

**MINIGUIDA SULLA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)**

*a cura di elisabetta mesturino e franco trinchero  
torino 19 marzo 2009 aggiornamento 5 maggio 2009*

**Aziende destinatarie del trattamento di cigs**

Possono accedere alla cigs le seguenti categorie di aziende, a condizione che abbiano occupato nel semestre precedente la richiesta mediamente più di 15 addetti (salvo i casi in seguito specificati, ove è richiesto un requisito occupazionale maggiore):

- aziende industriali già destinatarie della cigo, ma con il requisito occupazionale
- aziende edili ed affini
- aziende artigiane che attuino una sospensione a seguito dell'intervento della cigs nell'impresa committente che esercita "l'influsso gestionale prevalente", vale a dire quell'impresa che abbia nel biennio precedente la richiesta rappresentato più del 50% del fatturato totale dell'azienda artigiana
- aziende commerciali con oltre 200 dipendenti al momento della richiesta; si intendono le aziende commerciali in senso stretto, e non tutte quelle che appartengono al settore del terziario privato; ai fini del requisito occupazionale, non si computano apprendisti e contratti di inserimento
- aziende esercenti la ristorazione aziendale che operano presso imprese a loro volta fruente di un trattamento di integrazione salariale ordinario o straordinario
- aziende appaltatrici di servizi di pulizia operanti presso imprese a loro volta fruente di un trattamento di cigs
- imprese editrici e stampatrici di giornali, quotidiani, periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale: per tutte queste imprese non è richiesto il requisito occupazionale minimo
- imprese cooperative di lavorazione di prodotti agricoli e zootecnici
- cooperative di produzione e lavoro e loro consorzi; questa tipologia di imprese è molto particolare e variegata, occorre verificare caso per caso l'effettiva possibilità di accesso alla cigs anche in relazione al versamento o meno del contributo previsto per il finanziamento della cigs
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario e compagnie aeree

Sulla base di norme transitorie prorogate e rifinanziate di anno in anno (è avvenuto anche per il 2009 nel limite di spesa di 45 mln di euro), sono ammesse al trattamento di cigs (il requisito occupazionale deve sussistere al momento della richiesta):

- le imprese commerciali con più di 50 dipendenti
- le agenzie di viaggi e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti
- le imprese di vigilanza privata con più di 15 dipendenti

## Specificazioni sul requisito occupazionale

Salvo i casi particolari sopra specificati, nella generalità dei casi per i quali è richiesto di avere mediamente occupato più di 15 dipendenti nel semestre precedente si interpreta nel senso che al momento della richiesta vi possono anche essere 15 o meno di 15 dipendenti, e che “mediamente” può anche non portare ad un numero intero: ovvero la media potrebbe essere ad es. 15,7, comunque superiore a 15. Ai fini del computo si tiene conto anche di particolari categorie di lavoratori, quali gli apprendisti, i contratti di inserimento, i lavoratori a domicilio ed i dirigenti, pur essendo escluse (salvo i contratti di inserimento) le stesse categorie dall'accesso al trattamento di cigs.

Per il caso del ricorso alla cigs a seguito di procedura concorsuale, il requisito del “più di 15 dipendenti” deve sussistere al momento della relativa sentenza di ammissione.

## Lavoratori beneficiari e lavoratori esclusi

Possono accedere al trattamento di cigs i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato e con un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni appartenenti alle seguenti categorie: operai, intermedi, impiegati, quadri, lavoratori assunti con contratto di inserimento, soci e non lavoratori di cooperativa di produzione e lavoro (ovviamente nei casi in cui la cooperativa sia destinataria del trattamento). Sono ammessi anche coloro che hanno un contratto a termine, sino alla scadenza dello stesso.

Sono invece esclusi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti. Sono inoltre esclusi coloro che non siano dipendenti dell'impresa (es. somministrati, lavoratori in distacco temporaneo) o che non abbiano un rapporto di lavoro subordinato (es. cocopro, partite iva).

## Cause di intervento e durate

**Crisi aziendale\***: si verifica a fronte di una condizione strutturale di difficoltà dell'azienda, non risolvibile con gli interventi ordinari, evidenziata dall'andamento negativo degli indicatori economici e finanziari e dell'occupazione. I criteri per il riconoscimento della situazione di crisi e l'indicazione dei requisiti che deve contenere il relativo piano di risanamento sono fissati dal DM 31826/2002, parzialmente modificato dal DM 35302/2004. Negli stessi provvedimenti sono elencati i casi nei quali in linea generale non può essere concessa la cigs per crisi.

La durata normale del piano di risanamento per crisi è di 12 mesi, non prorogabili. Qualora si sia già usufruito di un periodo di cigs per crisi, una nuova richiesta sempre per crisi non può essere presentata prima che sia decorso un periodo temporale pari ai 2/3 di quello già utilizzato (se il primo periodo era di 12 mesi, una nuova richiesta non può essere presentata prima che siano decorsi 8 mesi).

*\*con circolare 14/5251 del 30 marzo 2009, il Ministero del Lavoro propone una lettura “attualizzata” del DM 31826 del 2002, il quale fissa i criteri per la concessione della cigs per crisi. In particolare il concetto di “evento improvviso ed imprevisto” introdotto dal suddetto DM viene reinterpretato nel senso di poterlo riferire “non solo a puntuali fattispecie ascrivibili alla singola impresa, ma anche a tutte quelle situazioni emerse in ambito nazionale ed internazionale che comportino una ricaduta sui volumi produttivi dell'impresa o sui volumi di attività e di conseguenza sull'occupazione”. In sostanza si dice che per poter chiedere la cigs per crisi non è necessario che l'impresa sia in crisi, cioè presentare i principali indicatori economici e finanziari di segno negativo o avere già ridotto l'occupazione, ma è sufficiente documentare le ricadute della situazione generale di crisi: è una sorta di prosecuzione con la cigs della cigo per contrazione temporanea di mercato.*

**Ristrutturazione/riorganizzazione/riconversione**: si tratta di situazioni non coincidenti, anche se

i 3 casi presentano similitudini soprattutto nelle procedure e nelle durate possibili.

In particolare la ristrutturazione si ha a fronte di un programma articolato di investimenti volti al rinnovamento/sostituzione di stabilimenti ed impianti produttivi.

La riorganizzazione è volta ad intervenire sull'assetto organizzativo e produttivo aziendale, al fine di migliorare complessivamente l'efficienza produttiva ed eventualmente commerciale.

La riconversione consiste invece in un processo di diversificazione od anche di totale innovazione produttiva, con i necessari investimenti per modificare impianti e cicli produttivi, le attività di ricerca, marketing ecc.

I criteri cui devono attenersi i piani presentati dalle imprese, e quelli per la concessione delle eventuali proroghe, sono stabiliti dal DM 31444/2002.

In tutti e tre i casi la durata normale del piano è di 24 mesi, con possibilità di proroga a 36 o anche a 48 mesi in caso di piani particolarmente complessi.

**Cessazione di attività:** può riguardare un'intera azienda, oppure anche solo uno o più stabilimenti oppure un settore di attività. In tal caso il piano che l'azienda deve presentare è volto essenzialmente alla ricollocazione del personale ed alla gestione degli esuberi. I criteri relativi sono stabiliti negli stessi DM relativi ai casi di crisi.

La durata è stabilita inizialmente in 12 mesi, ma può essere prorogata a 24 mesi qualora venga presentato un piano efficace di prosecuzione delle azioni di ricollocazione del personale; la proroga a 24 mesi è concessa nei limiti di un tetto di spesa complessiva annua, che per il 2009 è pari a 30 mln di euro.

**Procedure concorsuali:** nei casi di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria, su richiesta del curatore, liquidatore o commissario viene concesso il trattamento di cigs per max 12 mesi; al termine dei 12 mesi (o del minor periodo concesso), ove sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività, o di salvaguardia anche parziale dell'occupazione mediante cessione di tutta o parte dell'azienda, sempre su richiesta del curatore, liquidatore o commissario, può essere concessa una proroga non superiore a 6 mesi.

### **Ricorso contestuale alla cigs ed alla cigo**

In linea generale è incompatibile per la stessa unità produttiva il ricorso contemporaneo ad entrambi gli istituti; la legge dispone espressamente che nel caso sia stato già autorizzato un periodo di cigo per crisi temporanea di mercato, è vietato per lo stesso periodo avanzare richiesta di cigs.

E' tuttavia possibile per l'unità produttiva dove sia in corso una sospensione parziale con ricorso alla cigs, avanzare eventuale richiesta di cigo per causali che siano nettamente distinte da quelle che hanno originato la cigs.

### **Limiti alla durata complessiva del trattamento di cigs e relative deroghe**

La regola generale dispone che per ciascuna unità produttiva, i trattamenti di cigs, ivi compresi quelli concessi per contratti di solidarietà, sommati a quelli eventuali di cigo dovuti esclusivamente a contrazioni temporanee di mercato, non possono eccedere complessivamente i 36 mesi nell'arco di ciascun quinquennio. I quinquenni sono fissi: essendo il primo iniziato l'11 agosto 1990 con termine l'11 agosto 1995, ne risulta che il quinquennio attuale di riferimento è quello iniziato il 12 agosto 2005 con termine l'11 agosto 2010.

Sono previsti una serie di casi nei quali può essere ammesso superare i 36 mesi:

- procedure concorsuali
- ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione nel caso di programmi complessi
- trasformazione dell'assetto proprietario dell'impresa
- proroga dei secondi 12 mesi nel caso di cessazione di attività

Anche nel caso di ricorso ad un contratto di solidarietà difensivo, può essere concesso un trattamento di cigs superando i 36 mesi nel triennio qualora la prosecuzione del cds sia utile a ridurre di almeno il 50% il numero dei lavoratori coinvolti nella procedura di mobilità.

## **Procedure**

Le procedure che l'impresa deve seguire sono quelle indicate nel DPR 218/2000 e ricalcano in buona misura quelle già previste per il ricorso alla cigo.

L'impresa che intende attuare una sospensione con ricorso alla cigs deve sempre darne comunicazione preventiva alla rsu ovvero al sindacato provinciale: non è ammesso che venga iniziata la sospensione senza che sia conclusa la procedura in sede sindacale.

Entro 3 giorni dalla comunicazione da parte dell'impresa, può essere richiesta l'effettuazione di un esame congiunto, che va presentata alla Regione Piemonte nel caso siano interessati stabilimenti ubicati solo in Piemonte, al Ministero del Lavoro nel caso siano interessati stabilimenti ubicati in più regioni.

Oggetto dell'esame congiunto sono il programma che l'impresa intende attuare, numero di lavoratori che si intendono sospendere e durata prevista, criteri di scelta dei lavoratori da sospendere e criteri di rotazione, o in alternativa le motivazioni addotte per giustificare la mancata rotazione.

La procedura si deve concludere entro 25 giorni dalla richiesta di esame congiunto; il periodo è ridotto a 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti.

Le domanda di cigs vanno presentate esclusivamente al Ministero del Lavoro, nei termini già previsti per la cigo (25° giorno dal termine del periodo di paga nel quale ha avuto origine la sospensione) il quale dispone con decreto proprio che deve essere emanato entro termini vincolanti compresi tra i 30 ed i 90 giorni a seconda dei vari casi. Ciascuna domanda, le eventuali richieste di proroga, non può eccedere i 12 mesi.

I decreti di accoglimento possono essere distinti nel senso che può essere emanato un decreto per l'approvazione del programma presentato dall'impresa e uno distinto per il pagamento della cigs. I decreti sono pubblicati con cadenza settimanale sul sito internet del Ministero del Lavoro all'indirizzo:

<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/AmmortizzatoriSociali/CIGS/elencoCigs.htm>

## **Modalità di pagamento\***

In linea generale valgono gli stessi principi già illustrati per la cigo.

Durante tutto il periodo di sospensione si utilizza il meccanismo dell'anticipazione da parte dell'impresa, con successivo recupero che può iniziare dal momento dell'emanazione del decreto di concessione. Tuttavia relativamente al periodo intercorrente tra l'inizio della sospensione e l'emanazione del decreto è utile che l'anticipazione sia espressamente prevista nell'accordo sindacale ed evitando le cosiddette "clausole liberatorie" (del tipo che l'anticipazione sia considerabile quale anticipo di quote del tfr maturato) con le quali le aziende tendono a cautelarsi

verso un possibile esito negativo della richiesta di cigs: in quest'ultimo caso infatti per il lavoratore matura la normale retribuzione a carico dell'azienda.

Qualora l'impresa versi in particolari difficoltà, può richiedere il pagamento diretto\* da parte dell'Inps; l'eventuale accoglimento deve essere indicato nel decreto ministeriale di concessione.

*\*l'Art. 7-ter della L. 33/2009 al comma 1 introduce una integrazione della l. 223/91: viene stabilita una sorta di automaticità del provvedimento di pagamento diretto della cigs contestuale al provvedimento di autorizzazione, salvo successiva revoca a fronte di accertata inesistenza di condizioni di difficoltà finanziarie dell'impresa; si opera quindi una sorta di rovesciamento, nel senso che in precedenza la richiesta di pagamento diretto veniva autorizzata solo su richiesta e previo accertamento delle condizioni di difficoltà da parte dei servizi ispettivi.*

**Il comma 2 dello stesso articolo stabilisce che a partire dal 1° aprile 2009 le imprese che presentano richiesta di cigs (o di cigs in deroga) e che intendano avvalersi della possibilità di pagamento diretto, devono **presentare la domanda di cassa integrazione entro 20 giorni dall'inizio della sospensione**; tale termine più ristretto sostituisce dunque quello generale stabilito nel 25° giorno al termine del periodo di paga nel corso del quale ha avuto inizio la sospensione.**

### **Misura dell'integrazione salariale – Elementi retributivi integrabili**

Valgono integralmente le considerazioni svolte relativamente alla cigo.

### **Cigs e istituti contrattuali vari (ferie, malattia, mensilità supplementari, maternità, congedo matrimoniale, anf ecc.)**

In linea generale valgono le norme già esposte a proposito della cigo

#### **Alcune lievi differenze:**

**TFR:** le quote di tfr maturate durante la sospensione restano a carico del datore di lavoro se al termine della sospensione vi è rientro al lavoro; **N.B.:** in assenza di norme esplicite, alcune sedi Inps tendono a considerare quale rientro al lavoro anche il passaggio ad altre forme di sospensione, quale la cigs in deroga che può essere riconosciuta anche alle aziende industriali per es. al termine dei 12 mesi di cigs per crisi aziendale. Viceversa, se il periodo di sospensione si conclude con il licenziamento, l'azienda può chiedere il rimborso all'Inps delle quote di tfr relative al periodo di sospensione.

**Anzianità di servizio:** durante la sospensione decorre la normale anzianità di lavoro con i relativi effetti sugli istituti collegati, quali gli scatti di anzianità, i passaggi di livello ecc.;

**Contribuzione figurativa:** nel caso della cigs, che in genere è riferita a periodi di tempo consistenti, assume importanza l'eventuale dinamica salariale che si può verificare. La contribuzione figurativa, utile per il diritto e la misura della pensione, viene accreditata d'ufficio sulla base dei dati salariali comunicati dall'azienda, relativi all'ultima retribuzione effettivamente percepita prima dell'inizio della sospensione e di tutte le eventuali variazioni di natura contrattuale intervenute durante il periodo; è quindi importante verificare che l'azienda comunichi puntualmente le variazioni, affinché nel tempo non vi sia una perdita di valore della contribuzione.

### **Cumulabilità tra trattamento di cigs (e cigo) e reddito da altro lavoro \***

La legge non vieta che nel corso di un periodo di sospensione con ricorso alla cigs (ed anche alla cigo) il lavoratore possa svolgere altra attività lavorativa, sia subordinata che autonoma: **in tal**

**caso vi è però l'obbligo tassativo di comunicazione preventiva sia all'Inps sia all'impresa dalla quale si è sospesi, in forma documentabile (raccomandata a.r.); la non osservanza della comunicazione preventiva comporta la decadenza dal diritto all'integrazione salariale con perdita sia del trattamento economico sia della contribuzione figurativa; la decadenza opera per l'intero periodo di sospensione operato nell'azienda, anche se relativamente a tale periodo siano emanati più decreti ministeriali di concessione.**

L'attività lavorativa che si va a svolgere deve avere carattere di temporaneità. Nel caso di reimpiego in lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova il rapporto di lavoro con l'azienda di provenienza viene definitivamente rescisso e dunque non vi è più alcuna possibilità di rientrare eventualmente in cigs; è ammesso invece il rientro in cigs in caso di mancato superamento del periodo di prova.

Per i periodi di attività lavorativa, di norma viene sospesa qualunque integrazione salariale, ed anche la contribuzione figurativa, in quanto vengono versati i contributi sulla base della retribuzione percepita. Tuttavia formalmente non vi è incumulabilità assoluta tra trattamento di cigs (e di cigo) e reddito da lavoro: però la cumulabilità è consentita entro il valore del massimale cigs di riferimento, e quindi dal punto di vista economico il lavoratore non trae alcun vantaggio (ovvero occorre che si verifichi che la nuova attività dà luogo ad una remunerazione inferiore al valore del massimale cigs).

Nel caso di lavoratori a part time sospesi, è possibile la cumulabilità piena con altra attività lavorativa part time che si svolga in orari diversi da quelli del rapporto sospeso

*\*tra le novità introdotte dalla legge 33/2009 (art. 7-ter) in materia di ammortizzatori sociali, vi è quella che prevede in via sperimentale per il 2009 la possibilità da parte dei lavoratori fruitori di un qualunque ammortizzatore sociale, ordinario od in deroga, di svolgere prestazioni di lavoro accessorio (a vouchers) in qualunque settore di attività nel limite dei 3mila euro annui interamente cumulabili con il trattamento di sostegno percepito; per i corrispondenti periodi, l'Inps provvede a sottrarre la relativa contribuzione figurativa, e questo può diventare un problema molto rilevante, specie nei casi di prossimità al pensionamento: infatti la contribuzione per il lavoro accessorio viene versata alla gestione separata, e non può dunque essere considerata sostitutiva di quella figurativa.*

### **Obblighi del lavoratore sospeso con ricorso alla cigs**

La legge pone in capo ai lavoratori fruitori del trattamento di cigs una serie di obblighi, volti a migliorare le competenze professionali, rafforzare la posizione di "spendibilità" nel mercato del lavoro e favorire la ricerca attiva di nuova occupazione. Il quadro normativo è delineato dall'art. 1 quinquies della L. 291/2004 e dalla successiva circolare 5/2006 del Ministero del Lavoro.

In sintesi:

- per tutti i lavoratori in cigs per qualunque causale vi è l'obbligo di adesione ad un'eventuale offerta formativa o di riqualificazione
- per i lavoratori in cigs per cessazione di attività o in cigs sulla base di normative speciali in deroga all'ordinamento generale in aggiunta vi è l'obbligo di accettare un'eventuale offerta di lavoro congrua con le competenze e le qualifiche possedute dal lavoratore (il termine non è ulteriormente specificato), proveniente da datore di lavoro privato o pubblico o anche da un'agenzia di somministrazione di lavoro, ed anche se comporta un compenso inferiore fino al 20% rispetto al lavoro da cui si è sospesi

In entrambi i casi l'obbligo di adesione/accettazione insorge se l'attività proposta si svolge in luogo distante non più di 50 Km dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile con i mezzi pubblici in non più di 80 minuti.

L'inosservanza ingiustificata dell'obbligo comporta la decadenza dal trattamento di cigs e della contribuzione figurativa

E' tuttora in vigore il D. Lgs. 468/97, parzialmente modificato dal D. Lgs. 81/2000, il quale prevede che i lavoratori sospesi a zero ore con ricorso alla cigs possano essere chiamati dagli enti pubblici a svolgere lavori socialmente utili senza che questo costituisca rapporto di lavoro e in sostanza senza attribuzioni economiche aggiuntive: in pratica, l'attività può essere proposta con un limite di orario tale che la retribuzione spettante non sia superiore al valore del trattamento di integrazione salariale. In tale caso però non sembrerebbe più prevista la decadenza dalla cigs in caso di rifiuto, in quanto l'art. 9 del sopra citato decreto che la prevedeva è stato abrogato.

Va infine segnalato che la recente legge 2/2009 all'art. 19, commi 1 bis e 10, ha introdotto un obbligo generalizzato per tutti i lavoratori sospesi o licenziati o comunque disoccupati, percettori di sostegno economico di qualsiasi natura, di rendere dichiarazione di immediata disponibilità ad un lavoro o ad un percorso di formazione o riqualificazione professionale, quale condizione per poter percepire l'indennità. Il tenore letterale della norma lascerebbe intendere che l'obbligo riguarda indistintamente tutti, compresi coloro che fruiscono della normale cigo o cigs: se così fosse, ci troveremmo di fronte ad un provvedimento del tutto insensato, sia perchè è impensabile che i servizi riescano a gestire centinaia di migliaia di casi, sia perché sarebbe del tutto illogico pensare di sottoporre ad azioni di politica attiva anche coloro (e fortunatamente non sono pochi) che restano sospesi per qualche settimana o addirittura qualche giornata. In materia sono comunque previsti provvedimenti attuativi ad oggi non ancora emanati.