

Gli ammortizzatori sociali intervengono nella ipotesi in cui la sospensione del rapporto di lavoro derivi da un'esigenza non del lavoratore ma del datore di lavoro.

Se in generale il rifiuto della prestazione comporta comunque l'obbligo di corrispondere la retribuzione, in alcune ipotesi previste dalla legge tale obbligo viene meno ed è sostituito da un'integrazione salariale corrisposta dall'Inps.

Ci si riferisce ai casi in cui è possibile fare ricorso all'istituto della cassa integrazione guadagni.

Si tratta di un ammortizzatore sociale che si estrinseca in tre diverse tipologie:

- la cassa integrazione guadagni ordinaria
- la cassa integrazione guadagni straordinaria
- la cassa integrazione guadagni in deroga

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (C.I.G.O.)

La cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) per l'industria e l'edilizia è una forma di sostegno economico erogata dall'Inps al fine di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali e per situazioni temporanee di mercato. Deve esservi una previsione certa della ripresa dell'attività lavorativa.

Lo scopo di autorizzare l'accesso a questo tipo di ammortizzatore sociale alle aziende in difficoltà ha l'obiettivo di aiutare, per un certo periodo di tempo, l'attività lavorativa eliminando il costo della manodopera non utilizzata, per riammetterla poi successivamente, una volta superato il periodo di crisi. In altre parole, la CIGO consente di mantenere il personale in azienda, garantendo il mantenimento del posto di lavoro e – parzialmente – la copertura della retribuzione, ed, allo stesso tempo, permette la prosecuzione dell'attività lavorativa.

La CIGO per l'industria e l'edilizia è stata riformata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, che ne disciplina analiticamente ambito di applicazione, termini e modalità.

Tale ammortizzatore sociale è riservato alle attività di settori determinati, individuati dall'art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015, ovverosia: imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative di cui al D.P.R. 602/1970; imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; imprese addette all'armamento ferroviario; imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica; imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono strutture ed escavazione.

L'articolo 16, d.lgs. n. 148/15 prevede che con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si individuino i criteri per la concessione delle domande di CIGO. Con il decreto legislativo 15 aprile 2016, n. 95442, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 14 giugno 2016, sono state individuate le fattispecie di causali integrabili, che di seguito si riportano:

- mancanza di lavoro/commesse e crisi di mercato;
- fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto;
- mancanza di materie prime o componenti;
- eventi meteo;
- sciopero di un reparto o di altra impresa;
- incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali, anche per ordine della pubblica autorità - sospensione o riduzione dell'attività per ordine della pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori;

- guasti ai macchinari - manutenzione straordinaria.

L'intervento ordinario può essere concesso nelle unità produttive in cui è in corso una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di stipula di contratto di solidarietà purché si riferisca a lavoratori distinti e non abbia una durata superiore a tre mesi.

Nell'unità produttiva interessata da trattamenti di CIGO e dai contratti di solidarietà, ai fini del computo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, d.lgs. 148/2015 le giornate in cui vi è coesistenza tra CIGO e contratto di solidarietà sono computate per intero e come giornate di CIGO.

Per quanto riguarda la coesistenza tra CIGO e CIGS nello stesso periodo e presso la medesima unità produttiva è consentita purché i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano diversi e individuati tramite specifici elenchi nominativi. Tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo di concomitanza tra i due trattamenti.

Decorrenza e durata

La CIGO è corrisposta fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un **massimo complessivo di 52 settimane** (articolo 12, commi 1-4, d.lgs. 148/2015). L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile; qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario (CIGO) e quello straordinario di integrazione salariale (CIGS) non possono superare la durata massima complessiva di **24 mesi** in un quinquennio mobile ai sensi dell'articolo 4, comma 1, d.lgs. 148/2015, oppure 30 mesi, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, d.lgs. 148/2015, per le imprese:

- industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- artigiane, che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, d.lgs. 148/2015, la durata dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria per la causale di **contratto di solidarietà** viene calcolata per metà riguardo la parte non eccedente i 24 mesi e per intero riguardo la parte eccedente (articolo 22, comma 5, d.lgs. 148/2015).

La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 ottobre 2015, n. 24 ha confermato, ai fini del calcolo per il computo del trattamento di integrazione salariale ordinario, l'applicazione della circolare INPS 20 aprile 2009 n. 58, che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

Nel rispetto dei limiti di durata della CIGO (articolo 12, comma 1-4, d.lgs. 148/2015), non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale (articolo 12, comma 5, d.lgs. 148/2015).

Con la Circolare n. 17 del 08/11/2017, la Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha esaminato l'articolato concetto di **quinquennio mobile** e di **biennio mobile**, quali durate massime dei trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, nell'applicazione della normativa in materia di Cigo/Cigs e Fondi di solidarietà.

Definendone il concetto si chiariscono le relative modalità di calcolo grazie anche ad alcuni esempi pratici forniti a riguardo nel testo stesso della circolare.

Per quinquennio mobile - si legge - si intende un lasso temporale pari a cinque anni, che viene calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ogni singola unità produttiva, e che costituisce un periodo di osservazione nel quale verificare il numero di mesi di trattamento di integrazione salariale già concesso che, cumulato al periodo di tempo oggetto di richiesta, non deve andare a superare il limite massimo di 24 mesi. Trattandosi di un parametro mobile e non fisso, l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo - anche in costanza di utilizzo del trattamento - ed è diverso per ogni singola azienda in ragione dell'ultimo giorno di trattamento richiesto. Nel caso in cui il trattamento richiesto è un trattamento Cigs, si considera l'ultimo giorno del mese oggetto di richiesta di prestazione Cigs e, a ritroso, si valutano i cinque anni precedenti (quinquennio mobile). Se in tale arco temporale, cumulando anche il trattamento oggetto di istanza,

risultano autorizzati più di 24 mesi, non può essere riconosciuto il trattamento richiesto. Si conferma che periodi antecedenti al 24 settembre 2015 non devono essere conteggiati ai fini del computo della durata complessiva Cigo, Cigs.

Il legislatore – evidenzia poi la circolare ministeriale – utilizza anche il concetto di biennio mobile quale base di computo per la definizione della durata massima dei trattamenti e, pertanto, gli stessi criteri utilizzati per il conteggio del quinquennio mobile saranno applicati per il conteggio del biennio mobile in materia di Cigo e fondi di solidarietà.

Il D. Lgs. n. 148/2015 ha introdotto il divieto di autorizzare la Cassa Integrazione Guadagni “a zero ore” a partire dal 2017 per tutto il periodo di integrazione salariale: ciò significa che non è possibile che un'azienda sotto cassa integrazione possa rimanere formalmente aperta senza dipendenti che vi lavorino e che sia totalmente a carico dello Stato.

Quanto spetta

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, l'integrazione è dovuta entro i limiti di cui al comma 1, ragguagliando a ore la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso a ore la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

L'importo del trattamento di integrazione salariale ordinario è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare ogni anno gli importi massimi mensili, stabiliti con apposita circolare, rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive.

Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi mensili del trattamento nonché la retribuzione mensile di riferimento soprarichiamati sono aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Gli importi massimi di cui al comma 5 devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

La previsione degli importi massimi delle prestazioni non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo, stante quanto disposto dall'articolo 18, comma 2, d. lgs. 148/2015.

L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.

Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni.

La CIGO è autorizzata con **pagamento a conguaglio del datore di lavoro**. Il **pagamento diretto** dei lavoratori, da parte dell'INPS, può essere autorizzato dalla sede INPS territorialmente competente su richiesta dell'azienda, nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie debitamente documentate dalla stessa.

Per quanto riguarda il pagamento a conguaglio, le somme anticipate dal datore di lavoro vengono recuperate tramite la denuncia mensile con UNIEMENS (l'attuale sistema di inoltro delle denunce mensili relative ai lavoratori dipendenti). In caso di cessazione di attività l'azienda potrà chiedere il rimborso mediante l'invio di un flusso UNIEMENS regolarizzatore riferito all'ultimo mese di attività.

Ai sensi dell'articolo 10, d.lgs. 148/2015, a carico delle imprese cui si applica la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, è previsto un contributo con percentuali variabili a seconda della manodopera occupata. Tale contributo ordinario è stabilito nella misura di:

- 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
- 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

Ai fini della determinazione del numero dei dipendenti, il limite suddetto è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui sopra. Sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Inoltre, a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è previsto il contributo addizionale ex articolo 5, d.lgs. 148/2015 pari al:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o

straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;

- 12% oltre il limite del primo punto e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite del secondo punto, in un quinquennio mobile.

Il contributo addizionale non è dovuto per gli eventi oggettivamente non evitabili.

L'impresa è tenuta a **comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali**, aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, se esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (articolo 14, commi 1-5, d.lgs. 148/2015):

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro;
- le entità e la durata prevedibile;
- il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione che ha per oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Nei casi di **eventi oggettivamente non evitabili** che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, se esistenti, o alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a 16 ore settimanali, si procede, su richiesta dell'azienda o dei soggetti sindacali prima richiamati, entro tre giorni dalla comunicazione stessa a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

Alle imprese dell'**industria** e dell'**artigianato edile** e dell'industria e dell'artigianato **lapidei**, le disposizioni relative all'informazione e alla consultazione sindacale (articolo 14, commi 1-4,

d.lgs. 148/2015) si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

Requisiti.

Sono destinatari della CIGO i lavoratori assunti con **contratto di lavoro subordinato** (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio (articolo 1, comma 1, d.lgs. 148/2015).

Sono destinatari della CIGO i lavoratori assunti con **contratto di lavoro subordinato** (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio (articolo 1, comma 1, d.lgs. 148/2015).

Per accedere alla CIGO i lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva, per la quale è richiesto il trattamento, un'**anzianità** di effettivo lavoro di almeno **90 giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale che riguardano eventi oggettivamente non evitabili. L'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto del periodo durante il quale è stato impiegato nell'attività appaltata.

Quando e come fare domanda.

Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica, tramite apposita procedura, all'INPS la **domanda di concessione** nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle regioni e province autonome tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.

La domanda deve essere presentata entro il **termine di 15 giorni** dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Per effetto dell'articolo 2, comma 1, lettera a), decreto legislativo 24 settembre 2016 n. 185, che ha modificato l'articolo 15, comma 2, d.lgs. 148/2015, le domande per eventi oggettivamente non evitabili possono essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Nei casi di tardiva presentazione, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente).

*** ***** ***

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS).

Anche la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) è un ammortizzatore sociale che si estrinseca nel versamento di un'indennità sostitutiva della retribuzione a quei lavoratori che abbiano visto la propria attività lavorativa ridotta o sospesa.

Gli eventi che hanno originato la riduzione o la sospensione, però, sono diversi da quelli che permettono di attivare la cassa integrazione guadagni ordinaria.

L'art. 21 comma 1 del D.Lgs. n. 148/2015 individua le causali d'intervento per l'accesso al trattamento di integrazione salariale straordinaria: l'intervento potrà essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da: a) Riorganizzazione aziendale; b) Crisi aziendale (con esclusione, dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa); c) Contratti di solidarietà.

a) Causale riorganizzazione aziendale:

La ristrutturazione aziendale richiede una significativa modifica delle strutture dell'impresa con connessi investimenti in macchinari e/o locali ed il relativo programma deve avere le seguenti caratteristiche:

-prevalenza degli investimenti per impianti fissi ed attrezzature rispetto al complesso degli investimenti ;

-indicazione di attività di formazione e riqualificazione professionale per la valorizzazione delle risorse interne;

-valore medio annuo degli investimenti per immobilizzazioni materiali ed immateriali superiore in misura significativa al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente;

-sospensioni dei lavoratori ricollegate agli interventi ed al processo di ristrutturazione da effettuare, con un rapporto tra lavoratori coinvolti nei processi formativi e quelli sospesi pari al 30 % ;

-indicazioni circa la copertura finanziaria delle spese necessarie per attuare la ristrutturazione.

Una particolare fattispecie riguardante la ristrutturazione aziendale concerne la situazione di trasformazione dell'assetto proprietario, per cui le imprese possono richiedere l'azzeramento dei periodi di cigs precedentemente utilizzati.

Infine la riorganizzazione aziendale può discendere dall'esigenza di far fronte ad inefficienze della struttura dovute a squilibri tra apparato produttivo, commerciale ed amministrativo, e – pertanto - si realizza una significativa razionalizzazione gestionale, mentre nel programma occorre indicare gli investimenti produttivi e l'attività di formazione e riqualificazione rivolta al recupero di risorse interne (che deve interessare almeno il 30% del personale sospeso).

b) Causale crisi aziendale:

Giusta la previsione del DM n 31826/2002, che la circolare MLPS n.24/15 ha confermato, si stabilisce che sono adottati programmi di crisi aziendale previa verifica della sussistenza delle seguenti condizioni:

a) dagli indicatori economico finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare - unitamente ai documenti contabili relativi al suddetto biennio - specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economica.

b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento - o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente all'intervento CIGS; deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie.

Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione del beneficio della Cassa integrazione guadagni straordinaria, l'impresa stessa motiva la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;

c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca le azioni intraprese, o da intraprendere, per il superamento delle difficoltà dell'impresa, distinte per

ciascun settore di attività dell'impresa stessa, nonché per ciascuna unità aziendale interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;

d) qualora l'impresa, nel corso dell'intervento CIGS, ovvero al termine dello stesso, preveda esuberi strutturali, deve presentare un piano di gestione degli stessi;

e) il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere concesso, quando la situazione di crisi aziendale sia conseguente ad un evento improvviso ed imprevisto, esterno alla gestione aziendale. L'impresa deve, in tal caso, documentare l'imprevedibilità dell'evento causa della crisi, la rapidità con la quale l'evento ha prodotto gli effetti negativi, la completa autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale.

Ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale deve riscontrarsi la contestuale ricorrenza delle condizioni di cui alle lettere da a) a d).

Nel caso di crisi aziendale per evento improvviso ed imprevisto di cui alla lettera e), la fattispecie è valutata, pur in assenza delle condizioni di cui alle lettere a) e b), sempre che siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere c), ovvero sia la presentazione del piano di risanamento come sopra meglio descritto.

Non sono presi in esame, in via generale, i programmi di crisi aziendale, presentati da imprese che:

- abbiano iniziato l'attività produttiva nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS;
- non abbiano effettivamente avviato l'attività produttiva;
- abbiano subito significative trasformazioni societarie nel biennio antecedente alla richiesta di CIGS, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

L'art. 21 comma 4 del D.Lgs. n. 148/2015 introduce una deroga al principio generale secondo cui non sono ammesse al trattamento straordinario di integrazione le imprese la cui crisi aziendale sia stata determinata da cessazione anche parziale dell'attività: tale norma prevede che, entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, può essere autorizzato, sino a un limite massimo rispettivamente di dodici, nove e sei mesi e

previo accordo stipulato in sede governativa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria qualora all'esito del programma di crisi aziendale di cui al comma 3, l'impresa cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. Al fine del monitoraggio della relativa spesa gli accordi di cui sopra sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri per l'applicazione di tale intervento.

C) Causale contratti di solidarietà.

Preliminarmente si ricorda che i contratti di solidarietà si distinguono in “difensivi” ed “espansivi”.

I primi sono così definiti perché comportano una riduzione dell'orario di lavoro finalizzata ad evitare il licenziamento del personale in azienda.

I secondi, che non hanno registrato un uso pari a quello dei primi, assumono tale denominazione in quanto sono caratterizzati dall'aumento dei lavoratori neo assunti a tempo indeterminato per compensare la riduzione dell'orario di lavoro al personale già in forza dell'azienda interessata.

In questa sede, vengono trattati i contratti di solidarietà così detti difensivi, il cui scopo precipuo, nell'ambito di una situazione di crisi aziendale temporanea, appare quello di concorrere alla difesa dei livelli di occupazione, evitando dei licenziamenti, sottolineando che gli stessi sono di due tipi, a seconda che le imprese interessate siano o meno destinatarie della disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria.

Al contratti di solidarietà difensivi, divenuti una causale dell'intervento della cigs, sono dedicate dal d.lgs. n. 148/15 le disposizioni contenute nel comma 5 dell'articolo 21, che disciplina la concessione del trattamento d'integrazione salariale a seguito della stipula di contratti di solidarietà difensivi di cui al comma 1, lettera c) dell'art.21, prevedendo appunto la possibilità per le predette aziende di fare ricorso al trattamento d'integrazione salariale straordinaria, a seguito della stipula di un accordo tra azienda ed OO SS finalizzato alla

riduzione concordata dell'orario di lavoro per superare l'esigenza di licenziare i dipendenti considerati in esubero, e che agisce nei confronti di tutti i lavoratori, anche quelli non iscritti alle oo.ss. stipulanti ovvero contrari, perché si inerisce all'interno di una fattispecie complessa comprensiva, oltre che del contratto di solidarietà, anche del provvedimento ministeriale di ammissione all'integrazione salariale.

Il contratto di solidarietà di cui al comma 1, lettera c), è stipulato dall'impresa attraverso contratti collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

La riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al primo periodo devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Le quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative a lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

Possono stipulare i contratti in parola tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione della cigs, comprese le imprese appaltatrici di servizi di mense e di servizi di

pulizie, nonché, dal gennaio 2014, i partiti ed i movimenti politici (art.16 dec.legge n.149/13 ,convertito in legge n.13/2014) , DM 22 aprile 2014.e circolare Inps n.87/2014.

Conseguentemente il trattamento d'integrazione viene riconosciuto soltanto alle imprese occupanti in media più di 15 dipendenti (compresi gli apprendisti) nel semestre precedente la data di presentazione della domanda di autorizzazione ministeriale di cassa integrazione guadagni, mentre il predetto requisito occupazionale non è richiesto per le imprese editrici di giornali quotidiani, le agenzie di stampa a diffusione nazionale, nonché editrici e/o stampatrici di giornali periodici .

Infine, si evidenzia che la procedura dei contratti di solidarietà non trova applicazione nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili. Pertanto le imprese del settore edile che intendono utilizzare il contratto di solidarietà difensivo devono riportare nella documentazione richiesta allo scopo i nominativi dei lavoratori inseriti in modo permanente nella struttura aziendale, distinguendoli dagli altri appartenenti ai casi di cui sopra esclusi.

Sono destinatari della CIGS i **lavoratori subordinati**, compresi gli apprendisti qualora dipendenti di imprese per le quali trovano applicazione solo le integrazioni salariali straordinarie e limitatamente alla causale di intervento per crisi aziendale, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio, che siano alle dipendenze di un'azienda destinataria della normativa CIGS e possiedano almeno 90 giorni di anzianità di effettivo lavoro alla data di presentazione della domanda presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

Alla CIGS per riorganizzazione non sono ammessi gli apprendisti professionalizzanti ,anche se in forza di imprese destinatarie della disciplina della CIGS.

Alla CIGS per crisi aziendale sono ammessi anche gli apprendisti professionalizzanti in forza di imprese destinatarie della disciplina della CIGS.

DECORRENZA E DURATA

In caso di riorganizzazione aziendale, per ciascuna unità produttiva la durata massima è pari a **24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

In caso di crisi aziendale, per ciascuna unità produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di **12 mesi**, anche continuativi. Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

In caso di stipula di contratti di solidarietà, per ciascuna unità produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di **24 mesi**, anche continuativi, in un quinquennio mobile.

Sussiste inoltre un **limite massimo complessivo** (articolo 4, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148) in base al quale, per ciascuna unità produttiva, la somma dei trattamenti ordinari e straordinari di integrazione salariale autorizzati non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

Per le imprese del **settore edilizia** e le imprese che svolgono attività di **escavazione** e di **lavorazione di materiali lapidei**, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilita in 30 mesi per ciascuna unità produttiva.

Inoltre, ai fini del calcolo della suddetta durata massima complessiva, la durata dei trattamenti per la causale di contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

QUANTO SPETTA

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'importo del trattamento di cui al comma 1 è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare per l'anno 2016 gli importi massimi mensili rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive. I limiti sono: **971,71 euro** (importo lordo), quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24; **1.167,91 euro** (importo lordo), quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a 2.102,24 euro.

Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi massimi del trattamento salariale, nonché la retribuzione mensile di riferimento soprarichiamati sono aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Gli importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

REQUISITI

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente **più di 15 dipendenti**, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- industriali, comprese quelle edili e affini;
- artigiane, che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante e che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante per cui si è ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- vigilanza.

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano un'ulteriore applicazione in relazione alle seguenti imprese che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda devono aver occupato mediamente **più di 50 dipendenti**, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, **a prescindere dal numero dei dipendenti**, anche per: imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale; partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016.

Per le aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani e le agenzie di stampa a diffusione nazionale resta ferma la disciplina specifica delle integrazioni salariali straordinarie, destinata anche ai giornalisti professionisti, ai pubblicisti e ai praticanti dipendenti, che prescinde dai limiti dimensionali (articoli 35 e 37, legge 5 agosto 1981, n. 416).

Quando fare domanda.

La domanda di concessione di trattamento straordinario di integrazione salariale straordinaria è presentata **entro sette giorni** dalla data di conclusione della procedura di consultazione sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale relativo al ricorso all'intervento e deve essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario.

Per effetto dell'articolo 2, comma 1, lettera b), decreto legislativo 24 settembre 2016 n. 185, che ha modificato l'articolo 25, comma 2, d.lgs. 148/2015, la sospensione o la riduzione dell'orario così come concordata tra le parti ha inizio entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda.

In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento decorre dal trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda medesima.

Se dalla omessa o tardiva presentazione della domanda deriva a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Come fare domanda.

La domanda va presentata in via telematica in unica soluzione contestualmente al **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** e alle **Direzioni territoriali del lavoro** competenti per territorio; deve inoltre essere corredata dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni di orario, del programma di intervento, della scheda relativa alla causale invocata e della copia del verbale di esame congiunto.

La concessione del trattamento avviene con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendano necessarie a fini istruttori, il decreto è adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa.

Ottenuta l'autorizzazione, l'azienda presenta in via telematica all'INPS la modulistica per ricevere l'autorizzazione al conguaglio delle prestazioni concesse o, se previsto nel decreto, anche la modulistica per il pagamento diretto ai lavoratori.

*** ***** ***

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA.

La Cassa Integrazione Guadagni in deroga è uno strumento di sostegno al reddito di lavoratori che non potrebbero accedere ai benefici della cassa integrazione guadagni. Può essere concessa con riferimento ad aziende che operano in determinate aree regionali oppure che operano in specifici settori produttivi in base ad appositi accordi governativi. La CIG in deroga consiste nel versamento di una indennità pari all'80% dello stipendio che il lavoratore avrebbe ottenuto per le ore di lavoro che non ha potuto effettuare considerando i limiti dell'orario stabilito dai contratti collettivi e comunque non oltre le 40 ore settimanali. Di anno in anno viene stabilito comunque un limite massimo mensile dell'assegno che non può essere superato. La durata del beneficio è stabilita da appositi accordi territoriali comunque entro il limite di 36 mesi nell'arco di un quinquennio previsto per la CIG straordinaria.

*** ***** ***

DECADENZA

Il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Il divieto di cumulo (circolare INPS 4 ottobre 2010 n. 130) si riferisce anche alle attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in cassa integrazione.

Il lavoratore decade dal diritto all'integrazione salariale qualora non provveda a dare tempestiva comunicazione alla sede territoriale INPS sullo svolgimento dell'attività lavorativa. Ai fini di tale comunicazione valgono le comunicazioni obbligatorie rilasciate direttamente dal datore di lavoro (circolare INPS 6 maggio 2014 n. 57). Tale disciplina semplificatoria viene estesa anche alle comunicazioni a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, valide quindi anch'esse ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione dello svolgimento di altra attività lavorativa durante le integrazioni salariali.

Rapporti tra Cassa Integrazione Guadagni ed altri istituti.

-Pensione - Tutti periodi di cig (ordinaria, straordinaria e in deroga) sono considerati utili ai fini del diritto e della misura di ogni tipo di **pensione**, poiché l'Inps accredita d'ufficio i contributi figurativi per l'intera durata del trattamento previdenziale usufruito dal lavoratore.

Accreditare la contribuzione figurativa significa attribuire al periodo di sospensione e/o riduzione dell'attività lavorativa sia un numero di contributi pari al periodo da riconoscere, sia un determinato importo agli stessi, secondo le modalità di calcolo previste dalle norme. Il valore dei contributi da accreditare al lavoratore di norma si ottiene prendendo in considerazione la media della retribuzione percepita nello stesso anno solare (gennaio-dicembre) in cui si collocano i periodi di sospensione e/o riduzione dell'attività lavorativa.

-Ferie- Salvo diversa espressa previsione contrattuale, nel caso della cassa integrazione salariale ad orario ridotto, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 3603 del 28 maggio 1986, ha affermato che il **periodo feriale** non è suscettibile di riduzione proporzionale alle ore non lavorate: conseguentemente, spetta ai lavoratori il "diritto al periodo di ferie retribuito" e l'importo è proporzionalmente a carico del datore di lavoro e dell'INPS per la parte corrispondente alla riduzione di orario. Lo stesso discorso va fatto per i contratti di solidarietà

“difensivi” che comportano una riduzione di orario: ciò è stato affermato dall’INPS già dal 13 luglio 1994, con la circolare n. 212.

Non matura, invece, il diritto alla ferie nel caso in cui l’intervento integrativo ordinario o straordinario sia a “zero ore”, in quanto il presupposto per la maturazione del diritto è rappresentato dalla prestazione lavorativa (la quale determina il logorio psico – fisico, al cui recupero le ferie sono finalizzate) che non è resa, come affermarono sia l’INPS con la circolare n. 52020 G.S. del 15 settembre 1979 che la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 408 del 17 gennaio 1991.

Infine resta inteso che durante la chiusura dell’impresa per ferie collettive non si può far ricorso alla CIGS per il personale in forza.

- **Assegni familiari** - Ai lavoratori ammessi al trattamento di integrazione salariale sono dovuti gli assegni familiari nella misura intera.

- **Malattia**-In merito l’indirizzo è fornito dalla circolare Inps n. 82 del 16 giugno 2009, in si legge quanto segue.

Considerato che i periodi di integrazione salariale debbono essere equiparati a quelli di effettiva prestazione di attività lavorativa, nel caso di coincidenza dei primi con periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità (coincidenza non configurabile per l’astensione facoltativa, che presuppone evidentemente l’attualità dell’obbligo di prestare l’attività lavorativa), al lavoratore spetterà, nella misura ordinaria e nei limiti temporali massimi previsti, l’indennità di maternità . L’art. 3 della legge n. 464/1972 afferma che la CIGS «sostituisce in caso di malattia l’indennità giornaliera a carico degli enti gestori dell’assicurazione contro le malattie» e che tale disposizione si applica ai lavoratori, operai o impiegati, sospesi dal lavoro. Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a o ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali straordinarie: l’attività lavorativa è infatti totalmente sospesa e non vi è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali. Qualora lo stato di malattia sia antecedente all’inizio della sospensione dell’attività lavorativa per CIGS si avranno due casi: – se la totalità del personale in forza all’ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l’attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIGS dalla data di inizio della stessa; – qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all’ufficio, reparto, squa-

dra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

Per quanto riguarda invece la CIGO, le circolari n. 134362 AGO-84 del 22.4.1980 e 134368 AGO-14 del 28.1.1981, stabilivano che in caso di malattia coincidente con un periodo di cassa integrazione ordinaria, sia ai lavoratori sospesi che ai lavoranti ad orario ridotto spetta esclusivamente l'indennità di malattia. Tuttavia, come chiarito dalla giurisprudenza in numerose e concordi sentenze «le indiscutibili differenze tra cassa integrazione straordinaria e ordinaria non escludono infatti, che quando la attività produttiva è già totalmente sospesa per intervento della cassa integrazione, sia ordinaria che straordinaria, ed il lavoratore usufruisce del relativo trattamento, la malattia non può determinare quella sospensione del rapporto (art. 2110 cod. civ.) cui la indennità di malattia è correlata; mentre, nel caso inverso, e cioè in quello di malattia in atto alla data d'intervento della cassa integrazione (se ovviamente richiesta anche per il lavoratore ammalato), la sostituzione dell'integrazione salariale alla indennità giornaliera contrattualmente integrata è pienamente giustificata dal principio che, a norma dell'art. 2110 cod. civ., non può competere al lavoratore ammalato più di quanto è riconosciuto al lavoratore in servizio»

- **Assegno congedo matrimonio**- Spetta la corresponsione dell'assegno per congedo matrimoniale, che preclude l'erogazione del trattamento di integrazione salariale

- **Mensilità aggiuntive** - Raramente possono essere percepite mensilità aggiuntive in quanto si va oltre il tetto dei massimali mensili della cigs, ricordando comunque l'importo mensile dell'integrazione salariale comprende la quota della tredicesima ;

- **Festività**- Per le festività si distingue nel senso che:

-per lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria, le festività ricadenti nei primi 15 giorni di cigo non sono integrabili e restano a carico dell'impresa;

-per lavoratori sospesi retribuiti in misura fissa mensile, le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale;

per la ex festività del 4 novembre che vien fatta coincidere con la prima domenica successiva, in caso di cigs con sospensione dell'attività, se il lavoratore è retribuito in misura fissa, tutti i giorni lavorativi del mese sono a carico dell'inps ed è quindi influente come cade la festività in questione.

-per i lavoratori ad orario ridotto, retribuiti o meno in misura fissa, le festività ricadenti nel periodo di cigs non sono integrabili;

- le festività del 25 aprile, 1 maggio e 2 giugno non sono integrabili per i lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria, lo sono invece per i lavoratori retribuiti in misura fissa nei limiti dell'orario contrattuale settimanale (messaggio inps n.13552/2009).

E' fatta salva la disciplina più favorevole della rispettiva contrattazione collettiva

- **Donazione sangue**- Non risulta integrabile l'assenza che interviene nella giornata per riposo retribuito per donazione di sangue sia per sospensione che per riduzione di lavoro;

- **Diritti sindacali** – I lavoratori sospesi in cig non perdono i diritti sindacali e tra l'altro gli stessi possono riunirsi in assemblea nell'unità produttiva di appartenenza;

-**Indennità per infortunio**– Se il lavoratore è temporaneamente inabile per infortunio o per ricaduta collegata ad infortunio, la cig si sospende e viene sostituita dall'indennità Inail;

-**Riposo per allattamento** – Le ore corrispondenti ai riposi giornalieri per allattamento sono considerate lavorative e quindi integrabili;

- **Permessi Legge 104/92** - Prevale il trattamento di cig per i permessi legge 104/92 che sono relativi ad ore lavorative e quindi integrabili;

- **Compenso attività volontariato**– Non risulta cumulabile con la cig il compenso riconosciuto dalle Prefetture Servizio Protezione Civile per attività di volontariato;

- **Compenso componente organo elettivo locale** – Non è cumulabile con la cig il compenso corrisposto dall'Ente locale al dipendente appartenente a corrispondente organo elettivo sino alla concorrenza dell'importo dell'integrazione salariale;

- **Congedo straordinario 24 mesi art. 42 c.5 d.lgs. n.151/01** - l'interpello del M.L.P.S. n.70/09 prevede che lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del richiedente il congedo costituisce presupposto indefettibile per ottenerne la fruizione. Va infatti rilevato che la sospensione totale del rapporto di lavoro – come nel caso di CIG a zero ore – consente già di adempiere alle funzioni di cura e assistenza in questione (figli portatori di handicap). In altri termini, in costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro, non risulta possibile avanzare la richiesta di congedo, che appare invece ammissibile nell'ipotesi in cui la relativa domanda sia stata presentata prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in CIG a zero ore. Pertanto la presentazione della domanda di congedo prima di un periodo di CIG, sia ridotta che a zero ore, consente al lavoratore di fruire del congedo straordinario con conseguente erogazione dell'indennità prevista dall'art 42 comma 5. Il lavoratore non sarà interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di orario per CIG e non percepirà il contributo integrativo previsto per la CIG. Con riferimento al parametro retributivo utile sulla base del quale calcolare la misura dell'indennità prevista

dall'art 42 cit., si ritiene di dover fare riferimento al principio, secondo cui l'indennità dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 deve essere parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione della effettiva prestazione lavorativa, così come del resto avviene anche nelle ipotesi di prestazione part-time (v. INPS circ. n. 64/2001). Nel caso di presentazione della domanda durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali (ipotesi sub 1), il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione salariale per le ore di CIG, unitamente all'indennità per il congedo straordinario ex art. 42, comma 5. Per quanto sopra premesso, si ritiene che la relativa indennità debba essere calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita "al netto" del trattamento integrativo. Analogamente, per quanto concerne la modalità di calcolo della indennità qualora l'azienda sottoscriva un contratto di solidarietà con riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 della L. n. 863/1984 o ai sensi dell'art. 5, comma 5, della L. n. 236/1993 (ipotesi sub 3 e 4), si ritiene che l'indennità stessa vada parametrata all'ultima retribuzione percepita, eventualmente decurtata del contributo statale qualora già erogato..

- **TFR**- Sono a carico dell'Inps le quote di TFR maturate durante il periodo di CIGS e dovute ai lavoratori **ininterrottamente** sospesi e licenziati nel corso o al termine del periodo integrato. Le quote di TFR sono a carico del datore di lavoro, quando, dopo la sospensione per integrazione salariale straordinaria, vi sia ripresa dell'attività lavorativa. Per quanto sopra, qualsiasi evento che interrompe la sospensione dal lavoro, comporta la non imputabilità a carico della CIGS di tali quote, fatta eccezione per **l'astensione obbligatoria per maternità, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno che non sono interruttrive** della sospensione dal lavoro

A tal riguardo Il Ministero del lavoro ha chiarito che, ai fini del riconoscimento del diritto al predetto rimborso, è ininfluente che si siano verificate interruzioni nella fruizione del beneficio CIGS per effetto della rotazione nell'ambito del programma di cui all'art.1, c. 2 della legge n.223/91, approvato dal Ministero del lavoro, pertanto la ripresa del lavoro dovuta alla rotazione non deve essere considerata ripresa dell'attività lavorativa ai fini del pagamento del TFR da parte dell'INPS.

- **Maternità**- L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio **prevale sul trattamento CIG** (circ. n. 625 EAD del 22/4/1980 e circ. n. 152 del 7/7/1990)

Ai sensi dell'art.24 comma 2 d.lgs. n.151/01 "*Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoc-*

cupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni", e prosegue al comma "Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale."