

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Nel corso del rapporto lavorativo può accadere che il datore di lavoro si trovi impossibilitato, soprattutto per oggettivi motivi economici e di mancanza di lavoro, a ricevere da parte del lavoratore dipendente la propria prestazione lavorativa. Detta situazione non esonera, però, il datore di lavoro, sul quale soltanto grava il rischio d'impresa, dal corrispondere comunque la retribuzione.

Per alleggerire le aziende dal pagamento di prestazioni lavorative che non possono utilizzare, può intervenire l'istituto della Cassa Integrazione Guadagni (C.I.G.), il quale non costituisce un insieme unitario, ma si articola in diverse forme, distinte sulla base delle motivazioni e della tipologia del soggetto che ne richiede l'intervento.

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

La cassa integrazione guadagni ordinaria riguarda genericamente le aziende industriali, con norme parzialmente diverse per il settore dell'edilizia.

I lavoratori dipendenti di aziende industriali beneficiari della prestazione di integrazione ordinaria sono:

- operai;
- intermedi;
- impiegati;
- quadri;
- apprendisti qualificati (anche durante il primo anno dalla qualifica);
- assunti con contratto di inserimento.

Le situazioni per le quali può essere richiesto l'intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dei dipendenti sono:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai dipendenti;
- situazioni temporanee di mercato che comportino la necessità di contrarre o di sospendere l'attività lavorativa.

Presupposto essenziale per poter beneficiare dell'intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria è la fondata previsione della ripresa dell'attività lavorativa; essa deve essere valutata a priori, con riferimento al momento della presentazione della domanda, sulla base delle previsioni del datore di lavoro e sulle risultanze della contrattazione con il sindacato.

Procedura da seguire

L'imprenditore è tenuto a comunicare preventivamente alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia:

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

A detta comunicazione seguirà un esame congiunto richiesto da una delle parti per la valutazione della tutela degli interessi dei lavoratori. La procedura di consultazione dovrà esaurirsi entro 25 giorni (10 per le aziende con meno di 50 dipendenti) dalla data di richiesta dell'esame congiunto.

La domanda di intervento deve essere presentata alla sede INPS competente per territorio in base all'unità produttiva interessata, allegando dichiarazione di avvenuta esecuzione degli adempimenti previsti in sede sindacale, entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga

in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione/riduzione dell'orario di lavoro.

Durata dell'intervento

Le integrazioni salariali possono essere autorizzate per le settimane di effettiva sospensione/riduzione dell'orario di lavoro fino ad un massimo di 13 settimane consecutive (3 mesi). In casi eccezionali possono essere presentate nuove ed autonome domande trimestrali per un massimo di 52 settimane complessive (12 mesi).

Misura dell'integrazione

L'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le giornate di lavoro non prestate, comprese tra 0 ore e le ore contrattualmente previste, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali. La base di calcolo dell'integrazione deve tenere conto di tutti gli elementi retributivi soggetti a contribuzione, ma l'effettiva integrazione salariale dovrà comunque rispettare i massimali comunicati annualmente dall'INPS.

L'integrazione viene corrisposta dal datore di lavoro, che andrà poi, in seguito all'avvenuta autorizzazione, a recuperarla, conguagliandola con i contributi previdenziali dovuti. Sulle integrazioni erogate è previsto il pagamento, da parte del datore di lavoro, di un contributo addizionale pari all'8% (4% per le imprese fino a 50 dipendenti) dell'integrazione.

Attività lavorativa durante la CIGO e decadenza dal diritto

Il lavoratore beneficiario dell'integrazione salariale decade dal diritto a percepirla, qualora si rifiuti di frequentare corsi di formazione e riqualificazione professionale, che non distino più di 50 km dal luogo di residenza o che siano raggiungibili in massimo 80 minuti con i mezzi di trasporto, o non li frequenti regolarmente rimanendo assente ingiustificato.

Qualora durante la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa il lavoratore svolga altre prestazioni lavorative di natura subordinata o autonoma, possono verificarsi diverse ipotesi in base al tipo e all'entità di attività svolta:

- totale cumulabilità della retribuzione legata all'ulteriore attività lavorativa svolta con l'integrazione salariale; si tratta dei casi di svolgimento di lavoro occasionale accessorio (c.d. voucher) o di quelli in cui l'ulteriore attività sarebbe stata compatibile anche con la prestazione ridotta/sospesa, come nel caso di contratti di lavoro part-time o di un contratto full-time e di uno part-time, purché nel complesso non venga superata la durata massima dell'orario di lavoro settimanale;
- parziale cumulabilità dei redditi da lavoro con l'integrazione salariale; in questo caso vi sarà una minore erogazione da parte dell'INPS pari alla sovrapposizione dell'orario di lavoro della nuova attività rispetto a quello che si sarebbe dovuto svolgere in relazione al rapporto che dà luogo all'integrazione; nel caso di lavoro autonomo è onere del lavoratore dimostrare, in base all'entità dei guadagni e alla collocazione temporale della prestazione, la non sovrapposizione delle due attività;
- totale incompatibilità delle retribuzioni percepite, qualora il lavoratore stipuli un nuovo contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, che sostituisca il rapporto di lavoro che dà diritto all'integrazione salariale.

Aziende del settore edilizia

Per il settore dell'edilizia è previsto un particolare caso di corresponsione di integrazione salariale ordinaria ai lavoratori, ossia qualora essi vengano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni lavorative ad orario ridotto a causa di intemperie di carattere stagionale.

Le modalità di accesso a detto trattamento sono semplificate rispetto alla normale domanda di cassa integrazione guadagni ordinaria; è sufficiente, infatti, presentare domanda all'INPS territorialmente competente in base alla dislocazione dell'unità produttiva/cantiere presso la quale operano i lavoratori interessati, indicando la causa metereologica.

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

I principali datori di lavoro interessati dall'intervento straordinario di cassa integrazione guadagni sono:

- le aziende industriali (edili comprese) per le quali è previsto l'intervento ordinario;
- le imprese commerciali che occupino più di 200 dipendenti;
- altre aziende di settori minori;
- altre aziende specificatamente individuate per limitati periodi da apposite disposizioni di legge che estendano temporaneamente il campo di applicazione dell'intervento.

I lavoratori dipendenti beneficiari possono essere:

- operai;
- intermedi;
- impiegati;
- quadri

che abbiano un'anzianità lavorativa presso l'azienda di almeno 90 giorni alla data di richiesta del trattamento.

L'intervento di integrazione salariale straordinaria può essere richiesto nei casi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro conseguente a:

- ristrutturazione, riorganizzazione, conversione aziendale;
- specifici casi di crisi con particolare rilevanza sociale in relazione alla realtà territoriale, al settore produttivo, valutati in sede ministeriale.

Durata dell'intervento

La durata dell'intervento di integrazione straordinaria varia in relazione alle motivazioni per le quali esso viene autorizzato:

- in caso di ristrutturazione, riorganizzazione, conversione aziendale il limite è di 2 anni, superabile attraverso un massimo di due proroghe di durata non superiore ai 12 mesi ciascuna, a condizione che i programmi di trasformazione presentino particolari complessità;
- in caso di crisi aziendale il limite massimo è di 12 mesi e non può esservi una nuova autorizzazione, se non dopo che sia trascorso un intervallo di tempo pari ai due terzi del periodo oggetto della precedente concessione. Anche in questa ipotesi è prevista una proroga per situazioni particolarmente gravi o complesse, che il Ministero può concedere sempre per un massimo di 12 mesi.

In ogni caso i trattamenti straordinari di integrazione salariale non possono superare i 36 mesi (48 in casi particolari mediante proroga di 12 mesi) nell'arco di un quinquennio.

Procedura da seguire

Per accedere alla fruizione della cassa integrazione guadagni straordinaria vi è un preciso iter da seguire:

- 1) l'imprenditore deve dare comunicazione alle R.S.U. o, se non presenti, alle organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative a livello provinciale dell'intenzione di ricorrere all'intervento straordinario di CIG;
- 2) va presentata, da una delle parti, entro 3 giorni dalla comunicazione di cui al punto precedente, richiesta di esame congiunto della situazione aziendale:
 - a. al competente ufficio regionale, qualora l'intervento riguardi unità produttive situate all'interno della stessa Regione;
 - b. al Ministero del lavoro Direzione generale dei rapporti di lavoro, qualora le unità produttive coinvolte siano ubicate in più Regioni;
- 3) durante l'esame congiunto vengono valutati il programma aziendale, l'entità e la durata dell'intervento, le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze, i criteri di scelta dei lavoratori, eventuali modalità di rotazione; l'esame deve esaurirsi entro 25 giorni (10 per le aziende con meno di 50 dipendenti) dall'avanzamento della richiesta. Al termine di detto periodo, anche senza avvenuto accordo, può essere fatta richiesta di intervento di integrazione salariale straordinaria;
- 4) l'intervento di CIGS viene concesso mediante decreto del Ministro del lavoro previa analisi del programma che l'azienda intende attuare. Ogni domanda, redatta su apposito modello ministeriale, può essere riferita ad un periodo di massimo 12 mesi e va inoltrata entro 25 giorni dal termine del periodo di paga in corso alla fine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione/riduzione dell'orario di lavoro. Il Ministero deve concludere il procedimento di sua competenza entro 30 giorni dalla ricezione della domanda in caso di crisi aziendale ed entro termini che vanno dai 30 ai 60 giorni nelle altre ipotesi. Il decreto di concessione dell'intervento ha validità annuale;
- 5) entro i termini previsti per l'intervento della CIGO, va inoltrata domanda all'INPS con riferimento alla data di pubblicazione del decreto ministeriale sulla Gazzetta Ufficiale.

LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

La cassa integrazione in deroga è un ammortizzatore sociale previsto per i lavoratori di datori di lavoro non destinatari dei trattamenti di integrazione salariale "ordinari".

I fondi per il finanziamento della cassa integrazione in deroga vengono stanziati dal Governo ed è poi compito delle Regioni emanare le modalità di accesso a detti fondi e autorizzare la concessione della cassa in deroga. Sempre le Regioni, infine, trasmettono all'INPS le informazioni relative ai provvedimenti autorizzati e l'elenco dei lavoratori interessati.

Fino al 2012 l'INPS era autorizzato ad anticipare, entro specifici limiti di spesa e sulla base di domande corredate dagli accordi conclusi con le parti sociali e dall'elenco dei beneficiari, le integrazioni salariali in deroga con eventuale diritto di ripetizione nei confronti dei datori di lavoro per trattamenti che fossero stati indebitamente percepiti dai lavoratori. Per l'anno 2013 non è stato prorogato l'istituto dell'anticipazione, così che i trattamenti di integrazione salariale in deroga dovranno essere corrisposti solo con pagamento diretto esclusivamente in seguito alla ricezione da parte dell'INPS dello specifico decreto regionale (o interministeriale in caso di aziende plurilocalizzate) di concessione.

I lavoratori beneficiari della cassa integrazione in deroga devono avere comunque un'anzianità di almeno 90 giorni dalla data di richiesta del trattamento, ma possono essere, in via sperimentale, di ogni tipologia di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione.

Procedura da seguire

Per poter accedere alla fruizione della cassa integrazione in deroga è necessario:

- 1) stipulare un accordo sindacale che preveda la necessità di accedere al trattamento di integrazione salariale;
- 2) inoltrare la domanda di CIG in deroga corredata dal verbale di accordo sindacale e dall'elenco dei beneficiari del trattamento alla Regione (o al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel caso di aziende plurilocalizzate);
- 3) la Regione (o il Ministero), dopo le dovute valutazioni, predispone il provvedimento autorizzativo e lo trasmette telematicamente all'INPS con l'elenco dei beneficiari del trattamento di integrazione salariale;
- 4) l'INPS, una volta ricevuto il decreto di concessione regionale (o interministeriale) e verificati i requisiti soggettivi dei percettori, procede al pagamento diretto del trattamento.

Conegliano, 4 ottobre 2013

Studio Scudeller

(riproduzione riservata)