

Cos'è

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) per l'industria e l'edilizia integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali e per situazioni temporanee di mercato.

A chi è rivolto

La CIGO per l'industria e l'edilizia è stata riformata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Sono destinatari della CIGO i lavoratori assunti con **contratto di lavoro subordinato** (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio (articolo 1, comma 1, d.lgs. 148/2015).

L'articolo 16, d.lgs. n. 148/15 prevede che con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si individuino i criteri per la concessione delle domande di CIGO. Con il decreto legislativo 15 aprile 2016, n. 95442, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 14 giugno 2016, sono state individuate le fattispecie di causali integrabili, che di seguito si riportano:

- mancanza di lavoro/commesse e crisi di mercato;
- fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto;
- mancanza di materie prime o componenti;
- eventi meteo;
- sciopero di un reparto o di altra impresa;
- incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali, anche per ordine della pubblica autorità - sospensione o riduzione dell'attività per ordine della pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori;
- guasti ai macchinari - manutenzione straordinaria.

L'intervento ordinario può essere concesso nelle unità produttive in cui è in corso una riduzione dell'orario di lavoro a seguito di stipula di contratto di solidarietà purchè si riferisca a lavoratori distinti e non abbia una durata superiore a tre mesi.

Nell'unità produttiva interessata da trattamenti di CIGO e di integrazione salariale straordinaria, ai fini del computo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, d.lgs. 148/2015 le giornate in cui vi è coesistenza tra CIGO e contratto di solidarietà sono computate per intero e come giornate di CIGO.

Per quanto riguarda la coesistenza tra CIGO e CIGS nello stesso periodo e presso la medesima unità produttiva è consentita purchè i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano diversi e individuati tramite specifici elenchi nominativi. Tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo di concomitanza tra i due trattamenti.

Come funziona

Decorrenza e durata

La CIGO è corrisposta fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un **massimo complessivo di 52 settimane** (articolo 12, commi 1-4, d.lgs. 148/2015). L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può superare complessivamente la durata di 52 settimane in un biennio mobile; qualora l'impresa abbia fruito di 52 settimane consecutive di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario (CIGO) e quello straordinario di integrazione salariale (CIGS) non possono superare la durata massima complessiva di **24 mesi** in un quinquennio mobile ai sensi dell'articolo 4, comma 1, d.lgs. 148/2015, oppure 30 mesi, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, d.lgs. 148/2015, per le imprese:

- industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- artigiane, che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Ai fini del calcolo della durata massima complessiva di cui all'articolo 4, comma 1, d.lgs. 148/2015, la durata dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria per la causale di **contratto di solidarietà** viene calcolata per metà riguardo la parte non eccedente i 24 mesi e per intero riguardo la parte eccedente (articolo 22, comma 5, d.lgs. 148/2015).

La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 ottobre 2015, n. 24 ha confermato, ai fini del calcolo per il computo del trattamento di integrazione salariale ordinario, l'applicazione della [circolare INPS 20 aprile 2009 n. 58](#), che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

Nel rispetto dei limiti di durata della CIGO (articolo 12, comma 1-4, d.lgs. 148/2015), non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale (articolo 12, comma 5, d.lgs. 148/2015).

Quanto spetta

Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività,

l'integrazione è dovuta entro i limiti di cui al comma 1, ragguagliando a ore la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso a ore la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

L'importo del trattamento di integrazione salariale ordinario è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare ogni anno gli importi massimi mensili, stabiliti con apposita circolare, rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive. I limiti, per l'anno 2016, sono: **971,71 euro** (importo lordo) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a euro 2.102,24; **1.167,91 euro** (importo lordo) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore a 2.102,24 euro.

Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi mensili del trattamento nonché la retribuzione mensile di riferimento soprarichiamati sono aumentati nella misura del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

Gli importi massimi di cui al comma 5 devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura superiore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

La previsione degli importi massimi delle prestazioni non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo, stante quanto disposto dall'articolo 18, comma 2, d. lgs. 148/2015.

L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.

Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni.

La CIGO è autorizzata con **pagamento a conguaglio del datore di lavoro**. Il **pagamento diretto** dei lavoratori, da parte dell'INPS, può essere autorizzato dalla sede INPS territorialmente competente su richiesta della **azienda, nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie debitamente documentate dalla stessa.**

Per quanto riguarda il pagamento a conguaglio, le somme anticipate dal datore di lavoro vengono recuperate tramite la denuncia mensile con UNIAMENS. In caso di cessazione di attività l'azienda potrà chiedere il rimborso mediante l'invio di un flusso UNIAMENS regolarizzatore riferito all'ultimo mese di attività.

Ai sensi dell'articolo 10, d.lgs. 148/2015, a carico delle imprese cui si applica la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, è previsto un contributo con percentuali variabili a seconda della manodopera occupata. Tale contributo ordinario è stabilito nella misura di:

- 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupano oltre 50 dipendenti;
- 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- 1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- 2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

Ai fini della determinazione del limite dei dipendenti, il limite suddetto è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa. Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività. L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite di cui sopra. Sono da comprendersi nel calcolo tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

Inoltre, a carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è previsto il contributo addizionale ex articolo 5, d.lgs. 148/2015 pari al:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite del primo punto e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite del secondo punto, in un quinquennio mobile.

Il contributo addizionale non è dovuto per gli eventi oggettivamente non evitabili.

Decadenza

Il lavoratore che svolge attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Il divieto di cumulo ([circolare INPS 4 ottobre 2010 n. 130](#)) si riferisce anche alle attività iniziate prima del collocamento del lavoratore in cassa integrazione.

Il lavoratore decade dal diritto all'integrazione salariale qualora non provveda a dare tempestiva comunicazione alla sede territoriale INPS sullo svolgimento dell'attività lavorativa. Ai fini di tale comunicazione valgono le comunicazioni obbligatorie rilasciate direttamente dal datore di lavoro ([circolare INPS 6 maggio 2014 n. 57](#)). Tale disciplina semplificatoria viene estesa anche alle comunicazioni a carico delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, valide quindi anch'esse ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione dello svolgimento di altra attività lavorativa durante le integrazioni salariali.

L'impresa è tenuta a **comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali**, aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, se esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (articolo 14, commi 1-5, d.lgs. 148/2015):

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

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione che ha per oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Nei casi di **eventi oggettivamente non evitabili** che rendano non differibile la sospensione o la riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, se esistenti, o alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la durata prevedibile della sospensione o riduzione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro sia superiore a 16 ore settimanali, si procede, su richiesta dell'azienda o dei soggetti sindacali prima richiamati, entro tre giorni dalla comunicazione stessa a un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La procedura deve esaurirsi entro i cinque giorni successivi a quello della richiesta.

Alle imprese dell'**industria** e dell'**artigianato edile** e dell'industria e dell'artigianato **lapidei**, le disposizioni relative all'informazione e alla consultazione sindacale (articolo 14, commi 1-4, d.lgs. 148/2015) si applicano limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

Domanda

Requisiti

I lavoratori devono possedere presso l'unità produttiva, per la quale è richiesto il trattamento, un'**anzianità** di effettivo lavoro di almeno **90 giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale che riguardano eventi oggettivamente non evitabili. L'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto del periodo durante il quale è stato impiegato nell'attività appaltata.

La **CIGO industria** si rivolge ai lavoratori di:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, a eccezione delle cooperative elencate dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese addette all'armamento ferroviario;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in lavoratori costrutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Quando fare domanda

Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica, tramite apposita procedura, all'INPS la **domanda di concessione** nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste. Tali informazioni sono inviate dall'INPS alle regioni e province autonome tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ai fini delle attività e degli obblighi di cui all'articolo 8, comma 1.

La domanda deve essere presentata entro il **termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**. Per effetto dell'articolo 2, comma 1, lettera a), decreto legislativo 24 settembre 2016 n. 185, che ha modificato l'articolo 15, comma 2, d.lgs. 148/2015, le domande per eventi oggettivamente non evitabili possono essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Nei casi di tardiva presentazione, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente).