

Dal 24 settembre entrano in vigore nuovi limiti per la CIGS

Il 24 settembre sono entrate in vigore delle modifiche alle norme che disciplinano la Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS) che la Circolare del Ministero del lavoro, datata 28 agosto 2017, provvede a chiarire. Infatti, da tale data è cessata l'operatività dell'art. 44, comma 3, del decreto legislativo n. 148/2015 uno di quelli che costituiscono il Jobs Act.

Ciò significa che sarà pienamente operativo l'art. 22, comma 4, il quale dispone che per le causali di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale, potranno essere autorizzate sospensioni dal lavoro soltanto nel limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco temporale previsto dal programma autorizzato; tale limite si applica solo ai trattamenti presentati o conclusi dopo il 24 settembre 2017.

Per il calcolo delle ore, le imprese dovranno comunicare il numero di ore lavorabili nell'unità produttiva rapportandolo al numero di lavoratori, mediamente occupati nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale. Tale comunicazione costituisce il parametro fisso di riferimento su cui calcolare le ore di sospensione autorizzabili.

Va tenuto presente che, ai fini dell'erogazione del trattamento, nella domanda l'azienda dovrà indicare l'elenco dei lavoratori interessati e dichiarare per iscritto il suo impegno a non superare l'80% delle ore contrattualmente lavorabili, con riferimento alla platea di tutti i lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva nel semestre precedente la presentazione dell'istanza. La domanda dovrà essere presentata all'INPS, entro sette giorni dalla conclusione della procedura, in modalità telematica utilizzando il sistema CIGSONLINE.

Gli organi di vigilanza degli Ispettorati territoriali del Lavoro, nel rispetto delle previsioni contenute nella circolare della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione n. 27/2016, dovranno verificare, per i programmi presentati a partire dal 24 settembre 2017, il rispetto anche del limite massimo di ore integrabili.

Con l'occasione dell'entrata in vigore delle nuove limitazioni, riepiloghiamo, sinteticamente, le norme che attualmente disciplinano la CIGS.

Motivazioni e durata

La CIGS può essere concessa per le seguenti causali:

riorganizzazione aziendale, per ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale per una durata massima di 24 mesi all'interno degli ultimi 5 anni.

Crisi aziendale per una durata massima di 12 mesi all'interno degli ultimi 5 anni. A tale principio generale è prevista una deroga, valida fino al 2018, nel caso in cui esista la concreta possibilità di immediata vendita dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale. Per ottenere l'intervento, in base a tale deroga, è stato costituito 50 milioni di euro che consente, nel limite delle risorse previste, che possano essere autorizzati interventi CIGS dalla durata massima di 9 mesi nel 2017 e di 6 mesi nel 2018.

Contratto di solidarietà per un periodo massimo di 24 mesi in 5 anni aumentabile fino a 36 se l'impresa non utilizza CIGO o altre causali di CIGS.

L'impresa non può richiedere la CIGS per le unità produttive per le quali abbia richiesto, con riferimento agli stessi periodi, la CIGO.

Imprese destinatarie

Possono richiedere la cassa integrazione le imprese:

A) che occupano più di 15 dipendenti dei settori di industria, edilizia e artigiane; mensa e ristorazione; servizi di pulizia, servizio ferroviario e vigilanza; prodotti agricoli;

B) che occupano mediamente più di 50 dipendenti delle imprese esercenti attività commerciali compresi i settori della logistica, agenzie di viaggi compresi gli operatori turistici;

C) del trasporto aereo e gestione aeroportuale, oltre ai partiti e movimenti politici, giornalisti, indipendentemente dal numero di occupati.

Lavoratori destinatari

I lavoratori beneficiari della cassa integrazione straordinaria sono i lavoratori subordinati, inclusi gli apprendisti professionalizzanti, fatta eccezione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio. Per poter accedere all'ammortizzatore sociale, il lavoratore deve possedere un'anzianità lavorativa di 90 giorni di "effettivo lavoro" ovvero, quelle di effettiva presenza sul posto di lavoro e della sua attività, a prescindere della durata oraria, compresi i periodi di ferie, festività e infortuni e di maternità obbligatoria.

Misura del trattamento

L'indennità prevista per il lavoratore è pari all'80% della retribuzione lorda che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le zero ore ed il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali. L'importo della prestazione non può comunque superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno, decurtato di un importo pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%). Attualmente i limiti sono riportati nella tabella sottostante.

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore a 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

La CIGS e gli altri istituti contrattuali o di legge

Durante il periodo di cassa integrazione straordinaria a zero ore, il lavoratore non matura le ferie mentre se è in CIGS a rotazione, maturerà le ferie rapportate alla normale attività lavorativa in base alle ore effettivamente lavorate.

Per le festività che ricadono all'interno del periodo di CIGS, si fa riferimento alla circolare INPS n. 64183 del 19.10.1972.

Le festività che ricadono all'interno del periodo di CIGS e in giorni lavorativi, non sono integrabili per i lavoratori ad orario ridotto in quanto sono a carico del datore di lavoro. Per i lavoratori sospesi e retribuiti non in misura fissa ma con paga oraria: le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, sono a carico del datore di

lavoro. Le altre festività infrasettimanali (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) sono a carico del datore di lavoro se cadono nei primi 15 giorni di CIGS. Per i lavoratori sospesi e retribuiti in misura fissa mensile, le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

Al lavoratore che si ammala durante il periodo CIGS spetta il trattamento CIG in sostituzione dell'indennità di malattia. Spetta invece l'indennità di malattia nel caso di sospensione parziale dell'attività. Nel caso in cui il lavoratore si dichiari malato prima della cassa integrazione viene indennizzato con quanto previsto dalla CIGS.

Nel caso di infortunio il lavoratore sarà indennizzato con il trattamento previsto per tale istituto e non può essere posto in CIGS sino al termine del periodo di infortunio.

Nel caso di maternità tale istituto prevale sul trattamento CIGS.

In caso di congedo matrimoniale l'istituto prevale essendo un trattamento più favorevole, prevale sulla CIGS, come indicato nella circolare INPS n. 248 del 23.10.1992.

In caso di congedo parentale il lavoratore può interrompere il congedo ed entrare (o rientrare) in CIGS anche se in astensione prima dell'intervento straordinario di integrazione salariale

In caso di congedo straordinario Il lavoratore può interromperlo ed entrare in CIGS, ovvero chiederlo durante il periodo di CIGS.

Durante il periodo di CIGS gli scatti di anzianità continuano a maturare regolarmente, mentre le quote di TFR corrispondenti a tale periodo sono a carico dell'INPS e spettano ai lavoratori ininterrottamente sospesi e licenziati nel corso o al termine del periodo integrato. Per quanto riguarda la tredicesima, i ratei della sono a carico dell'INPS nel caso di CIGS a zero ore mentre in quella a rotazione sono a carico del datore di lavoro le quote corrispondenti alle ore lavorate.

L'assegno per il nucleo familiare è dovuto durante i periodi autorizzati di CIGS.

I periodi trascorsi in CIGS sono utili ai fini del diritto e della misura della pensione e vengono classificati come figurativi.

Nel caso in cui, al momento della collocazione in CIGS sia attiva una cessione del quinto serve ricordare che l'INPS non effettua la trattenuta integrazioni come, invece, avviene con il datore di lavoro che trattiene la quota sullo stipendio.

Procedura

L'impresa che intende ricorrere alla CIGS, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale a cui aderisca o conferisca mandato, deve darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia. Entro tre giorni dalla comunicazione deve essere presentata, dall'imprenditore o dagli organismi rappresentativi dei lavoratori, domanda di esame congiunto della situazione aziendale.

La domanda va presentata anche: alla Provincia se si tratta di impresa con unità aziendali ubicate nell'ambito dello stesso territorio provinciale; alla Regione se si tratta di impresa con unità aziendali ubicate in diverse Province di una stessa Regione; al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale se si tratta di impresa con unità aziendali ubicate in più Regioni.

Avviata la procedura di consultazione sindacale, si procede nell'esame congiunto dove devono essere esposti: il programma che l'impresa intende attuare comprensivo della durata e del numero di lavoratori interessati sospensione; le misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale; i criteri di individuazione

dei lavoratori da sospendere; le modalità di rotazione tra i lavoratori occupati nelle unità produttive interessate alla sospensione; dichiarare per iscritto il suo impegno a non superare l'80% delle ore contrattualmente lavorabili, con riferimento alla platea di tutti lavoratori mediamente occupati nell'unità produttiva nel semestre precedente la presentazione dell'istanza; le ragioni per cui non si utilizzano i contratti di solidarietà. Nel caso di mancata adozione di meccanismi di rotazione l'impresa è tenuta indicarne le ragioni tecnico-organizzative.

L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si deve concludere entro 25 giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti.

A conclusione dell'esame congiunto o dalla data dell'accordo tassativamente entro 7 giorni l'azienda deve presentare domanda utilizzando l'apposito sistema telematico aprendo un "ticket", come indicato nel messaggio INPS n.738 del 2017, tenendo conto che le sedi INPS non potranno prendere in carico le domande fino a quando non sia stato associato il ticket alla domanda. Sulla richiesta, le Regioni devono esprimere parere entro 20 giorni, mentre il Ministero ha 60 giorni per emettere l'eventuale decreto. La sospensione decorre dal trentesimo giorno dalla domanda, in caso di presentazione tardiva il trattamento economico dell'Inps decorre dal trentesimo giorno dalla data di domanda. Per i periodi scoperti il trattamento salariale pari al valore della Cigs è a carico dell'azienda.

Obblighi del lavoratore

Se è prevista una sospensione o riduzione superiore al 50% dell'orario di lavoro il lavoratore dovrà stipulare un patto di servizio personalizzato a seguito di convocazione presso i centri per l'impiego, in cui dichiara la propria disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione di misure di politica attiva del lavoro (formazione, riqualificazione ecc.).

Il Dipartimento Politiche Sociali