

## Guida alla CIGS

GUIDA ALLA CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA aggiornamento agosto 2019 Fonte normativa D.lgs 148/2015 **1) CAMPO D#128;&#153;APPLICAZIONE art. 20** presupposto per l#128;&#153;applicazione della CIGS è che nei 6 mesi precedenti la richiesta d#128;&#153;intervento l#128;&#153;impresa abbia occupato mediamente più 15 dipendenti inclusi apprendisti, dirigenti e lavoratori con contratto part-time in proporzione all#128;&#153;orario svolto. I lavoratori assunti a tempo determinato non vengono computati diversamente da quanto previsto dall#128;&#153;art. 27 D. Lgs 81/15 , il Ministero del lavoro con la circolare 24/2015 e circolare INPS 9/2017 ha precisato che i criteri di computo indicati nel D.lgs 148/15 art. 20 comma 1 prevalgono in quanto norma speciale per la materia della cassa integrazione guadagni straordinaria. In caso di trasferimento d#128;&#153;azienda o di ramo di essa ai fini dell#128;&#153;individuazione del requisito dimensionale (semestre precedente) se le richieste vengono presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda, tale requisito deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo decorrente dalla data del trasferimento . Nel caso in cui il datore di lavoro eserciti attività plurime, ma completamente autonome sotto tutti i profili (organizzazione, personale, contratti collettivi applicati, strumentazioni di lavoro, redditi o utili d#128;&#153;impresa) il requisito occupazionale va determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati in ciascuna delle distinte attività, che hanno distinti inquadramenti previdenziali, anche se articolata in più cantieri, stabilimenti o filiali dislocati nella stessa provincia o in province diverse (INPS circ. 143/1989 e 44/1995, circ. MDL 47/1995). **LA CIGS NEI SETTORI RAPPRESENTATI DALLA FILCAMS** Settori dove il **requisito occupazionale è mediamente più 15 dipendenti** inclusi apprendisti e dirigenti, nel semestre precedente la richiesta di integrazione salariale, riferiti all#128;&#153;azienda complessivamente intesa e non come singoli cantieri, anche costituite in forma di cooperativa che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell#128;&#153;azienda appaltante, che abbia comportato per quest#128;&#153;ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale (art. 5, D.M. n. 94033/2016): - imprese di vigilanza, imprese appaltatrici di servizi di pulizia - imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione -imprese artigiane solo se l#128;&#153;intervento è richiesto in conseguenza di CIGS concessa alla committente e che questa determini la prevalenza del fatturato (o nel biennio precedente, abbia superato il 50% del fatturato complessivo dell#128;&#153;azienda artigiana) art. 21, comma 1, del D.L. n. 78/2010 (art. 6, D.M. n. 94033/2016); -Settori dove il **requisito occupazionale è mediamente più 50 dipendenti** nel semestre precedente la domanda di integrazione inclusi apprendisti e dirigenti -imprese commerciali che svolgono attività di intermediazione commerciale compresa la commercializzazione di prodotti agricoli (circ. 30/15 MDL) e quelle della logistica, call center con unità produttive in diverse Regioni o Province Autonome -agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici - partiti e movimenti politici per i lavoratori dipendenti da partiti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali la tutela della CIGS si applica prescindere dal numero di dipendenti, nei limiti di spesa di #130; 8,5 milioni per il 2015 e di #130; 11,25 milioni annui dal 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro nazionale (art. 4 c. 2 L. 13/14) -**Imprese sottoposte a procedura concorsuale**, Fallimento, apertura di concordato preventivo, liquidazione coatta, amministrazione straordinaria dall#128;&#153;1/1/2016 è stata abrogata la cassa concorsuale, nel caso in cui l#128;&#153;impresa sia sottoposta a procedura concorsuale con continuazione dell#128;&#153;esercizio d#128;&#153;impresa, ove sussistano i presupposti, la fattispecie rientra nell#128;&#153;ambito delle altre causali previste dal D.Lgs. n. 148/2015 (ML circ. n. 24/2015; n. 1/2016; n. 24/2016; n. 27/2016; circ. n. 4/2018). Pertanto, qualora, l#128;&#153;impresa sottoposta a fallimento presenti un programma di crisi aziendale, ove il piano di risanamento sia volto alla concreta e rapida cessione dell#128;&#153;azienda o di parte di essa con il trasferimento dei lavoratori, la stessa può essere ammessa al trattamento di CIGS (ML circ. n. 24/2016). L#128;&#153;accesso agli ammortizzatori sociali da parte di imprese in Amministrazione straordinaria non è stato oggetto di riforma, per cui restano invariate le modalità di richiesta del trattamento CIGS (ML circ. n. 20/2017). Fermo restando quanto sopra, con riferimento ad imprese che abbiano richiesto la concessione del trattamento di CIGS in forza delle causali d#128;&#153;intervento previste dalla previgente normativa nonché dall#128;&#153;art. 21 del D.Lgs. n. 148/2015, e che, in costanza di fruizione del trattamento richiesto, siano sottoposte a procedura concorsuale con prosecuzione dell#128;&#153;esercizio d#128;&#153;impresa, al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori, **il trattamento può essere autorizzato limitatamente al periodo già richiesto a condizione che gli organi della procedura si impegnino a proseguire e concludere il programma inizialmente presentato.** L#128;&#153;organo della procedura concorsuale deve comunicare all#128;&#153;Inps la richiesta di subentro nel programma (ML circ. 1/2016 e 4/2018). -Imprese soggette a **fallimento** con autorizzazione all#128;&#153;esercizio provvisorio circ. MDL 24/2016 #136; riconosciuta la possibilità di usufruire della CIGS con causale crisi (art. 21 lettera b) della durata di massimo 12 mesi per i lavoratori dipendenti da imprese assoggettate a fallimento con autorizzazione all#128;&#153;esercizio provvisorio volto alla cessione dell#128;&#153;attività A condizione che: > Il giudice delegato o chi ha responsabilità della procedura autorizzi l#128;&#153;esercizio provvisorio > il programma di liquidazione illustri le ragioni per le quali appare probabile la cessione dell#128;&#153;azienda sia in modo unitario o per singoli rami e soprattutto deve motivare la funzionalità della richiesta della CIGS rispetto alla cessione > il

comitato dei creditori approvi specificamente la valutazione sulle probabilità di cessione espresse dal curatore -**Concordato in continuità aziendale** #128; il piano di concordato deve essere redatto ex art. 186-bis della Legge fallimentare e può prevedere, anche in alternativa, la continuità dell#128;&#153;esercizio da parte del debitore, la vendita dell#128;&#153;impresa (che deve essere concreta e rapida ) o il conferimento in altre aziende pur se le stesse sono di nuova costituzione #128; gli obiettivi sono gli stessi della precedente ipotesi, la condizione da rispettare è che il concordato sia stato omologato **2) COMPUTO NUMERO DIPENDENTI** Ai fini del calcolo dei dipendenti, vanno computati tutti i lavoratori di qualunque qualifica, gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori part-time ( che contano in proporzione all#128;&#153;orario di lavoro svolto a cui devono essere aggiunte le ore di lavoro supplementare). I lavoratori assunti a tempo determinato non vengono computati, diversamente da quanto previsto dall#128;&#153;art. 27 D.lgs 81/15 , l#128;&#153;art. 20 comma 1 viene ritenuta norma speciale per la materia della CIGS (ML circ. n. 24/2015). Conta anche il lavoratore assente, ancorché non retribuito (aspettativa non retribuita), è escluso dal computo solamente se sostituito (nel qual caso, sarà computato il lavoratore assunto in sua sostituzione). **3) LAVORATORI BENEFICIARI art. 1** Sono beneficiari della CIGS i lavoratori subordinati. Ne sono esclusi dirigenti, lavoratori a domicilio, apprendisti per la qualifica e il diploma e apprendisti di alta formazione. Requisito soggettivo ai fini del diritto è che il lavoratore deve avere una anzianità aziendale di almeno 90 gg. di lavoro effettivo presso l#128;&#153;unità produttiva per la quale è richiesta l#128;&#153;integrazione (intesa come effettiva presenza a prescindere dalla durata oraria circ. MDL. 24/2015). Concorrono alla maturazione del diritto le assenze per ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria per maternità (sentenza C. Cost. 423/1995) In caso trasferimento d#128;&#153;azienda ex art. 2112 c.c. ai fini del requisito dei 90 gg. si tiene conto anche dell#128;&#153;anzianità presso il cedente (circ. Inps 197 del 2/12/15). In caso di cambio appalto i 90 gg. di lavoro effettivo si computano tenendo conto dell#128;&#153;anzianità nell#128;&#153;attività appaltata (art. 1 comma 3) Apprendisti art. 2 Hanno diritto all#128;&#153;integrazione salariale solo i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante e solo nel caso in cui la CIGS venga applicata per crisi aziendale (non viene riconosciuto in caso di riorganizzazione e Contratto di solidarietà, che con la nuova disciplinata è diventata una causale e non più uno strumento di gestione degli esuberi) In caso di riduzione o sospensione dell#128;&#153;orario, trattandosi di un contratto a causa mista, alla ripresa dell#128;&#153;attività produttiva il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente alle ore non lavorate per effetto dell#128;&#153;integrazione salariale. A partire da settembre 2015 è dovuto, anche per gli apprendisti di tipo professionalizzate il pagamento della contribuzione pari allo 0,90% di cui lo 0,30% a carico del lavoratore (messaggio Inps . 24/2016). **4) CAUSALI D#128;&#153;INTERVENTO ARTT. 21 e 22 e DM 94033/2016** Le cause che giustificano il ricorso alla CIGS sono: >riorganizzazione aziendale >crisi aziendale compresa la cessazione della attività produttiva ai sensi e per gli effetti del DL109/2018 >contratto di solidarietà.

**Riorganizzazione aziendale art. 21 comma 2** (ricomprende la ristrutturazione e riconversione) L#128;&#153;azienda deve presentare un programma (che deve rispettare i criteri individuati nel D.M.94033/2016) con un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze . Deve contenere indicazioni sugli investimenti, sull#128;&#153;eventuale attività di formazione dei lavoratori e il tutto deve essere finalizzato a un consistente recupero occupazionale nella misura minima del 70% nonché misure volte alla gestione non traumatica dell#128;&#153;esuberato. Il programma deve inoltre indicare le modalità di copertura finanziaria degli investimenti . La durata massima è di 24 mesi, anche continuativi, nel quinquennio mobile e non può essere prorogato. **Crisi aziendale art. 21 comma 3** (andamento involutivo o negativo, evento improvviso ed imprevisto) esame del biennio precedente bilanci, fatturato, indebitamento, ridimensionamento o stabilità dell#128;&#153;organico, assenza di nuove assunzioni) L#128;&#153;azienda deve presentare un programma (che deve rispettare i criteri individuati nel D.M.94033/2016) e contenere un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni. Deve indicare i correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell#128;&#153;attività e alla salvaguardia occupazionale. La durata massima è di 12 mesi anche continuativi, una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che siano decorsi i 2/3 di quello precedentemente autorizzato questa condizione si applica anche per i trattamenti autorizzati con la precedente disciplina (art. 1 c. 5 L. 223 abrogato). In via generale non sono presi in esame , i programmi di crisi aziendale presentati da imprese - che hanno iniziato l#128;&#153;attività nel biennio antecedente la richiesta di CIGS, - che non hanno avviato l#128;&#153;attività produttiva, - che nel biennio precedente hanno subito trasformazioni societarie, salvo che tali trasformazioni siano avvenute tra imprese che presentano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, con la finalità di contenimento dei costi, nonché nei casi di assetti proprietari non coincidenti e che comportino per le imprese subentranti azioni volte al risanamento aziendale e alla salvaguardia occupazionale Proroga CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale l#128;&#153;art. 22/bis Con la legge di stabilità 2018 Per gli anni 2019-2020 il governo ha finanziato con 180 Milioni di Euro per il 2019 e 50 Milioni di euro per il 2020 la possibilità di proroga nel limite massimo di spesa annuale, , che presentino considerevoli problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale, che abbiano o stiano esaurendo i limiti massimi di utilizzo della CIGS. La proroga dell#128;&#153;intervento di CIGS è concesso per: > riorganizzazione aziendale, fino a 12 mesi qualora il programma sia caratterizzato da investimenti complessi non attuabili nel limite temporale di 24 mesi o siano presenti piani di recupero occupazionale per la ricollocazione delle risorse umane e azioni di riqualificazione non attuabili in questo limite temporale > crisi aziendale, fino a 6 mesi qualora il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi volti a garantire la continuazione dell#128;&#153;attività e la salvaguardia occupazionale, non attuabili nel limite temporale di 12 mesi La proroga della CIGS si può

applicare anche per la causale di contratto di solidarietà fino al limite massimo di 12 mesi qualora permanga l'esubero di personale. Per l'ammissione alla proroga, l'impresa deve: > stipulare un accordo sindacale presso il Ministero del lavoro con la presenza della regione interessata, o delle regioni interessate nel caso di presenza di unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni; > presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione interessata, o con le regioni interessate nel caso di unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni. > La proroga è prevista dall'art. 22-bis Con il DL 109 del 2018 (C.d. Decreto Genova) all'art. 44 è stata reinserita la possibilità di utilizzare la Cigs per la durata massima di 12 mesi anche in caso di cessazione di attività. Requisiti: - stipulare un accordo sindacale presso il Ministero del lavoro con la presenza della regione interessata, o delle regioni interessate nel caso di presenza di unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni; - presentare piani di gestione volti alla salvaguardia occupazionale che prevedano specifiche azioni di politiche attive concordati con la regione interessata, o con le regioni interessate nel caso di unità produttive coinvolte ubicate in due o più regioni (Circ. MDL n. 16/2018). Le istanze saranno ammesse in ordine cronologico di presentazione, fino ad esaurimento delle risorse stanziare per ciascun anno (ML circ. n. 2/2018). Contratto di solidarietà difensivo Il D.Lgs. n. 148/2015 ha trasformato il contratto di solidarietà difensivo da istituto autonomo a causale dell'intervento di CIGS, anche al CDS si applica il massimale. La concessione del trattamento d'integrazione salariale può avvenire a seguito della stipula di contratti di solidarietà sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale loro RSA o RSU (ML circ. n. 24/2015). L'accordo collettivo aziendale stabilisce una riduzione dell'orario al fine di evitare, in tutto o in parte, l'esubero del personale, nel CDS deve essere motivato e quantificato l'esubero e specificare come l'impresa può soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, sempre nei limiti del normale orario (in linea generale non è ammesso il ricorso allo straordinario) In caso di minore riduzione rispetto al CDS questo deve essere comunicato al Ministero del lavoro e all'Inps. Nel caso in cui si rendesse necessario una riduzione maggiore è necessario stipulare un nuovo CDS. Il CDS non è applicabile ai contratti a tempo determinato stipulati per esigenze stagionali. Durante CDS è possibile attivare la procedura di licenziamento collettivo ma solo con il criterio della non opposizione (DM 94033/2016). Il limite complessivo di riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile. Il limite individuale di riduzione non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo di solidarietà. Limite massimo di durata 36 mesi nel quinquennio mobile **5) DURATA MASSIMA**

**ART. 4** Per ciascuna unità produttiva e nel quinquennio mobile > 24 mesi di CIGS > 36 mesi CDS (viene computata della metà per la parte non eccedente i 24 mesi ESEMPLI > 18 mesi di CIGS + 12 mesi di CDS > 12 mesi di CIGS + 24 mesi di CDS > 12 mesi di CIGS + 12 mesi di CIGS + 6 mesi CIGS (cir. Min. Lav 24/15) Cessazione dell'attività durante un programma di CIGS ART. 21 c. 4 Qualora al termine di un intervento di CIGS l'impresa cessi l'attività e sussistano concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda con conseguente riassorbimento occupazionale **Imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa** Anche per il 2019 è stato emanato il decreto Interministeriale n. 16 del 29/04/2019 con il quale sono stati distribuiti i finanziamenti previsti dalla legge di bilancio in favore delle aree di crisi complessa. Si tratta di una misura destinata a quelle imprese che, avendo già beneficiato a qualunque titolo di precedenti trattamenti di CIGS, si trovino nell'impossibilità di ricorrere ulteriormente ad un trattamento di integrazione salariale straordinaria. **Limiti di sospensione delle ore lavorabili art. 22 c. 4 e ML circ. n. 16/2017** A decorrere dal 25/9/2017 sia per la causale di riorganizzazione che per crisi aziendale le sospensioni si possono autorizzare nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato (divieto di cassa integrazione a zero ore per tutto il personale per tutto il periodo di cassa). **6) Definizione unità produttiva** Organizzazione dell'attività d'impresa funzionalmente autonoma idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo (circ. Inps 197/15) L'individuazione dell'unità produttiva incide ai fini: > Della maturazione del requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro dei 90 gg. > Del calcolo della durata massima dell'integrazione salariale nel quinquennio mobile > Della individuazione della sede Inps per la trattazione delle domande **7) Criteri di computo e decorrenza nuove regole art. 44 c. 2 circ. MDL nr. 24/2015** I trattamenti richiesti prima del 24/9/2015, si computano per la sola parte autorizzata successivamente a questa data. Gli accordi di CIGS conseguenti a procedure già concluse al 24/9/2015, mantengono la durata prevista in detti accordi nei limiti della normativa previgente. I trattamenti riguardanti i periodi successivi al 24/9/15 si computano ai fini della durata massima prevista dal D.lgs 148/2015 (art. 42 c.1.). Per i Contratti di solidarietà difensivi (36 mesi) si calcolano solo i periodi autorizzati successivamente al 24/9/15 I periodi di integrazione salariale autorizzati e conclusi prima del 24/9/15, per qualsiasi causale, non sono computati ai fini della durata prevista dal D.lgs 148/2015 **8) Misura dell'integrazione art. 3** 80% della retribuzione globale (comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive) che sarebbe spettata per le ore non prestate l'importo è soggetto all'applicazione dei massimali che per l'anno 2019 sono: retribuzioni pari o inferiori a #130; **2.148,74 massimale di #130; 993,21 retribuzioni superiori a 2.148,74 massimale di #130; 1.193,75** L'importo dell'integrazione salariale viene sottoposto alla trattenuta previdenziale del 5,84%, e alla trattenuta Irpef. Attenzione con la nuova disciplina il massimale si applica anche al Contratto di Solidarietà **9) CONSULTAZIONE SINDACALE ART. 24** L'azienda che intenda ricorrere alla Cigs per causale crisi o riorganizzazione deve comunicare, alle RSA/RSU e alle

articolazioni territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o riduzione di orario. Entro tre giorni dalla comunicazione, le OO.SS. o l'impresa presentano domanda di esame congiunto, che deve essere trasmessa anche all'ufficio regionale o al Ministero del lavoro (se interessa aziende localizzate su più regioni). Oggetto: il programma che l'impresa intende adottare, la durata dell'intervento e il numero di lavoratori interessati, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere e le modalità di rotazione o le esigenze che non rendono possibile la rotazione. Se non si adotta il CDS deve essere specificato perché non è possibile ricorrere a tale causale. La procedura si esaurisce entro 25 giorni dalla richiesta di esame congiunto entro 10 giorni per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti

Comunicazione ai lavoratori Per la comunicazione ai lavoratori della sospensione o della riduzione dell'orario di lavoro, la legge non prevede tempi o modalità particolari di comunicazione, quindi è bene che gli accordi sindacali lo prevedano.

**10) DOMANDA DI CONCESSIONE DELLA CIGS art. 25** La domanda deve essere presentata entro sette giorni dalla conclusione della consultazione sindacale o dalla stipula del Contratto di solidarietà, corredata dall'elenco nominativo dei lavoratori che deve essere sottoscritto dalle OO.SS. e dal datore di lavoro. L'integrazione salariale non decorre prima del trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda, diversamente dalla precedente disciplina non si potranno più fare accordi retroattivi. Il termine di 30 giorni per l'entrata in copertura dell'ammortizzatore sociale si applica alle causali riorganizzazione e crisi aziendale (art. 25 c. 1) ne sono esclusi i CDS. In caso di richiesta di integrazione salariale da parte di imprese appaltatrici di servizi di mensa e di servizi di pulizia nella domanda deve essere allegata dichiarazione del committente della durata della sospensione o riduzione (DM 94033/2016) Qualora l'impresa non presenti o presenti in ritardo la domanda e si produca il mancato pagamento della CIGS l'impresa è tenuta pagare l'integrazione salariale al lavoratore il decreto di concessione è adottato entro 90 gg. dalla domanda (salvo sospensioni di carattere istruttorio)

**11) CONTRIBUTO ADDIZIONALE art. 5** Le imprese che utilizzano l'integrazione salariale COMPRESO IL CDS saranno soggette al pagamento di un contributo addizionale calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore non prestate: 1-52 settimane 9%; 53-104 settimane 12%; 105 -156 settimane 15% Il contributo addizionale si applica alle istanze di integrazione salariale presentate dal 24/9/15 e non è dovuto dalle imprese sottoposte a procedura concorsuale. Per i datori di lavoro che non applicano la rotazione dei lavoratori nell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale il Decreto Interministeriale del MDL e del MISE prevede che è dovuto un ulteriore contributo addizionale dell'1% (art. 24 comma 6)

**12) MODALITÀ DI EROGAZIONE art. 7** La norma generale prevede l'anticipazione del trattamento di integrazione salariale a carico azienda che poi pone a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps. In presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie il Ministero del lavoro può autorizzare il pagamento diretto da parte dell'Inps (art. 7 c. 5) Salva la successiva revoca, nel caso in cui il servizio ispettivo della DTL territoriale per le imprese plurilocalizzate è competente la DTL della sede legale, accertati l'assenza di difficoltà. Invece per i partiti politici e le loro articolazioni, sarà autorizzato solo il pagamento diretto da parte Inps, al fine di procedere al monitoraggio delle risorse stanziare annualmente (DM 94033/2016)

**13) CONDIZIONALITÀ E POLITICHE ATTIVE art. 8** I lavoratori beneficiari di sospensione o riduzione dell'attività superiore al 50% dell'orario di lavoro calcolato in un periodo di 12 mesi, devono essere convocati (in orario compatibile con la prestazione) dai centri per l'impiego per la stipula del patto di servizio personalizzato. Il lavoratore decade dal trattamento di CIGS qualora rifiuti ad essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente (art. 4, comma 40, L. n. 92/2012; INPS circ. n. 1/2013). il lavoratore è tenuto alla frequenza dei corsi di formazione nella misura minima dell'80% della durata complessiva, salvo i casi di documentata forza maggiore o di assenze collegate alla tutela della maternità. Chi svolge lavoro autonomo o subordinato durante la fruizione dell'integrazione salariale non ha diritto al trattamento per i giorni lavorati Il lavoratore decade dal diritto > se non ha preventivamente comunicato alla sede dell'Inps territoriale l'attività che presterà. Le comunicazioni obbligatorie fatte a cura dei datori di lavoro e delle imprese di somministrazione assolvono l'obbligo, mentre il lavoratore autonomo deve provvedere direttamente a fare la comunicazione all'Inps. > Rifiuti una offerta di un lavoro inquadro in un livello retributivo superiore almeno del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità (vedi anche DM Ministero del Lavoro 10 aprile 2018 che ridefinisce la congruità dell'offerta di lavoro) Le disposizioni di cui all'art. 4, comma 40 della L. n. 92/2012 si applicano quando le attività lavorative o di formazione o di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto (art. 4, comma 42, legge n. 92/2012).

**14) Assegno di ricollocazione in costanza di CIGS art. 24/bis** La L. stabilità 2018 ha introdotto l'accordo di ricollocazione, (nei casi di riorganizzazione o crisi aziendale) che ha lo scopo di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento ove non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale La procedura di consultazione sindacale può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti negli ambiti o profili a rischio di esubero possono richiedere all'ANPAL, entro 30 gg. dalla data di sottoscrizione dell'accordo, l'erogazione anticipata dell'assegno di ricollocazione- spendibile in costanza di CIGS #128;#147; al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un altro lavoro. Il

numero delle richieste non può superare i limiti previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione o di crisi. La durata del servizio corrisponde a quella stabilita per la causale della CIGS e comunque non può essere inferiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori dodici mesi nel caso non sia stato utilizzato, entro il termine del trattamento CIGS, l'art. 153; intero ammontare dell'art. 153; assegno. Ai lavoratori ammessi all'art. 153; assegno di ricollocazione non si applica l'art. 153; obbligo di accettazione di un'offerta di lavoro congrua L'art. 153; accordo sindacale può altresì prevedere che i centri per l'impiego o i soggetti privati accreditati possano partecipare alle attività di mantenimento e sviluppo delle competenze, da realizzare con l'eventuale concorso dei fondi interprofessionali per la formazione continua al fine di valorizzare il nuovo istituto, sono state introdotte agevolazioni sia per i lavoratori che per i datori di lavoro che sviluppino rinnovata occupazione attraverso la ricollocazione in costanza di CIGS. Il lavoratore che accetta l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, la cui impresa non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del soggetto datoriale da cui dipende, beneficia dell'esenzione ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, ha diritto alla corresponsione di un contributo mensile pari al 50% della CIGS che gli sarebbe stata corrisposta. Le somme agevolate sarebbero quelle riferite all'incentivo all'esodo; le somme eventualmente corrisposte dal datore di lavoro uscente al lavoratore in sede di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non costituiscono reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non sono assoggettate a contribuzione previdenziale, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR; l'esenzione sia dal punto di vista contributivo che fiscale non riguarda l'indennità sostitutiva del preavviso, la liquidazione dei ratei, anche il TFR non gode dell'esenzione fiscale. Il datore di lavoro che assume il lavoratore in ricollocazione ha diritto all'esonerazione contributiva del 50%, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di #130; 4.030 annui; l'esonero è riconosciuto per una durata non superiore a: > 18 mesi per assunzione a tempo indeterminato > 12 mesi per assunzione a tempo determinato in caso di trasformazione a tempo indeterminato riconoscimento di ulteriori sei mesi di sgravio; Inca, ha sottoscritto una convenzione con ANPAL per svolgere attività di sostegno, informazione e supporto in favore dei lavoratori e delle lavoratrici disoccupati o in costanza di CIGS potenzialmente interessati ad ottenere l'assegnazione di ricollocazione occupazionale.

**15) CIGS E RIFLESSI SUGLI ISTITUTI CONTRATTUALI e PENSIONISTICI** **Criterio generale:** è opportuno che l'accordo di CIGS (se vi sono le condizioni), preveda la maturazione piena degli istituti contrattuali poiché, i vari elementi retributivi (ivi compresi quelli afferenti agli istituti legali e contrattuali indiretti e differiti) vengono riproporzionati nella maggior parte dei casi. Trattamento di fine rapporto Il trattamento di fine rapporto si matura per intero durante la sospensione o riduzione di orario A seguito dell'abrogazione della legge n. 464/1972; le quote di trattamento di fine rapporto maturate durante la CIGS per causale riorganizzazione e crisi sono a carico del datore di lavoro Le quote maturate per le ore di riduzione di orario dovute al CDS sono a carico della cassa ad eccezione di quelle relative ai lavoratori licenziati (per giustificato motivo oggettivo o licenziamento collettivo) entro 90 gg. dal termine del CDS o entro 90 gg. dal termine di un ulteriore periodo di integrazione salariale concesso entro 120 gg. dal trattamento precedente (art. 21, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015). **Assegni familiari:** il lavoratore ha diritto all'assegnazione per il nucleo familiare in misura intera (art. 6 L. 1115 del 5 novembre 1968). L'assegnazione spetta per intero per i periodi di paga con sospensione a zero ore; per i periodi di paga con riduzione di orario, spetta per ciascuna settimana nella misura intera settimanale, con esclusione dei giorni di assenza ingiustificati (Circ. INPS n. 110/92). **Congedo matrimoniale:** durante il periodo di assenza per matrimonio, al lavoratore spetta la normale retribuzione anche se è in corso la CIGS per tutto il periodo di congedo. **Diritto allo studio:** si ritiene che il lavoratore mantenga il diritto ai permessi retribuiti, ma limitatamente ai periodi di attività lavorativa. **Donazioni di sangue:** non si applica la normativa sulla cassa integrazione salariale, di conseguenza i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero retribuito in forza della legge (art. 8 L. 219/2005). Il lavoratore dovrà presentare la documentazione idonea e l'azienda dovrà riconoscere l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto il prelievo. **Ferie/permessi individuali** durante la CIGS a 0 ore non maturano ferie e permessi (INPS circ. n. 52020/1979) in caso di orario ridotto, il diritto matura in proporzione alle ore lavorate e il trattamento resta a carico del datore di lavoro, mentre le ore non lavorate restano a carico della cassa (Cass. sez. lav. n. 3603/1986 e Cass. sez. lav. n. 10205/1991) **Infortunio sul lavoro:** l'infortunio prevale sempre sulla CIGS. Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio della CIGS, il lavoratore ha diritto all'indennità relativa prevista dalla legge e dal contratto nazionale di riferimento, anche se si protrae nel periodo di CIGS. Se l'infortunio avviene nel corso della CIGS il dipendente avrà diritto alla normale indennità erogata dall'INAIL e non all'integrazione salariale. **Malattia** (circ. Inps 197/2015) in caso di assenza per malattia del lavoratore in CIGS i trattamenti sono differenziati a seconda del verificarsi delle seguenti condizioni Se la malattia sopraggiunge durante un periodo di sospensione dal lavoro (0 ore), il lavoratore ha diritto alla CIGS; l'attività lavorativa è totalmente sospesa e non vi è obbligo di prestazione e la malattia non deve essere nemmeno comunicata Se la malattia è antecedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi: n se la totalità del personale in forza (ufficio reparto ecc) ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIGS dalla data di inizio della stessa n in caso di sospensione parziale il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, **Maternità:**

l'indennità di maternità prevale sempre e comunque sulla cigs, di conseguenza se la lavoratrice entra in maternità durante la sospensione del lavoro avrà diritto all'indennità di maternità e alle eventuali integrazioni previste dalla contrattazione collettiva (Circ. INPS 22 aprile 1980 e circ. n. 152/90). Se la gravidanza è precedente la CIGS, ricordiamo che in base all'art. 54 del D.Lgs. 151/2001 durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

**Congedo parentale:** L'intervento della CIGS non impedisce alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, che si siano avvalsi o vogliano avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro di usufruire o continuare ad usufruire del congedo parentale. Il congedo parentale lascia liberi i genitori di dedicarsi alla cura del bambino con diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione, non cumulabile con il trattamento a carico della CIGS, mentre il regime di integrazione salariale può comportare il diritto-dovere del lavoratore sospeso di impiegare il tempo resosi libero nella partecipazione a corsi di formazione e qualificazione professionale e all'obbligo di accettare eventuali congrue offerte lavorative.

**Riposi giornalieri** (ore di allattamento): non hanno alcuna incidenza sul trattamento di integrazione salariale. I riposi giornalieri sono considerati come ore lavorative e pertanto sono integrabili da parte dell'INPS. In particolare se la lavoratrice o il lavoratore è sospeso a zero ore i riposi non spettano perché subentra la cigs; se invece vi è una riduzione dell'orario, spetta l'indennità per i riposi giornalieri qualora gli stessi coincidano con le ore di prestazione lavorativa.

**Contribuzione figurativa** art. 6 Per le ore di sospensione o riduzione dell'orario viene riconosciuta la contribuzione figurativa utile ai fini del diritto e della misura sia per la pensione anticipata che per quella di vecchiaia. La contribuzione figurativa viene calcolata sulla retribuzione globale.

**Permessi per handicap:** in caso di CIGS i giorni di permesso per handicap grave (art.33, L. 104/92) vanno riproporzionati in caso di part-time verticale sulla base della ridotta prestazione (circ. Inps 133/2000, messaggio Inps 26411/2009) Il riproporzionamento dei permessi sarà calcolato: adottando la formula:  $n \times A : B = C$  (giorni di lavoro effettivo) = B (3 giorni di permesso) : C (gg. lavorativi del mese)

n es. nel caso di 20 gg lavorativi di cui 8 gg. effettivamente lavorati  $n \times 8 = 3 : 20$  ne deriva che:  $x = 8 \times 3 = 24 : 20 = 1,2$ . Il lavoratore avrà diritto ad 1 giorno di permesso retribuito poiché l'arrotondamento è inferiore allo 0,50

**Congedo per handicap grave** due anni retribuiti n domanda di congedo precedente alla Cigs n a 0 ore -è consentito continuare a fruire del congedo e non viene interessato dalla sospensione (art. 42 c 5 D.lgs 151/01) n domanda in corso di Cigs n a 0 ore #128;#147; non è consentito fruire del congedo, il lavoratore resta nel programma di sospensione e continua a percepire la Cigs. n con riduzione di orario #128;#147; è consentito fruire del congedo, spetta l'integrazione salariale per le ore di Cigs, e si usufruisce del congedo straordinario per le ore non interessate dalla sospensione.