

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

(in collaborazione con il sito www.adlabor.it)

Definizione	<ul style="list-style-type: none">• La Cassa Integrazione guadagni ordinaria è l'integrazione di una percentuale della retribuzione• L'intervento consiste nell'erogazione, a carico dell'INPS, di un'indennità sostitutiva della retribuzione ai lavoratori sospesi o ad orario ridotto.
Datori di lavoro destinatari: (Art. 10 D.Lgs 148/2015)	La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie si applica a: <ul style="list-style-type: none">o imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;o cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quelle degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;o imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;o 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;o imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;o imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;o imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;o imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;o imprese addette all'armamento ferroviario;o imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;o imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;o imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;o imprese 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.
Lavoratori interessati (Art. 1 e art. 2,1 D.Lgs 148/2015) (art 1,3 D.Lgs. 148/2015)	Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale: <ul style="list-style-type: none">o i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato;o i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (ex art. 41 D.Lgs. 81/2015), * I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta 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 per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale. -Negli appalti: 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 il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.
Apprendisti (art. 2,2 e 2,3 D.Lgs. 148/2015)	<ul style="list-style-type: none">• Gli apprendisti possono beneficiare dei trattamenti ordinari di integrazione salariale se dipendenti di imprese cui si applicano le integrazioni salariali ordinarie e straordinarie (ad esclusione dell'ipotesi

	<p>di crisi aziendale)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gli apprendisti possono beneficiare dei trattamenti straordinari di integrazione salariale se dipendenti di impresa cui si applicano le sole integrazioni salariali straordinarie per crisi aziendale. <p>Alla ripresa dell'attività lavorativa seguita alla sospensione o alla riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato deve essere prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.</p>
<p>Causali (art. 11 D.Lgs. 148/2015)</p>	<p>Si può avere l'intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria per:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; o Situazioni temporanee di mercato (es. mancanza di lavoro, mancanza di commesse, ecc.)
<p>Durata (art. 12 D.Lgs. 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interventi consecutivi: l'integrazione salariale è corrisposta per un periodo massimo di 13 settimane consecutive, prorogabile in casi eccezionali per successivi periodi trimestrali, fino ad un massimo complessivo di 52 settimane. <p>Superato il limite massimo di integrazione salariale, può essere richiesto un ulteriore intervento della cassa integrazione, per la medesima unità produttiva, solo dopo che siano trascorse 52 settimane dalla ripresa della normale attività.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interventi non consecutivi: la durata dell'integrazione non può eccedere le 52 settimane nell'arco di un biennio mobile. • N. di ore concesse: Non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile (con riferimento a tutti i lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale)
<p>Durata massima complessiva (art. 4 D.Lgs. 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinaria non può superare la durata massima di 24 mesi, in un quinquennio mobile • Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini tale limite può elevarsi a 30 mesi.
<p>Contributi (art. 13 D.Lgs. 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A carico delle imprese sono previsti i seguenti contributi ordinari: <ul style="list-style-type: none"> - 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per imprese che occupano fino a 50 dipendenti; - 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per imprese 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 - 2,00% 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. <p>Il limite dimensionale in base al quale sono dovuti i contributi di cui</p>

	sopra viene determinato, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza dell'anno precedente.
Contributo addizionale (art. 5 D.Lgs. 148/2015)	A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale pari al: <ul style="list-style-type: none"> - 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, se 1 periodo di integrazione salariale fruito è pari a 52 settimane in un quinquennio mobile; - 12% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, se il periodo di integrazione salariale fruito è inferiore a 104 settimane in un quinquennio mobile, - 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, oltre il limite di 104 settimane.
Contributi figurativi (art. 6 D.Lgs. 148/2015)	I periodi di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro per quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accredito della contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata di vecchiaia.
Procedura di concessione del trattamento (art. 14 e 15 D.Lgs. 148/2015) (art. 14,4 D.lgs. 148/2015) (art. 2 D.lgs. 185/2016 che modifica l'art. 15 D.lgs 148/2015)	Per poter accedere al beneficio di integrazione salariale il datore di lavoro deve attivare una particolare procedura che è caratterizzata da due fasi fondamentali: <ul style="list-style-type: none"> • Procedura sindacale: la procedura si differenzia a seconda che la causa che ha prodotto la contrazione dell'attività renda indifferibile o meno la sospensione o contrazione dell'attività: <ul style="list-style-type: none"> o Se la sospensione / contrazione dell'attività è differibile il datore di lavoro deve: <ul style="list-style-type: none"> -comunicare alle RSA o alle RSU e alle articolazioni territoriali della associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, le cause della sospensione/riduzione, la durata prevedibile della contrazione o sospensione ed il numero dei lavoratori interessati -a seguito di tale comunicazione una delle parti può richiedere l'effettuazione di un esame congiunto (da esaurirsi entro i 25 giorni successivi o entro 10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti) in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro; o Se la sospensione / contrazione dell'attività non è differibile il datore di lavoro deve: <ul style="list-style-type: none"> -comunicare alle RSA o alle RSU e alle articolazioni territoriali della associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati; -entro 3 giorni (e se la riduzione/sospensione è superiore alle 16 ore settimanali) una delle parti può chiedere l'esame congiunto che deve esaurirsi entro 5 giorni. • Procedura amministrativa: La domanda per la concessione della CIGO deve essere inviata telematicamente dal datore di lavoro all'INPS competente per territorio <ul style="list-style-type: none"> o entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa o se si tratta di domande relative ad eventi oggettivamente non evitabili si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

<p>Misura del trattamento (Art. 3 D.lgs. 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La misura dell'integrazione salariale è costituita dall'80% della retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale osservato, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali.
<p>Massimale retributivo mensile (art. 3, 5 D.lgs, 148/2015)</p>	<p>Per il 2020 la misura massima mensile della prestazione, erogabile al netto della riduzione del 5,84% che rimane nella disponibilità del Fondo, è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 939,89 euro per retribuzioni uguali o inferiori a 2.159,48 euro; • 1.129,66 euro per retribuzioni superiori a 2.159,48 euro <p><i>*Gli importi vengono rivalutati annualmente in base agli indici ISTAT</i></p>
<p>Casi particolari (art. 3, 7 D.lgs. 148/2015) (art. 3, 8 D.lgs. 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Malattia: il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia, l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione contrattuale prevista. • Festività: l'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportano retribuzione. • Assegno per il nucleo familiare: per il periodo in cui il lavoratore è posto in CIG spetta l'assegno per il nucleo familiare.
<p>Prestazione attività remunerata (Art. 8, 2 e art. 8,3 D.lgs, 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore cassaintegrato può svolgere sia attività di lavoro autonomo sia subordinato, ma non ha diritto all'integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. • Nell'ipotesi di prestazione di attività remunerata nel corso della CIG, vi è l'obbligo della preventiva comunicazione, da parte del prestatore di lavoro, all'INPS.
<p>Decadenza dal trattamento (art. 8,2 D.lgs. 148/2015)</p>	<p>E' prevista la decadenza dal trattamento se:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il beneficiario non ha provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato
<p>Modalità di erogazione e termine per il rimborso (art. 7 D.lgs. 148/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • il pagamento delle integrazioni salariali viene effettuato dall'impresa alla fine di ogni periodo di paga. • Per i trattamenti richiesti dal 24 settembre 2015 o richiesti precedentemente ma non ancora conclusi: Conguaglio o richiesta di rimborso devono essere effettuati a pena di decadenza entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento della concessione
<p>Politiche attive del lavoro (art. 8 D.lgs. 148/2015)</p>	<p>I lavoratori che beneficiano di integrazioni salariali per i quali è prevista una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro superiore al 50% dell'orario di lavoro per 12 mesi, saranno convocati presso centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato.</p>

<p>Concessione integrazione salariale (art. 16 D.Lgs. 148/2015)</p>	<p>Dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.</p>
--	---