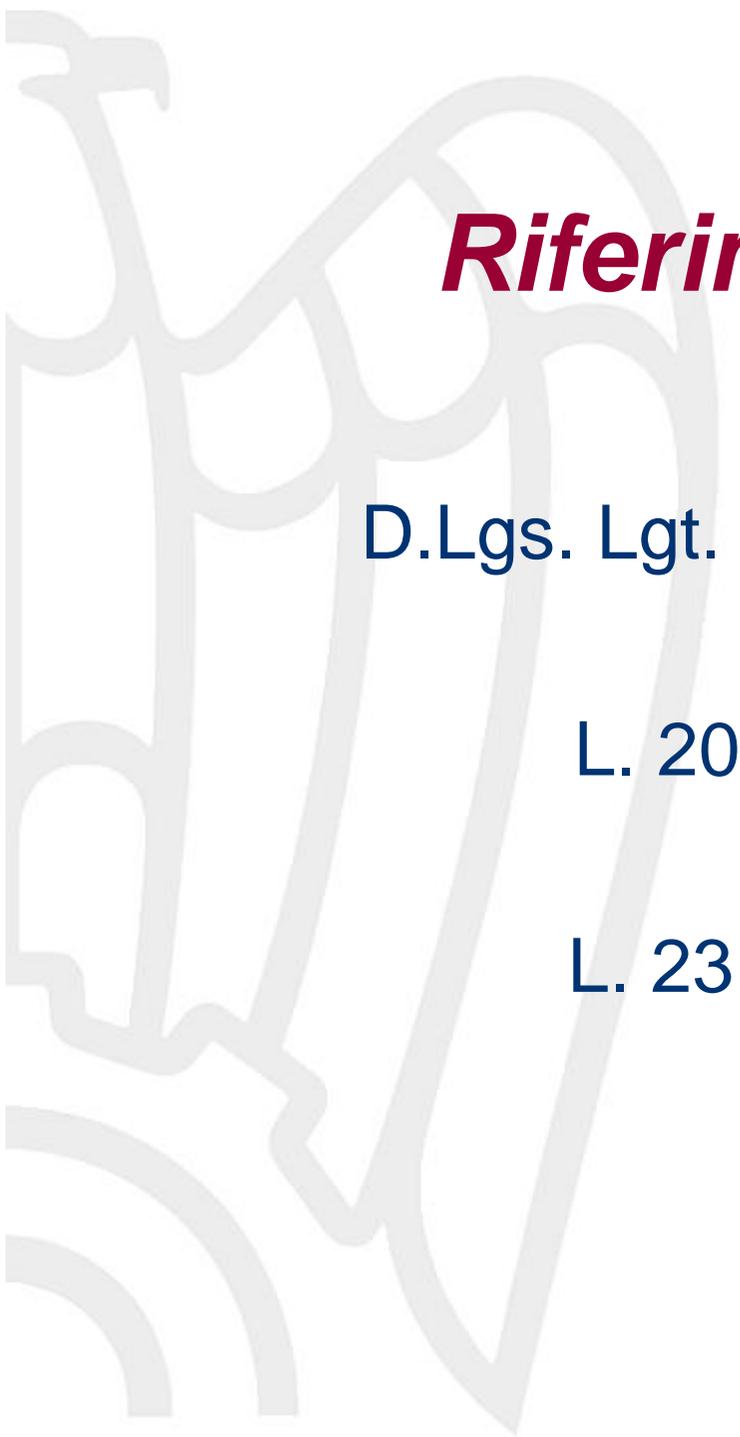
**CIGO: L’INTEGRAZIONE SALARIALE
E I RAPPORTI CON GLI ALTRI ISTITUTI PREVIDENZIALI**

Relatori:

Francesco Banzatti – Area Lavoro e Previdenza – Assolombarda

Manuela Zocco Ramazzo – Settore Sindacale - Assolombarda

Milano, 2 aprile 2012



Riferimenti normativi

D.Lgs. Lgt. 9 novembre 1945, n. 788

L. 20 maggio 1975, 164

L. 23 luglio 1991, n. 223

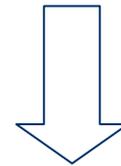
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

E' uno degli ammortizzatori sociali tradizionali, gestito dall'INPS, che ha lo scopo di sostituire o integrare, in presenza di eventi previsti dalla legge, la retribuzione dei lavoratori



sospesi dal lavoro

oppure



a orario ridotto

Aziende destinatarie

L'intervento ordinario della Cassa Integrazione è previsto a favore di:

- **imprese del settore industriale** (indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati);
- società cooperative di produzione e lavoro esercenti attività industriale;
- industrie boschive, forestali e del tabacco;
- cooperative agricole e loro consorzi;
- imprese addette al noleggio ed alla distribuzione dei film, imprese che svolgono attività di sviluppo e stampa di pellicole;
- aziende addette alla frangitura delle olive per conto terzi in quanto classificate industriali;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese addette all'armamento ferroviario.

Beneficiari della CIGO

Possono godere della Cigo i lavoratori:

- Operai;
- Intermedi;
- Impiegati;
- Quadri;
- Soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività assimilabile a quella industriale.

Sono esclusi i lavoratori:

- Dirigenti;
- Apprendisti;
- A domicilio.

Assunti con contratto di lavoro

- A tempo indeterminato;
- A tempo determinato;
- Con contratto di inserimento;
- Con contratto di lavoro ripartito;
- A tempo pieno/parziale.

Cause integrabili

L'intervento della CIGO può essere richiesta a seguito di situazioni aziendali dovute a:

- **eventi transitori** e oggettivamente **non imputabili** all'imprenditore o ai lavoratori dipendenti:
 - Forza maggiore o caso fortuito;
 - Esterni all'impresa, improvvisi e non prevedibili;
 - Estranei al normale rischio d'impresa.
- Situazioni aziendali **temporanee di mercato**.

La temporaneità e la transitorietà delle cause di intervento

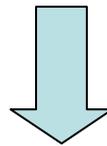
La temporaneità e la transitorietà delle difficoltà aziendali sono **condizione essenziale** ai fini della concessione della cassa

L'impresa deve fornire documenti e precisazioni utili a documentare sia le cause che richiedono una sospensione o una riduzione dell'attività sia le cause che la inducono a ritenere indubbio il

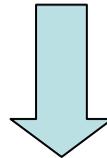
superamento del momento di difficoltà

Ripresa attività

Il riconoscimento della Cassa Integrazione Guadagni è subordinato alla **certezza della riammissione** dei lavoratori dipendenti sospesi dall'attività produttiva



La riammissione deve essere valutata **a priori** dal datore di lavoro e dalle risultanze della consultazione sindacale.

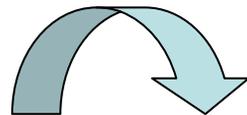


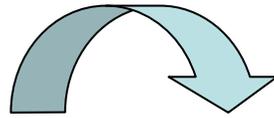
Circolare Inps 18 ottobre 1984, n. 212

Eventi oggettivamente non evitabili

Sono ad esempio:

- Avversità atmosferiche che impediscano la normale prosecuzione dell'attività lavorativa:
 - Eventi naturali (incendi, crolli, alluvioni etc.);
 - Intemperie (pioggia, neve, gelo).
- Interruzione di energia elettrica per cause proprie dell'Ente erogatore senza preavviso all'impresa;
- Ordine di sospensione dell'attività lavorativa da parte della pubblica autorità, qualora derivi da fatti sopravvenuti non imputabili a inadempienza dell'impresa e non sia determinato dall'inosservanza di norme a tutela dell'interesse pubblico.





Gli eventi oggettivamente non evitabili comportano che:

- Il datore di lavoro non debba versare il **contributo addizionale** del 4% o dell'8%, se l'azienda supera i 50 dipendenti;
- Il periodo di fruizione della CIGO sia escluso dal calcolo del limite massimo di durata;
- Vi sia una semplificazione della procedura sindacale:
 - comunicazione al sindacato;
 - richiesta di una delle parti di esame congiunto entro 3 giorni;
 - conclusione della procedura entro i 5 giorni successivi.

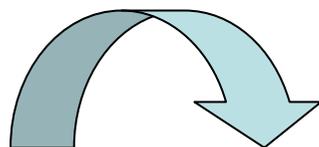
Eventi congiunturali

Sono ad esempio:

- Mancanza di lavoro, di commesse, etc.;
- Mancanza di materie prime;
- Revisione e/o sostituzione impianti – cambio lavorazioni – restrizioni creditizie.

Cause di esclusione dalla CIGO

- Inventario;
- Manutenzione ordinaria;
- Esubero di personale;
- Ferie collettive;
- Soste ricorrenti dovute alle organizzazioni aziendali.



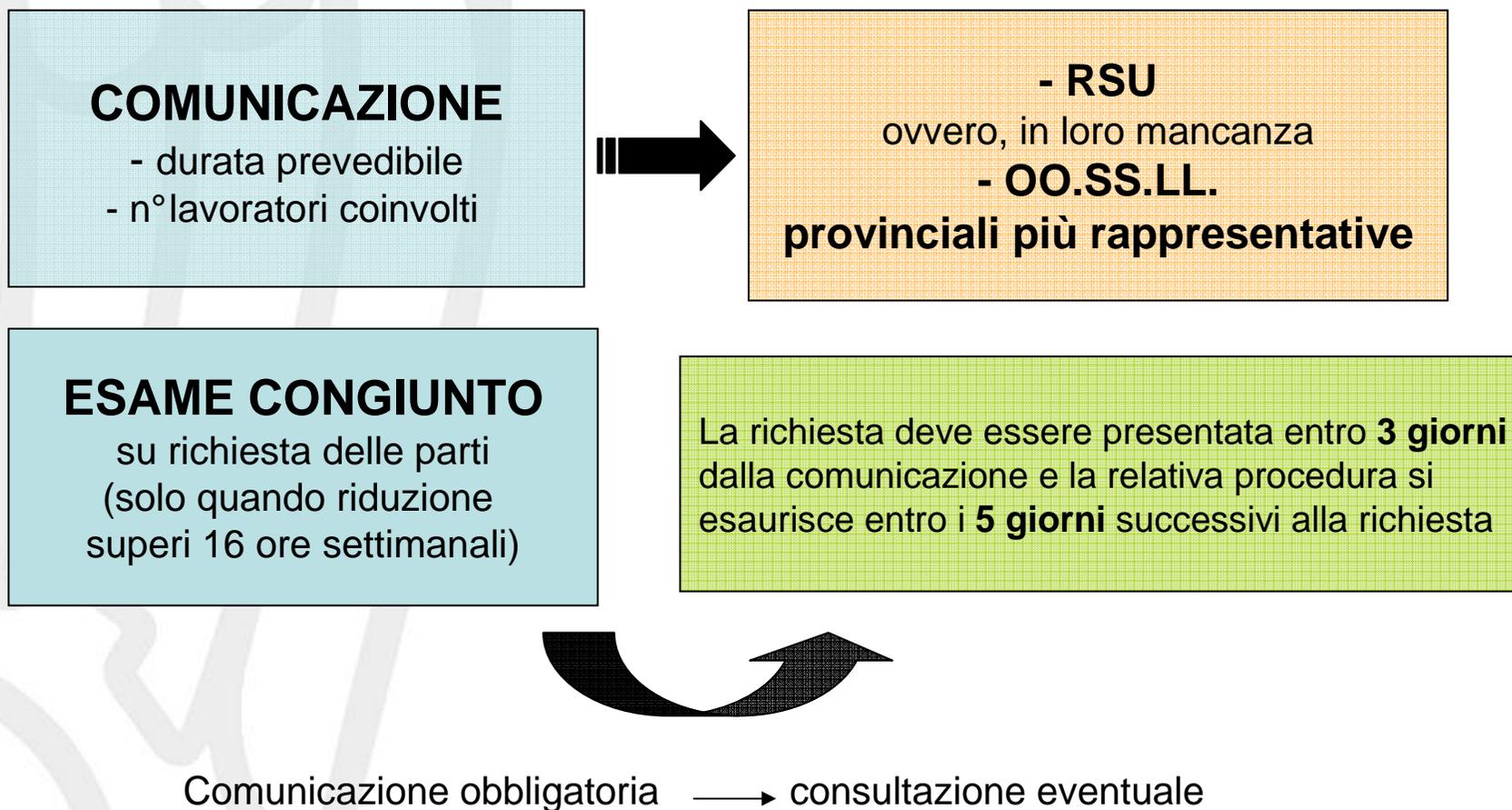
Contrazioni ricorrenti

Sono **escluse** dall'intervento di CIG quelle contrazioni produttive che presentino la caratteristica della **ciclicità** ovvero della **ricorrenza** in determinati periodi dell'anno:
la regolare sosta stagionale.

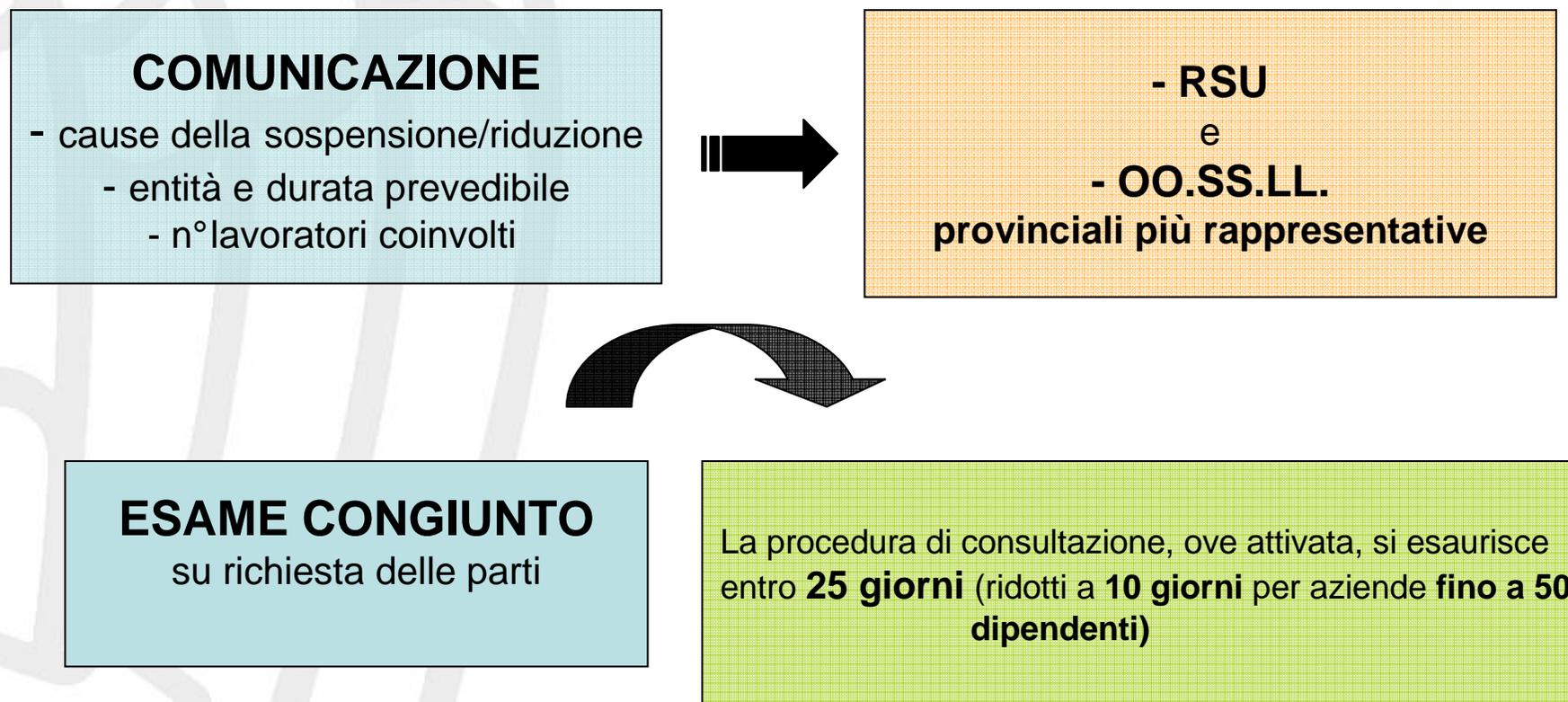
Non può essere considerato transitorio un evento che si ripresenta nel tempo con dimensioni di consistente entità.

Due causali, due procedure – art. 5 L. 164/1975

1. Eventi oggettivamente non evitabili



2. Eventi congiunturali



Comunicazione e consultazione preventive

Durata intervento CI GO

SETTIMANE CONSECUTIVE

**13 SETTIMANE CONSECUTIVE, PROROGABILI
ECCEZIONALMENTE FINO A 52 SETTIMANE (12 mesi)**



Qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale può presentare una nuova domanda per la medesima unità produttiva, per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un altro periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa

Durata intervento CI GO

SETTIMANE NON CONSECUTIVE

**13 SETTIMANE NON CONSECUTIVE DA ESAURIRSI
NELL'ARCO DI UN SEMESTRE. COMPLESSIVAMENTE
52 SETTIMANE NON CONSECUTIVE IN UN
"BIENNIO MOBILE"**



Per verificare l'eventuale superamento di tale limite si devono conteggiare le settimane di cassa complessivamente godute dall'azienda nelle ultime 104 settimane, compresa quella per la quale si presenta la domanda

Critério di calcolo della settimana integrabile

L'Inps con *circolare n. 58 del 20 aprile 2009* ha ammesso un nuovo e **più flessibile criterio di computo delle settimane** di concessione del trattamento a favore delle aziende che utilizzano solo parzialmente le settimane di CIG



Si considera usufruita una settimana solo allorché, sommando i giorni, la contrazione di attività abbia saturato 6 o 5 giorni in caso di settimana corta



Es. periodo richiesto: dal 2 al 20 aprile 2012

giorni di cassa effettuati: 3 nella prima settimana, 1 nella seconda e 1 nella terza

- **Risulta usufruita 1 sola settimana di CIGO (3+1+1 giorni) ai fini del computo delle 52 settimane nel biennio;**
- **Risultano usufruite 3 settimane ai fini del calcolo delle 13 settimane massime che possono essere previste dall'accordo sindacale.**

Richiesta di intervento CI GO

Per poter ricorrere alla Cassa Integrazioni Guadagni Ordinaria le Aziende devono:

Attivare la procedura sindacale

Presentare all'INPS la domanda di Cassa integrazione mediante il Modello IGI 15

Presentazione della domanda aziendale

La DOMANDA redatta sul **Modello IGI 15** per la concessione della CIG Ordinaria:

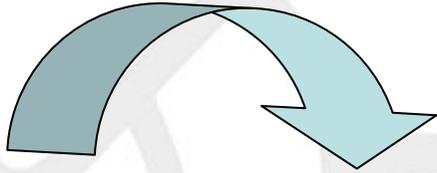
1) VA PRESENTATA

All' INPS in relazione alla circoscrizione territoriale in cui è ubicata l'unità produttiva interessata alla riduzione o sospensione dell'attività di lavoro ***non prima che la sospensione o la riduzione abbia effettivamente avuto inizio***



Deve essere rispettato il **TERMINE TASSATIVO** di 25 gg. dalla scadenza del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la CIGO





Esempi:

1. Se la prima settimana di CIGO è a cavallo, tra il 27 febbraio e il 2 marzo 2012, termina nel mese di marzo.

La domanda tramite modello I.G.I.15 deve essere quindi presentata entro il 25 aprile.

2. Se la prima settimana di CIGO è tra il 20 febbraio e il 24 febbraio 2012 termina nel mese di febbraio.

La domanda tramite modello I.G.I.15 deve essere pertanto presentata entro il 25 marzo.

Conseguenze della tardiva presentazione della domanda

Qualora la domanda venga presentata oltre il termine finale:

- il trattamento di Cassa integrazione non può essere riconosciuto per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione;
- l'imprenditore è tenuto a corrispondere ai lavoratori interessati una somma di importo equivalente all'integrazione salariale perduta.

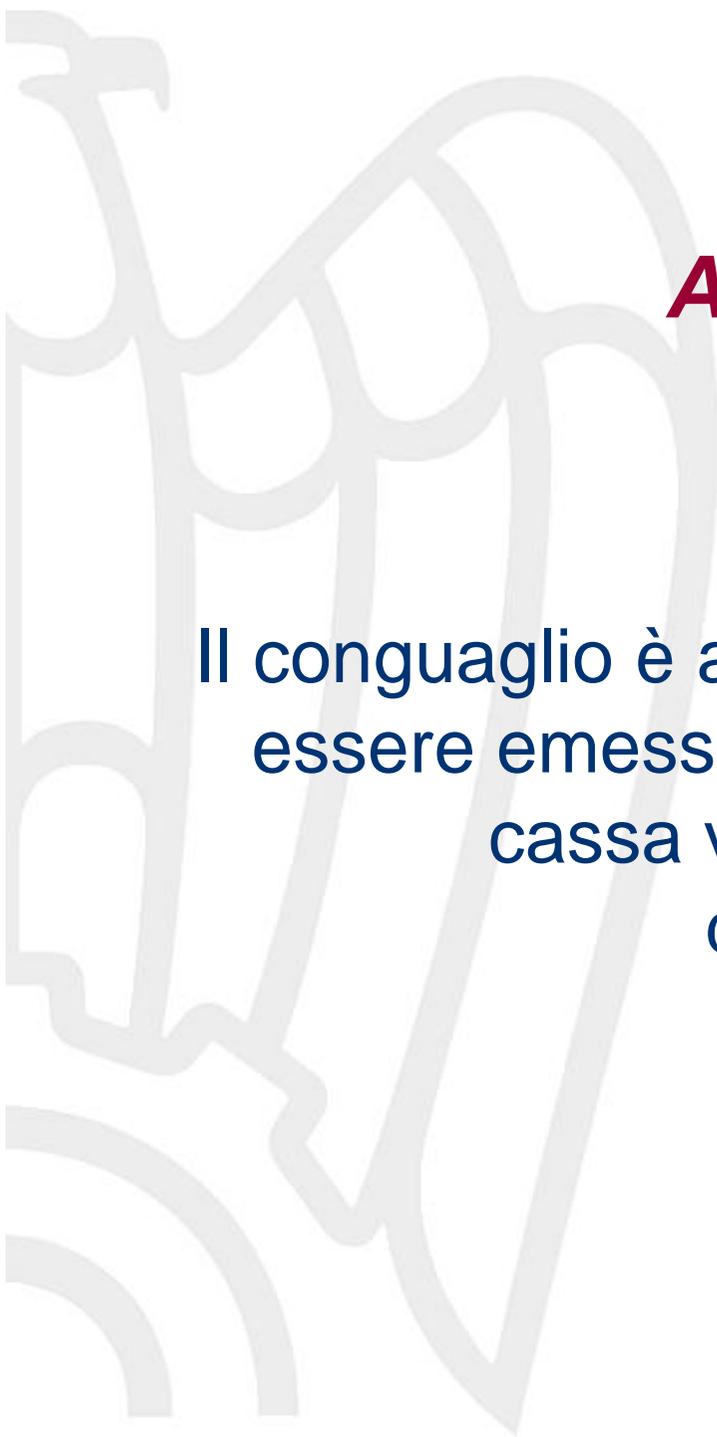
Comunicazione dell'autorizzazione e recupero

La **Commissione provinciale** della cassa integrazione guadagni è competente a decidere sulle richieste di CIGO

Se la domanda è accolta viene inviata la relativa comunicazione all'azienda con l'indicazione

- del periodo;
- del numero di lavoratori beneficiari;
- del numero di ore integrabili;
- dell'eventuale riconoscimento dell'evento come “oggettivamente non evitabile”.

L'azienda recupera le integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori portando il relativo importo a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS a partire dal primo versamento contributivo successivo alla data di ricevimento dell'autorizzazione.



Autorizzazione

Il conguaglio è autorizzato, e il pagamento può essere emesso, solo dopo che la domanda di cassa venga accolta e nei limiti dell'accoglimento.

Pagamento diretto dell'Inps

Alcune situazioni possono consentire il **pagamento diretto** da parte dell'INPS. Tra queste vi sono:

- sottoposizione delle aziende a procedure concorsuali (fallimento, concordato preventivo, etc.);
- cessazione delle aziende;
- comprovata crisi finanziaria delle stesse.



Da dimostrare, ad esempio, attraverso conti correnti in rosso, richieste di fidi non accettate dalle banche, bilanci dissestati, etc....

Pagamento diretto dell'Inps

Stante l'attuale periodo di crisi si ritiene in via eccezionale di consentire l'autorizzazione al pagamento diretto per difficoltà aziendali dovute a **carenze di liquidità**.

Le imprese dovranno però presentare una relazione del legale rappresentante che comprovi con elementi obiettivi la difficoltà lamentata.
(Messaggio Inps n. 29223 del 15 dicembre 2009)

Ricorsi contro il rigetto della domanda di integrazione da parte della commissione provinciale

- **Il Comitato Amministratore della Gestione delle Prestazioni Temporanee** è l'organo competente a **decidere in via definitiva sui ricorsi** avverso i provvedimenti di reiezione di integrazione salariale emanati dalla Sede dell'Inps su delibera della Commissione provinciale.
- **Il ricorso deve essere presentato alla Sede che ha notificato il provvedimento di reiezione entro** il termine ordinatorio di **30 giorni**
- **Avverso i suoi provvedimenti, è ammesso ricorso al TAR** (Tribunale Amministrativo Regionale) entro 60 giorni dalla notifica della decisione o dal 91° giorno dalla data di presentazione del ricorso amministrativo in caso di sua mancata pronuncia o in alternativa può essere avanzato ricorso al **Capo dello Stato**.

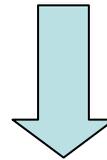
Variazioni sostanziali

Se l'azienda usufruisce di un minor numero di ore di CIGO rispetto a quelle richieste nell'IGI 15:

deve presentare a consuntivo un **nuovo modello IGI 15** con una lettera di accompagnamento e le relative ore effettivamente godute.

Variazioni sostanziali

Se l'azienda usufruisce di un **maggior numero di ore** di Cigo rispetto a quelle richieste nell'IGI 15, e **la variazione non prevede un maggior numero di lavoratori** rispetto a quelli indicati nella procedura o nell'accordo, deve:



presentare una **denuncia di variazione**, utilizzando un **nuovo modello IGI 15**,
entro 6 mesi:

- dalla fine del periodo di paga in corso al termine del periodo originario autorizzato
ovvero
- dalla data di notifica dell'autorizzazione se non pervenuta nell'ambito del periodo interessato.

Misura dell'integrazione salariale

E' pari all'80% della parte fissa della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate, comprese fra le zero ore ed il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali.

Tale trattamento



viene erogato nei limiti di un
MASSIMALE MENSILE

La somma è ridotta di un'aliquota contributiva pari a quella degli apprendisti (5,84%)

Massimale mensile – anno 2012

Euro 931,28 mensili (876,89 al netto del 5,84% a carico del lavoratore) per i lavoratori la cui retribuzione è pari o inferiore a **2.014,77** euro lordi mensili (comprensiva dei ratei della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle altre eventuali mensilità aggiuntive, del premio produzione e delle altre voci che abbiano i requisiti della continuità e obbligatorietà).

Euro 1.119,32 mensili (1.053,95 al netto del 5,84% a carico del lavoratore) per i lavoratori la cui retribuzione è superiore a **2.014,77** euro lordi mensili (comprensiva dei ratei della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle altre eventuali mensilità aggiuntive, del premio produzione e delle altre voci che abbiano i requisiti della continuità e obbligatorietà).

(Circolare INPS n. 20 dell'8 febbraio 2012)

ESEMPIO DETERMINAZIONE NUMERO ORE INTEGRABILI

➤ DIPENDENTE CON ORARIO SETTIMANALE DI 40 ORE CHE SVOLGE:

24 LAVORATE;

2 STRAORDINARIO;

8 FESTIVITA';

8 CIGO

} TOTALE 42 ORE

➤ ORE CIGO EFFETTIVAMENTE INTEGRABILI

- CASSA INTEGRABILE NEL LIMITE DI 40 ORE SETTIMANALI
- ORE RETRIBUITE: 34
- ORE CIGO INTEGRABILI: 6 E NON 8 (40-34)

ESEMPIO CALCOLO CIGO (1)

- retribuzione lorda euro 2.100
- valore 1 ora lavoro: $2.100 \text{ euro} / 173 \text{ (divisore contrattuale)} = 12,1 \text{ euro}$
- importo orario teorico cigo: $(12,1 \times 80\%) - 5,84\% = \mathbf{9,12}$
- massimale orario: $1.053,95 / 176 \text{ (ore lavorabili mese)} = \mathbf{5,99}$
- l'importo orario teorico di cigo (**9,12**) e' superiore al massimale orario (**5,99**)
- **si applica il massimale**

importo integrazione 6 ore cigo:
5,99 (importo orario massimale) x 6 = 35,94

Esempio calcolo cigo (2)

- retribuzione lorda euro 838,02
- valore 1 ora lavoro: $838,02/173$ (divisore contrattuale)= 4,84
- importo orario teorico cigo: $(4,84 \times 80\%) - 5,84\% = \mathbf{3,65}$
- massimale orario: $876,89 / 176$ (ore lavorabili mese)= **4,98**
- l'importo orario di cigo (3,65) e' inferiore al massimale orario (4,98)
- si applica l'importo orario di cigo integrato dei ratei orari di eventuali mensilità aggiuntive, fino alla concorrenza del massimale orario
- rateo orario mensilità aggiuntiva: $[(838,02/2000) \times 80\%] - 5,84\% = 0,31$
- importo integrazione 6 ore cigo: $[3,65 \text{ (importo orario cigo)} \times 6] + [0,31 \text{ (importo orario mensilità aggiuntiva)} \times 6] = 21,9 + 1,86 = \mathbf{23,76}$

Costo a carico dell' azienda

➤ **FINANZIAMENTO DELLA CIGO SU RETRIBUZIONE IMPONIBILE:**

- 1,90% PER LE AZIENDE FINO A 50 DIPENDENTI
- 2,20 % PER LE IMPRESE CON OLTRE 50 DIPENDENTI

➤ **CONTRIBUTO ADDIZIONALE SU INTERO IMPORTO INTEGRAZIONI SALARIALI:**

- 4% PER LE IMPRESE FINO A 50 DIPENDENTI
- 8% PER LE IMPRESE CON OLTRE 50 DIPENDENTI

IL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NON E' DOVUTO IN CASO DI EVENTI OGGETTIVAMENTE NON EVITABILI

Costo a carico dell'azienda

Ai fini dell'applicazione dell'aliquota ridotta, le Aziende devono presentare all'INPS una dichiarazione attestante che nell'anno precedente hanno avuto un numero medio di dipendenti non superiore a 50.

Tale dichiarazione va presentata:

- in occasione dell'inizio dell'attività, avuto riferimento al numero degli addetti in forza alla fine del primo mese di attività;
- all'inizio dell'anno successivo al verificarsi di eventi che modificano la forza lavoro precedentemente comunicata.



I RAPPORTI CON GLI ALTRI ISTITUTI PREVIDENZIALI

I rapporti tra la CIGO e la malattia

MALATTIA INSORTA DURANTE LA CIGO A ZERO ORE

- Il lavoratore continua ad usufruire dell'integrazione salariale ordinaria.

MALATTIA INSORTA DURANTE LA CIGO A RIDUZIONE DI ORARIO

- Il lavoratore è malato ma il trattamento economico è pari a quello di integrazione salariale per le giornate/ore coincidenti con quelle di CIGO.

MALATTIA INSORTA PRIMA DELL'INIZIO DELLA CIGO

- Il lavoratore in malattia entra in CIGO e usufruisce dell'integrazione salariale ordinaria se tutto il personale dello stesso reparto sospende l'attività.
- Il lavoratore in malattia continua a beneficiare dell'indennità di malattia se non viene sospeso tutto il personale dello stesso reparto.

(Circolare Inps 16 giugno 2009, n.82)

I rapporti tra la CIGO e la maternità

- La lavoratrice sospesa dal lavoro, che usufruisce dell'integrazione salariale ordinaria, ha diritto all'**indennità per congedo di maternità all'inizio dell'astensione obbligatoria**.
- Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'intera attività aziendale o quella del reparto che abbia autonomia funzionale.
- Le ore di allattamento, che la lavoratrice fruisce durante il primo anno di vita del bambino, vengono considerate come lavorative e pertanto risultano integrabili.

I rapporti tra la CIGO e l'infortunio sul lavoro

Durante il periodo di inabilità temporanea conseguente ad infortunio sul lavoro o ad una ricaduta collegata all'infortunio, **il trattamento CIGO viene sospeso** e sostituito dall'indennità INAIL nella misura intera.

I rapporti tra la CIGO e il congedo matrimoniale

- L'assegno per il congedo matrimoniale **prevale sul trattamento di CIGO** e viene corrisposto in luogo di tale prestazione.
- I lavoratori che contraggono matrimonio durante l'assenza dal lavoro per CIGO hanno quindi diritto di percepire l'assegno a carico dell'INPS ovvero la retribuzione a carico dell'Azienda per il congedo matrimoniale.



L'assegno per il nucleo familiare

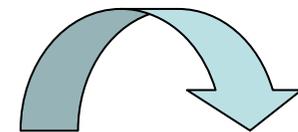
L'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera durante i periodi autorizzati di CIGO.

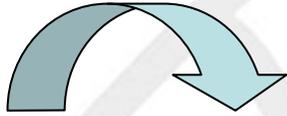
I rapporti tra la CIGO e la donazione sangue

In caso di coincidenza tra la giornata di donazione sangue e quella di CIGO, al lavoratore spetta il trattamento economico previsto per la donazione di sangue.

I rapporti tra la CIGO e i permessi ex lege 104/92

In caso di riduzione della prestazione lavorativa per Cigo, il numero di **giorni di permesso** fruibili nel mese deve essere **proporzionalmente ridotto** al fine di evitare un comportamento discriminatorio nei confronti di un lavoratore chiamato a svolgere la propria attività per il mese intero. Il numero di giorni fruibili si calcola con la stessa proporzione usata nel caso dei lavoratori part-time verticale.





ESEMPIO DI CALCOLO

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore:

Si procede infatti con la seguente **proporzione: $x : a = b : c$** (dove "a" corrisponde al n° dei gg. di lavoro effettivi; "b" a quello dei (3) gg. di permesso teorici; "c" a quello dei gg. lavorativi)

Si riporta un esempio di 8 giorni di lavoro al mese su un totale di 27 giorni lavorativi teoricamente eseguibili

Perciò:

$$x : 8 = 3 : 27$$

$$x = 24 : 27;$$

$x = 0,8$ (gg. di permesso, da arrotondare a 1).

Nel mese considerato spetterà quindi 1 solo giorno di permesso.



REGIME NORMATIVO IN MATERIA DI CIGO E FESTIVITA'



Festività e CIGO a riduzione di orario

Le festività che cadono nel periodo non sono integrabili dall'INPS e restano a carico del datore di lavoro.

Festività e CIGO a zero ore

LAVORATORI RETRIBUITI IN MISURA FISSA

- Le festività cadenti nel periodo **sono integrabili dall'INPS.**

LAVORATORI RETRIBUITI A PAGA ORARIA

- Le festività nazionali (**25 aprile, 1° maggio e 2 giugno**) cadenti nel periodo **non sono integrabili dall'INPS** e restano a carico del datore di lavoro.
- Le festività infrasettimanali (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) non sono integrabili dall'INPS e restano a carico del datore di lavoro quando cadono nelle prime due settimane di sospensione; sono invece integrabili quando cadono nel periodo successivo.

Festività cadenti in giornata non lavorativa

Le festività che cadono di sabato (in caso di settimana corta) e di domenica non determinano alcun aumento o diminuzione delle ore integrabili.

La maturazione del Trattamento di fine rapporto durante la CIGO

L'art. 2120 del Codice Civile prevede che **in caso di sospensione** totale o parziale del lavoro per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computata, nella retribuzione utile al fine della maturazione del trattamento di fine rapporto, la retribuzione cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Pertanto, durante la Cassa integrazione guadagni ordinaria, **il lavoratore matura l'intera quota di T.F.R.**