



GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le misure di integrazione salariale e di sostegno al reddito in Italia

Angelo Irano – Mattia Passero

INTRODUZIONE	5
1 LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO).....	6
1.1 Le cause integrabili	6
1.2 Le aziende beneficiarie della CIGO	6
1.3 I lavoratori che possono beneficiare della CIGO	7
1.4 Gli adempimenti del datore di lavoro	7
1.4.1 La procedura di consultazione sindacale (art. 5, l. n. 164/75).....	7
1.4.2 La richiesta di CIGO (art. 7, l. n. 164/75).....	8
1.4.3 L'autorizzazione alla CIGO (art. 8, l. n. 164/75)	8
1.5 La durata della CIGO (art. 6., l. N. 164/75).....	9
1.6 La misura dell'integrazione salariale.....	9
1.7 I contributi figurativi durante la CIGO.....	9
1.8 Il pagamento dell'integrazione salariale.....	10
1.9 Finanziamento della cassa integrazione (artt. 12 e 13, l. n. 164/75).....	10
1.10 Incumulabilità dell'integrazione salariale con il reddito da lavoro (art. 3, c. 2, d.lgs. n. 788/45; art. 8, commi 4, 5 e 6, l. n. 160/88; circolare INPS n. 179/02) -.....	10
1.11 CIGO e assegno per il nucleo familiare (art. 6, c. 3, l. n. 1115/68).....	11
1.12 CIGO e congedo matrimoniale (RDL n. 1334/37).....	11
1.12 CIGO e maternità (art. 3, c. 1, d. lgs. lgt. 788/45; circolare INPS n. 152/90; art. 24, commi 2, 3 e 6 d. lgs. 151/01)	11
1.13 CIGO e malattia (art. 3, c. 1, d. lgs. lgt. 788/45; circolare INPS n. 152/90).....	11
1.14 CIGO e festività (art. 5, l. n. 260/49; art. 2, l. n. 90/54; Messaggio INPS n. 1076/03; Circolare INPS n. 50/82).....	12
2 LA CIGO NEL SETTORE EDILE, PER INTEMPERIE STAGIONALI E PER ALTRE CAUSE NON IMPUTABILI AL DATORE DI LAVORO O AI LAVORATORI	13
3 LA CIGO NEL SETTORE EDILE, PER OPERE PUBBLICHE DI GRANDI DIMENSIONI (Art.10, L.N. 223/91).....	15
4 LA CIG NEL SETTORE AGRICOLO (L. N. 457/72; L. N. 223/91).....	17
4.1 I datori di lavoro beneficiari	17
4.2 I lavoratori beneficiari	17
4.3 Gli adempimenti del datore di lavoro	18
4.4 La durata	18
4.5 La misura	18
4.6 Il pagamento	19
4.7 I contributi figurativi	19
4.8 Il finanziamento della CIG agricola	19
4.9 Gli assegni familiari	19
5 LA CIG NEL SETTORE AGRICOLO NEI CASI DI AFTA EPIZOOTICA O DI ECCEZIONALI CALAMITA' O AVVERSITA' ATMOSFERICHE	20
5.1 Afta epizootica (l. n. 218/88)	20
5.2 Eccezionali calamità o avversità atmosferica (art. 21, c. 6, l. n. 223/91).....	20
6 LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)	21
6.1. Le cause integrabili	21
6.2. Le aziende beneficiarie della CIGS.....	23
6.3. I lavoratori che possono beneficiare della CIGS.....	25
6.4. Gli adempimenti del datore di lavoro (D.P.R. n. 218/00).....	25
6.4.1. Procedura di consultazione sindacale (art. 2, D.P.R. n. 218/00)	25
6.4.2. La richiesta di CIGS (artt. 3, 4 e 5, D.P.R. n. 218/00)	26
6.4.3.Fase istruttoria e concessione del Ministero (art. 8, D.P.R. n. 218/00).....	27
6.4.4. Autorizzazione dell'INPS	29
6.4.5. Il contributo addizionale (art. 8, c. 1, l. n. 160/88; art. 1, c. 4, l. n. 223/91)	29
6.5. La durata della CIGS	29
6.6. La misura dell'integrazione salariale.....	30
6.7. I contributi figurativi durante la CIGS	30
6.8. Il pagamento dell'integrazione salariale.....	31
6.9. Finanziamento della Cassa Integrazione (art. 8, c. 1, l. n. 160/88; art. 1, c. 4, l. n. 223/91)	31

6.10. Incumulabilità dell'integrazione salariale con il reddito da lavoro (art. 8, commi 4, 5 e 6, l. n. 160/88; circolare INPS n. 179/02).....	31
6.11. CIGS e assegno per il nucleo familiare (art. 6, c. 3, l. n. 1115/68).....	32
6.12. CIGS e congedo matrimoniale (RDL n. 1334/37).....	32
6.13. CIGS e maternità (circolare INPS n. 152/90; art. 24, commi 2, 3 e 6 d. lgs. 151/01)-.....	32
6.14. CIGS e malattia (circolare INPS n. 152/90).....	33
6.15. CIGS e festività (art. 5, l. n. 260/49; art. 2, l. n. 90/54; Messaggio INPS n. 1076/03; Circolare INPS n. 50/82).....	33
7 IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA' (CDS)	34
7.1. Le aziende che possono fare ricorso al CDS (art. 2, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445).....	34
7.2. I lavoratori beneficiari dei CDS (art. 3, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445).....	35
7.3. Gli adempimenti.....	35
7.3.1. La stipula del CDS.....	35
7.3.2. La domanda dell'azienda.....	36
7.3.3. L'autorizzazione dell'INPS.....	36
7.4. La misura dell'integrazione salariale.....	36
7.5. Il pagamento dell'integrazione salariale.....	37
7.6. I contributi figurativi.....	37
7.7. CDS e assegno per il nucleo familiare.....	37
7.8. CDS e congedo matrimoniale (RDL n. 1334/37; Contratto Collettivo Interconfederale 31 maggio 1941) -	37
7.9. CDS e maternità (circ. INPS n. 212/94).....	37
7.10. CDS e malattia (circolare INPS n. 212/97).....	38
7.11. CDS e festività.....	38
7.12. CDS e CIGO.....	38
7.13. CDS E CIGS.....	38
8 LA MOBILITA'	39
8.1. Procedura.....	39
8.1.1. Contributo d'ingresso.....	39
8.1.2. Comunicazione alle RSA.....	39
8.1.3. Esame congiunto.....	40
8.1.4. Esame presso la Direzione Provinciale del lavoro (o la Direzione Regionale del lavoro o il Ministero del lavoro).....	41
8.1.5. Licenziamento.....	41
8.1.6. Criteri di scelta (art. 5, c. 1 e 2, l. n. 223/91).....	41
8.1.7. Contributo da versarsi all'INPS.....	42
8.2. Iscrizione nelle liste di Mobilità.....	43
8.3. Durata.....	43
8.4. Misura.....	43
8.5. I contributi figurativi durante la Mobilità.....	44
8.6. Il pagamento dell'indennità di Mobilità.....	44
8.7. Mobilità e assegno per il nucleo familiare.....	44
8.8. Mobilità e maternità.....	44
8.9. Mobilità e malattia.....	44
8.10. Sospensione dell'Indennità di Mobilità (art. 8., c. 7, l. n. 223/91).....	44
8.11. Cancellazione dalle liste di Mobilità (art. 9, l. N. 223/91).....	44
9 LA DISOCCUPAZIONE ORDINARIA	46
9.1 I requisiti.....	46
9.2 La durata.....	46
9.3 La misura.....	46
9.4 Il pagamento.....	47
9.5 Disoccupazione e assegno per il nucleo familiare.....	47
9.6 disoccupazione e malattia.....	47
9.7 Contributi figurativi.....	47
9.8 La decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione.....	47
10 LA DISOCCUPAZIONE CON "REQUISITI RIDOTTI"	49
10.1 Requisiti.....	49
10.1 La durata.....	49
10.2 La misura.....	49
10.3 Disoccupazione e assegno per il nucleo familiare.....	50

10.4 Disoccupazione e malattia	50
10.5 Contributi figurativi	50
11 LA DISOCCUPAZIONE ORDINARIA AGRICOLA	51
11.1 I requisiti	51
11.2 La durata	51
11.3 La misura	51
12 LA DISOCCUPAZIONE SPECIALE AGRICOLA.....	52
13 LA DISOCCUPAZIONE SPECIALE EDILE	53
13.1 La durata (l. n. 427/75; art. 11, l. n. 223/91)	53
13.2 La misura (l. n. 427/75; l. n. 33/80)	53

INTRODUZIONE

Il nostro Ordinamento prevede una serie di misure sociali finalizzate a sostenere il reddito dei lavoratori, diverse a seconda che il disagio del lavoratore sia conseguenza di una crisi aziendale congiunturale o strutturale o strutturale irreversibile ovvero conseguenza di un licenziamento individuale.

- **Crisi aziendale congiunturale:** sospensione in Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (integrazione salariale).
- **Crisi aziendale strutturale:** Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e Contratti Di Solidarietà (integrazione salariale).
- **Crisi aziendale strutturale irreversibile:** Indennità di Mobilità.
- **Licenziamento individuale:** Indennità di Disoccupazione.

Il presente documento descrive, per ciascun istituto, modalità, termini e condizioni di attivazione ed erogazione.

1 LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)

La CIGO ha la funzione di garantire la conservazione del posto di lavoro e di integrare la retribuzione, per i lavoratori, e di ridurre temporaneamente i costi del lavoro, per le aziende.

Essa è autorizzata quando si determina una crisi aziendale caratterizzata dalla temporaneità e dalla certezza della ripresa dell'attività produttiva.

1.1 Le cause integrabili

Le cause integrabili, specificatamente individuate dall'art. 1, comma 1 della legge n. 164/75, sono le seguenti:

- contrazione o sospensione dell'attività aziendale per situazioni dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai (*art. 1, c. 1, lett. a, l. n. 164/75*);
- contrazione o sospensione dell'attività aziendale determinate da situazioni temporanee di mercato (*art. 1, c. 1, lett. b, l. n. 164/75*).

1.2 Le aziende beneficiarie della CIGO

Possono fare ricorso alla CIGO, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, le imprese industriali (*art. 1, d. lgs. n. 788/45; art. 5, d. lgs. CPS. n. 869/47; art. 1, l. n. 164/75*), le cooperative di produzione e lavoro nonché le cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi.

Tra le imprese industriali rientrano:

- le aziende manifatturiere, di trasporti, di installazione di impianti, di produzione e distribuzione di energia elettrica, acqua e gas;
- le industrie boschive, forestali e del tabacco;
- le imprese esercenti sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche e addette al noleggio e alla distribuzione di film;
- le imprese esercenti la frangitura delle olive per conto terzi;
- le imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna limitatamente agli addetti alle attività di natura industriale, estranee al compito di esercenti il trasporto, eventualmente esercitate;
- le imprese appaltatrici di servizi ausiliari dell'esercizio delle ferrovie, delle tramvie e della navigazione interna.

Non si considerano imprese industriali:

- le imprese artigiane;
- le imprese dello spettacolo;
- le imprese di navigazione marittime ed aerea;
- le imprese di credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari;

- le imprese del terziario;
- le imprese agricole;
- le imprese esercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
- le compagnie e i gruppi portuali;
- le imprese esercenti impianti di trasporto a fune;
- le imprese amatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna;
- le imprese esercenti autoservizi pubblici di linea;
- le cooperative di trasporto, facchinaggio ed altre attività.

1.3 I lavoratori che possono beneficiare della CIGO

Possono beneficiare della CIGO i lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato o a termine o part-time o con contratto di inserimento appartenenti alle seguenti categorie:

- operai (art. 1, d. lgs. lgt. n. 788/45; art. 1, l. n. 164/75);
- impiegati (art. 14, c. 2, l. n. 223/91);
- quadri (art. 14, c. 2, l. n. 223/91).

Non è richiesta nessuna condizione particolare relativa all'anzianità aziendale individuale.

Sono esclusi i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- apprendisti;
- dirigenti;
- lavoratori a domicilio;
- autisti dipendenti addetti esclusivamente al servizio personale del datore di lavoro e del suo nucleo familiare;
- personale religioso.

1.4 Gli adempimenti del datore di lavoro

1.4.1 La procedura di consultazione sindacale (art. 5, l. n. 164/75)

Il datore di lavoro che intende presentare richiesta di integrazione salariale o di proroga dell'integrazione salariale deve, preventivamente, esperire la procedura di consultazione sindacale.

La procedura di consultazione sindacale è diversa a seconda della causa che ha determinato la contrazione o sospensione dell'attività aziendale.

- Nei casi di eventi oggettivamente non evitabili che rendono indifferibile la contrazione o sospensione dell'attività, il datore di lavoro deve dare comunicazione alle RSA o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, circa la durata prevedibile della contrazione o sospensione e il numero dei lavoratori interessati. Quando la riduzione o sospensione dell'orario di lavoro è superiore a 16 ore settimanali, a richiesta del datore di lavoro o degli

organismi sindacali, si procederà ad un esame congiunto in merito alla ripresa dell'attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro. La richiesta di esame congiunto deve essere presentata entro 3 giorni dalla comunicazione e la procedura deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi.

- Negli altri casi di contrazione o sospensione dell'attività produttiva, il datore di lavoro deve dare comunicazione preventiva alle RSA ove esistenti, nonché, tramite l'associazione territoriale degli industriali, in quanto vi aderisca o vi conferisca mandato, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative operanti nella provincia, circa le cause di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile nonché il numero dei lavoratori interessati. Independentemente dalla durata della sospensione, a richiesta del datore di lavoro o degli organismi sindacali, si procederà ad un esame congiunto in merito ai problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi. La procedura di consultazione deve esaurirsi entro 25 giorni (10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti) dalla richiesta di esame congiunto.

1.4.2 La richiesta di CIGO (art. 7, l. n. 164/75)

Esperita la procedura di consultazione sindacale il datore di lavoro, per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale, deve presentare domanda alla sede INPS competente per territorio entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione di orario.

La domanda deve essere compilata su apposito modello (mod. IGI 15) con indicazione della causa e della durata della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, del numero dei lavoratori interessati, delle ore di effettivo lavoro.

Alla domanda deve essere allegata la documentazione comprovante la capacità dell'impresa di continuare la sua attività una volta concluso il periodo di contrazione o sospensione, nonché la documentazione comprovante l'avvenuto esperimento della procedura di consultazione sindacale.

1.4.3 L'autorizzazione alla CIGO (art. 8, l. n. 164/75)

La sede INPS territorialmente competente dispone l'integrazione salariale, previa conforme deliberazione della Commissione Provinciale della Cassa integrazione Guadagni, composta dal direttore della Direzione Provinciale del Lavoro che la presiede, da tre rappresentanti dei lavoratori e tre rappresentanti dei datori di lavoro designati dalla rispettive OO.SS. più rappresentative nella provincia e da un rappresentante dell'INPS con voto consultivo indicato dal Presidente dell'Istituto.

L'autorizzazione all'integrazione salariale è comunicata dall'INPS all'azienda con apposito modello (mod. IGI 6), entro 90 giorni dalla data di ricezione della domanda (*l. n. 241/91*).

1.5 La durata della CIGO (art. 6., l. n. 164/75)

L'integrazione salariale è corrisposta per un periodo massimo di 3 mesi continuativi, in casi eccezionali, prorogabile fino a un massimo complessivo di 12 mesi.

Ad eccezione dei casi di intervento determinato da eventi oggettivamente non evitabili, quando l'azienda abbia fruito di 12 mesi consecutivi di integrazione salariale, una nuova domanda può essere proposta solo quando sia trascorso un periodo di 52 settimane di normale attività lavorativa e quando l'azienda abbia fruito dell'integrazione salariale per periodi non consecutivi questa non può superare complessivamente la durata di 12 mesi in un biennio.

1.6 La misura dell'integrazione salariale

Il lavoratore sospeso in CIGO ha diritto ad un trattamento economico a carico dell'INPS, pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali (*art. 2, l. n. 164/75*).

L'importo dell'integrazione salariale non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento e aggiornato ogni anno in ragione dell'80% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT (*art. 2, c. 16, l. n. 549/95; l. n. 427/80*). Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'integrazione salariale è pari ad € 844,06 (€ 794,77 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad € 1.826,07 e ad € 1.014,48 (€ 955,23 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad € 1.826,07 (*circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30*).

L'integrazione salariale è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (*art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86*).

1.7 I contributi figurativi durante la CIGO

I periodi di sospensione per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti. Per detti periodi il contributo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale (*art. 8, c. 4, l. n. 155/81*). In buona sostanza, i periodi di integrazione salariale sono equiparati a quelli di effettivo lavoro per quanto concerne il conseguimento del diritto alla pensione e per la determinazione della sua misura.

Occorre precisare che, a decorrere dall'11 gennaio 1993 e limitatamente a quei lavoratori che non hanno periodi di contribuzione antecedenti al 31 dicembre 1993, l'accredito figurativo è riconosciuto nel limite di 5 anni complessivi (art. 15, c. 1, d. lgs. n. 503/92).

1.8 Il pagamento dell'integrazione salariale

L'integrazione salariale è corrisposta, alla fine di ciascun periodo di paga, dal datore di lavoro per conto dell'INPS (art. 12d. lgs. lrg. 788/45). Gli importi anticipati dal datore di lavoro a titolo di integrazione salariale sono poi recuperati, entro il termine di decadenza di 6 mesi (art. 16, l. n. 164/75), tramite conguaglio dei contributi o compensazione o rimborso.

Nel caso in cui intervengano particolari situazioni impeditive dell'anticipazione economica da parte del datore di lavoro, quali fallimento, cessazione di azienda, serie e documentate difficoltà finanziarie, il curatore o il datore di lavoro, a seconda dei casi, potrà richiedere il pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'INPS.

1.9 Finanziamento della cassa integrazione (artt. 12 e 13, l. n. 164/75)

La CIGO è finanziata con i seguenti contributi:

- contributo ordinario a carico dei datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGO da calcolarsi sulla base delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori e pari all'1,90%, per le aziende fino a 50 dipendenti, e al 2,20% per le aziende con oltre 50 dipendenti;
- contributo addizionale a carico del datore di lavoro che si avvale dell'intervento di cassa integrazione da calcolarsi sulla base dell'integrazione salariale anticipata, al netto dell'aliquota contributiva del 5,84%, e pari al 4%, per le aziende fino a 50 dipendenti, e all'8% per le aziende con oltre 50 dipendenti. Tale contributo non è dovuto quando la riduzione o sospensione dell'orario di lavoro è determinata da eventi oggettivamente non evitabili;
- contributo a carico dello Stato.

1.10 Incumulabilità dell'integrazione salariale con il reddito da lavoro (art. 3, c. 2, d.lgs. n. 788/45; art. 8, commi 4, 5 e 6, l. n. 160/88; circolare INPS n. 179/02) -

La sospensione in cassa integrazione comporta la permanenza del rapporto dipendente.

Sotto il profilo previdenziale, non vi è un'assoluta incompatibilità della integrazione salariale con il reddito da attività lavorativa subordinata o autonoma, purché temporanea.

Vi è invece un'incumulabilità tra il beneficio previdenziale e il reddito da lavoro dipendente o autonomo, in misura variabile a seconda delle modalità e dell'ammontare degli stessi, ossia:

- nell'ipotesi in cui il trattamento di integrazione salariale sia ragguagliato alla retribuzione perduta derivante da un rapporto di lavoro a tempo pieno ed il beneficiario svolga attività di lavoro dipendente a tempo pieno o part-time,

l'incumulabilità è normalmente totale perché si presume che la retribuzione sia equivalente all'integrazione salariale. E', tuttavia, ammessa la prova di una retribuzione inferiore sicché, in tal caso, è dovuta la quota differenziale di integrazione salariale.

- nell'ipotesi in cui il trattamento di integrazione salariale sia ragguagliato alla retribuzione perduta derivante da un rapporto di lavoro part-time ed il beneficiario svolga attività di lavoro dipendente a tempo pieno, l'incumulabilità è totale perché si presume che la retribuzione sia equivalente all'integrazione salariale;
- nell'ipotesi in cui il trattamento di integrazione salariale sia ragguagliato alla retribuzione perduta derivante da un rapporto di lavoro part-time ed il beneficiario svolga attività di lavoro dipendente part-time, l'incumulabilità è relativa, cioè è ammessa la prova di una retribuzione inferiore sicché, in tal caso, è dovuta la quota differenziale di integrazione salariale.

Sebbene non vi sia incompatibilità tra integrazione salariale e svolgimento di attività lavorativa temporanea subordinata o autonoma, il lavoratore è obbligato a dare comunicazione preventiva all'INPS in merito allo svolgimento dell'attività stessa. La mancata comunicazione comporta la decadenza dal diritto all'intero trattamento di integrazione.

1.11 CIGO e assegno per il nucleo familiare (art. 6, c. 3, l. n. 1115/68)

Ai lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni sono dovuti gli assegni familiari in misura intera.

1.12 CIGO e congedo matrimoniale (RDL n. 1334/37)

La corresponsione dell'assegno per congedo matrimoniale – interamente a carico del datore di lavoro, per gli impiegati e i quadri, e parzialmente a carico dell'INPS, per gli operai - preclude l'erogazione dell'integrazione salariale. Pertanto, durante il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione.

1.12 CIGO e maternità (art. 3, c. 1, d. lgs. lgt. 788/45; circolare INPS n. 152/90; art. 24, commi 2, 3 e 6 d. lgs. 151/01)

L'indennità di maternità prevale sempre sulla CIGO. L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, durante il periodo di sospensione in cassa integrazione, dà diritto alla prestazione di maternità.

1.13 CIGO e malattia (art. 3, c. 1, d. lgs. lgt. 788/45; circolare INPS n. 152/90)

L'indennità di malattia prevale sempre sulla CIGO. Ai fini del diritto all'indennità di malattia, i periodi di integrazione salariale sono equiparati a quelli di svolgimento dell'attività lavorativa.

1.14 CIGO e festività (art. 5, l. n. 260/49; art. 2, l. n. 90/54; Messaggio INPS n. 1076/03; Circolare INPS n. 50/82)

Per i lavoratori retribuiti ad ore, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno non sono mai integrabili. Le altre festività, se cadono nei primi 15 giorni del trattamento, non sono integrabili e restano a carico del datore di lavoro, se cadono dopo i primi 15 giorni sono integrabili.

Per i lavoratori retribuiti in misura fissa, le festività sono sempre integrabili.

2 LA CIGO NEL SETTORE EDILE, PER INTEMPERIE STAGIONALI E PER ALTRE CAUSE NON IMPUTABILI AL DATORE DI LAVORO O AI LAVORATORI

Il trattamento di integrazione salariale riguarda gli operai, gli impiegati e i quadri del settore dell'edilizia e affini.

Non è richiesta un'anzianità minima

Le cause integrabili sono le seguenti:

- eventi non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori;
- intemperie stagionali.

Quanto agli adempimenti (*art. 2, c. 1, l. n. 427/75*), non è prevista la consultazione sindacale.

Il datore di lavoro, per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale, deve presentare domanda alla sede INPS competente per territorio entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione di orario.

La domanda deve essere compilata su apposito modello (mod. IGI 15 ED) con indicazione della causa e della presumibile durata della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, del numero dei lavoratori interessati, dell'unità produttiva interessata, della data della ripresa o della presumibile ripresa dell'attività produttiva, dei dipendenti dimessi o reimpiegati in altra azienda, dell'articolazione dell'orario della settimana in cui è richiesto l'intervento e della eventuale sussistenza di eventi oggettivamente non evitabili.

Per le richieste collegate alle intemperie stagionali devono essere indicati i giorni in cui si sono verificate.

Per le richieste collegate ad altri eventi, deve essere allegata la documentazione comprovante la causale dedotta.

Per quanto riguarda l'autorizzazione dell'INPS, la Commissione Provinciale dell'edilizia operante presso la sede dell'INPS territorialmente competente dispone l'integrazione salariale.

L'integrazione salariale è corrisposta dal datore di lavoro per conto dell'INPS. Gli importi anticipati dal datore di lavoro a titolo di integrazione salariale vengono poi recuperati, entro il termine di decadenza di 6 mesi, tramite conguaglio dei contributi o compensazione o rimborso.

Il lavoratore sospeso ha diritto ad un trattamento economico a carico dell'INPS, pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali (*art. 2, l. n. 164/75*).

L'importo dell'integrazione salariale non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento e aggiornato ogni anno in ragione

dell'80% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT (*art. 2, c. 16, l. n. 549/95; l. n. 427/80*). Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'integrazione salariale è pari ad € 844,06 (€ 794,77 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad € 1.826,07 e ad € 1.014,48 (€ 955,23 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad € 1.826,07 (*circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30*).

Nel caso di intemperie stagionali, i massimali sono incrementati del 20% (*art. 2, c. 17, l. n. 549/95*). Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'integrazione salariale è pari ad € 1.012,87 (€ 953,72 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad € 1.826,07 e ad € 1.217,38 (€ 1.146,29 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad € 1.826,07 (*circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30*).

L'integrazione salariale è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (*art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86*).

Per quanto riguarda, infine, la durata (*art. 1, c.1, l. n. 427/75*) l'integrazione salariale è corrisposta per un periodo massimo di 3 mesi continuativi, in casi eccezionali, prorogabile fino a un massimo complessivo di 12 mesi.

Ad eccezione dei casi di intervento determinato da eventi oggettivamente non evitabili, quando l'azienda abbia fruito di 12 mesi consecutivi di integrazione salariale, una nuova domanda può essere proposta solo quando sia trascorso un periodo di 52 settimane di normale attività lavorativa e, quando l'azienda abbia fruito dell'integrazione salariale per periodi non consecutivi, questa non può superare complessivamente la durata di 12 mesi in un biennio.

3 LA CIGO NEL SETTORE EDILE, PER OPERE PUBBLICHE DI GRANDI DIMENSIONI (Art. 10, L. N. 223/91)

Il trattamento di integrazione salariale riguarda quei lavoratori per i quali siano stati versati o siano dovuti, per il lavoro prestato nell'edilizia, almeno sei contributi mensili o ventisei contributi settimanali, nel biennio precedente la decorrenza del trattamento (*art. 10, c. 2, l. n. 223/91*).

Le cause integrabili sono le seguenti (*art. 10, c. 1, l. n. 223/91*):

- eventi non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori connessi al mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto per la realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni;
- eventi non imputabili al datore di lavoro e ai lavoratori connessi alla necessità di apportare varianti ai progetti originari delle opere pubbliche di grandi dimensioni;
- i provvedimenti dell'autorità giudiziaria in base alla legge antimafia (l. n. 575/65).

In merito agli adempimenti (*delibera CIPI 19 ottobre 1993*), il datore di lavoro, per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale, deve presentare domanda alla sede INPS competente per territorio, corredata della seguente documentazione:

- attestato dell'ente appaltante circa l'appartenenza dell'opera sospesa alla categoria di opere pubbliche di grandi dimensioni e relazione sulle cause della sospensione dei lavori, presumibile durata dell'interruzione, le prospettive di ripresa;
- nei casi di subappalto, deve esser allegato il contratto;
- il modulo informativo allegato alla delibera CIPI 19 ottobre 1993.

Il datore di lavoro, per ottenere la proroga del trattamento di integrazione salariale, deve presentare domanda al Ministro dei lavori pubblici, tramite Provveditorato alle opere pubbliche competente per territorio, corredata della stessa documentazione sopra indicata, aggiornata al momento della richiesta.

Il Provveditorato alle opere pubbliche competente per territorio, entro 45 giorni dalla ricezione, invia la domanda, accompagnata da una relazione sulle cause della mancata ripresa e sull'eventuale esistenza di responsabilità, al Ministro dei lavori pubblici che formula la proposta di proroga al Ministro del lavoro. Il Ministro del lavoro acquisiti i pareri delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro, emana i decreti trimestrali di concessione del trattamento e comunque per il periodo massimo non superiore ad un quarto della durata dei lavori necessari per il completamento dell'opera.

Per quanto riguarda le modalità di pagamento, l'integrazione salariale è corrisposta dal datore di lavoro per conto dell'INPS. Gli importi anticipati dal datore di lavoro a titolo di integrazione salariale sono poi recuperati, entro il termine di decadenza di 6 mesi, tramite conguaglio dei contributi o compensazione o rimborso.

Solo in caso di proroga e su istanza dell'azienda, ove ricorrano comprovate ed accertate difficoltà finanziarie (*art. 2, c. 6, l. n. 223/91*), Il Ministro del lavoro dispone il pagamento diretto da parte dell'INPS dell'integrazione salariale e degli assegni per il nucleo familiare ove spettanti (*art. 10, c. 2-bis, l. n. 223/91*).

Quanto alla misura dell'integrazione salariale, il lavoratore sospeso ha diritto ad un trattamento economico a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali (*art. 2, l. n. 164/75*).

L'importo dell'integrazione salariale non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento e aggiornato ogni anno in ragione dell'80% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT (*art. 2, c. 16, l. n. 549/95; l. n. 427/80*). Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'integrazione salariale è pari ad € 844,06 (€ 794,77 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad € 1.826,07 e ad € 1.014,48 (€ 955,23 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad € 1.826,07 (*circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30*).

L'integrazione salariale è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (*art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86*).

Infine, per quanto riguarda la durata (*art. 10, c. 2, l. n. 223/91*), l'integrazione salariale è corrisposta per un periodo massimo di 3 mesi, prorogabile, per periodi trimestrali, per un periodo non superiore ad un quarto della durata dei lavori necessari per il completamento dell'opera.

La proroga è concessa, con decreto, dal Ministro del lavoro, sentite le OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro.

4 LA CIG NEL SETTORE AGRICOLO (L. N. 457/72; L. N. 223/91)

La cassa integrazione a favore dei lavoratori agricoli ha la funzione di integrare la retribuzione nei casi di sospensione temporanea dal lavoro per intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori o per riconversione e ristrutturazione aziendale.

Le cause integrabili, specificatamente individuate dalla legge, sono le seguenti:

- intemperie stagionali (art. 8, l. 457/72);
- altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori (art. 8, l. 457/72);
- riconversione e ristrutturazione aziendale (art. 21, l. n. 223/91).

4.1 I datori di lavoro beneficiari

Possono fare ricorso alla CIG agricola le imprese agricole e le società cooperative agricole di lavoro appartenenti alle seguenti categorie:

- cooperative e consorzi che utilizzano prevalentemente prodotti dei soci, o forniscono prevalentemente ai soci beni e servizi;
- amministrazioni pubbliche per lavori di forestazione, nonché imprese singole o associate o appaltatrici dei lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione e miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento per le attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e di somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che, in forma singola o associata, si dedicano alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia;
- imprese non agricole, singole o associate se addette ad attività di raccolta di prodotti agricoli, di cernita, di pulizia e di imballaggio dei prodotti ortofrutticoli;
- imprese che effettuano attività di acquacoltura, se i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività non agricole.

Si precisa che, nei casi di ristrutturazione e riconversione è richiesto che l'impresa occupi almeno sei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, ovvero ne occupi quattro con contratto a tempo indeterminato e, nell'anno precedente abbia impiegato manodopera agricola per un numero di giornate non inferiore a milleottanta (art. 21, c. 1, l. n. 223/91).

4.2 I lavoratori beneficiari

Possono beneficiare della CIG agricola i lavoratori agricoli con contratto a tempo indeterminato che hanno prestato un minimo di 181 giornate lavorative nell'anno solare interessato dall'integrazione salariale (art. 8, l. n. 457/72) o, in caso di riconversione e

ristrutturazione, che siano alle dipendenze dell'impresa da più di un anno (art. 21, c. 5, l. n. 223/91) appartenenti alle seguenti categorie:

- operai (art. 8, l. n. 457/72);
- impiegati (art. 14, c. 2, l. n. 223/91);
- quadri (art. 14, c. 2, l. n. 223/91).

4.3 Gli adempimenti del datore di lavoro

Il datore di lavoro che intende richiedere il trattamento di integrazione salariale deve, entro 15 giorni dalla data di sospensione del lavoro, presentare domanda al Centro per l'Impiego per l'inoltro all'INPS territorialmente competente, o direttamente all'INPS territorialmente competente. Nella domanda devono essere indicati i nominativi dei lavoratori sospesi, le giornate di sospensione, la causa della sospensione (art. 15, l. n. 457/72).

La domanda deve essere esaminata dall'INPS nel termine di venti giorni. Decorso tale termine la domanda si intende accolta (art. 16, l. n. 457/72).

Nel caso di riconversione e ristrutturazione, le esigenze devono essere preventivamente accertate dal Ministero del lavoro (art. 21, c. 1, l. n. 223/91).

4.4 La durata

Il trattamento di integrazione salariale è corrisposto per un periodo massimo di 90 giorni (art. 8, l. n. 457/72; art. 21, l. n. 223/91).

4.5 La misura

L'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione media giornaliera corrisposta nel periodo mensile di paga precedente a quello in cui ha avuto inizio la sospensione.

L'importo dell'integrazione salariale non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento e aggiornato ogni anno in ragione dell'80% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT (art. 2, c. 16, l. n. 549/95; l. n. 427/80). Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'integrazione salariale è pari ad € 844,06 (€ 794,77 al netto dell'aliquota apprendisti - art. 26, l. n. 41/86 - pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad € 1.826,07 e ad € 1.014,48 (€ 955,23 al netto dell'aliquota apprendisti - art. 26, l. n. 41/86 - pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad € 1.826,07 (circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30).

Il massimale non si applica in caso di sospensione per intemperie stagionali e, in ogni caso, nei primi sei mesi di trattamento (art. 14, l. n. 223/91; art. 2, c. 16, l. n. 549/95).

L'integrazione salariale è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86).

4.6 Il pagamento

Il trattamento di integrazione salariale è corrisposto dall'INPS entro sessanta giorni dalla data di concessione del trattamento (art. 17, l. n. 457/72).

4.7 I contributi figurativi

I periodi di sospensione per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti. Per detti periodi il contributo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale (art. 8, c. 4, l. n. 155/81). In buona sostanza, i periodi di integrazione salariale sono equiparati a quelli di effettivo lavoro per quanto concerne il conseguimento del diritto alla pensione e per la determinazione della sua misura.

Occorre precisare che, a decorrere dall'11 gennaio 1993 e limitatamente a quei lavoratori che non hanno periodi di contribuzione antecedenti al 31 dicembre 1993, l'accredito figurativo è riconosciuto nel limite di 5 anni complessivi (art. 15, c. 1, d. lgs. n. 503/92).

4.8 Il finanziamento della CIG agricola

I datori di lavoro versano un contributo, per tutti i lavoratori dipendenti, pari all'1,50% della retribuzione corrisposta (art. 11, c. 1, d.l. 402/81).

In caso di riconversione e ristrutturazione, le imprese che si avvalgono del trattamento sono tenute a versare, in aggiunta al contributo suddetto, un contributo paria al 4% dell'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti (art. 21, c. 3, l. n. 223/91).

4.9 Gli assegni familiari

Ai lavoratori beneficiari del trattamento spettano gli assegni familiari (art. 8, c. 2, l. n. 457/72).

5 LA CIG NEL SETTORE AGRICOLO NEI CASI DI AFTA EPIZOOTICA O DI ECCEZIONALI CALAMITA' O AVVERSITA' ATMOSFERICHE

5.1 Afta epizootica (l. n. 218/88)

Nel caso si verifichi un'epidemia di afta epizootica e il Sindaco, su proposta del servizio veterinario della ASL competente, abbia ordinato l'abbattimento e la distruzione degli animali infetti o sospetti di infezione (art. 2, c. 1, l. n. 218/88), agli operai agricoli a tempo indeterminato, aventi un'anzianità minima aziendale di sei mesi e che siano stati temporaneamente sospesi in conseguenza del provvedimento suddetto, spetta il trattamento di integrazione salariale di cui alla l. n. 457/72, per tutte le giornate di lavoro non prestate nei sei mesi successivi alla data di adozione del provvedimento di abbattimento e distruzione (art. 9, c. 1, l. n. 218/88).

Il trattamento non spetta agli operai dipendenti da datori di lavoro assicurati per malattia (art. 9, c. 3, l. n. 218/88; art. 19, c. 3, l. n. 457/72).

5.2 Eccezionali calamità o avversità atmosferica (art. 21, c. 6, l. n. 223/91)

Agli operai agricoli a tempo determinato,

- che siano iscritti negli elenchi anagrafici dei comuni dichiarati colpiti da eccezionale calamità o avversità atmosferica,
- che abbiano prestato almeno cinque giornate di lavoro nell'anno interessato dagli eventi stessi,
- che siano rimasti privi di occupazione in conseguenza degli eventi medesimi,

è riconosciuto, ai fini previdenziali e assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate, il numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di giornate riconosciute nell'anno precedente (art. 21, c. 6, l. n. 223/91).

Lo stesso diritto è riconosciuto ai piccoli coloni e compartecipanti familiari delle aziende colpite dalle predette avversità (art. 21, c. 6, l. n. 223/91).

6 LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)

La CIGS è finalizzata a far fronte a situazioni aziendali strutturali e durevoli che determinano un'eccedenza di personale.

Essa è concessa quando si determina una crisi aziendale di lunga durata e dall'esito incerto, in presenza di un programma aziendale volto al rilancio dell'attività e alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali.

6.1. Le cause integrabili

Le cause integrabili sono le seguenti:

- ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale (*art. 1, c. 3, l. n. 223/91*), i cui criteri sono definiti con D.M. 20 agosto 2002, n. 31444;
- crisi aziendale di particolare rilevanza sociale (*art. 1, c. 5, l. n. 223/91*), i cui criteri sono definiti con D.M. 18 dicembre 2002, n. 31826;
- procedure concorsuali (*art. 3, l. n. 223/91*) (dichiarazione di fallimento, ammissione al concordato preventivo, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa, sottoposizione ad amministrazione straordinaria).

Vengono qui di seguito illustrati, in dettaglio, i criteri richiesti per l'approvazione dei programmi per ristrutturazione, riorganizzazione, crisi e procedure concorsuali.

- **Ristrutturazione** (*art. 1, c. 3, l. n. 223/91; art. 4, D.M. 20 agosto 2002, n. 31444; circolare Min. Lav. 28 marzo 2003, n. 8*)

La ristrutturazione consiste in un'importante modifica delle strutture aziendali con conseguenti investimenti per impianti, attrezzature, formazione e riqualificazione professionale.

Il programma di ristrutturazione aziendale deve presentare le seguenti caratteristiche:

- a) la quota percentuale degli investimenti per impianti fissi ed attrezzature direttamente impegnate nel processo produttivo deve essere preminente rispetto al complesso di investimenti previsti nel periodo di esecuzione del programma. Il programma deve, peraltro, contenere indicazioni sull'attività di formazione e riqualificazione volta alla valorizzazione delle risorse professionali;
- b) il valore medio annuo degli investimenti per immobilizzazioni materiali ed immateriali deve essere superiore, in misura significativa, al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente l'avvio del programma stesso. Negli investimenti sono inclusi i costi per la formazione e la riqualificazione professionale;
- c) le sospensioni devono essere ricollegabili al processo di ristrutturazione e una percentuale pari ad almeno il 30% dei lavoratori sospesi deve risultare coinvolta nei

processi formativi. Per i programmi di ristrutturazione superiori a 12 mesi deve essere esplicitato il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberi;

d) le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati devono essere indicate esplicitamente e dettagliatamente.

- **Riorganizzazione** (*art. 1, c. 3, l. n. 223/91; art. 1, D.M. 20 agosto 2002, n. 31444; circolare Min. Lav. 28 marzo 2003, n. 8*)

La riorganizzazione aziendale consiste in una razionalizzazione organizzativa e gestionale a fronte di un'inefficienza della struttura gestionale.

Il programma di riorganizzazione aziendale deve presentare le seguenti caratteristiche:

a) gli interventi devono essere volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale per squilibri tra apparato produttivo, commerciale e amministrativo, anche dovuti a ridefinizioni dell'assetto societario e del capitale sociale o a ricomposizione dell'assetto dell'impresa e della sua articolazione produttiva. Devono, pure, essere indicati gli investimenti volti al recupero delle risorse interne;

b) il valore medio annuo degli investimenti deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti operati nel biennio precedente l'avvio del programma;

c) le sospensioni devono essere ricollegabili al processo di riorganizzazione e una percentuale pari ad almeno il 30% dei lavoratori sospesi deve risultare coinvolta nei processi formativi. Per i programmi di riorganizzazione superiori a 12 mesi deve essere esplicitato il piano di gestione delle sospensioni e degli esuberi;

d) le modalità di copertura finanziaria degli investimenti programmati devono essere indicate esplicitamente e dettagliatamente.

- **Crisi** (*art. 1, c. 5, l. n. 223/91; artt. 1, 2 e 3, D.M. 18 dicembre 2002, n. 31826; circolare Min. Lav. 28 marzo 2003, n. 8*)

La crisi aziendale consiste in una situazione di difficoltà diffusa e continuativa o in un'impossibilità di proseguire l'attività.

Il programma di crisi aziendale deve presentare le seguenti caratteristiche:

a) dai documenti contabili relativi al biennio precedente deve emergere un andamento negativo o involutivo. L'impresa deve presentare, insieme ai documenti contabili, una relazione tecnica recante le motivazioni della crisi economico finanziaria;

b) deve riscontrarsi il ridimensionamento o quantomeno la stabilità dell'organico e l'assenza di nuove assunzioni nel biennio precedente, salvo se giustificate dalla necessità di acquisire professionalità nuove;

- c) l'impresa deve presentare un piano di risanamento;
- d) l'impresa deve presentare un piano di gestione degli eventuali esuberi strutturali;
- e) se la crisi è stata determinata da un evento improvviso ed imprevisto, estraneo all'impresa, questa deve documentare l'imprevedibilità dell'evento, la rapidità con cui l'evento ha prodotto effetti negativi e l'autonomia dell'evento rispetto alle politiche di gestione aziendale.

Ai fini dell'approvazione del programma devono ricorrere tutte le condizioni di cui alle lettere a), b), c) e d).

Nel caso di crisi per evento improvviso ed imprevisto devono ricorrere le condizioni di cui alle lettere c) e d).

Nei casi di cessazione di attività, qualora non sussistano le caratteristiche sopra descritte, il trattamento di CIGS è concesso quando la cessazione riguarda l'intera azienda ovvero un settore di attività della stessa ovvero uno o più stabilimenti e quando l'impresa presenta un piano di gestione degli esuberi teso a ridurre il ricorso alla mobilità. Il trattamento è concesso anche quando l'impresa si trova in una delle condizioni di esclusione previste dall'art. 3 del D.M. 18 dicembre 2002, n. 31826 e appresso specificate.

Ai sensi dell'art. 3 del D.M. 18 dicembre 2002, n. 31826, non sono prese in considerazione i programmi di crisi presentati da imprese che avviano l'attività produttiva nel biennio precedente o non abbiano avviato affatto l'attività produttiva o abbiano avuto significative trasformazioni societarie nel biennio precedente.

- **Procedure concorsuali** (dichiarazione di fallimento - ammissione al concordato preventivo - emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa - sottoposizione ad amministrazione straordinaria) *art. 3, l. n. 223/91*.

Ai lavoratori delle aziende fallite, in liquidazione coatta amministrativa, ammesse al concordato preventivo o sottoposte ad amministrazione straordinaria può essere concesso il trattamento straordinario di integrazione salariale.

Il trattamento è concesso su domanda del curatore, del liquidatore o del commissario. Riguardo all'amministrazione straordinaria delle grandi imprese (*d. lgs. n. 270/99*) va precisato che i lavoratori possono fruire della CIGS dalla data del provvedimento di dichiarazione di insolvenza fino alla successiva procedura cui viene assoggettata la società (*circ. Min. lav. 25 novembre 2002, n. 56*).

6.2. Le aziende beneficiarie della CIGS

In generale, possono fare ricorso alla CIGS le imprese, comprese le cooperative di produzione e lavoro (*art. 8, c. 2, l. n. 236/93*), che abbiano occupato mediamente più di

quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta, salvo specifiche eccezioni che sono appresso specificate.

In dettaglio, le imprese beneficiarie della CIGS sono le seguenti:

- le imprese industriali con più di 15 dipendenti (*art. 1, c. 1, l. n. 223/91*);
- le imprese artigiane con più di 15 dipendenti, quando la sospensione dei lavoratori è conseguenza di sospensione o contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'impresa committente che esercita l'influsso gestionale prevalente. Si ha influsso gestionale prevalente quando, nel biennio precedente la richiesta di CIGS, il fatturato dell'impresa artigiana nei confronti dell'impresa committente abbia superato il 50% del complessivo fatturato dell'impresa artigiana stessa (*art. 12, commi 1 e 2, l. n. 223/91*);
- le imprese commerciali con più di 200 dipendenti (*art. 12, c. 3, l. n. 223/91*);
- le aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione che abbiano in organico almeno 15 dipendenti per i quali vengono versati i contributi CIG, relativamente agli addetti in modo prevalente e continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di una contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'azienda presso cui vengono svolti i servizi di mensa o ristorazione (*art. 23, l. n. 155/81*);
- le aziende appaltatrici di servizi di pulizia che abbiano in organico almeno 15 dipendenti per i quali vengono versati i contributi CIG, relativamente agli addetti in modo prevalente e continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di una contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'azienda presso cui vengono svolti i servizi di pulizia (*art. 1, c. 7, l. n. 451/94*);
- le imprese editrici e stampatrici di giornali quotidiani e periodici nonché le agenzie di stampa a diffusione nazionale, indipendentemente dal numero dei dipendenti (*art. 35, l. n. 416/81*);
- le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, con più di 15 dipendenti (*art. 3, l. n. 240/84*);
- fino al 31.12.07, le imprese di vigilanza, con più di 15 dipendenti, le agenzie di viaggio ed operatori turistici, con più di 50 dipendenti, le imprese commerciali con più di 50 dipendenti (*art. 1, c. 1156, l. n. 296/06*).

6.3. I lavoratori che possono beneficiare della CIGS

Possono beneficiare della CIGS i lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato o a termine o part-time, con un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni alla data della richiesta (*art. 8, c. 3, l. n. 160/88*), appartenenti alle seguenti categorie:

- operai (*art. 1, l. n. 1115/68*);
- impiegati (*art. 14, c. 2, l. n. 223/91*);
- quadri (*art. 14, c. 2, l. n. 223/91*).

Sono esclusi, se non espressamente inclusi nel provvedimento di concessione della CIGS, i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- apprendisti;
- dirigenti;
- lavoratori a domicilio.

6.4. Gli adempimenti del datore di lavoro (D.P.R. n. 218/00)

6.4.1. Procedura di consultazione sindacale (art. 2, D.P.R. n. 218/00)

Il datore di lavoro che intende richiedere la CIGS deve darne tempestiva comunicazione, anche tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle RSU o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia (*art. 2, c. 1, D.P.R. n. 218/00*).

Entro tre giorni dalla comunicazione, il datore di lavoro o i rappresentanti dei lavoratori devono presentare la domanda di esame congiunto della situazione aziendale al competente ufficio della regione, se le unità produttive interessate sono ubicate nella stessa regione, al Ministero del lavoro, se le unità produttive interessate sono ubicate in Regioni diverse (*art. 2, commi 2 e 3, D.P.R. n. 218/00*).

Agli incontri per l'esame congiunto in sede regionale partecipano anche funzionari della DPL, se le unità produttive interessate sono ubicate nella stessa provincia, ovvero, funzionari della DRL se le unità produttive interessate sono ubicate in province diverse della medesima regione (*art. 2, c. 4, D.P.R. n. 218/00*).

Costituisce oggetto dell'esame congiunto (*art. 2, c. 5, D.P.R. n. 218/00*)

- il programma che l'impresa intende attuare comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione, nonché le misure previste per la gestione degli esuberanti;
- i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione tra lavoratori. L'impresa, ove non intenda attuare il meccanismo della rotazione, deve indicarne le ragioni tecnico-organizzative.

Il Ministero del lavoro, qualora abbia approvato il programma, ma non ritenga giustificate le ragioni della mancata rotazione tra lavoratori che espletano le medesime mansioni, può

promuovere un accordo tra le parti e, in assenza di un accordo entro tre mesi dal decreto di concessione della CIGS, stabilire, con proprio decreto, l'adozione di meccanismi di rotazione (*art. 1, c. 8, l. n. 223/91*). Ove l'azienda non ottemperi a quanto previsto dal decreto ministeriale, è tenuta a versare il contributo addizionale calcolato sulla integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti (*art. 8, c. 1, l. n. 160/88*) in misura doppia e pari al 9% (6% per le imprese fino a cinquanta dipendenti), dal 1° al 24° mese, maggiorata del 150% e pari all'11,25% (7,5%, per le imprese fino a cinquanta dipendenti) dal 25° mese (*art. 1, c. 8, l. n. 223/91*).

La procedura di consultazione sindacale deve concludersi entro 25 giorni (10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti) dalla data di ricezione, da parte dell'Ufficio competente, della domanda di esame congiunto.

Di norma l'esame congiunto deve esaurirsi prima che l'impresa attui le sospensioni ad eccezione dei casi di fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria e dei casi eccezionali (eventi calamitosi, incendio dello stabilimento, ecc.).

Al termine dell'esame congiunto, ove questo si sia svolto presso il Ministero del lavoro, dovrà essere acquisito il parere delle regioni interessate (*art. 2, c. 3, lett. b, D.P.R. n. 218/00*). Tale parere dovrà pervenire entro 20 giorni, decorsi i quali il Ministero potrà, comunque, procedere (*circ. Min. lav. 4 novembre 2002, n. 53*).

6.4.2. La richiesta di CIGS (artt. 3, 4 e 5, D.P.R. n. 218/00)

Indipendentemente dalla sede in cui si è svolto l'esame congiunto, la richiesta di CIGS deve essere presentata dall'impresa al Ministero del lavoro – Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione (*artt. 3, c. 4, e 11 D.P.R. n. 218/00*).

In caso di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale e in caso di richiesta di pagamento diretto dell'indennità di CIGS da parte dell'INPS ai sensi dell'*art. 2, c. 6, l. n. 223/91*, la richiesta deve essere presentata, contemporaneamente, anche al Servizio ispezione del lavoro della DPL territorialmente competente (*art. 3, c. 5, D.P.R. n. 218/00*) che, decorsi almeno tre mesi dall'inizio della CIGS, effettua gli accertamenti ispettivi di propria competenza e ne trasmette gli esiti al Ministero del lavoro – Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione e, decorsi 12 mesi dall'inizio della CIGS, entro 20 giorni dalla eventuale presentazione della richiesta di proroga effettua gli accertamenti volti a verificare la regolare attuazione del programma (*art. 4, D.P.R. n. 218/00*).

In presenza di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione di aziende con più di mille dipendenti, aventi unità territoriali situate in due o più regioni diverse, la Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione dovrà fare richiesta,

corredata della documentazione istruttoria, del parere del Comitato tecnico ministeriale, che lo esprime entro 20 giorni dalla data di ricezione della documentazione medesima (*art. 5, D.P.R. n. 218/00*).

La richiesta deve essere presentata entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso nella settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro (*art. 7, l. n. 164/75*). Tale termine è perentorio e può essere derogato solo in caso di domanda relativa al primo periodo nelle procedure concorsuali.

Essa deve essere presentata su apposito modello predisposto dal Ministero del lavoro (*art. 3, c. 4, D.P.R. n. 218/00*), da compilarsi in ogni sua parte a pena di improcedibilità della domanda, e corredata della documentazione richiesta in relazione alla causale della CIGS e della copia del verbale di esame congiunto.

6.4.3. Fase istruttoria e concessione del Ministero (art. 8, D.P.R. n. 218/00)

Acquisita la domanda di CIGS e la documentazione, il Ministero del lavoro procede all'istruttoria della domanda medesima.

Completato l'esame istruttorio, se la domanda è conforme ai criteri previsti per la concessione del trattamento di CIGS, è emanato, a firma del Ministro, il decreto di approvazione del programma, almeno dieci giorni prima del termine di conclusione del procedimento di concessione del trattamento di CIGS.

Il decreto di concessione del trattamento di CIGS è emanato, a firma del Direttore generale della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, entro i seguenti termini:

- a) trenta giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di crisi aziendale;
- b) trenta giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, relativamente alla concessione del primo semestre;
- c) trenta giorni dalla data di ricezione della relazione ispettiva da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, relativamente alla concessione del secondo semestre dei primi dodici mesi. Nel caso in cui le verifiche ispettive siano svolte dai Servizi ispettivi di più DPL, il termine decorre dalla data di ricezione dell'ultima relazione;
- d) sessanta giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di

ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, relativamente ai periodi successivi ai primi dodici mesi di trattamento;

e) sessanta giorni dalla data di ricezione della domanda, relativa al primo semestre, da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale riguardanti imprese con più di mille dipendenti, aventi unità aziendali situate in due o più regioni;

f) trenta giorni dalla data di ricezione della relazione ispettiva da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, relativamente alla concessione del secondo semestre dei primi dodici mesi, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale riguardanti imprese con più di mille dipendenti, aventi unità aziendali situate in due o più regioni. Nel caso in cui le verifiche ispettive siano svolte dai Servizi ispettivi di più DPL, il termine decorre dalla data di ricezione dell'ultima relazione;

g) sessanta giorni dalla data di ricezione della relazione ispettiva da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, relativamente alla concessione del secondo semestre dei primi dodici mesi, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale riguardanti imprese con più di mille dipendenti, aventi unità aziendali situate in due o più regioni e qualora la Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione ritenga necessario sottoporre la situazione verificata al vaglio del Comitato tecnico. Nel caso in cui le verifiche ispettive siano svolte dai Servizi ispettivi di più DPL, il termine decorre dalla data di ricezione dell'ultima relazione;

h) novanta giorni dalla data di ricezione della domanda, relativa ai periodi successivi ai primi dodici mesi, da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale riguardanti imprese con più di mille dipendenti, aventi unità aziendali situate in due o più regioni;

i) trenta giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione, nei casi di imprese assoggettate alla procedura di amministrazione straordinaria e nei casi di dichiarazione di fallimento, di omologazione del concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa.

Il decreto di concessione del trattamento di CIGS ha validità annuale (art. 9, c. 1, D.P.R. n. 218/00).

Nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, il decreto relativo ai primi dodici mesi ha validità semestrale (art. 9, c. 2, D.P.R. n. 218/00). Per il secondo

semestre dei primi dodici mesi e per gli eventuali successivi periodi, il trattamento è concesso solo in caso di esito positivo degli accertamenti ispettivi relativi alla regolare attuazione del programma.

6.4.4. Autorizzazione dell'INPS

Dopo la pubblicazione del DM di concessione della CIGS sulla Gazzetta Ufficiale, entro venticinque giorni dalla fine del periodo di paga in corso alla data di pubblicazione del decreto stesso, l'azienda deve presentare, alla sede INPS competente per territorio, la domanda di autorizzazione compilata su apposito modello I.G.I. 15/str.

L'INPS, con apposito modello I.G.I. 6/str. comunica al datore di lavoro che può porre a conguaglio le somme erogate agli aventi diritto e se è dovuto il contributo addizionale. Il contributo addizionale non è dovuto da parte delle imprese sottoposte a procedure concorsuali.

6.4.5. Il contributo addizionale (art. 8, c. 1, l. n. 160/88; art. 1, c. 4, l. n. 223/91)

Le imprese che si avvalgono degli interventi di integrazione salariale straordinaria sono tenute, in ogni caso, al versamento del contributo addizionale nella misura del 4,5% (3% per le aziende fino a 50 dipendenti) dell'integrazione salariale corrisposta ai propri dipendenti (*art. 8, c. 1, l. n. 160/88*). Esso è dovuto in misura doppia a decorrere dal 1° giorno del 25° mese successivo alla decorrenza del trattamento (*art. 1, c. 4, l. n. 223/91*).

Il contributo addizionale non è dovuto da parte delle imprese sottoposte a procedure concorsuali.

6.5. La durata della CIGS

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti straordinari di integrazione salariale non possono avere una durata complessiva superiore a trentasei mesi nell'arco di un quinquennio (*art. 1, c. 9, l. n. 223/91*), salvi i casi di seguito indicati.

La durata della CIGS per riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale non può esser superiore a due anni, salva la possibilità di due proroghe, ciascuna di durata non superiore a 12 mesi nei seguenti casi:

- quando i programmi presentano una particolare complessità in ragione delle caratteristiche dei processi produttivi;
- quando i programmi presentano una particolare complessità in ragione della rilevanza della ricaduta occupazionale (*art. 1, c. 3, l. n. 223/91*).

La durata della CIGS per crisi aziendale non può essere superiore a dodici mesi. Una nuova erogazione non può essere disposta prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione (*art. 1, c. 5, l. n. 223/91*).

La durata della CIGS per crisi aziendale per cessazione per cessazione dell'attività non può essere superiore a dodici mesi (art. 1, c. 5, l. n. 223/91), salva la possibilità di una proroga per un periodo di 12 mesi, in presenza di piani che prevedano interventi, compresa la formazione ove necessaria, finalizzati alla ricollocazione dei lavoratori (art. 1 l. n. 291/94; circ. Min. lav. 28 ottobre 2004, n. 42).

La durata della CIGS per procedure concorsuali non può essere superiore a dodici mesi (art. 3, c. 1, l. n. 223/91), salva la possibilità di una proroga per un periodo di sei mesi, quando sussistano fondate prospettive continuazione o ripresa dell'attività e salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali tramite cessione dell'azienda o di sue parti.

Riguardo all'amministrazione straordinaria delle grandi imprese (d. lgs. n. 270/99) si ribadisce che i lavoratori possono fruire della CIGS dalla data del provvedimento di dichiarazione di insolvenza fino alla successiva procedura cui viene assoggettata la società (circ. Min. lav. 25 novembre 2002, n. 56).

6.6. La misura dell'integrazione salariale

Il lavoratore sospeso in CIGS ha diritto ad un trattamento economico a carico dell'INPS, pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate comprese fra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali (art. 2, l. n. 164/75).

L'importo dell'integrazione salariale non può, comunque, superare un limite massimo variabile a seconda della retribuzione di riferimento e aggiornato ogni anno in ragione dell'80% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT (art. 2, c. 16, l. n. 549/95; l. n. 427/80). Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'integrazione salariale è pari ad € 844,06 (€ 794,77 al netto dell'aliquota apprendisti - art. 26, l. n. 41/86- pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad € 1.826,07 e ad € 1.014,48 (€ 955,23 al netto dell'aliquota apprendisti - art. 26, l. n. 41/86- pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad € 1.826,07 (circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30).

L'integrazione salariale è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86).

6.7. I contributi figurativi durante la CIGS

I periodi di sospensione per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti. Per detti periodi il contributo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale (art. 8, c. 4, l. n. 155/81). In buona sostanza, i periodi di integrazione salariale sono equiparati a quelli di effettivo lavoro per quanto concerne il conseguimento del diritto alla pensione e per la determinazione della sua misura.

Occorre precisare che, a decorrere dall'11 gennaio 1993 e limitatamente a quei lavoratori che non hanno periodi di contribuzione antecedenti al 31 dicembre 1993, l'accredito figurativo è riconosciuto nel limite di 5 anni complessivi (*art. 15, c. 1, d. lgs. n. 503/92*).

6.8. Il pagamento dell'integrazione salariale

L'integrazione salariale è corrisposta, alla fine di ciascun periodo di paga, dal datore di lavoro per conto dell'INPS (*art. 12d. lgs. lrg. 788/45*). Gli importi anticipati dal datore di lavoro a titolo di integrazione salariale sono poi recuperati, entro il termine di decadenza di 6 mesi (*art. 16, l. n. 164/75*), tramite conguaglio dei contributi o compensazione o rimborso.

Nel caso in cui intervengano particolari situazioni impeditive dell'anticipazione economica da parte del datore di lavoro, quali fallimento, cessazione di azienda, serie e documentate difficoltà finanziarie, il curatore o il datore di lavoro, secondo i casi, potrà richiedere il pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'INPS.

6.9. Finanziamento della Cassa Integrazione (*art. 8, c. 1, l. n. 160/88; art. 1, c. 4, l. n. 223/91*)

La CIGS è finanziata con i seguenti contributi:

- contributo ordinario a carico dei datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGS da calcolarsi sulla base delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori e pari allo 0,60%;
- contributo ordinario a carico dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione della CIGS da calcolarsi sulla base della retribuzione percepita e pari allo 0,30%;
- contributo addizionale a carico del datore di lavoro che si avvale dell'intervento di cassa integrazione da calcolarsi sulla base dell'integrazione salariale anticipata, al netto dell'aliquota contributiva del 5,84%, e pari al 4,5% (3% per le aziende fino a 50 dipendenti) (*art. 8, c. 1, l. n. 160/88*). Esso è dovuto in misura doppia a decorrere dal 1° giorno del 25° mese successivo alla decorrenza del trattamento (*art. 1, c. 4, l. n. 223/91*).
- Il contributo addizionale non è dovuto da parte delle imprese sottoposte a procedure concorsuali.
- contributo a carico dello Stato.

6.10. Incumulabilità dell'integrazione salariale con il reddito da lavoro (*art. 8, commi 4, 5 e 6, l. n. 160/88; circolare INPS n. 179/02*)

La sospensione in cassa integrazione comporta la permanenza del rapporto dipendente.

Sotto il profilo previdenziale, non vi è un'assoluta incompatibilità della integrazione salariale con il reddito da attività lavorativa subordinata o autonoma, purché temporanea.

Vi è invece un'incumulabilità tra il beneficio previdenziale e il reddito da lavoro dipendente o autonomo, in misura variabile a seconda delle modalità e dell'ammontare degli stessi, ossia:

- nell'ipotesi in cui il trattamento di integrazione salariale sia ragguagliato alla retribuzione perduta derivante da un rapporto di lavoro a tempo pieno ed il beneficiario svolga attività di lavoro dipendente a tempo pieno o part-time, l'incumulabilità è normalmente totale perché si presume che la retribuzione sia equivalente all'integrazione salariale. E', tuttavia, ammessa la prova di una retribuzione inferiore sicché, in tal caso, è dovuta la quota differenziale di integrazione salariale.
- nell'ipotesi in cui il trattamento di integrazione salariale sia ragguagliato alla retribuzione perduta derivante da un rapporto di lavoro part-time ed il beneficiario svolga attività di lavoro dipendente a tempo pieno, l'incumulabilità è totale perché si presume che la retribuzione sia equivalente all'integrazione salariale;
- nell'ipotesi in cui il trattamento di integrazione salariale sia ragguagliato alla retribuzione perduta derivante da un rapporto di lavoro part-time ed il beneficiario svolga attività di lavoro dipendente part-time, l'incumulabilità è relativa, cioè è ammessa la prova di una retribuzione inferiore sicché, in tal caso, è dovuta la quota differenziale di integrazione salariale.

Sebbene non vi sia incompatibilità tra integrazione salariale e svolgimento di attività lavorativa temporanea subordinata o autonoma, il lavoratore è obbligato a dare comunicazione preventiva all'INPS in merito allo svolgimento dell'attività stessa. La mancata comunicazione comporta la decadenza dal diritto all'intero trattamento di integrazione.

6.11. CIGS e assegno per il nucleo familiare (art. 6, c. 3, l. n. 1115/68)

Ai lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni sono dovuti gli assegni familiari in misura intera.

6.12. CIGS e congedo matrimoniale (RDL n. 1334/37)

La corresponsione dell'assegno per congedo matrimoniale – interamente a carico del datore di lavoro, per gli impiegati e i quadri, e parzialmente a carico dell'INPS, per gli operai - preclude l'erogazione dell'integrazione salariale. Pertanto, durante il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione.

6.13. CIGS e maternità (circolare INPS n. 152/90; art. 24, commi 2, 3 e 6 d. lgs. 151/01)-

L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio, durante il periodo di sospensione in cassa integrazione, dà diritto alla prestazione di maternità.

6.14. CIGS e malattia (circolare INPS n. 152/90)

In caso di malattia:

- ai lavoratori ad orario ridotto, spetta l'indennità di malattia. Ai fini del diritto all'indennità di malattia, i periodi di integrazione salariale sono equiparati a quelli di svolgimento dell'attività lavorativa.
- ai lavoratori sospesi, spetta l'integrazione salariale.

6.15. CIGS e festività (art. 5, l. n. 260/49; art. 2, l. n. 90/54; Messaggio INPS n. 1076/03; Circolare INPS n. 50/82)

Per i lavoratori retribuiti ad ore, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno non sono mai integrabili. Le altre festività, se cadono nei primi 15 giorni del trattamento, non sono integrabili e restano a carico del datore di lavoro, se cadono dopo i primi 15 giorni sono integrabili. Per i lavoratori retribuiti in misura fissa, le festività sono sempre integrabili.

7 IL CONTRATTO DI SOLIDARIETA' (CDS)

Il CDS "interno" o "difensivo" prevede forme di riduzione dell'orario di lavoro, concordate tra l'azienda e i sindacati, al fine di contenere gli esuberi di manodopera attraverso un più razionale impiego dei lavoratori.

7.1. Le aziende che possono fare ricorso al CDS (art. 2, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445)
Possono fare ricorso al CDS tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS
(art. 2, c. 1, D.M. 20 agosto, n. 31445) e precisamente:

- le imprese industriali con più di 15 dipendenti (art. 1, c. 1, l. n. 223/91);
- le imprese artigiane con più di 15 dipendenti, quando la sospensione dei lavoratori è conseguenza di sospensione o contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'impresa committente che esercita l'influsso gestionale prevalente. Si ha influsso gestionale prevalente, quando, nel biennio precedente la richiesta di CIGS, il fatturato dell'impresa artigiana nei confronti dell'impresa committente abbia superato il 50% del complessivo fatturato dell'impresa artigiana stessa (art. 12, commi 1 e 2, l. n. 223/91);
- le imprese commerciali con più di 200 dipendenti (art. 12, c. 3, l. n. 223/91);
- le aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione che abbiano in organico almeno 15 dipendenti per i quali sono versati i contributi CIG, relativamente agli addetti in modo prevalente e continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di una contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'azienda presso cui sono svolti i servizi di mensa o ristorazione (art. 23, l. n. 155/81);
- le aziende appaltatrici di servizi di pulizia che abbiano in organico almeno 15 dipendenti per i quali sono versati i contributi CIG, relativamente agli addetti in modo prevalente e continuativo a tale attività, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni ad orario ridotto in conseguenza di una contrazione dell'attività, e quindi di ammissione al trattamento straordinario, dell'azienda presso cui sono svolti i servizi di pulizia (art. 1, c. 7, l. n. 451/94);
- le imprese editrici e stampatrici di giornali quotidiani e periodici nonché le agenzie di stampa a diffusione nazionale, indipendentemente dal numero dei dipendenti (art. 35, l. n. 416/81);

- le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, con più di 15 dipendenti (*art. 3, l. n. 240/84*);
- fino al 31.12.07, le imprese di vigilanza, con più di 15 dipendenti, le agenzie di viaggio ed operatori turistici, con più di 50 dipendenti, le imprese commerciali con più di 50 dipendenti (*art. 1, c. 1156, l. n. 296/06*).

Non può trovare applicazione il CDS

- per le imprese che abbiano presentato istanza per essere ammesse alle procedure concorsuali (*art. 2, c. 3, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445*);
- nei casi di fine lavoro e fine fase lavorativa nei cantieri edili (*art. 2, c. 4, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445*).

7.2. I lavoratori beneficiari dei CDS (art. 3, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445)

Possono beneficiare del CDS i lavoratori subordinati appartenenti alle seguenti categorie:

- operai;
- impiegati;
- quadri.

Sono esclusi i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- apprendisti;
- dirigenti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori assunti a tempo determinato al fine di soddisfare le esigenze produttive stagionali (*art. 2, c. 5, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445*).

7.3. Gli adempimenti

7.3.1. La stipula del CDS

Il primo atto che attiva la procedura è la stipula del CDS tra l'azienda, le RSU e le OO.SS. territoriali di categoria.

Il CDS stipulato deve contenere:

- la motivazione e la quantificazione dell'esubero del personale (*art. 4, c. 1, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445*). Le cause dell'eccedenza di personale sono individuate anche tenendo conto degli indicatori economico-finanziari riguardanti il biennio precedente e dai quali emerge un andamento negativo o involutivo (*art. 4, c. 2, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445*).
- la riduzione dell'orario di lavoro, con la rotazione tra i lavoratori che espletano le medesime mansioni, deve esser stabilita nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile (*art. 5, c. 1, l. n. 236/93; art. 4, c. 3, D.M. 20*

agosto 2002, n. 31445). Non può essere effettuata la riduzione su base annuale (circ. Min. lav. 28 marzo 2003, n. 8).

Non può essere prevista una durata inferiore a dodici mesi, né superiore a ventiquattro mesi (art. 1, c. 2, l. n. 863/849), con possibilità di proroga fino a un massimo di ventiquattro mesi (trentasei mesi nel Mezzogiorno) (art. 7, c. 1 e 4, l. n. 48/88). In ogni caso ogni singola domanda deve riferirsi ad un periodo massimo di dodici mesi (art. 7, c. 2, D.P.R. n. 218/00); Il CDS è ritenuto congruo, quando la percentuale di riduzione di orario, parametrata su base settimanale è tale che il numero delle ore non lavorate da tutti i lavoratori risulta esattamente pari al numero delle ore che sarebbero state lavorate dai lavoratori in esubero. Tuttavia è ammessa una variazione percentuale, inferiore o superiore al 30% (art. 4, c. 5, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445; circ. Min. lav. 28 marzo 2003, n. 8).

Nel contratto di solidarietà sono determinate anche le modalità trasversale quali l'impresa, per soddisfare esigenze temporanee di maggior lavoro, può modificare in aumento, l'orario ridotto dal CDS stesso (art. 5, c. 10, l. 236/93). In ogni caso, l'azienda è tenuta a comunicare la variazione di orario al competente ufficio del Ministero del lavoro art. 4, c. 6, D.M. 20 agosto 2002, n. 31445).

7.3.2. La domanda dell'azienda

L'azienda, stipulato il CDS con i sindacati, deve presentare, su apposito modello CIG/SOLID-1, domanda di approvazione, corredata del verbale di incontro tra le parti e dell'elenco nominativo del personale interessato, al Ministero del lavoro - Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione (circ. Min. lav. 8 ottobre 2004, n. 38).

Il decreto di concessione è emanato entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda da parte della Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione (art. 8, c. 4, D.P.R. n. 218/00).

7.3.3. L'autorizzazione dell'INPS

Il datore di lavoro, per ottenere l'autorizzazione al conguaglio, deve inoltrare richiesta compilata sul mod. IGI 15 STR, all'INPS. La richiesta deve riguardare l'intero periodo autorizzato con DM.

7.4. La misura dell'integrazione salariale

Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico a carico dell'INPS, pari al 60% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario (art. 1, c. 2, l. n. 863/84; art. 6, l. n. 608/96). Il trattamento retributivo perso va determinato non tenendo conto degli aumenti previsti dai contratti aziendali nei sei mesi antecedenti la stipula del CDS (art. 1, c. 2, l. n. 863/84).

L'importo dell'integrazione salariale non è soggetto alla disciplina del limite massimo (*art. 13, l. n. 223/91*). Si applica, invece, l'aliquota apprendisti pari al 5,84%.

L'integrazione salariale è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (*art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86*).

7.5. Il pagamento dell'integrazione salariale

L'integrazione salariale è corrisposta, alla fine di ciascun periodo di paga, dal datore di lavoro per conto dell'INPS. Gli importi anticipati dal datore di lavoro a titolo di integrazione salariale sono poi recuperati, entro il termine di decadenza di 6 mesi, tramite conguaglio dei contributi o compensazione o rimborso.

Il pagamento diretto da parte dell'INPS può essere adottato solo previa richiesta aziendale e specifica autorizzazione dell'INPS quando, nel corso di attuazione del CDS, l'impresa cessa la sua attività o sia assoggettata a procedura concorsuale.

7.6. I contributi figurativi

I periodi per i quali è corrisposta l'integrazione salariale sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti. Per detti periodi il contributo è calcolato sulla base della retribuzione persa a seguito della riduzione oraria (*art. 1, c. 4, l. n. 863/84*). In buona sostanza, i periodi di riduzione oraria sono equiparati a quelli di effettivo lavoro per quanto concerne il conseguimento del diritto alla pensione e per la determinazione della sua misura.

7.7. CDS e assegno per il nucleo familiare

Ai lavoratori con CDS sono dovuti gli assegni familiari in misura intera.

7.8. CDS e congedo matrimoniale (RDL n. 1334/37; Contratto Collettivo Interconfederale 31 maggio 1941)

La corresponsione dell'assegno per congedo matrimoniale – interamente a carico del datore di lavoro, per gli impiegati e i quadri, e parzialmente a carico dell'INPS, per gli operai - preclude l'erogazione dell'integrazione salariale. Pertanto, durante il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione.

7.9. CDS e maternità (circ. INPS n. 212/94)

Se l'astensione obbligatoria è iniziata durante l'applicazione del CDS, la lavoratrice percepisce l'indennità di maternità proporzionata alle ore considerate lavorative e l'integrazione salariale relativa alle ore considerate perse per il CDS.

Se l'astensione obbligatoria è iniziata prima dell'applicazione del CDS, la lavoratrice percepisce la normale indennità di maternità.

7.10. CDS e malattia (circolare INPS n. 212/97)

In caso di riduzione di orario verticale, per la malattia che si colloca nel periodo di piena occupazione, spetta l'indennità di malattia, per la malattia che si colloca nel periodo di sospensione, spetta l'integrazione salariale.

In caso di riduzione di orario orizzontale, l'integrazione salariale si cumula con l'indennità di malattia, riferita alla retribuzione percepita dal lavoratore in conseguenza dell'orario ridotto.

7.11. CDS e festività

Le festività infrasettimanali sono integrabili.

Non sono integrabili le festività infrasettimanali che ricadono nel periodo di piena prestazione lavorativa, nei CDS di tipo verticale.

7.12. CDS e CIGO

Data la diversa finalità dei due istituti, è ammessa la compresenza, nella stessa unità produttiva, di CDS e CIGO.

7.13. CDS E CIGS

Le condizioni alle quali è consentito il cumulo tra i due istituti sono disciplinate con decreto del Ministro del lavoro (art. 13, c. 2, l. n. 223/91) e sono le seguenti (*D.M. 23 dicembre 1994*):

- i programmi di CIGS devono essere unicamente quelli approvati per ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, ovvero per crisi;
- in caso di crisi, deve essere in corso un programma di risanamento fondato su prospettive di mantenimento dell'attività produttiva e dell'occupazione. Sono esclusi, dunque, i casi di crisi per cessazione di attività.
- i lavoratori interessati al CDS devono essere diversi da quelli interessati alla CIGS e devono essere precisamente individuati tramite appositi elenchi nominativi. Tale diversità deve sussistere fin dall'inizio e per l'intero periodo in cui coesistono il CDS e il programma di CIGS.

8 LA MOBILITA'

Devono osservare una particolare procedura di riduzione del personale (licenziamento collettivo) che si conclude con la collocazione in mobilità dei lavoratori licenziati:

- le aziende che siano state ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale, che ritengano di non essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative e che intendano procedere anche ad un solo licenziamento (*art. 4, c. 1, l. n. 223/91*),
- le imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia (*art. 24, c. 1, l. n. 223/91*),
- i privati datori di lavoro non imprenditori, alle medesime condizioni previste per le imprese (*art. 24, c. 1-bis, l. n. 223/91*),

I lavoratori licenziati da privati datori di lavoro non imprenditori, pur essendo iscritti nelle liste di mobilità (*art. 6, l. n. 223/91*), non hanno diritto alla relativa indennità (*art. 7, l. n. 223/91*).

8.1. Procedura

8.1.1. Contributo d'ingresso

Il datore di lavoro che intende avviare la procedura di mobilità deve versare il cosiddetto contributo d'ingresso all'INPS. Deve, cioè, versare una somma, a titolo di anticipazione, pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale spettante a ciascun lavoratore eccedente (*art. 4, c. 3, l. n. 223/91*).

Il contributo d'ingresso non è dovuto dai datori di lavoro non imprenditori (*art. 24, c. 1-bis, l. n. 223/91*).

8.1.2. Comunicazione alle RSA

Il datore di lavoro, versato il contributo d'ingresso, entro 7 giorni, deve dare comunicazione preventiva, in forma scritta, alle RSA e alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle RSA, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata anche tramite l'associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisce o conferisce mandato – tale opzione non è prevista, ovviamente, per i datori di lavoro non imprenditori (*art. 4, c. 2, l. n. 223/91*).

Nella comunicazione devono esser indicati (*art. 4, c. 3, l. n. 223/91*):

- i motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- i motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee ad evitare la dichiarazione di mobilità;
- il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente e del personale abitualmente impiegato;
- i tempi di attuazione del programma di mobilità;
- le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale;
- il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali non previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Alla comunicazione deve esser allegata la ricevuta del versamento del contributo d'ingresso. Copia della comunicazione e della ricevuta del versamento deve essere contestualmente inviata alla DPL (*art. 4, c. 4, l. n. 223/91*).

8.1.3. Esame congiunto

Entro sette giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, le RSA e le rispettive associazioni possono richiedere un esame congiunto, per esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'esubero di personale e le eventuali possibilità di una diversa utilizzazione del personale eccedente, anche attraverso il ricorso a contratti di solidarietà.

Ove la riduzione di personale sia inevitabile, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento, intese a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati (*art. 4, c. 5, l. n. 223/91*).

La procedura deve esaurirsi entro 45 giorni dalla data di ricevimento della richiesta di esame congiunto da parte dell'impresa (*art. 4, c. 6, l. n. 223/91*).

Essa può concludersi con un accordo. Detto accordo può prevedere anche la possibilità di assegnazione a mansioni diverse, in deroga al divieto di modificare in peggio le mansioni stesse (*art. 4, c. 11, l. n. 223/91*), nonché la possibilità di distaccare o comandare, temporaneamente, i lavoratori presso altre imprese (*art. 8, c. 3, l. n. 236/93*).

Esaurito l'esame congiunto, il datore di lavoro deve dare comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del lavoro (alla Direzione Regionale del lavoro, se l'eccedenza riguarda unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione, al Ministero del lavoro, se l'eccedenza riguarda unità produttive ubicate in più regioni –*art. 4, c. 15, l. n. 223/91*) indicando l'esito della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato raggiungimento dell'accordo. Analoga comunicazione può essere inviata anche alle associazioni sindacali dei lavoratori (*art. 4, c. 6, l. n. 223/91*).

8.1.4. Esame presso la Direzione Provinciale del lavoro (o la Direzione Regionale del lavoro o il Ministero del lavoro)

Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, la Direzione Provinciale del lavoro (o la Direzione Regionale del lavoro o il Ministero del lavoro, secondo i casi sopra esaminati) ha il potere di convocare le parti per effettuare un ulteriore esame, anche formulando proposte per il raggiungimento di un accordo.

L'esame deve concludersi entro 30 giorni (10 giorni se il numero dei lavoratori eccedenti è inferiore a 10 - *art. 4, c. 8, l. n. 223/91*) dal ricevimento della comunicazione da parte dell'organo competente (*art. 4, c. 7, l. n. 223/91*).

8.1.5. Licenziamento

Raggiunto l'accordo sindacale, o esaurita la procedura sopra descritta, il datore di lavoro può collocare in mobilità i lavoratori eccedenti, comunicando a ciascuno di loro il recesso, nel rispetto dei termini del preavviso. Contestualmente, il datore di lavoro deve inviare comunicazione scritta alla Direzione Regionale del lavoro, alla Commissione Regionale per l'impiego e alle rispettive associazioni di categoria, con indicazione, puntuale, dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, dei loro nominativi, del loro luogo di residenza, della loro qualifica, del loro livello di inquadramento, della loro età e del loro carico di famiglia, nonché della modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta (*art. 4, c. 9, l. n. 223/91*).

8.1.6. Criteri di scelta (art. 5, c. 1 e 2, l. n. 223/91)

Nel caso di raggiungimento dell'accordo sindacale, i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità sono concordati in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'azienda.

Nel caso di mancato raggiungimento dell'accordo sindacale, i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità sono indicati dalla legge e sono i seguenti:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

Essi devono essere rispettati in concorso fra loro.

Il datore di lavoro, nell'effettuare i licenziamenti, deve rispettare le norme sul collocamento obbligatorio delle categorie protette, nel senso che il licenziamento dei lavoratori appartenenti alle categorie protette deve ritenersi precluso laddove, al termine della procedura di mobilità, la percentuale degli invalidi occupati risulti inferiore alla quota prevista dalla legge.

Il datore di lavoro, inoltre, non può collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata, con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

8.1.7. Contributo da versarsi all'INPS

L'impresa che intende avviare la procedura di mobilità deve versare il cosiddetto contributo d'ingresso all'INPS. Deve, cioè, versare una somma, a titolo di anticipazione, pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale spettante a ciascun lavoratore eccedente (*art. 4, c. 3, l. n. 223/91*).

Il contributo d'ingresso non è dovuto dai datori di lavoro non imprenditori (*art. 24, c. 1-bis, l. n. 223/91*).

Al termine della procedura, l'impresa è tenuta a versare all'INPS, in trenta rate mensili, per ciascun lavoratore collocato in mobilità, una somma pari a sei volte l'indennità di mobilità iniziale, se il licenziamento è avvenuto dopo l'utilizzazione della CIGS (*art. 5, c. 4, l. n. 223/91*), pari a nove volte l'indennità di mobilità iniziale se il licenziamento è avvenuto per riduzione di personale senza la preventiva utilizzazione della CIGS (*art. 24, c. 3, l. n. 223/91*). In entrambi in casi, laddove vi sia stato accordo sindacale, l'impresa è tenuta a versare all'INPS, in trenta rate mensili, per ciascun lavoratore collocato in mobilità, una somma pari a tre volte l'indennità di mobilità iniziale (*artt. 5, c. 4, e 24, c. 3, l. n. 223/91*).

Se il lavoratore è collocato in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del DM di approvazione della CIGS e del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di CIGS, la somma che l'impresa è tenuta a versare è maggiorata del 5% per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data del completamento del programma (*art. 5, c. 6, l. n. 223/91*).

Il contributo non è dovuto dai datori di lavoro non imprenditori (*art. 24, c. 1-bis, l. n. 223/91*) e dalle imprese assoggettate a procedura concorsuale (*art. 3, c. 3, l. n. 223/91*).

L'impresa, inoltre, non è tenuta a pagare le rimanenti rate qualora il lavoratore perda il diritto al trattamento di mobilità a seguito di rinuncia ad offerte di lavoro, a tempo indeterminato, professionalmente equivalente o con un livello retributivo non inferiore al dieci per cento rispetto alle mansioni di provenienza (*art. 9, c. 1, lett. b), l. n. 223/91*), presso altre aziende, da parte dell'impresa stessa, ovvero qualora il lavoratore, accettando l'offerta, abbia prestato lavoro (*art. 5, c. 5, l. n. 223/91*).

Nel caso in cui il datore di lavoro rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui all'art. 4, c. 2, l. n. 223/91, procede al recupero delle somme pagate in eccedenza, mediante conguaglio dei contributi (*art. 4, c. 10, l. n. 223/91*).

8.2. Iscrizione nelle liste di Mobilità

I lavoratori licenziati a seguito di procedura di mobilità sono iscritti nelle liste di mobilità.

Non sono iscritti quei lavoratori che abbiano fatto richiesta di anticipazione dell'indennità di mobilità, per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa (*art. 6, c. 1, l. n. 223/91*), come meglio appresso specificato.

8.3. Durata

I lavoratori licenziati a seguito di procedura di mobilità che possano far valere un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivo, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, e che ne facciano richiesta hanno diritto a percepire un'indennità per un periodo massimo di 12 mesi (24 mesi nelle aree del Mezzogiorno), elevato a 24 mesi (36 mesi nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i quaranta anni, elevato a 36 mesi (48 mesi nelle aree del Mezzogiorno), per i lavoratori che abbiano compiuto i cinquanta anni (*art. 7, c. 1 e 2, l. n. 223/91*).

Essa non può essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata alle dipendenze dell'impresa che ha attivato la procedura (*art. 7, c. 4, l. n. 223/91*).

8.4. Misura

L'indennità di mobilità è calcolata sulla base del trattamento di CIGS che il lavoratore ha percepito o avrebbe percepito nel periodo immediatamente antecedente la risoluzione del rapporto, nella misura percentuale del 100%, per i primi 12 mesi, e dell'80% dal tredicesimo mese in poi (*art. 7, c. 1 e 2, l. n. 223/91*).

L'importo dell'indennità di mobilità non può, comunque, superare un limite massimo variabile secondo la retribuzione di riferimento. Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'indennità di mobilità, spettante per i primi 12 mesi, è pari ad € 844,06 (€ 794,77 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad € 1.826,07 e ad € 1.014,48 (€ 955,23 al netto dell'aliquota apprendisti - *art. 26, l. n. 41/86*- pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad € 1.826,07 (*circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30*). L'indennità di mobilità spettante dal 13° mese in poi, sarà pari all'80% degli importi lordi suddetti: non si applica l'aliquota apprendisti.

L'indennità di mobilità è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (*art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86*).

I lavoratori che intendano intraprendere un'attività autonoma o associarsi in cooperativa possono fare richiesta di anticipazione dell'intero trattamento, detratto il numero delle mensilità già godute (*art. 7, c. 5, l. n. 223/91*).

8.5. I contributi figurativi durante la Mobilità

Per tutto il periodo di godimento dell'indennità di mobilità spettano i contributi figurativi. Essi vanno computati sulla base della retribuzione cui si aveva diritto al momento della cessazione del rapporto.

Per i periodi relativi ai trattamenti di mobilità di durata continuativa superiore l'anno, le retribuzioni accreditate figurativamente sono rivalutate in base agli indici ISTAT di variazione delle retribuzioni contrattuali (*art. 3, c. 6, d. lgs. n. 503/92*).

I contributi figurativi non spettano nel caso di anticipazione del trattamento ai lavoratori che intendono intraprendere un'attività autonoma o associarsi in cooperativa

Occorre precisare che, a decorrere dall'11 gennaio 1993 e limitatamente a quei lavoratori che non hanno periodi di contribuzione antecedenti al 31 dicembre 1993, l'accredito figurativo è riconosciuto nel limite di 5 anni complessivi (*art. 15, c. 1, d. lgs. n. 503/92*).

8.6. Il pagamento dell'indennità di Mobilità

L'indennità di mobilità è corrisposta mensilmente dall'INPS.

8.7. Mobilità e assegno per il nucleo familiare

Ai lavoratori che percepiscono l'indennità di mobilità sono dovuti gli assegni familiari in misura intera (*art. 7, c. 10, l. n. 223/91*).

8.8. Mobilità e maternità

L'indennità di mobilità sostituisce l'indennità di maternità (*art. 7, c. 8, l. n. 223/91*).

8.9. Mobilità e malattia

L'indennità di mobilità sostituisce l'indennità di malattia (*art. 7, c. 8, l. n. 223/91*).

8.10. Sospensione dell'Indennità di Mobilità (art. 8., c. 7, l. n. 223/91)

L'erogazione dell'indennità di mobilità è sospesa nei seguenti casi e per i seguenti periodi:

- assunzione a termine non superiore a dodici mesi o part-time, per le giornate di lavoro svolte;
- svolgimento del periodo di prova, per le giornate di lavoro svolte;
- rifiuto di una proposta formativa proveniente dai centri per l'impiego, per 12 mesi (*art. 25, c. 11, l. n. 223/91*).

Il lavoratore conserva, comunque, l'iscrizione nelle liste di mobilità.

8.11. Cancellazione dalle liste di Mobilità (art. 9, l. N. 223/91)

Il lavoratore è cancellato dalle liste di mobilità e perde il diritto all'indennità di mobilità quando:

- rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione o non lo frequenti regolarmente, che si svolge in luogo distante non più di 50 km, o comunque raggiungibile in sessanta minuti con i mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore;
- non accetti l'offerta di lavoro professionalmente equivalente o omogenea, con inquadramento in un livello retributivo non inferiore al dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza, in luogo distante non più di 50 km, o comunque raggiungibile in sessanta minuti con i mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore;
- non accetti di essere impiegato, in mancanza di lavoro professionalmente equivalente o omogeneo, con inquadramento in un livello retributivo non inferiore al dieci per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza, in opere e servizi di pubblica utilità, in luogo distante non più di 50 km, o comunque raggiungibile in sessanta minuti con i mezzi pubblici, dalla residenza del lavoratore;
- non abbia dato preventiva comunicazione alla sede INPS territorialmente competente circa lo svolgimento di un'attività lavorativa subordinata a tempo determinato o part-time;
- non risponda, senza giustificato motivo, alle convocazioni da parte dei Centri per l'impiego.
- sia stato assunto con contratto a tempo pieno ed indeterminato;
- abbia percepito l'indennità di mobilità in un'unica soluzione per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa;
- quando sia scaduto il periodo di godimento dell'indennità di mobilità.

Si precisa che, qualora il lavoratore assunto a tempo pieno ed indeterminato non abbia superato il periodo di prova, viene reiscritto al massimo per due volte nelle liste di mobilità.

Si precisa, altresì, che, qualora il lavoratore avviato al lavoro sia giudicato, a seguito di visita medica, non idoneo alla specifica attività cui è stato avviato, viene reiscritto nelle liste di mobilità.

9 LA DISOCCUPAZIONE ORDINARIA

Il trattamento ordinario di disoccupazione è corrisposto ai lavoratori subordinati che abbiano perso involontariamente il posto di lavoro (art. 73, c.1, RDL n. 1827/35).

Il trattamento ordinario di disoccupazione è riconosciuto, per un periodo non superiore a 65 giornate (art. 13, c. 10, l. n. 80/05) anche ai lavoratori, che siano in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 19, RDL n. 636/39 (due anni di assicurazione e un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione), sospesi in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori (art. 13, c. 7, l. n. 80/05) e dipendenti da aziende non rientranti nel campo di applicazione dell'integrazione salariale (art. 13, c. 9, l. n. 80/05).

9.1 I requisiti

L'indennità di disoccupazione spetta a quei lavoratori che

- si trovino in stato di disoccupazione involontaria (art. 73, c. 1, RDL n. 1827/35);
- possano far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno (52 settimane) di contribuzione nel biennio precedente lo stato di disoccupazione (art. 19, RDL 636/39);
- abbiano conservato una residua capacità lavorativa (art. 32, c. 2, D.P.R. 818/57);
- abbiano presentato domanda per conseguire il diritto all'indennità di disoccupazione, in forma scritta, all'INPS, entro sessanta giorni dall'inizio della disoccupazione indennizzabile (artt. 77 e 129, c. 5, RDL n. 1827/35).

9.2 La durata

L'indennità di disoccupazione è corrisposta dall'INPS per un periodo non superiore a sette mesi, per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni, e per un periodo non superiore a dieci mesi, per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni (art. 13, c. 2, lett. a, l. n. 80/05, art. 1, c. 1167, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

L'indennità di disoccupazione è corrisposta dall'INPS, per un periodo non superiore a 65 giornate, anche ai lavoratori sospesi in conseguenza di situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e dipendenti di aziende non rientranti nel campo di applicazione dell'integrazione salariale (art. 13, commi 7, 9 e 10, l. n. 80/05).

9.3 La misura

L'indennità di disoccupazione è calcolata in percentuale sulla retribuzione media soggetta a contribuzione relativa ai tre mesi precedenti l'inizio dello stato di disoccupazione (art. 7, c. 2,

l. n. 160/88), ed è pari al 50% per i primi sei mesi, al 40% per i successivi tre mesi, al 30% per gli ulteriori mesi (*art. 13, c. 2, lett. a, l. n. 80/05*).

L'importo dell'indennità di disoccupazione non può, comunque, superare il limite massimo, variabile secondo la retribuzione di riferimento. Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'indennità di disoccupazione è pari ad € 844,06, per le retribuzioni fino ad € 1.826,07 e ad € 1.014,48, per le retribuzioni superiori ad € 1.826,07 (*circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30*).

Non si applica l'aliquota apprendisti ex art. 26, l. n. 41/86.

L'indennità di disoccupazione è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (*art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86*).

9.4 Il pagamento

L'indennità di disoccupazione è corrisposta dall'INPS, a decorrere dall'ottavo giorno successivo a quello di cessazione del lavoro (*art. 73, c. 2, RDL n. 1827/35*).

Ove al lavoratore sia corrisposta l'indennità per il mancato preavviso (in caso di licenziamento "in tronco" – senza il rispetto dei termini di preavviso previsti dal contratto di categoria applicabile) l'indennità di disoccupazione è corrisposta dall'INPS a decorrere dall'ottavo giorno successivo a quello di scadenza del periodo corrispondente all'indennità per mancato preavviso (*art. 73, c. 3, RDL n. 1827/35*).

9.5 Disoccupazione e assegno per il nucleo familiare

Ai lavoratori che percepiscono l'indennità di disoccupazione sono dovuti gli assegni familiari in misura intera (*circ. INPS 12.1.90, n. 12*).

9.6 disoccupazione e malattia

Se l'evento morboso insorge entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto, l'indennità di malattia è erogata nella misura pari a 2/3 dell'indennità di malattia spettante.

9.7 Contributi figurativi

La contribuzione figurativa è riconosciuta nel limite massimo di sei mesi, per i lavoratori di età inferiore a cinquanta anni, e di nove mesi per i lavoratori di età pari o superiore a cinquanta anni (*art. 13, l. n. 80/05*).

9.8 La decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione

L'indennità di disoccupazione non spetta nelle ipotesi di perdita o sospensione dello stato di disoccupazione disciplinate dalla normativa in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro (*art. 13, c. 2, lett. a l. n. 80/05*) ed, in particolare, quando il disoccupato

- rifiuta di essere avviato ad un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro, ovvero rifiuta di essere avviato a un corso di formazione professionale autorizzato dalla Regione o non lo frequenta regolarmente;

- non accetta l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del venti per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza;
- non accetta di essere impiegato in opere e servizi di pubblica utilità.

Tutto ciò a condizione che le attività lavorative o formative rifiutate si svolgano in un luogo che non dista più di 50 km dalla residenza del lavoratore o, comunque, raggiungibile in ottanta minuti con i mezzi di trasporto pubblico (*art. 3, c. 137, l. n. 350/03*).

10 LA DISOCCUPAZIONE CON “REQUISITI RIDOTTI”

Il trattamento di disoccupazione con “requisiti ridotti” è corrisposto ai lavoratori occupati saltuariamente e ai lavoratori stagionali che abbiano i seguenti requisiti:

- si trovino in stato di disoccupazione involontaria (art. 73, c. 1, RDL n. 1827/35);
- possano far valere almeno due anni di assicurazione (art. 19, RDL 636/39);
- abbiano prestato, nell'anno per il quale è richiesto il trattamento, almeno 78 giornate di attività lavorativa, per le quali siano stati versati o siano dovuti i contributi (art. 7, c. 3, l. n. 160/88);
- abbiano conservato un a residua capacità lavorativa (art. 32, c. 2, D.P.R. 818/57);
- abbiano presentato domanda per conseguire il diritto all'indennità di disoccupazione, in forma scritta, all'INPS, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento dell'attività svolta (art. 7, c. 5, l. n. 160/88; art. 1, c. 2, l. n. 169/91).

10.1 La durata

L'indennità di disoccupazione con “requisiti ridotti” è corrisposta dall'INPS per un periodo pari alle giornate lavorate nell'anno precedente e, comunque, non superiore al risultato ottenuto sottraendo, al numero fisso 312, le giornate lavorate (*art. 7, c. 3, l. n. 86/88*).

10.2 La misura

L'indennità di disoccupazione con “requisiti ridotti” è calcolata in percentuale sulla retribuzione percepita nell'anno di lavoro e, comunque, non inferiore alla retribuzione prevista dai contratti nazionali e provinciali di categoria (*art. 7, c. 2, l. n. 160/88*), ed è pari al 30%.

L'importo dell'indennità di disoccupazione con “requisiti ridotti” non può, comunque, superare il limite massimo, variabile secondo la retribuzione di riferimento dell'anno precedente. Così, ad esempio, per l'anno 2007, l'indennità di disoccupazione è pari ad € 830,77, per le retribuzioni fino ad € 1.797,31 e ad € 998,50, per le retribuzioni superiori ad € 1.797,31 (*circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30*).

Non si applica l'aliquota apprendisti ex art. 26, l. n. 41/86.

L'indennità di disoccupazione con “requisiti ridotti” è soggetta a tassazione alla fonte dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (*art. 17, c. 1, lett. c, D.P.R. 917/86*).

10.3 Disoccupazione e assegno per il nucleo familiare

Ai lavoratori che percepiscono l'indennità di disoccupazione con "requisiti ridotti" sono dovuti gli assegni familiari in misura intera (*circ. INPS 12.1.90, n. 12*).

10.4 Disoccupazione e malattia

Se l'evento morboso insorge entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto, l'indennità di malattia è erogata nella misura pari a 2/3 dell'indennità di malattia spettante.

10.5 Contributi figurativi

I periodi per i quali è corrisposta l'indennità di disoccupazione con "requisiti ridotti" sono considerati come periodi di contribuzione ai fini del diritto alla pensione e della misura della pensione stessa (*art. 4, c. 1, l. n. 218/52*).

11 LA DISOCCUPAZIONE ORDINARIA AGRICOLA

Il trattamento ordinario di disoccupazione “agricola” è corrisposto agli operai agricoli che svolgono attività retribuita alle dipendenze di terzi che si trovino in uno stato di disoccupazione involontaria.

11.1 I requisiti

Il trattamento ordinario di disoccupazione “agricola” è corrisposto agli operai agricoli che

- si trovino in uno stato di disoccupazione involontaria (art. 34, c. 5, l. n. 448/98);
- siano iscritti negli elenchi nominativi di cui al RD n. 1949/40;
- abbiano un’anzianità di iscrizione nei detti elenchi di due anni (art. 32, lett. a, l. n. 264/49);
- nell’anno precedente a quello per il quale si richiede il trattamento, abbiano accreditati almeno 102 contributi giornalieri (art. 32, lett. a, l. n. 264/49), ovvero, nell’anno per il quale si richiede il trattamento, abbiano prestato almeno 78 giornate di attività lavorativa per le quali siano stati versati o siano dovuti i contributi (art. 7, c. 3, l. n. 160/88);
- abbiano presentato domanda per conseguire il diritto all’indennità di disoccupazione.

11.2 La durata

L’indennità di disoccupazione ordinaria agricola è corrisposta, dall’INPS, agli operai a tempo indeterminato, per un periodo pari alla differenza tra il numero fisso 270 e le giornate lavorate nell’anno e, comunque, per un periodo non superiore a 180 giornate (*art. 32, lett. a, l. n. 249/49*).

Agli operai agricoli a tempo determinato, l’indennità è corrisposta per un numero di giornate pari a quelle lavorate nell’anno di richiesta del trattamento (*art. 7, c. 4, l. n. 160/88*).

11.3 La misura

L’indennità di disoccupazione ordinaria agricola è calcolata in misura percentuale, per gli operai a tempo indeterminato, sulla retribuzione su cui è calcolata la contribuzione (*art. 8, DPR n. 1323/55*), per gli operai a tempo determinato, sulla retribuzione giornaliera (*art. 4, d. l.gs. n. 146/97*) ed è pari al 30%.

12 LA DISOCCUPAZIONE SPECIALE AGRICOLA

Il trattamento speciale di disoccupazione agricola è corrisposto agli operai a tempo determinato

- che siano iscritti, nell'anno solare per cui si richiede il trattamento, negli elenchi nominativi per un numero di giornate non inferiore a 101 e non superiore a 150 (art. 7, c. 1, l. n. 37/77),
- ovvero,
- che siano iscritti, nell'anno solare per cui si richiede il trattamento, negli elenchi nominativi per un numero di giornate non inferiore a 151 (art. 25, l. n. 457/72).

Il trattamento speciale di disoccupazione agricola è corrisposto dall'INPS per un numero di giornate non superiore a 90 nell'anno (*art. 7, l. n. 37/77; art. 25, l. n. 457/72*).

L'indennità è calcolata in misura percentuale sulla retribuzione media soggetta a contribuzione ed è pari:

- al 40%, nel caso di iscrizione negli elenchi nominativi per un numero di giornate non inferiore a 101 e non superiore a 150 (art. 7, c. 1, l. n. 37/77);
- al 66%, nel caso di iscrizione negli elenchi nominativi per un numero di giornate non inferiore a 151 (art. 25, l. n. 457/72).

A decorrere dal 1° marzo 2006, si applica anche al trattamento di disoccupazione speciale agricola, il massimale previsto per la generalità dei lavoratori (*art. 1, c. 147, l. n. 311/04; art. 1, d.l. n. 2/06*).

13 LA DISOCCUPAZIONE SPECIALE EDILE

Il trattamento speciale di disoccupazione spetta ai lavoratori dipendenti da imprese edili e affini che siano stati licenziati per una delle seguenti **cause**:

- cessazione dell'attività aziendale. Si richiede che il lavoratore abbia almeno 10 contributi mensili o 43 contributi settimanali per il lavoro prestato nell'edilizia (l. n. 427/75);
- ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative. Si richiede che il lavoratore abbia almeno 10 contributi mensili o 43 contributi settimanali per il lavoro prestato nell'edilizia (l. n. 427/75);
- riduzione di personale. Si richiede che il lavoratore abbia almeno 10 contributi mensili o 43 contributi settimanali per il lavoro prestato nell'edilizia (l. n. 427/75);
- stato di grave crisi occupazionale conseguente al completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni. Si richiede che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per un periodo non inferiore a 18 mesi, presso l'impresa, e che lo stesso sia stato licenziato dopo che l'avanzamento dei lavori abbia superato il 70% (l. n. 223/91);
- mancata ripresa dell'attività al termine di un programma di CIGS. Si richiede che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa per un periodo non inferiore a 18 mesi, presso l'impresa.

13.1 La durata (l. n. 427/75; art. 11, l. n. 223/91)

Il trattamento è corrisposto dall'INPS per un periodo di 90 giorni.

Nel caso di crisi economica settoriale o locale, dichiarata con DM su proposta della DPL, il trattamento è corrisposto per un periodo di 180 giorni, prorogabile trimestralmente con DM.

Nel caso di stato di grave crisi occupazionale conseguente al completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni o di mancata ripresa dell'attività al termine di un programma di CIGS, il trattamento è corrisposto per un periodo non superiore a 18 mesi (elevabile a 27 mesi nelle aree del Mezzogiorno).

13.2 La misura (l. n. 427/75; l. n. 33/80)

L'indennità di disoccupazione è calcolata in misura percentuale sulla retribuzione media giornaliera ed è pari all'80%.

L'importo dell'indennità di disoccupazione non può, comunque, superare un limite massimo, diverso secondo la causa dello stato di disoccupazione, e così:

- nei casi di cessazione dell'attività aziendale, di ultimazione del cantiere o delle singole fasi lavorative e di riduzione di personale, esso, per l'anno 2007, è pari

ad € 579,49 (€ 545,65 al netto dell'aliquota apprendisti - art. 26, l. n. 41/86- pari al 5,84%) (circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30);

- nei casi stato di grave crisi occupazionale conseguente al completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni e di mancata ripresa dell'attività al termine di un programma di CIGS, esso, per l'anno 2007, è pari ad € 844,06 (€ 794,77 al netto dell'aliquota apprendisti - art. 26, l. n. 41/86- pari al 5,84%), per le retribuzioni fino ad € 1.826,07 e ad € 1.014,48 (€ 955,23 al netto dell'aliquota apprendisti - art. 26, l. n. 41/86- pari al 5,84%), per le retribuzioni superiori ad € 1.826,07 (circ. INPS, 30 gennaio 2007, n. 30).