

## LE GUIDE

AREA SINDACALE, LAVORO E WELFARE

# La cassa integrazione **guadagni ordinaria (CIGO)**



**CONFINDUSTRIA  
VENETO EST**

Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso

aggiornata a gennaio 2024

## indice

- 04 DESTINATARI**
  - Aziende destinatarie
  - Lavoratori beneficiari
  - Lavoratori esclusi
  
- 07 CAUSE DI INTERVENTO**
  - La forma scritta e l'apposizione del termine
  - Le causali
  
- 09 CONSULTAZIONE SINDACALE**
  - Termine della procedura di consultazione sindacale
  
- 10 DURATA**
  - Primo limite: 52 settimane nel biennio mobile
  - Secondo limite: ore massime autorizzabili
  - Terzo limite: utilizzo massimo complessivo con la Cigs
  
- 12 VALORIZZAZIONE DELL'UNITÀ PRODUTTIVA**
  
- 13 RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE**
  - Adempimenti aziendali
  - Relazione tecnica dettagliata da allegare alla domanda
  - Termini di presentazione
  
- 16 AUTORIZZAZIONE**
  
- 17 MISURA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE**
  - Ore integrabili
  - Retribuzione integrabile
  - Calcolo dell'integrazione
  - Massimale
  - Cigo e festività
  - Cigo e indennità di malattia
  
- 20 PAGAMENTO C.I.G.**
  - Anticipazione dell'integrazione salariale da parte del datore di lavoro
  - Conguaglio delle integrazioni salariali
  - Pagamento diretto da parte dell'INPS
  
- 21 CONTRIBUZIONE**
  - Contributo ordinario
  - Contributo addizionale
  - Verifica della soglia dimensionale ai fini della contribuzione ordinaria

## introduzione

L'integrazione salariale ordinaria, comunemente nota come 'cassa integrazione guadagni ordinaria' è uno degli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione italiana ed ha la funzione di fornire una indennità sostitutiva della retribuzione (con la piena copertura ai fini pensionistici) ai lavoratori sospesi dal lavoro o sottoposti a riduzione di orario da parte di Aziende in difficoltà, consentendo così il mantenimento dei rapporti di lavoro in prospettiva di una ripresa della situazione.

I principali ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro prevedono le seguenti forme di intervento:

**Integrazione Guadagni Ordinaria** (d'ora in poi, **CIGO**): per situazioni temporanee di breve durata, con previsione certa della ripresa dell'attività lavorativa;

**Integrazione Guadagni Straordinaria** (CIGS): per cause strutturali di durata più lunga e di esito incerto, con possibile ricorso alla mobilità, qualora l'impresa non sia in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi.

**Contratto di Solidarietà** (CdS): per evitare in tutto o in parte la riduzione di personale mediante la riduzione dell'orario di lavoro

L'istituto della CIGO, sino al 23 settembre 2015, era disciplinato dalla Legge 20 maggio 1975 n. 164.

Dal 24 settembre 2015 la materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro è disciplinata dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 148<sup>(1)</sup>.

Nel tempo la sua disciplina è stata più volte modificata ed integrata, pervenendo ad un insieme di regole complesse ed articolate, contenute in vari provvedimenti legislativi, che toccano aspetti sindacali, previdenziali e di amministrazione del personale.

Da ultimo, la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio 2022) ha definito un ulteriore riordino della normativa, con l'intento di creare un sistema di protezione sociale universale che possa garantire a tutti i lavoratori, in costanza di rapporto di lavoro, un sistema di tutela strutturato, in grado comunque di cogliere le caratteristiche settoriali e dimensionali delle aziende.

Nella presente Guida si riepilogano le vigenti disposizioni che disciplinano la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (**CIGO**).

Questa Guida si propone di delineare un quadro, sintetico ma completo, della regolamentazione della CIGO, in modo da consentire alle imprese associate interessate di formulare una rapida valutazione circa l'opportunità di fare ricorso a questo strumento e/o di agevolarne la gestione operativa.

<sup>(1)</sup> Il D.Lgs. n. 148/2015, che attua i criteri di delega di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), punti da 1) a 8) della legge 10 dicembre 2014, n. 183 con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro, racchiude in un unico testo normativo di 47 articoli la nuova disciplina per la cassa integrazione e per i fondi di solidarietà.

Con il D.Lgs. n. 148/2015 sono abrogati in tutto o in parte molti provvedimenti normativi che fissano la disciplina delle prestazioni in esame, tra cui la legge 20 maggio 1975, n. 164 ("Provvedimenti per la garanzia del salario"), la legge 6 agosto 1975, n. 427 ("Norme in materia di garanzia del salario e di disoccupazione speciale in favore dei lavoratori dell'edilizia e affini"), la legge 23 luglio 1991, n. 223 ("Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro") e da ultimo la legge 28 giugno 2012, n. 92 recante la "Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

Dal punto di vista strutturale, il decreto legislativo è suddiviso in quattro titoli rispettivamente rubricati:

- Trattamenti di integrazione salariale (da art. 1 ad art. 25);
- Fondi di solidarietà (da art. 26 ad art. 40);
- Contratti di solidarietà espansiva (art. 41);
- Disposizioni transitorie e finali (da art. 42 ad art. 47).

### AZIENDE DESTINATARIE

La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, ai sensi dell'art. 10, D.lgs. n. 148/2015, si applica a:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. n. 602/1970;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) 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;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti 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.

Sono **escluse** dall'applicazione delle norme sulle integrazioni salariali le imprese<sup>(2)</sup>:

- armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento;
- ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna (ad eccezione di quelle sopra indicate);
- esercenti autoservizi pubblici di linea;
- dello spettacolo;
- esercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
- artigiane (ad eccezione di quelle sopra indicate);
- del terziario (art. 49 Legge n. 88/1989);
- del credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari;
- industriali degli enti pubblici, anche se municipalizzate, e dello Stato salvo i casi in cui il capitale non sia più interamente pubblico;
- esercenti impianti di trasporto a fune (art. 2, c. 9, D.L. n. 510/1996 convertito dalla L. n. 608/1996).

**Non ha rilevanza** il numero dei lavoratori occupati.

Per i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina sulle integrazioni salariali, la legge prevede la possibilità, da parte delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale di stipulare accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, con la finalità di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. In mancanza di tali accordi si prevede l'utilizzo del Fondo di integrazione salariale (già Fondo residuale) di cui all'art. 29 del D.lgs. n. 148/2015.

### LAVORATORI BENEFICIARI

Requisito soggettivo: **anzianità di effettivo lavoro**

Sono destinatari del trattamento di CIGO i lavoratori dipendenti dalle imprese beneficiarie a condizione che gli interessati **siano in possesso** di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamen-

<sup>(2)</sup> D.lgs. C.P.S. n. 869/1947, art. 3, confermato dal D.lgs. n. 148/2015.

## DESTINATARI

to, alla data di presentazione della relativa domanda di concessione<sup>(3)</sup>.

Questo requisito, a seguito della riforma introdotta dal D.Lgs. n. 148/2015, si applica per la prima volta anche alle integrazioni salariali ordinarie. Nella previgente normativa non veniva richiesto alcun requisito di anzianità aziendale.

L'INPS ha precisato che, essendo l'anzianità richiesta dalla norma, di "effettivo lavoro", si tratta delle giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla loro durata oraria (Inps, circolare n. 197/2015).

Sono compresi al fine suddetto i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni e, in applicazione degli indirizzi emersi dalla giurisprudenza, anche i periodi di maternità obbligatoria.

Ai fini del raggiungimento del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro, l'INPS ha precisato che vanno computati sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità. In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è considerata in modo unitario e pertanto si considera anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore.

In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C., conservando il lavoratore tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato col cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 30 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante (in analogia con quanto disposto dall'art. 16, co. 1, della legge n. 223/91).

Nel caso in cui il lavoratore sia addetto ad un'attività appaltata e nel corso dell'appalto passi alle dipendenze di un'altra impresa (subentrante nell'appalto), l'anzianità dei 30 giorni si calcola tenendo conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata, a prescindere quindi dal fatto che vi sia stato un mutamento del datore di lavoro.

**Il requisito dell'anzianità aziendale non è necessario per le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili** (ad esempio interruzione energia elettrica, allagamenti, ecc...)

Requisito oggettivo: **tipologia del rapporto di lavoro**

### Fino al 31 dicembre 2021

I trattamenti di CIGO potevano essere concessi ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante<sup>(4)</sup>.

La norma estendeva la possibilità di beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale anche ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante con le seguenti specificità:

- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che potevano accedere alle integrazioni salariali ordinarie, erano destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che potevano accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, erano destinatari di tale trattamento ma limitatamente al caso in cui l'intervento fosse richiesto per la causale di crisi aziendale;
- gli apprendisti alle dipendenze di imprese che potevano accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie, erano destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria.

### Dal 1° gennaio 2022

Per i periodi di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal **1° gennaio 2022**, sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria) anche i lavoratori a domicilio e i lavoratori **assunti in apprendistato qualunque sia la tipologia**<sup>(5)</sup>.

<sup>(3)</sup> Art. 1, c. 191, L. n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022). Fino al 31.12.2021 era richiesta una anzianità di 90 giorni.

<sup>(4)</sup> D.Lgs. n. 148/2015, art. 1, c. 1.

<sup>(5)</sup> Artt. 1 e 2 del D.Lgs. n. 148/2015, come modificato dall'art. 1, c. 191 e 192, della L. n. 234/2021.

## DESTINATARI

Per quanto riguarda gli apprendisti, per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia - laddove occupati presso datori di lavoro destinatari sia del trattamento ordinario di integrazione salariale sia di quello straordinario (ad esempio, imprese industriali che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente) - potranno accedere, nel rispetto delle singole causali d'intervento, ad entrambe le misure di sostegno (CIGO-CIGS) e saranno altresì soggetti alle relative contribuzioni di finanziamento.

### LAVORATORI ESCLUSI

Sono esclusi dalla disciplina della CIGO (e non possono quindi beneficiare del predetto trattamento):

- i dirigenti
- fino al 31 dicembre 2021:
  - i lavoratori a domicilio;
  - i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
  - i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per un quadro di sintesi sugli aspetti concernenti le integrazioni salariali con riferimento alle tipologie contrattuali introdotte o ridisciplinate dal D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004, si veda la circolare INPS n. 41/2006.

## CAUSE DI INTERVENTO

L'intervento della CIGO è previsto nei casi in cui sia necessario sospendere l'attività lavorativa o ridurre l'orario di lavoro.

L'unità di misura della prestazione è la settimana lavorativa.

Per settimana di **sospensione** di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore.

Per settimana di **riduzione** di orario si intende la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa.

Ai fini del ricorso alla CIGO la sospensione del lavoro o la riduzione dell'orario devono essere determinati da:

- situazioni aziendali dovute ad **eventi transitori e non imputabili** all'imprenditore o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali (ad esempio sono eventi oggettivamente non evitabili e non imputabili all'azienda e ai lavoratori: alluvioni, incendi, crolli, motivi tecnici non imputabili a responsabilità dell'azienda, ecc.)
- situazioni **temporanee di mercato** (mancanza di lavoro, di commesse, di ordini).

Quindi elementi indispensabili per il ricorso alla CIGO sono:

- la non imputabilità: l'evento cioè non deve essere causato dall'imprenditore o dai suoi dipendenti;
- la transitorietà dell'evento: vi deve essere la previsione di ripresa del lavoro.

La "non imputabilità" consiste non solo nella involontarietà, mancanza di imperizia e negligenza delle parti, ma anche nella non riferibilità all'organizzazione o programmazione aziendale.

Il requisito della "transitorietà dell'evento" è valutato, ai fini dell'ammissione alle integrazioni salariali, sotto il duplice aspetto della "temporaneità" dello stesso e della "fondata previsione di ripresa dell'attività produttiva": deve essere prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa.

La previsione di ripresa deve essere fondata su elementi oggettivi e deve essere valutata a priori con riferimento al momento della presentazione della domanda.

Pertanto, essa deve essere ricondotta sempre agli elementi informativi disponibili all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa, non rilevando le circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale e che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa.

Con particolare riferimento alla causale "mancanza di lavoro o di commesse", l'INPS ha inoltre sottolineato<sup>(6)</sup> che l'avvenuto conseguimento di nuovi ordinativi/commesse costituisce uno degli indici che denotano la possibilità di ripresa dell'attività della azienda, ma non deve essere considerato unico elemento imprescindibile ai fini di detta valutazione. In proposito, infatti, gli indici di probabilità della ripresa possono consistere nell'esame della complessiva situazione aziendale e del contesto economico produttivo in cui opera l'impresa, illustrate nella relazione tecnica (ad esempio, i precedenti ricorsi dell'azienda alla CIGO, la situazione del mercato nel quale opera, il numero dei lavoratori posti in CIGO rispetto all'organico complessivo, la durata delle richieste di CIGO, la solidità sul piano finanziario, le iniziative volte alla ricerca di ulteriori occasioni di business).

### – **eventi oggettivamente non evitabili (cd. EONE)**

La caratteristica di "evento oggettivamente non evitabile" è riconosciuta a quelle fattispecie che integrano causali determinate da **casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa**, per i quali risulti evidente la forza maggiore.

In linea generale sono da considerarsi "eventi oggettivamente non evitabili":

- gli eventi meteo, indipendentemente dal settore di appartenenza dell'impresa richiedente.  
Al riguardo l'INPS ha precisato che il precedente orientamento amministrativo, secondo il quale, nel settore industriale non edile, gli eventi meteorologici non erano considerati eventi oggettivamente non evitabili, può considerarsi superato alla luce della giurisprudenza della suprema Corte, che fa dipendere tale qualificazione dagli effetti derivanti dagli eventi meteo con riguardo alle concrete possibilità di proseguimento dell'attività aziendale stessa (circ. INPS n.55041/1978);
- le fattispecie che integrano le causali: incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica - impraticabilità dei loca-

<sup>(6)</sup> INPS, messaggio n. 1856/2017.

## CAUSE DI INTERVENTO

li, anche per ordine di pubblica autorità - sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'azienda e/o ai lavoratori.

La riconducibilità della causa ad un evento oggettivamente non evitabile deve essere, in fase di autorizzazione, riconosciuta dall'INPS e comunicata all'Azienda e comporta:

- per i lavoratori coinvolti: non è necessaria l'anzianità di 30 giorni di effettivo lavoro;
- per le imprese:
  - i relativi periodi di fruizione della CIGO sono esclusi dal calcolo ai fini del limite massimo di durata delle 52 settimane in un biennio mobile, ad eccezione dei trattamenti richiesti da alcune tipologie di imprese. Gli stessi periodi vanno invece computati ai fini della durata massima complessiva dei 24 mesi nel quinquennio mobile e ai fini del calcolo del limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile.
  - i relativi periodi non concorrono a determinare il limite dei 36 mesi ai fini del cumulo tra CIGO e CDS;
  - la procedura sindacale è semplificata;
  - non è dovuto il contributo addizionale.



## CONSULTAZIONE SINDACALE

Per l'intervento della CIGO le Aziende devono:

- avviare la procedura di consultazione sindacale;
- comunicare la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa ai lavoratori interessati;
- compilare e presentare all'INPS la domanda di integrazione salariale;
- pagare le integrazioni salariali ai lavoratori;
- recuperare gli importi con il flusso UNIEMENS Individuale.

L'azienda che intenda richiedere l'intervento della CIGO deve esperire la procedura sindacale prevista dalla legge, che è distinta a seconda che l'evento che determina l'impossibilità parziale o totale dell'attività sia oggettivamente o meno evitabile e prevedibile (art.14 D.Lgs. n. 148/2015).

L'azienda che intenda fare ricorso alla CIGO deve dare preventiva comunicazione:

- alla **Rappresentanza Sindacale Unitaria** (R.S.U.) o RSA, se esistente;
- alle articolazioni territoriali delle **Organizzazioni Sindacali** (OO.SS.) comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Nella comunicazione devono essere indicati:

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

In Appendice viene riportata una bozza che può essere utilizzata per la suddetta comunicazione.

Alla suddetta comunicazione, su richiesta di una delle parti, può far seguito un esame congiunto avente per oggetto i problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

L'esame congiunto può essere svolto anche in via telematica<sup>(7)</sup>.

In tal caso l'intera procedura dovrà esaurirsi entro 25 giorni dalla comunicazione di cui al punto precedente (entro 10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti).

Procedura di consultazione sindacale nei casi di eventi oggettivamente non evitabili

Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili la procedura è semplificata e prevede:

- la comunicazione alla R.S.U. o RSA, se esistente, nonché alle OO.SS. con indicazione della durata prevedibile della contrazione o della sospensione e del numero dei lavoratori interessati;
- se la contrazione di orario è superiore alle 16 ore settimanali si può procedere, su richiesta di una delle parti da presentare entro 3 giorni dalla comunicazione, ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.

L'esame congiunto deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi alla richiesta.

Nota - La comunicazione può essere fatta direttamente dall'azienda o per tramite di Confindustria Veneto Est.

### TERMINE DELLA PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE

In entrambe le ipotesi la procedura può concludersi con la redazione di un verbale di consultazione, che dà atto dell'avvenuto esame congiunto.

All'atto della richiesta di ammissione all'intervento della Cassa, l'azienda deve in ogni caso comunicare di aver provveduto agli adempimenti di cui sopra.

<sup>(7)</sup> Art. 23 D.L. n. 4/2022, che ha modificato l'art. 14 del D.Lgs. n. 148/2015.

Secondo le norme vigenti, i periodi autorizzati di CIGO devono rispettare contemporaneamente tre limiti di durata:

- a) 52 settimane nel biennio mobile;
- b) un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile;
- c) 24 mesi (30 mesi per il settore edile) nel quinquennio mobile, considerati anche eventuali periodi di CIGS.

### **PRIMO LIMITE: 52 SETTIMANE NEL BIENNIO MOBILE**

#### **a) Periodi consecutivi**

Di norma la CIGO può essere autorizzata fino ad un periodo massimo di 13 settimane consecutive (3 mesi). Il suddetto periodo può essere prorogato per ulteriori periodi trimestrali, ricorrendone i presupposti legittimanti, fino ad un massimo di 52 settimane (12 mesi).

Una volta utilizzate 52 settimane continuative, una nuova domanda potrà essere presentata per la stessa unità produttiva, decorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

#### **b) Periodi non consecutivi**

In questo caso l'Azienda può fare richiesta di più periodi (sempre ciascuno massimo di 3 mesi continuativi, pari a 13 settimane), fino ad un massimo complessiva di 12 mesi (pari a 52 settimane) in un biennio mobile, cioè nelle 103 settimane immediatamente precedenti la settimana della nuova richiesta.

Agli effetti dei limiti di durata non si considerano le settimane relative agli eventi oggettivamente non evitabili.

Fanno eccezione a questa regola, le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, le imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo e le 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), per le quali si computano nel limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile anche gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili.

L'INPS ha precisato che, ai fini del computo del suddetto limite temporale (52 settimane) si tiene conto anche dei periodi di CIGO anteriori al 24 settembre 2015, non essendo modificata la disciplina di riferimento relativa al biennio mobile di integrazioni salariali ordinarie<sup>(8)</sup>.

### **Computo della settimana "a giorni"**

I limiti massimi di utilizzabilità della CIGO sopra ricordati (52 settimane) devono essere computati avuto riguardo alle singole giornate di sospensione del lavoro: si considera usufruita una settimana intera solo se l'intervento della CIGO abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta); in caso contrario in proporzione ai giorni, quindi 1 giorno di CIGO corrisponde ad un utilizzo di 1/5 di settimana (sempre in caso di settimana corta)<sup>(8)</sup>.

Esempio:

Azienda che lavora su 5 giorni settimanali dal lunedì al venerdì.

Richiede la CIGO per 13 settimane, in ognuna delle quali sospende i lavoratori il lunedì e il martedì.

Per cui  $13 \times 2 = 26 : 5 = 5$  settimane e 1 giorno da computare ai fini dei limiti di durata.

Le aziende che abbiano fatto ricorso alla CIGO con le modalità di cui sopra (settimane usufruite parzialmente) dovranno comunicare all'INPS il numero di settimane effettivamente usufruite (somma di singoli giorni diviso 5/6) affinché l'Istituto ne possa tener conto ai fini del computo della spettanza complessiva.

<sup>(8)</sup> Inps, circolare n. 58 del 28 aprile 2009.

## DURATA

Ai fini del calcolo della durata massima vanno computate soltanto le giornate e le settimane di effettiva fruizione della CIGO e non quelle che, pur incluse nel periodo autorizzato, sono state interamente lavorate.

### **SECONDO LIMITE: ORE MASSIME AUTORIZZABILI**

Entro i limiti massimi di durata della CIGO sopra indicati, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo 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 (art. 12, comma 5, del D.Lgs. n. 148/15).

### **TERZO LIMITE: UTILIZZO MASSIMO COMPLESSIVO CON LA CIGS**

Per ciascuna unità produttiva vi è un ulteriore limite di durata complessiva che si riferisce sia alla Cigo che alla Cigs : nel quinquennio mobile l'utilizzo complessivo dei 2 interventi non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi.

L'art. 4 del D.Lgs. n. 148/2015, infatti, ha rideterminato la durata massima complessiva delle integrazioni salariali: 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, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22, comma 5.

L'art. 22, comma 5, dispone che, ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'art. 4, comma 1, la durata dei trattamenti per la causale "contratto di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per intero per la parte eccedente.

Ne consegue, ad esempio, che se nel quinquennio mobile l'azienda chiede il trattamento di integrazione salariale solo per la causale "contratto di solidarietà", la durata massima dell'intervento potrà raggiungere i 36 mesi (fino a 24 mesi l'intervento sarà computato per 12 mesi, cui potranno aggiungersi altri 12 mesi fino al raggiungimento del tetto dei 24 mesi complessivi).

Tale modalità di computo non si applica alle imprese edili e affini le imprese che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei: per tali imprese, infatti, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stabilita in 30 mesi per ciascuna unità produttiva (art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 148/2015).

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva delle integrazioni salariali i trattamenti richiesti prima del 24 settembre 2016, data di entrata in vigore del decreto legislativo si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva a tale data.

## VALORIZZAZIONE DELL'UNITÀ PRODUTTIVA

Il D.Lgs. 148/2015 richiama in modo puntuale la nozione di unità produttiva intesa come sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, con la presenza di lavoratori in forza in via continuativa.

Il concetto di **unità produttiva** è utilizzato per la valutazione di:

- 1) requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno trenta giorni;
- 2) limiti temporali massimi concomitanti di utilizzo dell'ammortizzatore sociale (limite del quinquennio mobile, limite delle 52 settimane nel biennio, limite di un terzo delle ore lavorabili);
- 3) l'incremento del contributo addizionale;
- 4) la competenza delle sedi INPS per la trattazione delle istanze.

Per le domande inviate dopo il 7 dicembre 2015, l'INPS considera le unità produttive come nuove sedi se non vi è coincidenza dell'indirizzo fornito con quello eventualmente già presente in archivio e riconducibile alla sede legale.

# RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE

## ADEMPIMENTI AZIENDALI

A decorrere dal 24 settembre 2015 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015), per l'ammissione al trattamento di CIGO, l'impresa deve presentare **in via telematica** all'INPS 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;
- le ore richieste.

I dati richiesti servono anche ai fini della verifica dei limiti di durata della CIGO, con particolare riferimento alla norma secondo la quale non possono essere autorizzate ore di CIGO eccedenti il limite di un terzo 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.

Dal mese di giugno 2023, l'Inps ha messo a disposizione una piattaforma telematica unica delle integrazioni salariali all'interno della quale presentare la domanda di CIGO.

La piattaforma si chiama "OMNIA IS". Selezionando il codice fiscale o la matricola aziendale, si verrà automaticamente indirizzati alla tipologia di ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro richiedibile in base all'inquadramento risultante dalle banche dati dell'Istituto. Inoltre, nella sezione "le tue domande", sarà possibile verificare lo stato di lavorazione delle istanze già presentate e visualizzarne i dettagli. Il nuovo servizio è altresì in grado di compilare in automatico alcuni campi, tra i quali quelli relativi ai dati anagrafici aziendali, e consente di indicare l'unità produttiva per la quale viene presentata la domanda di integrazione salariale ordinaria selezionandola direttamente da un apposito elenco che riporta tutte le unità produttive dell'azienda interessata. Per semplificare le procedure, solo in caso di istanza con causale "eventi meteo" è prevista la compilazione dei campi relativi alla ripartizione giornaliera delle ore da integrare. Altra novità di rilievo, la possibilità di compilare la relazione tecnica direttamente all'interno della domanda (messaggio Inps n. 2372/2023).

Per consentire un graduale apprendimento delle modalità d'uso del nuovo servizio, in questa prima fase, i datori di lavoro e i loro intermediari possono inoltrare la domanda di integrazione salariale ordinaria sia avvalendosi del nuovo servizio sia utilizzando gli attuali applicativi (UNI-CIGO), che saranno mantenuti in uso sino alla dismissione (che verrà resa nota dall'Istituto con successivo messaggio).

La domanda deve riferirsi a settimane intere di calendario, anche se la sospensione o riduzione di orario è avvenuta per una sola giornata ed è strutturata per contenere una richiesta massima di tredici settimane consecutive. Se la domanda contiene periodi non consecutivi deve esser presentata una domanda per ogni singolo periodo.

La domanda deve contenere, in particolare, le indicazioni su:

- cause del ricorso alla CIGO;
- durata, numero dei lavoratori interessati, ore di CIGO richieste e ore di lavoro effettivo;
- data di ripresa (o data presumibile di ripresa) dell'attività lavorativa;
- avvenuto espletamento della procedura sindacale (allegare copia delle comunicazioni e, se c'è stata richiesta di consultazione, copia del verbale anche in caso di mancato accordo);
- addetti all'unità produttiva interessata.

I datori di lavoro, per le domande di CIGO presentate dal 1° aprile 2016, devono allegare all'istanza un file cosiddetto "in formato **CSV**" contenente alcuni dati reperibili nel documento pubblicato sul sito internet dell'INPS, Servizi online, Servizi per aziende e consulenti, CIG Ordinaria, "Flusso web", nel link "Documentazione" alla voce "Tracciato per invio beneficiari".

## RELAZIONE TECNICA DETTAGLIATA DA ALLEGARE ALLA DOMANDA

Per le domande di CIGO presentate dal 29 giugno 2016, l'Azienda, ai fini della concessione della CIGO, deve allegare una relazione tecnica dettagliata, resa come dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000, recante le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato (art. 2 del D.M. n. 95442 del 15 aprile 2016).

## RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE

L'INPS ha fornito, con messaggio n. 2908 del 1° luglio 2016, i facsimili relativi alle diverse causali previste (**in allegato**).

I fac-simile si riferiscono alle seguenti causali:

- mancanza di lavoro o commesse (allegato 2);
- crisi di mercato (allegato 3);
- fine cantiere o fine lavoro – fine fase lavorativa (allegato 4);
- perizia di variante e suppletiva al progetto (allegato 5);
- sciopero di un reparto o di altra azienda (allegato 6);
- mancanza di materie prime o componenti (allegato 7);
- 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 (allegato 8);
- guasti macchinari, manutenzione straordinaria (allegato 9);
- eventi meteorologici (allegato 10).

Per alcune causali il decreto ministeriale prevede che alcuni attestati o documenti tecnici, come i bollettini meteo, siano obbligatoriamente allegati alle domande.

L'azienda ha facoltà di supportare gli elementi oggettivi già contenuti ed elencati nella relazione obbligatoria, con ulteriore documentazione da allegare relativa, per esempio, alla solidità finanziaria dell'impresa o a report concernenti la situazione temporanea di crisi del settore, oppure alle nuove acquisizioni di ordini o alla partecipazione qualificata a gare di appalto, all'analisi delle ciclicità delle crisi e la CIGO già concessa.

La relazione tecnica deve accompagnare anche le richieste di proroga della domanda originaria, poiché sono considerate comunque domande distinte e per la loro concessione devono essere presenti gli elementi probatori che manifestino il perdurare delle ragioni di integrazione presentate nella prima istanza.

La relazione tecnica dettagliata deve essere sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda o da suo delegato e inviata telematicamente.

Qualora l'INPS ravvisi il caso di non sufficienza degli elementi prodotti, può richiedere all'azienda di fornire gli elementi necessari al completamento dell'istruttoria e può sentire le organizzazioni sindacali che hanno partecipato alla consultazione sindacale.

L'INPS ha precisato che la mancata risposta a tali richieste entro 15 giorni costituirà un ulteriore indice di valutazione da evidenziare nella stesura della motivazione del provvedimento di reiezione.

### TERMINI DI PRESENTAZIONE

**La domanda di CIGO deve essere presentata entro 15 giorni dall'inizio del periodo richiesto.**

Il termine di presentazione sopra indicato è riferito alla singola domanda presentata, a prescindere dal periodo complessivo oggetto dell'esame congiunto con il sindacato.

Qualora la domanda venga presentata dopo il termine sopraindicato, il trattamento di integrazione non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Se dalla omessa o ritardata presentazione della domanda deriva a danno del lavoratore la perdita totale o parziale del diritto alla integrazione salariale, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori una somma equivalente all'importo non percepito a titolo di CIGO.

Tale importo è retribuzione a tutti gli effetti e comunque la contribuzione dovrà essere versata sulla retribuzione piena del dipendente.

## **RICHIESTA DI AUTORIZZAZIONE**

All'atto della presentazione della domanda dovrà, altresì, essere data comunicazione dell'avvenuto espletamento della procedura di consultazione sindacale.

N.B. Nel caso di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili, la domanda va presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

## AUTORIZZAZIONE

L'autorizzazione del trattamento di CIGO è di esclusiva competenza dell'INPS.

Contro le decisioni della Commissione Provinciale è ammesso ricorso entro 30 giorni dalla notifica al Comitato Amministratore della Gestione Prestazioni Temporanee.

In caso di reiezione del ricorso è possibile ricorrere entro 60 giorni al Tribunale Amministrativo Regionale.



## MISURA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE

L'integrazione salariale è pari all'**80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate** comprese tra le ore zero ed il limite dell'orario contrattuale con un massimale mensile che viene determinato ogni anno dall'INPS (art. 3, D.Lgs n. 148/2015).

L'integrazione va ridotta di una percentuale pari all'aliquota contributiva a carico dell'apprendista (5.84% dall'1.1.2007). Quindi l'integrazione salariale è pari al 75,33% nel limite del massimale mensile.

### ORE INTEGRABILI

Sono integrabili le ore che il lavoratore non ha prestato a causa della riduzione o sospensione dell'orario di lavoro rispetto all'orario che il lavoratore stesso avrebbe dovuto eseguire nel periodo oggetto della richiesta.

Ai fini della determinazione delle ore integrabili, si deve tener conto, oltre che delle ore ordinarie prestate, anche di: straordinari giornalieri, festività infrasettimanali retribuite, ferie, malattia, infortunio, maternità, permessi retribuiti e non, congedo matrimoniale, donazione sangue, scioperi, assenze non retribuite di qualsiasi natura.

### RETRIBUZIONE INTEGRABILE

Ai fini del calcolo dell'integrazione salariale, sono da considerarsi tutti gli elementi della retribuzione soggetti a contribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato normale attività lavorativa.

Sono esclusi gli straordinari.

Vi rientrano le mensilità aggiuntive la cui quota oraria è calcolata convenzionalmente:

$$\frac{\text{mensilità aggiuntive}}{2000}$$

Il coefficiente 2000 si riduce proporzionalmente nei casi di mensilità aggiuntive maturate in periodi inferiori all'anno.

### CALCOLO DELL'INTEGRAZIONE

$$80\% \text{ della paga oraria} \times \text{n. ore autorizzate} = \text{totale integrazione} - 5,84\% =$$
  
= trattamento C.i.g. da corrispondere se non superiore al massimale.

Qualora l'integrazione salariale venga corrisposta nella misura del massimale, in quanto l'80% della retribuzione corrente eccede tale limite, non è più dovuta alcuna integrazione per le mensilità aggiuntive (in caso contrario è dovuta fino a concorrenza del massimale).

La maturazione del T.f.r. rimane a carico dell'azienda considerando la retribuzione teorica spettante.

### MASSIMALE

L'importo massimo mensile, per l'anno 2024, è pari ad **€ 1.392,89 lordi** (corrispondente a **1.311,56 netti**).

Fonte: Inps, circolare n. 25/2024

### Integrazione applicando il massimale

$$\text{n. ore teoriche lavorabili nel mese interessato} \times \text{n. ore di Cig Autorizzate nel mese di interesse} = \text{ammontare della CIGO da corrispondere}$$

Il massimale mensile è comprensivo del rateo di 13<sup>a</sup> ed eventuali mensilità aggiuntive e si applica per 12 mensilità. Le mensilità aggiuntive non sono pertanto integrate dall'INPS qualora venga superato il massimale.

### CIGO E FESTIVITÀ

Il regime normativo in materia di festività è differenziato a seconda del tipo di retribuzione riconosciuta al lavoratore<sup>(9)</sup>:

#### 1) Lavoratori (impiegati e operai) sospesi retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati

Ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (o mensilizzati) le festività civili, nazionali e religiose, non comportano in ogni caso riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali: la retribuzione predeterminata si riferisce, infatti, a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate vengano a coincidere con le festività<sup>(10)</sup>.

Pertanto, le predette festività sono sempre a carico INPS nei limiti delle 40 ore settimanali.

#### 2) Lavoratori sospesi retribuiti non in misura fissa

Con riguardo ai lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore, la disciplina della coincidenza di una festività con un periodo di CIGO può essere così riassunto:

- le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro<sup>(11)</sup>; pertanto nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cassa le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana;
- le altre festività (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) infrasettimanali non sono integrabili dalla Cassa CIGO quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione<sup>(12)</sup>, diventando conseguentemente integrabili dalla CIGO a causa del prolungarsi della sospensione oltre le prime due settimane.

\* \* \* \* \*

L'INPS ricorda, invece, che le festività che ricadono all'interno di un periodo di CIGO non sono mai integrabili nei confronti dei lavoratori che lavorano ad orario ridotto, a prescindere dal fatto che questi ultimi siano o meno retribuiti in misura fissa mensile<sup>(13)</sup>.

Per settimana di sospensione di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore; per settimana di riduzione di orario si intende la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa. Pertanto nell'ipotesi in cui il lavoratore, ad esempio, venga sospeso dal lavoro a far tempo dal mercoledì tale settimana sarà da considerare a riduzione di orario.

### CIGO E INDENNITÀ DI MALATTIA

L'art. 3, comma 7 del D.Lgs. n. 148/2015 stabilisce espressamente il principio di prevalenza della CIG sulla malattia. Conseguentemente, l'INPS con circolare n. 197 del 2 dicembre 2015 ha confermato quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto.

#### Evento malattia durante un periodo di CIGO

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a zero ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad

<sup>(9)</sup> Messaggio Inps 12 giugno 2009 n. 13552 in calce allegato.

<sup>(10)</sup> Circolare Inps n. 50943 G.S. dell'8 febbraio 1973 lettera B - punto 6).

<sup>(11)</sup> In base al combinato disposto di cui agli artt. 1 e 2 della legge 31 marzo 1954 n. 90.

<sup>(12)</sup> In questa ipotesi, infatti, la legge (art. 3 della legge 31 marzo 1954, n.90) assicura la retribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti di tali lavoratori.

<sup>(13)</sup> Peraltro, le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre non integrabili in quanto a carico del datore di lavoro e quindi computate, secondo i criteri seguiti dall'Istituto ed illustrati nella circolare n. 64183 G.S./207 del 19 ottobre 1972, fra le ore lavorate nella settimana medesima.

## MISURA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE

usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'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.

### **Evento malattia antecedente all'inizio della sospensione per CIGO**

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa 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 CIGO dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

### **Evento malattia e riduzione orario di lavoro per CIGO**

Se l'intervento di CIGO è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

### ANTICIPAZIONE DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Nessuna disposizione di legge prevede l'obbligo, per l'Azienda, di anticipare il pagamento delle integrazioni salariali prima della formale concessione dell'autorizzazione da parte dell'INPS.

L'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 dispone che il pagamento dell'integrazione salariale va effettuato dal datore di lavoro agli aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga: e prima del provvedimento amministrativo di autorizzazione non si può parlare di aventi diritto alla prestazione (il pagamento dell'Azienda viene effettuato in nome e per conto dell'Ente previdenziale).

In assenza di disposizioni di legge, l'anticipazione dell'integrazione salariale può essere regolamentata dagli accordi aziendali.

L'INPS ha precisato che tale anticipazione non è soggetta a contribuzione, in attesa della definizione della richiesta (Circolare n. 81/1997). L'importo anticipato è soggetto a irpef.

In caso di successivo accoglimento della domanda, il datore di lavoro deve conguagliare gli importi anticipati nella denuncia retributiva e contributiva mensile UNIEMENS, versando il contributo addizionale, se dovuto.

In caso di mancato accoglimento della domanda, gli importi anticipati sono considerati retribuzione a tutti gli effetti ed assoggettabili pertanto a regolare contribuzione<sup>(14)</sup>.

### CONGUAGLIO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

Il conguaglio deve essere effettuato **entro il termine di decadenza di 6 mesi** dalla fine dell'ultimo periodo di paga in corso alla scadenza dell'intervento, o, se successivo dalla data del provvedimento di autorizzazione.

### PAGAMENTO DIRETTO DA PARTE DELL'INPS

Nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, qualora la stessa abbia richiesto un trattamento di CIGO, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

Il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2 della circolare INPS n. 197/2015.

In caso di richiesta di pagamento diretto della CIGO, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

L'INPS, con messaggio n. 2743 dell'8 luglio 2022, ha comunicato il rilascio di due nuovi servizi (acquisizione e eliminazione) relativi al flusso UniEmens-Cig (UNI41), che costituisce la nuova modalità di invio dei flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale, sostitutiva del sistema "SR41", introdotta dall'articolo 8, comma 5, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 e commentata con circolare n. 62 del 14 aprile 2021.

<sup>(14)</sup> Detta contribuzione è comunque dovuta anche in pendenza di un ricorso avverso al provvedimento di diniego della CIGO ma, in caso di esito positivo, viene poi rimborsata al datore di lavoro che presenti apposita domanda.

## CONTRIBUZIONE

Per il finanziamento della CIGO sono dovuti, interamente a carico del datore di lavoro, un contributo ordinario, ed un eventuale contributo addizionale.

### CONTRIBUTO ORDINARIO

- a) 1,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) 2,00 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
- c) 4,70 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- d) 3,30 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- e) 1,70 per cento 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;
- f) 2,00 per cento 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.

Come già indicato, i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante possono beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale con alcune specificità.

L'INPS ha precisato che, in relazione a quanto previsto dalla relazione tecnica di accompagnamento del D.lgs. n. 148/2015, per gli apprendisti, la misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione è sempre allineata a quella del personale con qualifica di operaio.

### CONTRIBUTO ADDIZIONALE

- a) 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore relativamente ai periodi di cig fruiti all'interno di uno o più interventi, fino al limite di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) 12% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore relativamente ai periodi di cig fruiti all'interno di uno o più interventi, oltre il limite di cui alla lettera a) e fino al limite di 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore relativamente ai periodi di cig fruiti all'interno di uno o più interventi, oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

Il contributo addizionale non è dovuto se l'evento che ha determinato il ricorso alla C.i.g. è stato classificato come "oggettivamente non evitabile".

La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto una **riduzione del contributo addizionale**. In particolare, l'articolo 1, comma 195, della legge n. 234/2021, inserendo all'articolo 5 del D.lgs. n. 148/2015, dopo il comma 1-bis, il comma 1-ter, ha previsto che, **a decorrere dal 1° gennaio 2025**, per i datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno 24 mesi "successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento", la misura del contributo addizionale sia determinata secondo le aliquote che seguono:

- 6% 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;
- 9% oltre il precedente limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.

## CONTRIBUZIONE

In caso di fruizione di ulteriori interventi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, oltre il limite delle 104 settimane in un quinquennio mobile, permane la misura del contributo addizionale pari al 15%, stabilita dall'articolo 5, comma 1, lettera c), del D.lgs. n. 148/2015.

### **VERIFICA DELLA SOGLIA DIMENSIONALE AI FINI DELLA CONTRIBUZIONE ORDINARIA**

Ai fini della definizione della soglia dimensionale, che determina la differente percentuale di contribuzione dovuta, il limite occupazionale si calcola, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno civile precedente dichiarato dall'impresa.

Per le aziende costituite nel corso dell'anno civile, si fa riferimento al numero di dipendenti in forza alla fine del primo mese di attività.

Nel computo vanno ricompresi tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti con qualsiasi tipologia contrattuale.

Al verificarsi di eventi che modificano la forza lavoro in precedenza comunicata, determinando una variazione della misura della contribuzione, l'impresa è tenuta a fornire all'Istituto apposita dichiarazione di responsabilità.

A tal fine, le aziende si avvarranno della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo oggetto la denominazione "Requisito occupazionale CIGO" e utilizzando la seguente locuzione: "Comunico la media occupazionale aziendale ai fini della determinazione dell'aliquota CIGO".

La Sede territorialmente competente gestirà gli effetti contributivi di tale informazione (attribuendo o eliminando i codici di autorizzazione 1S/1J) e ne darà comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo cassetto previdenziale.



VENEZIA

Via delle Industrie 19 • 30175 Venezia Marghera • Tel. +39 041 5499111

PADOVA

Via Edoardo Plinio Masini 2 • 35131 Padova • Tel. +39 049 8227111

ROVIGO

Via Alessandro Casalini 1 • 45100 Rovigo • Tel. +39 0425 2021

TREVISO

Piazza Delle Istituzioni 11 • 31100 Treviso • Tel. +39 0422 2941

[www.confindustriavenest.it](http://www.confindustriavenest.it)