

36

Edizione n. 01/2022
21 marzo 2022



La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

introduzione:

Francesco **STOLFA**

a cura di:

Giuseppe **DE BIASE**

INTRODUZIONE

Nel corso dell'ondata pandemica, non ancora conclusasi, il Governo è intervenuto con diverse misure per far fronte alle diverse forme di crisi che hanno colpito il paese. In particolare, sono stati emessi provvedimenti legislativi di carattere assistenziale, tali da scongiurare l'aggravarsi della crisi occupazionale, specie in determinati settori ove non sussistevano adeguati sistemi di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Con l'entrata in vigore della L. 234 del 30 dicembre 2021 si è inteso riordinare la normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali ridefinendo il Dlgs n. 148/2015. Inoltre, il D.L. n. 4 del 27 gennaio 2022 è intervenuto nuovamente per completare taluni aspetti della normativa in argomento.

Tramite i citati provvedimenti, il legislatore ha inteso rendere strutturali alcuni interventi straordinari posti in essere nel corso della pandemia, con l'intento di costituire un nuovo modello WELFARE, più inclusivo e dal carattere universale.

Le misure poste in atto introducono nuove disposizioni che attengono in particolare:

- alla platea dei lavoratori fruitori di trattamenti di integrazioni salariali;
- alle causali di intervento;
- alle misure dei trattamenti di integrazioni salariali;
- alla contribuzione addizionale;
- alle tutele garantite dai Fondi di Solidarietà Bilaterali;
- al Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Le innovazioni sinora intervenute non hanno sensibilmente intaccato la disciplina della CIGO, che, sia dal punto di vista normativo che regolamentare, non recepisce modifiche rilevanti.

Nell'ottica di un continuo e puntuale aggiornamento dei Consulenti del Lavoro, si ritiene di grande utilità riportare la GUIDA predisposta dal collega Giuseppe De Biase, Coordinatore del Centro Studi ANCL Bari "Francesco & Vincenzo Leggiadro" inerente il quadro generale delle disposizioni attualmente vigenti di **"CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI ORDINARIA"**

Avv. Francesco STOLFA

Coordinatore Scientifico del Centro Studi ANCL Bari – "Francesco & Vincenzo Leggiadro"

La Cassa integrazione guadagni ordinaria (da ora in avanti CIGO) integra la parte di retribuzione persa dal lavoratore per una temporanea interruzione o riduzione dell'attività svolta dall'impresa, per cause non imputabili al datore di lavoro.

La CIGO è disciplinata dagli articoli da 1 a 8 del D.lgs. 148/2015 quali norme comuni agli ammortizzatori sociali, e più dettagliatamente, invece, dagli articoli da 9 a 18 sempre dello stesso Dlgs 148/2015.

La Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, ha revisionato l'impianto del legislatore del 2015, apportando notevoli modifiche che sono entrate in vigore il 01 gennaio 2022, per le sole domande con inizio da tale data, mentre per le domande in essere al 31 dicembre 2021, valgono le norme precedenti.

L'intento di questa guida è quello di ripassare la normativa evidenziando le novità apportate dalla Legge 234/2021.

I tre attori principali che interagiscono durante la richiesta della CIGO sono:

- l'azienda che deve trovarsi in una condizione temporanea di sospensione o di contrazione della normale attività svolta;
- i lavoratori quali beneficiari dell'ammortizzatore sociale in quanto sospesi dal lavoro o utilizzati a orario ridotto;
- l'INPS quale ente che eroga la prestazione.

Aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGO

La legge di bilancio 2022 lascia inalterato l'articolo 10 del d.lgs. 148/2015 che individua le aziende che possono beneficiare della CIGO:

- 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 simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- 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;
- j) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- m) 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

La legge di bilancio 2022 amplia la platea dei soggetti cui si rivolgono i trattamenti di integrazione salariale, estendendo dal 01 gennaio 2022 le tutele a lavoratori finora esclusi.

L'art. 1 commi 191 e 192 della Legge 234/2021, modifica gli articoli 1 e 2 del Dlgs. 148/2015 estendendo le tutele di integrazione salariale anche ai lavoratori a domicilio e ai lavoratori assunti in apprendistato di qualunque tipologia.

Pertanto, l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale ed i relativi obblighi contributivi vengono estesi anche ai lavoratori assunti con apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché a quelli assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

I lavoratori beneficiari della CIGO dal 01 gennaio 2022 sono:

- **operai**
- **impiegati**
- **quadri**
- **intermedi**
- **apprendisti con contratto professionalizzante**
- **apprendisti per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**
- **apprendisti di alta formazione e ricerca**
- **lavoratori a domicilio.**

Dal 01 gennaio 2022 per gli apprendisti non c'è più distinguo se alle dipendenze di aziende soggette alla CIGO o CIGS.

Infatti, gli apprendisti, dal 01 gennaio 2022 alle dipendenze da imprese per le quali trovano applicazione sia le integrazioni salariali ordinarie che straordinarie (aziende

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).

Il comma 4 dell'art. 2 del d.lgs. 148/2015 prevede che "alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita".

Particolare attenzione , invece va posta, per gli apprendisti per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca, in quanto la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3, e 45, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Pur se appartenenti alle suddette categorie, **i lavoratori somministrati e i lavoratori distaccati, non rientrano tra i beneficiari della CIGO** anche se l'utilizzatore della prestazione ha chiesto la CIGO. Questo perché il rapporto di lavoro rimane sempre in capo alla agenzia di somministrazione o al distaccante.

Per i lavoratori intermittenti potrà esserci riconoscimento della CIGO solo se l'evento si è manifestato dopo che il lavoratore ha risposto alla chiamata.

Anzianità

La legge di bilancio 2022 interviene anche sull'art. 1 comma 2 del Dlgs 148/2015, rendendo più agevole l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale. La nuova norma, infatti, **riduce da 90 a 30 giorni l'anzianità presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.**

Pertanto, necessita una anzianità di effettivo lavoro di almeno trenta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione».

L'unico caso per cui non è richiesta l'anzianità di servizio, è in caso di richiesta di CIGO per «per eventi oggettivamente non evitabili».

Ma cosa si intende per effettivo lavoro?

Secondo il ministero del Lavoro (circolare 24/2015) e l'INPS (circolare 139/2016 e 9/2017), per giornate di effettivo lavoro si intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, e le giornate di ferie, festività, infortuni nonché i periodi di astensione dal lavoro

per maternità obbligatoria.

Inoltre, si considerano anche i sabati in caso di orario settimanale su 5 giorni lavorativi, e sia il giorno di riposo settimanale.

Dall'elencazione riportata come si può evincere non sono menzionate le giornate di malattia, che non concorrono quindi al raggiungimento delle 90 giornate di anzianità.

In caso di passaggio del dipendente senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 cc si considera l'anzianità pregressa svolta anche con il precedente datore di lavoro.

La medesima interpretazione vale in caso in cui il lavoratore passi da una azienda ad una altra per cambio appalto, il comma 3 dell'art 1 del D.lgs. 148/2015 stabilisce che si tiene conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Definizione di unità produttiva.

Come abbiamo appena detto l'anzianità che il lavoratore deve possedere è riferita all'unità produttiva e non alla azienda nella sua interezza.

Secondo l'INPS, l'unità **produttiva** è intesa come il luogo aziendale in cui viene svolta in maniera stabile l'attività lavorativa di uno o più dipendenti ovvero una sezione produttiva avente caratteristiche di omogeneità.

Ulteriore definizione è data dalla circolare 56/2017 dell'INPS per cui l'unità produttiva è: «lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria o tecnico-funzionale, intendendosi con tali accezioni il plesso organizzativo che presenta una fisionomia distinta e abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità».

In edilizia rientrano nel concetto di unità produttiva i cantieri edili compresi quelli relativi all'impiantistica industriale di almeno un mese (circolare INPS 139/2016)

I datori di lavoro devono in fase di registrazione dell'azienda o del cantiere nel sito dell'INPS indicare pure le unità produttive, che verranno codificate separatamente con l'attribuzione di un codice unità che troverà riscontro nella domanda di CIGO.

L'unità produttiva è importante non solo per valutare il requisito della anzianità dei lavoratori in detta unità, ma anche per conteggiare, il periodo massimo di CIGO

concedibile nel quinquennio mobile, e il limite di un terzo delle ore lavorabili.

Causali di intervento

L'art. 11 del D.lgs. 148/2015 individua il campo di applicazione individuando che beneficiari della prestazione siano i dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto nei seguenti casi:

- a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
- b) situazioni temporanee di mercato.

Dalle due causali sopra riportate si evince subito che per richiedere l'intervento della CIGO, l'evento che ha comportato la sospensione o riduzione dell'attività di impresa, deve essere **transitorio, temporaneo e non imputabile alla impresa**.

Per comprendere meglio tali principi è intervenuta la circolare INPS nr. 139/2016, che ha fornito le prime interpretazioni:

Il requisito della transitorietà è da intendersi quale evento non solo temporaneo, ma che possa alla data di presentazione della domanda di CIGO, prevedere con il venir meno dell'evento, la ripresa normale dell'attività aziendale.

Il requisito della **temporaneità** è invece da intendersi, non solo quale evento limitato nel tempo, ma anche quale evento non prevedibile in quanto ciclico. Infatti, una attività che ha una riduzione di attività ciclica, non può essere visto né transitorio e né temporaneo e come tale non può essere oggetto di concessione della CIGO, ma l'azienda deve farvi fronte con una migliore organizzazione aziendale.

Tuttavia, l'INPS è intervenuto sull'argomento con il messaggio nr. 2276/2017 lasciando uno spiraglio per quelle aziende la cui contrazione di attività periodica non è imputabile ad una cattiva gestione dell'attività aziendale ma, è invece imputabile alle caratteristiche intrinseche del processo produttivo del prodotto merceologico di riferimento, oggetto della produzione aziendale.

La circolare 139/2016 interviene anche sulla sospensione **dei lavori in caso di contratto di appalto**.

Nel caso di richiesta di CIGO da parte di aziende appaltatrici a seguito dell'esercizio del committente della facoltà contrattualmente prevista di far sospendere i lavori, è necessario fare una attenta disamina della specifica situazione.

Infatti, molto spesso, nei contratti sono già previste clausole in base alle quali “il committente ha piena ed insindacabile facoltà di interrompere i lavori programmati per sopravvenute necessità o per eventi imprevisti”.

In siffatte ipotesi, quindi, in linea di massima la causale non è integrabile, in quanto la sospensione dell’attività lavorativa ha la caratteristica della prevedibilità, perché già contemplata nel capitolato di appalto e quindi connessa al rischio di impresa, risultando con ciò riconducibile ai rapporti intercorrenti tra le parti.

Il Ministero del Lavoro, con il Dm 95442/2016, ha individuato le singole causali per cui è possibile ricorrere alla cassa integrazione guadagni ordinaria:

Mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato: Integra la fattispecie «mancanza di lavoro o di commesse» la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse. Integra la fattispecie «crisi di mercato» la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa per mancanza di lavoro o di commesse derivante dall’andamento del mercato o del settore merceologico a cui appartiene l’impresa, di cui costituiscono indici, il contesto economico produttivo del settore o la congiuntura negativa che interessa il mercato di riferimento. Le fattispecie di cui al presente articolo non sono integrabili nelle ipotesi di imprese che, alla data di presentazione della domanda, abbiano avviato l’attività produttiva da meno di un trimestre, ad esclusione degli eventi oggettivamente non evitabili, ivi compresi gli eventi meteorologici in edilizia.

Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto: Integrano le fattispecie «fine cantiere» o «fine lavoro» e «fine fase lavorativa», rispettivamente, i brevi periodi di sospensione dell’attività lavorativa tra la fine di un lavoro e l’inizio di un altro, non superiori a tre mesi, e la sospensione dell’attività dei lavoratori specializzati addetti ad una particolare lavorazione che, al termine della fase lavorativa, rimangono inattivi in attesa di reimpiego. Integra la fattispecie «perizia di variante e suppletiva al progetto» la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa dovuta a situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente e non derivante da necessità di variare il progetto originario o di ampliarlo per esigenze del committente sopraggiunte in corso d’opera.

Mancanza di materie prime o componenti: integra la fattispecie «mancanza di materie prime o componenti» la sospensione o riduzione dell’attività lavorativa dovuta a mancanza di materie prime o di componenti necessari alla produzione non imputabile all’impresa.

Eventi meteo: Integra la fattispecie «eventi meteo» la sospensione o riduzione

dell'attività lavorativa dovuta ad eventi meteorologici.

Sciopero di un reparto o di altra impresa: integra la fattispecie «sciopero di un reparto o di altra impresa» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a sciopero e picchettaggio di maestranze non sospese dall'attività lavorativa all'interno della medesima impresa o di sciopero di altra impresa la cui attività è strettamente collegata all'impresa richiedente la CIGO.

Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica - Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità - Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori: Integra la fattispecie «incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per evento non doloso e non imputabile alla responsabilità dell'impresa. Integrano le fattispecie «impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità» e «sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori», rispettivamente, la sospensione o riduzione dell'attività per eventi improvvisi e di rilievo, quali alluvioni o terremoti, e la sospensione o riduzione dell'attività per fatti sopravvenuti, non attribuibili ad inadempienza o responsabilità dell'impresa o dei lavoratori, dovuti ad eventi improvvisi e di rilievo o da ordini della pubblica autorità determinati da circostanze non imputabili all'impresa.

Guasti ai macchinari - Manutenzione straordinaria: integrano le fattispecie «guasti ai macchinari» e «manutenzione straordinaria», rispettivamente, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a guasto ai macchinari causato da un evento improvviso e non prevedibile e la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a revisione e sostituzione di impianti con carattere di eccezionalità e urgenza che non rientra nella normale manutenzione.

Durata della CIGO

l'articolo 12 del Dlgs 148/2015, stabilisce che la durata massima della CIGO è di **13 settimane continuative** (la settimana da considerarsi dal lunedì al sabato); potranno essere richieste proroghe trimestrali **per un massimo di 52 settimane nel biennio mobile**.

Terminate le 52 settimane di CIGO, l'azienda potrà presentare una nuova domanda per la stessa unità produttiva solo dopo 52 settimane di ripresa attività.

L'INPS con la circolare 58/2009 ha specificato che le settimane sono da considerarsi in riferimento ai giorni di effettiva sospensione o riduzione dell'attività. Pertanto, sarà

considerata una settimana fruita di CIGO se si è utilizzata la CIGO per 6 giorni o 5 giorni a seconda se la settimana lavorativa è di 6 o 5 giorni.

Diversamente se si è utilizzata la CIGO non per l'intera settimana, al fine di determinare una settimana di CIGO usufruita si dovranno sommare tutte le giornate di CIGO utilizzate e si dovrà dividere il totale per 6 o per cinque a seconda se la settimana lavorativa è di 6 o 5 giorni lavorativi (settimana c.d. corta).

Nell'ipotesi in cui le aziende usufruiscano solo parzialmente delle settimane autorizzate, le stesse dovranno comunicare all'INPS il numero di settimane effettivamente usufruito, sommando tutte le giornate di CIGO, anche se la sospensione ha riguardato un solo lavoratore a orario ridotto, dividendo poi il totale ottenuto per 5 in caso di settimana corta o per 6 in caso di settimana lunga (circolare INPS 58/2009).

Il comma 4 dell'articolo 12, Dlgs 148/2015, stabilisce che i limiti temporali sopra descritti non si applicano relativamente agli eventi oggettivamente non evitabili.

Nel merito la circolare INPS 139/2016 stabilisce che la portata di tale norma è solo relativo al conteggio delle 52 settimane nel biennio mobile, mentre contano ai fini della durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile e per il calcolo del limite di un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile.

Per capire meglio la portata di tale norma bisogna rifarsi all'art 4 del d.lgs. 148/2015 che ha modificato strutturalmente la durata massima della cassa integrazione.

L'articolo 4, Dlgs 148/2015 stabilisce che **per ciascuna unità produttiva**, la prestazione di cassa integrazione ordinaria e straordinaria non può superare la durata massima complessiva di **24 mesi in un quinquennio mobile**.

Quanto sopra non vale per le imprese edili e affini sia industriali che artigiane, per le quali la durata massima complessiva è di **30 mesi in un quinquennio mobile**.

Il Ministero del Lavoro con la circolare nr. 17 del 2017, stabilisce che per quinquennio mobile si intende «un lasso temporale pari a 5 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 diviso per ogni singola azienda in ragione dell'ultimo giorno di trattamento richiesto».

Pertanto, per conteggiare il limite nel quinquennio mobile, si considererà la prima settimana oggetto di richiesta di prestazione e, a ritroso, si valuteranno le 259 settimane precedenti (cosiddetto quinquennio mobile). Se in tale arco temporale saranno già state autorizzate 104 settimane (pari cioè a 24 mesi) non potrà essere riconosciuto il trattamento richiesto, fatto salvo quanto disposto dall'articolo 22, comma 5.

La norma prevedeva anche un periodo transitorio in cui i trattamenti richiesti prima del 24 settembre 2015 si computavano per la sola parte del periodo autorizzato successivamente a tale data (articolo 44, comma 2); mentre i periodi di integrazione salariale conclusi prima del 24 settembre 2015 non saranno computati ai fini della durata massima.

Facciamo un esempio: Domanda di CIGO di 13 settimane nel periodo 01 ottobre 2022 – 31 dicembre 2022

L'azienda in questo caso deve andare a ritroso di 5 anni conteggiando le 259 settimane, a partire dalla prima settimana in corso al 01/10/2022, e verificare se ha già usufruito di 24 mesi di cassa integrazione. Se per esempio in tale periodo ha goduto di 52 settimane di cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria, non avendo raggiunto le 104 settimane potrà chiedere ancora 52 settimane di CIGO.

Il limite delle 52 settimane nel biennio mobile e delle 104 settimane nel quinquennio mobile, non sono gli unici termini di durata che vanno analizzati.

In riferimento alla durata della CIGO, si ricorda che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19 comma 3 del DL 18/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 27/2020, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, **i periodi di trattamento connessi alla normativa emergenziale sono neutralizzati.**

In termini di durata, infatti, possono essere autorizzate in base al comma 5 dell'art 12 un numero di ore di integrazione salariale ordinaria **non eccedenti 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.

Per meglio capire la portata di tale disposizione facciamo un esempio: *prendiamo a riferimento una azienda con due lavoratori "full time" per 40 ore settimanali nell'ultimo semestre. Le ore lavorabili in un biennio saranno: 40×2 (dipendenti) $\times 104$ settimane = 8.320 ore. Nel biennio si potrà concedere CIGO per un numero massimo di ore pari $8.320: 3 = 2.773$ ore.*

Contribuzione alla CIGO

La legge di bilancio 2022 interviene anche sulla contribuzione di finanziamento della CIGO. Se il Dlgs 148/2015, da una parte aveva ridotto il contributo di finanziamento alla cassa integrazione dall'altra, aveva aumentato la misura della contribuzione addizionale, che le imprese che fanno ricorso devono versare.

La Legge 234/2021, invece introduce una riduzione del contributo addizionale.

Andiamo per ordine.

Per la determinazione dell'aliquota contributiva che varia in relazione alla dimensione aziendale si fa riferimento all'inizio di ogni anno al numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente. Per le imprese che hanno iniziato l'attività nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività.

Tra i lavoratori vanno ricompresi tutti i lavoratori subordinati compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio.

L'art 5 del D.lgs. 148/2015 stabilisce inoltre che a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

- a) **9 per cento** 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;
- b) **12 per cento** oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) **15 per cento** oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.

Tale contributo non è, invece, dovuto per gli interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili.

La legge di bilancio 2022 interviene sul contributo addizionale disponendo che: **a decorrere dal 1° gennaio 2025**, a favore dei datori di lavoro che non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale per almeno ventiquattro mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una **contribuzione addizionale ridotta**, in misura pari:

- a) **al 6 per cento** 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;
- b) **al 9 per cento** oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobil

Procedura

Per procedere con la presentazione di domanda della CIGO necessita la **consultazione sindacale**.

Il datore di lavoro ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 148/2015 è tenuto a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale:

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro;
- la durata prevedibile della sospensione o della riduzione;
- il numero di lavoratori coinvolti;
- l'entità della contrazione dell'orario di lavoro.

Su richiesta di una delle parti si procede all'esame della situazione, esame che deve concludersi entro 25 giorni dalla data della comunicazione.

Tale termine è ridotto a 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti.

La novità introdotta dal 01 gennaio 2022 è che la consultazione può avvenire anche **in modalità telematica**.

In presenza invece di eventi non prevedibili e per cui non si può posticipare la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, invece, il datore di lavoro deve comunicare alle organizzazioni sindacali sopra indicate:

- la durata prevedibile della sospensione o riduzione;
- il numero di lavoratori coinvolti.

Se la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a 16 ore settimanali si potrà richiedere un tavolo congiunto entro 3 giorni dalla comunicazione preventiva, per discutere sulla ripresa dell'attività. Tale procedura deve chiudersi entro i 5 giorni successivi alla data di presentazione della richiesta.

Per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei, le disposizioni di cui sopra (commi da 1 a 4 dell'art. 14) si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

È bene sapere che la procedura di consultazione sindacale è un elemento imprescindibile per poter accedere alla ammissibilità della domanda INPS e, pertanto, la mancanza della procedura di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14, Dlgs 148/2015 determina la bocciatura della domanda di CIGO (circolare 139/2016).

Infatti, l'azienda deve allegare alla domanda telematica di CIGO, copia della comunicazione inviata alle organizzazioni sindacali ed eventuale copia del verbale di consultazione.

Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta 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;

Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle Regioni e Province Autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi formativi 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 fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento (INPS messaggi 23 novembre 2016, n. 4752 e 29 novembre 2016, n. 4824).

Per gli eventi meteo che si verificano a cavallo di due mesi differenti va presentata una unica domanda con l'indicazione di tutti i giorni caratterizzati da riduzione o sospensione dell'orario di lavoro, da presentarsi entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il primo giorno di sospensione.

Esempio: una azienda edile ha usufruito di due giorni di CIGO per pioggia, il 28 febbraio 2022 e il 02 marzo 2022, Il termine ultimo entro cui presentare una unica domanda di CIGO è il 31 marzo 2022.

È data facoltà, in ogni caso di presentare anche due domande distinte.

Ai fini del suddetto termine non si computa il giorno iniziale e se il giorno di scadenza cade in un giorno festivo è prorogata al primo giorno non festivo.

Qualora la domanda venga presentata dopo il termine indicato nel comma 2, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi 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.

Alla domanda va allegata inoltre una relazione tecnica sotto forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi dell'articolo 47, Dpr 28 dicembre 2000, n. 445, dal cui contenuto dipende gran parte dell'accoglimento della domanda.

Il Ministero del Lavoro, con Dm 95442/2016, ha individuato le caratteristiche che la relazione deve contenere in riferimento alle singole causali che si riportano qui di seguito sinteticamente:

Mancanza di lavoro o di commesse e crisi di mercato: La relazione tecnica, documenta l'andamento degli ordini di lavoro o delle commesse e ad essa può essere allegata la documentazione relativa al bilancio e al fatturato. A richiesta l'impresa produce la documentazione attestante l'andamento degli indicatori economico-finanziari di bilancio.

Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto: la relazione tecnica, documenta la durata prevista e la fine dei lavori o della fase lavorativa e, ove necessario, ad essa sono allegati copia del contratto con il committente o del verbale del direttore dei lavori attestante la fine della fase lavorativa. Con riferimento alla fattispecie di "perizia di variante e suppletiva al progetto", la relazione tecnica documenta l'imprevedibilità della perizia di variante e suppletiva al progetto, comprovata, ove necessario, da idonea documentazione o dichiarazione della pubblica autorità circa l'imprevedibilità della stessa.

Mancanza di materie prime o componenti: La relazione tecnica, documenta le modalità di stoccaggio e la data dell'ordine delle materie prime o dei componenti, nonché le iniziative utili al reperimento delle materie prime o dei componenti di qualità equivalente, indispensabili all'attività produttiva, ivi comprese le attività di ricerca di mercato sulla base di idonei mezzi di comunicazione, intraprese senza risultato positivo.

Eventi meteo: la relazione tecnica, documenta l'evento meteorologico e illustra l'attività e la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento, nonché le conseguenze che l'evento stesso ha determinato. Alla relazione tecnica sono allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati

Sciopero di un reparto o di altra impresa: La relazione tecnica documenta gli effetti dello sciopero sui reparti per i quali è stata chiesta la CIGO e sull'impresa e, in caso di sciopero di altra impresa, il collegamento dell'attività con quest'ultima. La domanda

può essere accolta se dalla documentazione prodotta emerge che lo sciopero non ha riguardato il reparto per il quale è stata richiesta la CIGO, che vi sono ordini non evasi per effetto dello sciopero e, in caso di sciopero di altra impresa, il collegamento con l'attività di quest'ultima.

Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica - Impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità - Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori:

La relazione tecnica, documenta la non imputabilità della sospensione o riduzione dell'attività all'impresa o ai lavoratori e ad essa sono allegati, ove necessario, per la fattispecie di cui al comma 1, i verbali e le attestazioni delle autorità competenti, quali i vigili del fuoco e gli enti erogatori, comprovanti la natura dell'evento e, per la fattispecie di cui al comma 2, le dichiarazioni della pubblica autorità, quali le ordinanze, che attestano l'impraticabilità dei locali e le cause che hanno determinato la decisione di sospendere l'attività lavorativa.

Guasti ai macchinari - Manutenzione straordinaria: La relazione tecnica, documenta la puntuale effettuazione della manutenzione, secondo la normativa vigente, e l'imprevedibilità del guasto e ad essa è allegata, per la fattispecie «guasti ai macchinari», l'attestazione dell'impresa che è intervenuta per riparare il guasto, il tipo di intervento effettuato e la non prevedibilità del guasto e, per la fattispecie «manutenzione straordinaria», l'attestazione dell'impresa intervenuta da cui risulti l'eccezionalità dell'intervento, non riferibile ad attività di manutenzione ordinaria e programmabile.

Parallelamente dal 1° novembre 2018 sarà obbligatorio indicare con la domanda i nominativi dei lavoratori beneficiari, ai sensi dell'articolo 15, comma 1, del D.lgs. n. 148/15.

A tal fine è stata predisposta in procedura la possibilità di allegare l'elenco dei beneficiari sia in formato XML che CSV in base ai nuovi tracciati forniti in allegato.

Si evidenzia che la mancata allegazione dell'elenco dei beneficiari non consentirà l'invio della domanda.

Infine, tra le novità introdotte dal DM n. 95442/2016 è previsto l'onere a carico delle imprese, per la presentazione di domande di integrazione salariale per eventi meteorologici, di allegare alla relazione tecnica i bollettini meteo rilasciati dagli organi accreditati

L'INPS, in considerazione di quanto disposto dall'articolo 15, comma 1, della legge n.

183/2011, che fa espresso divieto alle Amministrazioni Pubbliche di chiedere al cittadino dati ed elementi già in loro possesso, ha comunicato **che acquisirà d'ufficio i bollettini meteo** e, pertanto, le imprese non saranno più tenute ad allegare gli stessi alle istanze.

Ricorsi

Contro il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS, al comitato di cui all'articolo **25 della Legge n. 88/1989**.

Calcolo della CIGO

L'art. 3 del Dlgs 148/2015 stabilisce che la integrazione salariale dovuta per CIGO (ma lo stesso vale anche per la CIGS), corrisponde **all'80%** della retribuzione totale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro perse.

Per determinare le ore di intervento della CIGO necessita prendere a riferimento l'orario per ciascuna settimana.

Pertanto, se una azienda svolge 40 ore settimanali e durante la settimana i dipendenti hanno lavorato 32 ore in quanto nell'ultimo giorno della settimana si è chiesto l'intervento della CIGO, le ore massime richiedibili saranno 8.

Poiché l'integrazione della CIGO è calcolata ad ora, per i dipendenti che hanno una paga mensilizzata, necessita riparametrare la retribuzione oraria.

L'INPS nel determinare il valore della integrazione salariale ordinaria oltre al rispetto del massimale mensile che anno per anno viene adeguato all'indice ISTAT, riduce tale importo del 5,84 % corrispondente all'aliquota contributiva a carico degli apprendisti.

Dal 01 gennaio 2022 esiste un solo massimale e l'INPS con la circolare nr. 26/2022 ha stabilito gli importi massimi per il 2022:

Trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 3, comma 5-bis	
Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
1.222,51	1.151,12

Per il settore edile e lapideo, per eventi metereologici, tali importi vanno aumentato del 20 %:

Trattamenti di integrazione salariale - settore edile (intemperie stagionali)	
Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
1.467,01	1.381,34

Abbiamo detto precedentemente che la CIGO viene corrisposta ad ore, pertanto, per determinare la retribuzione oraria dei lavoratori mensilizzati si procede a dividere la retribuzione mensile lorda comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntiva per il coefficiente orario.

Per i lavoratori retribuiti ad ore si procede moltiplicando la retribuzione teorica per il numero delle mensilità; il totale si divide per 12 e ancora per il numero di ore lavorabili nel mese.

Nel caso in cui l'integrazione salariale sia corrisposta in base al massimale, per le mensilità aggiuntive non va effettuata alcuna integrazione.

La maturazione del TFR rimane sempre a carico dell'azienda considerando la retribuzione teorica spettante.

Anche qui facciamo un esempio pratico: Prendiamo a riferimento un dipendente mensilizzato che nell'arco di una settimana del mese marzo 2022 è stato sospeso dal lavoro per 3 giorni pari a 24 ore.

Per prima cosa determiniamo la retribuzione di riferimento.

Ipotizzando che il dipendente prende uno stipendio mensile di € 1.700 (retribuzione teorica) si procede al calcolo delle mensilità aggiuntive che nel caso ipotizzato è solo la tredicesima: $€ 1.700 : 12 = € 141,66$.

La retribuzione di riferimento sarà pari a € 1.841,66.

Una volta determinata la retribuzione di riferimento possiamo notare che la stessa è superiore al massimale di € 1.222,51 e pertanto si prenderà detto massimale.

In considerazione che nel mese di marzo 2022 le ore lavorabili sono 184, si procede a determinare il valore orario del suddetto massimale: $1.222,51 : 184 = € 6,64407$.

Detto valore va confrontato con la retribuzione oraria contrattuale che otterremo dividendo la retribuzione di riferimento € 1.841,66 per il divisore contrattuale che nel nostro caso è pari a 173, pertanto la retribuzione oraria contrattuale sarà pari a: $1.841,66 : 173 = € 10,64543$.

Poiché la CIGO liquidabile è pari al 80%, si procede a determinare l'80% di € 10,64543 che determina l'importo di € 8,51634.

L'80% della retribuzione oraria contrattuale è maggiore della retribuzione oraria del massimale e pertanto **la CIGO verrà liquidata sull'importo orario del massimale € 6,64407.**

Pertanto, ritornando al nostro esempio, le 24 ore di sospensione per CIGO saranno

liquidate con la retribuzione oraria del massimale di € 6,64407: CIGO = € 6,64407 x 24 ore = € 159,45 - 5,84% = € 150,13.

Il lavoratore verrà retribuito per CIGO in busta paga di marzo 2022 con € 150,13.

Nell'esempio su riportato si è voluto indicare passaggio per passaggio la procedura da seguire per la determinazione della prestazione, ma allo stesso risultato si arriva se prendiamo il massimale orario già al netto del 5,84% e lo si moltiplica per il numero di ore integrabili: € 1.151,12: 184 ore = € 6,25608 x 24 ore = € 150,13.

L'esempio su riportato era riferito ad una settimana lavorativa di 40 ore dove le uniche variabili della settimana erano le 24 ore di CIGO. Bisogna però tenere bene a mente che l'INPS integra la differenza tra le 40 ore e le ore di lavoro prestate o fruito nella stessa. Per meglio capire ipotizziamo che nella settimana di riferimento il lavoratore è stato sospeso sempre 24 ore per CIGO dal mercoledì al venerdì e che nella giornata del lunedì ha svolto oltre al lavoro ordinario, 2 ore di straordinario e che il martedì ricorra una festività infrasettimanale.

Ebbene in questo caso l'INPS integrerà non le 24 ore ma: 40 - 10 (ore ordinarie + straordinario) - 8 (ore festività) = **22 ore**

Modalità di erogazione

L'art 7 comma 1 del Dlgs 148/2015, stabilisce che il pagamento delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.

L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, **entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.**

Facciamo un esempio: periodo autorizzato di CIGO dal 14 febbraio 2022 al 05 marzo 2022 in questo caso l'azienda potrà conguagliare o chiedere il rimborso della CIGO entro il 30 settembre 2022. Se il provvedimento di concessione invece viene rilasciato in data successiva, per esempio, il 30 aprile 2022 l'azienda potrà conguagliare o chiedere il rimborso della CIGO entro il 31 ottobre 2022, in quanto i sei mesi si contano dal 30 aprile 2022 in poi.

Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.

In questo ultimo caso il datore di lavoro è tenuto a pena di decadenza, ad inviare all'istituto 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, a seguito delle modifiche operate dall'art. 7, lett. b) del decreto sostegni ter, se posteriore, **entro il termine di 60 giorni dalla data della comunicazione del provvedimento di autorizzazione della concessione della cassa integrazione.**

In caso di cessazione di attività l'impresa potrà richiedere il rimborso mediante il rinvio del flusso *Uniemens relativo al mese di cessazione.*

Obbligo dei lavoratori in CIGO.

L'articolo 8 del Dlgs. 148/2015 al comma 1 aveva previsto l'obbligo per i lavoratori beneficiari di integrazioni salariali per i quali è programmata una sospensione o riduzione superiore al 50 per cento dell'orario di lavoro, calcolato in un periodo di 12 mesi, di essere presi in carico dai centri per l'impiego convocati, al fine di sottoscrivere un patto di servizio personalizzato ai sensi e per gli effetti dell'articolo 20, Dlgs 150/2015.

L'articolo 1 comma 197 della Legge di bilancio 2022 interviene sulla disciplina relativa alla compatibilità delle integrazioni salariali con lo svolgimento di attività lavorativa. Il comma 197 ha disposto l'abrogazione del comma 1 dell'art. 8 del D.lgs. 148/2015 e sostituisce integralmente il comma 2 del medesimo articolo.

A seguito di tale modifica, viene previsto che il lavoratore, beneficiario del trattamento di integrazione salariale, che durante il periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, **svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi, nonché di lavoro autonomo, non abbia titolo al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.**

Se il lavoratore svolge, invece, **attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro.**

Infine, il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività di cui al comma. A tal fine le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, di cui all'articolo 4-bis del *decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181*, sono valide al fine dell'assolvimento degli

obblighi di comunicazione di cui al presente comma.

CIGO e istituti contrattuali.

CIGO e ferie

Nelle ipotesi in cui vi sia richiesta di CIGO per sospensione totale dell'attività lavorativa, il datore di lavoro potrà posticipare il godimento delle ferie annuali residue. Invece, nelle ipotesi di CIGO con riduzione di orario parziale, il datore di lavoro non può differire la concessione delle ferie residue.

CIGO e malattia.

L'art. 3 c. 7 del d.lgs. 148/2015 stabilisce che Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista. Tale disposizione comporta che il lavoratore non è tenuto a presentare il certificato medico al datore di lavoro. Il lavoratore non è tenuto in questo caso a comunicare lo stato di malattia.

Diversamente se lo stato di malattia è antecedente alla richiesta di CIGO. In questi casi, se la sospensione riguarda tutto il personale del reparto, ufficio, in cui è adibito il dipendente in malattia, lo stesso sarà posto in CIGO. Diversamente se la sospensione è parziale nel senso che non riguarda tutti i lavoratori del reparto, ufficio, in cui è adibito il dipendente in malattia, lo stesso continua a beneficiare dell'indennità di malattia. Quest'ultimo criterio è applicabile anche il caso di richiesta di sospensione per CIGO parziale.

CIGO e assenze.

L'art. 3 c. 8 del Dlgs 148/2015 stabilisce che L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.

CIGO e anf.

L'art. 3 c. 9 del Dlgs 148/2015 stabilisce che 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.