



**CONFINDUSTRIA  
VENETO EST**

Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso

# **La gestione dell'orario di lavoro nei periodi di crisi**

**13 novembre 2024**

# Par collettivi

- Fino a 5 Permessi Annui Retribuiti programmabili dall'Azienda.
- Anche per singoli reparti o gruppi di lavoratori.
- Procedura sindacale di consultazione (massimo 10 gg) senza necessità di accordo.
- Riferimento: art.5 Sez. IV Titolo III CCNL industria metalmeccanica.



# Orario plurisettimanale

- Alternanza di periodi di lavoro oltre alle 40 h/settimanali con periodi a meno di 40 h/settimanali.
- Orario massimo settimanale 48 ore (ulteriori ore con lavoro straordinario).
- Media di 40 h/settimanali da realizzarsi entro 12 mesi.
- Numero massimo ore 80 annue (120 complessive in caso di straordinario in cd quota esente, 128 per aziende fino a 200 dipendenti).
- Coinvolge l'intera forza, reparti o gruppi di lavoro.



# Orario plurisettimanale

- Modalità attuazione, tempi implementazione decisi da Direzione aziendale
- Procedura sindacale di consultazione (massimo 10 gg) senza necessità di accordo, salvo che per modalità di recupero.
- In via ordinaria: preavviso 15 gg e maggiorazione 15% (se al sabato 20%).
- In caso necessità improvvise: preavviso 5 gg e maggiorazione 20% (se al sabato 25%).
- In caso di mancata prestazione per impedimento compensazione con recupero, Par, ferie o Conto Ore, Banca Ore.
- Riferimento art.5 Sez. IV Titolo III CCNL per l'industria metalmeccanica.



# Cassa Integrazione Guadagni

Strumento che le aziende hanno a disposizione per gestire le riduzioni o le sospensioni dell'attività lavorativa durante i periodi di crisi

## CIGO

situazioni  
temporanee  
di breve durata  
ripresa certa  
attività

## CIGS

situazioni  
strutturali  
di durata più lunga  
esito incerto



# Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

Utilizzabile:

- da tutte le imprese industriali manifatturiere e di installazione di impianti

- per tutti i lavoratori dipendenti con anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni presso l'unità produttiva per cui è richiesto il trattamento, esclusi solo i dirigenti

- requisiti necessari:

- 1) transitorietà dell'evento (previsione di ripresa dell'attività lavorativa);

- 2) non imputabilità dell'evento all'impresa o ai dipendenti.



# Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria



**Causali** individuate tassativamente (D.M. n. 95442/2016, modificato dal D.M. n. 67/2022), tra cui:

- Mancanza di lavoro o di commesse
- Crisi di mercato
- Mancanza di materie prime o componenti

Limiti di **durata** per unità produttiva:

- 52 settimane nell'arco di ciascun biennio mobile;
- 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile;
- 24 mesi nell'ambito del quinquennio mobile (compresi periodi di CIGS)

**Attenzione:** a differenza della CIGS, vengono computate solo le giornate di effettiva fruizione



# Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

## Quanto percepiscono i lavoratori?

80% della retribuzione globale (max 40 ore settimanali) con un massimale mensile, rivalutato annualmente, pari nel 2024 a € 1.392,89 lordi, oltre alla contribuzione figurativa

## Quanto costa all'azienda?

Contributo ordinario per le imprese industriali (calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali): 1,7% fino a 50 dipendenti, 2% oltre i 50 dipendenti.

Contributo addizionale: 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al dipendente per le ore non prestate, elevato al 12% dopo 52 settimane nel quinquennio mobile, ed al 15% dopo 104 settimane.





# Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

Procedura di consultazione sindacale:

Comunicazione preventiva a RSU/RSA e OO.SS. territoriali (richiesta al massimo per 13 settimane consecutive);

Esame congiunto (se richiesto), da esaurirsi entro 25 giorni (10 per aziende fino a 50 dipendenti)

Presentazione domanda all'INPS entro 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione oraria, con relazione tecnica dettagliata.



# Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

Profili di attenzione:

- Lavoro a termine (art. 20, D. Lgs. 81/2015)
- Somministrazione di lavoro (art. 32, D. Lgs. 81/2015)
- Assunzioni a tempo indeterminato
- Lavoro straordinario
- Licenziamenti economici individuali o collettivi



# Contrazione temporanea

- Necessità sospensione attività lavorativa.
- Utilizzo, anche in modo collettivo, di quanto accantonato in Conto Ore e delle ferie residue, escluse quelle in corso di maturazione.
- Procedura sindacale di consultazione (massimo 10 gg) senza necessità di accordo.
- Riferimento art.2 Sez. IV Titolo III CCNL per l'industria metalmeccanica.



# Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

- utilizzabile da tutte le imprese che nel semestre precedente hanno occupato mediamente più di 15 dipendenti e che operano in settori non coperti dai Fondi di solidarietà bilaterali
- per tutti i lavoratori dipendenti con anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni nell'unità produttiva, esclusi solo i dirigenti
- causali di intervento previste dalla legge (art. 21, D. Lgs. 148/2015):
  - 1) riorganizzazione aziendale;
  - 2) crisi aziendale;
  - 3) contratto di solidarietà.



# Contratto di Solidarietà

Si distingue dalle altre causali di CIGS perché:

- non richiede una procedura di consultazione sindacale né il coinvolgimento di Regione/Ministero del Lavoro, essendo sufficiente la stipula di un contratto collettivo aziendale;
- fermo restando il limite di 24 mesi nel quinquennio mobile, i primi 24 mesi valgono la metà (quindi possibile arrivare a 36 mesi anche continuativi);
- TFR a carico della CIGS;
- licenziamento collettivo possibile solo su base non oppositiva.



# Contratto di Solidarietà

A differenza della CIGO:

- richiede la stipula di un **accordo aziendale**;
- presuppone una dichiarazione di esubero di personale, da quantificare e motivare nell'accordo;
- ai fini del raggiungimento dei limiti di durata complessivi, si considera l'intero periodo autorizzato (pur con il dimezzamento dei primi 24 mesi);
- deve essere rispettato il limite complessivo dell'80% di riduzione massima dell'orario di lavoro dei dipendenti interessati dal CdS, e il limite individuale del 90%;
- sospensione degli obblighi di collocamento obbligatorio;
- licenziamento collettivo possibile, seppur solo su base non oppositiva.



# Contratto di Solidarietà

Valgono le stesse considerazioni svolte per la CIGO per quanto riguarda:

- il trattamento economico spettante ai lavoratori;
- la contribuzione addizionale (ma il contributo ordinario è pari all'1% della retribuzione mensile, di cui 0,6% a carico del datore di lavoro e 0,3% a carico del lavoratore);
- divieto di somministrazione e di lavoro a tempo determinato;
- assunzioni a tempo indeterminato;
- lavoro straordinario.



# Per approfondire e restare aggiornati:

- <https://www.confindustriavenest.it/aree-tematiche/lavoro-e-previdenza>
- La Guida pratica sulla CIGO ([link](#) per scaricare la Guida)
- La Gazzetta Sindacale ([link](#) per consultare la Gazzetta e iscriversi alla newsletter)
- Segreteria Area Sindacale, Lavoro e Welfare (0498227 121/414; 0422294 213/211; 041 5499117; 0425 202210)
- sindacale@confindustriavenest.it







CONFINDUSTRIA  
VENETO EST

Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso

**GRAZIE**