

Cos'è

La Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) è un **intervento di integrazione salariale** a sostegno di imprese che non possono ricorrere agli strumenti ordinari perché esclusi all'origine da questa tutela o perché hanno già esaurito il periodo di fruizione delle tutele ordinarie.

A chi è rivolto

La CIGD può essere **concessa o prorogata ai lavoratori subordinati** con la qualifica di operai, impiegati e quadri, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, con un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento, salvo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, decreto interministeriale 1° agosto 2014, n. 83473.

In riferimento ai lavoratori destinatari del trattamento, per quanto attiene la figura dell'apprendista si rinvia alla [circolare INPS paragrafo 2, lettera b\), 29 marzo 2016, n. 56](#).

Il trattamento di CIGD 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 8 novembre 1991, n. 381 con riferimento ai lavoratori che hanno instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato.

Come funziona

La CIGD 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 oppure viene concessa dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con apposito decreto interministeriale, se la richiesta proviene da aziende cosiddette "plurilocalizzate" aventi cioè unità produttive dislocate sull'intero territorio nazionale.

Le regioni e province autonome possono disporre la concessione della CIGD sulla base di risorse che, con appositi decreti, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, mette a disposizione di ciascun ente territoriale.

La [circolare INPS 27 maggio 2015, n.107](#) e la [circolare INPS 29 marzo 2016, n. 56](#) specificano gli aspetti di carattere normativo e legati al flusso di gestione della CIGD regionale e interministeriale.

Nella seguente tabella sono erogati i limiti massimi di erogazione della CIGD:

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, vanno calcolati con riferimento all'anno civile.

I periodi di CIGD non contribuiscono al raggiungimento del limite dei 36 mesi nel quinquennio previsto per la CIGS.

Per il 2016 le aziende che rientrano nel **Fondo di Integrazione Salariale** e dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi possono scegliere, in alternativa e nel rispetto dei requisiti previsti dal decreto interministeriale 1° agosto 2014, n. 83473 di accedere alle prestazioni previste dagli stessi Fondi o di fruire della CIGD. Per il calcolo dei rispettivi periodi di fruizione i singoli istituti devono essere conteggiati in maniera autonoma.

L'azienda non può presentare domande di Integrazione Salariale in Deroga e domande per trattamenti garantiti dai suddetti Fondi per periodi coincidenti.

L'indennità è 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 ore zero e il limite dell'orario contrattuale, comunque non oltre le 40 ore settimanali.

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

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 CIGD è cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di **prestazioni di lavoro accessorio**, rese in tutti i settori produttivi, nel limite complessivo di 3.000 euro l'anno per anno civile, rivalutabile annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. In questo caso l'interessato non sarà obbligato a presentare la comunicazione preventiva di cui all'articolo 8, comma 3, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Il rimborso delle quote del **trattamento di fine rapporto** maturate durante il periodo "ininterrotto" di sospensione dal lavoro sono a carico del datore di lavoro. Infatti, la condizione di sospensione dal lavoro, per intervento della CIGD, non rientra in alcuna fattispecie che ne preveda l'indennizzo essendo una prestazione finanziata da risorse di natura non contributiva.

Il lavoratore, che presta **attività retribuita** senza averne dato comunicazione alla struttura INPS territorialmente competente, **decade dal diritto**.

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.

Domanda

Requisiti

Con il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del 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.

Per fruire dei trattamenti di Integrazione Salariale in Deroga l'impresa deve aver preventivamente utilizzato gli **strumenti ordinari di flessibilità** come ferie residue e maturate, permessi, banca ore.

Il beneficio può essere erogato ai lavoratori sospesi dal lavoro o che effettuano un orario ridotto per contrazione o sospensione dell'attività produttiva a causa di:

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

La CIGD non può essere mai concessa per cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa.

Le aziende che utilizzano la CIGD sono obbligate al versamento del **contributo addizionale** che all'art. 5 del decreto legislativo n. 148 del 23 settembre 2015 introduce una misura progressiva per il pagamento dei periodi di Cassa Integrazione Salariale fruiti.

Per l'anno 2016 le regioni e le province autonome possono concedere i trattamenti di Integrazione Salariale in Deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3, decreto interministeriale del 2014, n. 83473 nella misura del 50% delle risorse loro attribuite.

Quando fare domanda

La domanda deve essere presentata entro **venti 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 CIGD decorre dall'inizio della settimana precedente alla data di presentazione della domanda.

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

Per il pagamento a conguaglio il d.lgs. 148/2015 ha fissato le modalità e i termini per il rimborso delle prestazioni. Il **conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni** corrisposte ai lavoratori devono essere effettuate entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso oppure, se successivi, alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione (provvedimento di autorizzazione da parte dell'Istituto). Per i trattamenti conclusi prima dell'entrata in vigore del decreto, i sei mesi decorrono da tale data.

Come fare domanda

Nel caso di crisi che coinvolgano unità produttive site in un'unica regione o provincia autonoma, la domanda di CIGD deve essere presentata dall'azienda **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato (piattaforma Digiweb), o alla regione, con il modello IG/15 deroga (cod. SR100). In caso di presentazione della domanda alla regione, la stessa dovrà trasmettere nel Sistema Informativo Percettori (SIP) sia la determina di concessione, sia la domanda SR100.

Nel caso di crisi che coinvolgano unità produttive site in diverse regioni o province autonome, l'azienda deve presentare apposita domanda al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. A seguito dell'istruttoria il Ministero stesso emanerà un apposito decreto interministeriale di concessione della prestazione, successivamente l'azienda potrà trasmettere **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato (piattaforma Digiweb), la domanda (cod. SR100) indicando il numero di decreto.