

CIG IN DEROGA

È un intervento di integrazione salariale a sostegno di imprese che non possono ricorrere agli strumenti ordinari, o perché esclusi ab origine da questa tutela oppure perché hanno già esaurito il periodo di fruizione delle tutele ordinarie.

Viene concessa dalla Regione o Provincia Autonoma con Determina, se la richiesta d'intervento proviene da Unità Produttive site in un'unica Regione o Provincia Autonoma.

Viene concessa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con Decreto, se la richiesta proviene da aziende cd. "plurilocalizzate" aventi Unità produttive dislocate sull'intero territorio nazionale.

Le Regioni e Province Autonome possono disporre la concessione della Cig in Deroga sulla base di risorse che, con appositi Decreti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia, mette a disposizione di ciascun Ente territoriale.

Anche per l'annualità 2016, le Regioni e Province autonome possono concedere i trattamenti di integrazione salariale in deroga secondo i criteri di cui all'art.2 del D.I. n.83473 del 2014 nella misura del 5% delle risorse loro attribuite

Con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n.83473 del 1 agosto 2014, sono stati delineati i criteri da adottare per la concessione della Cassa Integrazione Guadagni in Deroga.

Con [circolare INPS n.107 del 27 maggio 2015](#) sono stati specificati gli aspetti sia di carattere normativo sia legati al flusso di gestione della Cassa Integrazione in deroga regionale e interministeriale.

A CHI SPETTA

L'integrazione salariale può essere concessa o prorogata ai lavoratori subordinati con la qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di riferimento.

DOMANDA

Il trattamento di CIG in deroga può essere richiesto dai soggetti giuridici qualificati come imprese, ex articolo 2082 del codice civile, dai piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile (coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti) e dalle cooperative sociali, di cui alla legge dell'8 novembre 1991, n.381.

La domanda - modello IG/15 deroga (cod. SR100) - deve essere presentata dall'azienda per via telematica all'INPS ovvero alla Regione entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, corredata dal verbale di accordo sindacale e dall'elenco dei lavoratori interessati. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di Cig in Deroga decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda stessa.

Se l'azienda ha unità produttive site in diverse Regioni, la stessa deve presentare apposita domanda al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione.

Per il pagamento diretto al lavoratore, l'azienda deve presentare all'INPS per via telematica il modello IG/Str/Aut (cod. SR41).

Per il pagamento a conguaglio, il D.Lgs. n.148 del 2015 ha fissato le modalità e i termini per il rimborso delle prestazioni. Nello specifico, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori debbono essere effettuate, 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 (autorizzazione dell'Istituto) se successivo. Per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del citato decreto, i sei mesi decorrono da tale data.

Allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, l'impresa deve comunque aver preventivamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità (ad esempio, ferie residue e maturate, permessi, banca ore).

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Le aziende, in caso di utilizzo della Cassa Integrazione in Deroga, sono obbligate al versamento del contributo addizionale.

Il D.lgs. n.148 del 23 settembre 2015, all'art.5, ha previsto una nuova disciplina per il contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale, introducendo una misura progressiva per il pagamento del suddetto contributo relativamente ai periodi di cassa integrazione salariale fruiti.

CAUSALI DI CONCESSIONE

Le causali di concessione del trattamento, che può essere erogato ai lavoratori sospesi dal lavoro o che effettuano un orario ridotto per contrazione o sospensione dell'attività produttiva, sono:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- b) situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato;
- c) crisi aziendali;
- d) ristrutturazione o riorganizzazione.

Il trattamento non può essere in nessun caso concesso per la causale di cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa.

RACCORDO DISCIPLINA CIG IN DEROGA E FONDI DI SOLIDARIETA'

In relazione all'annualità 2016, le aziende che rientrano nel campo di applicazione del Fondo di Integrazione Salariale e dei Fondi di Solidarietà Bilaterali Alternativi possono scegliere, in alternativa e nel rispetto dei requisiti previsti dal Decreto Interministeriale n.83473 del 2014, di accedere alle prestazioni previste dai suddetti Fondi o di fruire della Cassa integrazione Guadagni in Deroga.

Per quanto attiene il computo dei rispettivi periodi di fruizione, i singoli istituti devono essere conteggiati in maniera autonoma.

Si precisa, infine, che l'azienda non può presentare domande di integrazione salariale in deroga e domande per trattamenti garantiti dai suddetti Fondi aventi ad oggetto periodi d'intervento parzialmente o totalmente coincidenti.

QUANTO SPETTA

Un'indennità pari all'80% della retribuzione, comprensiva di eventuali ratei di mensilità aggiuntive, che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le zero e il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali.

L'importo della prestazione non può superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno.

DURATA

Si riportano al riguardo sinteticamente i limiti temporali massimi di concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente:

<>	Annualità di riferimento	Durata massima consentita
	1 gennaio 2014 – 31 dicembre 2014	11 mesi nell'arco di un anno
	1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2015	5 mesi nell'arco di un anno
	1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2016	3 mesi nell'arco di un anno

I limiti di durata massima di concessione del trattamento – in relazione a ciascuna delle unità produttive coinvolte – sono da computarsi con riferimento all'anno civile.

I periodi di CIG in deroga non devono essere computati ai fini del raggiungimento del limite dei 36 mesi nel quinquennio previsto per la CIGS

PARTICOLARITÀ

Decadenza:

Decade dal diritto alla prestazione il lavoratore in CIG in deroga che svolge contemporaneamente attività retribuita senza averne dato preventiva comunicazione alla Struttura Inps territorialmente competente. Le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo sono valide al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione.

Cumulabilità:

Il trattamento di integrazione salariale è equiparato alla retribuzione percepita per l'attività prestata alle dipendenze di terzi, anche ai fini della disciplina del cumulo con la pensione. Pertanto, al lavoratore pensionato che sia posto in CigD si applica lo stesso regime di cumulo di pensione-retribuzione in atto prima del collocamento in integrazione salariale.

La Cig in deroga è, inoltre, cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite complessivo di 3.000 euro per anno civile, rivalutabile annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. In tal caso, l'interessato non sarà obbligato a presentare la comunicazione preventiva di cui all' art.8, c.3, del D.Lgs. n.148 del 2015.

Trattamento di fine Rapporto:

Riguardo al trattamento di integrazione salariale in deroga ed al rimborso delle quote di T.F.R. maturate durante il periodo "ininterrotto" di sospensione dal lavoro, si precisa che la corresponsione di tali quote resta a carico del datore di lavoro. Infatti, la condizione di sospensione dal lavoro per intervento della cassa integrazione guadagni in deroga non rientra in alcuna fattispecie che ne preveda l'indennizzo, essendo la relativa prestazione finanziata da risorse di natura non contributiva.