

# Tema del mese



Le integrazioni salariali

GENNAIO 2024





## Le integrazioni salariali

### Sommario

Perché questo tema? .....	2
ASPETTI GENERALI .....	3
Lavoratori beneficiari .....	3
Compatibilità con attività lavorativa .....	4
Obblighi a carico del lavoratore .....	5
Ammontare dell'integrazione salariale.....	5
Integrazioni salariali e altre cause di sospensione del rapporto di lavoro: compatibilità e incompatibilità ..	7
Imponibilità contributiva e fiscale.....	11
Pagamento delle integrazioni.....	12
CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA.....	12
I beneficiari (art. 10, d.lgs. n. 148/2015) .....	13
Le causali di intervento (art. 11, d. lgs n. 148/2015).....	13
La durata massima (art. 12, d.lgs. n. 148/2015) .....	19
La contribuzione (art. 13, d.lgs. n. 148/2015) .....	20
La procedura di informazione e consultazione sindacale (art. 14, d.lgs. n. 148/2015).....	21
La gestione delle domande di intervento (Artt. 15, 16, 17, d.lgs. n. 148/2015) .....	24
Calcolo dell'indennità CIGO.....	24
LA NUOVA PROCEDURA OMNIA IS .....	27
QUESTIONI APERTE.....	32



## Perché questo tema?

Le integrazioni salariali sono strumenti di sostegno al reddito che si rendono necessari in momenti di contrazione dell'attività produttiva per cause molto spesso impreviste e non sempre imputabili all'imprenditore. L'accesso agli emolumenti avviene attraverso una mobilitazione da parte del datore di lavoro, e del proprio intermediario, e richiede però l'ottemperamento ad una serie di procedure e fasi previste da alcune fonti normative, al termine delle quali l'eventuale accettazione della richiesta avanzata andrà a legittimare l'accesso all'integrazione salariale specifica per il caso concreto.

L'impresa durante la propria vita può, infatti, affrontare innumerevoli momenti di transizione che non necessariamente si risolvono con l'esclusione dell'organismo produttivo dal mercato. È ben possibile che a seguito di periodi di scarso rendimento l'impresa torni poi ad operare a pieno regime. La contrazione dell'attività produttiva, infatti, può essere scatenata da fattori non solo endogeni legati alla *mala gestio* da parte dell'imprenditore ma anche da fattori esogeni che derivano dal mercato, non da ultimo la crisi che ha seguito la pandemia da Covid-19.

Proprio per tali ragioni l'ordinamento prevede una serie di ammortizzatori sociali che consentono per brevi periodi di accedere a fondi di integrazione salariale al fine di salvaguardare l'organismo produttivo e con esso le posizioni soggettive dei lavoratori da eventi inattesi e difficilmente prevedibili.

Il tema è centrale per i Consulenti del Lavoro i quali si ritrovano a gestire gli adempimenti necessari all'accesso a tali ammortizzatori sociali e a doversi orientare in una disciplina ricca di eccezioni e di modifiche.

Non da ultimo, in data 29 settembre 2023 l'INPS con il messaggio n. 3422 ha presentato la nuova piattaforma "OMNIA IS" che consente di gestire in maniera semplificata le domande di integrazione salariale sia per i datori di lavoro che per i loro intermediari.

Alla luce di tali innovazioni e data l'importanza del tema, come ANCL abbiamo pensato che fosse opportuno operare una ricognizione della disciplina in materia al fine di mettere a disposizione del lettore un approfondimento che contenga, riassume e schematizzi i principali adempimenti procedurali richiesti.

L'invito che vi porgo dunque è quello di leggere il contributo con curiosità, e non solo di utilizzarlo quale strumento di supporto ma anche di trarne spunto per costruire un terreno di condivisione professionale e territoriale.

Buona lettura!

*A cura di Dario Montanaro, Presidente Nazionale ANCL*



## ASPETTI GENERALI

### Lavoratori beneficiari

L'accesso alle integrazioni salariali da parte dei lavoratori è subordinato al rispetto e al possesso di un requisito di tipo oggettivo e di uno soggettivo.

#### 1. Requisito oggettivo: tipologie contrattuali beneficiarie

A decorrere dal 1° gennaio 2022 sono beneficiari del trattamento di integrazione **tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori a domicilio, gli apprendisti (indipendentemente dalla tipologia di apprendistato) e con la sola esclusione dei dirigenti.**

Con la riforma attuata nel 2022, è stata prevista l'inclusione dei lavoratori a domicilio e l'estensione generalizzata a tutte le tipologie di apprendistato, con la conseguenza che possono accedere a tutte le integrazioni salariali i lavoratori con contratto di apprendistato:

- a) per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) professionalizzante;
- c) alta formazione e ricerca.

Si ricorda che con la Circ. n. 76/2022, l'INPS ha chiarito che: *“In considerazione di quanto sopra, a decorrere dal 1° gennaio 2022, tutti i datori di lavoro, in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Istituto alla matricola aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I e/o al Titolo II del d.lgs. n.148/2015, di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, di qualsiasi tipologia, e i lavoratori a domicilio”.*

Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

Al riguardo, l'INPS con messaggio n. 24/2016 ha chiarito che i datori di lavoro sono tenuti a rapportare a giornate il valore delle ore di cassa integrazione complessivamente fruite dall'apprendista durante l'apprendistato professionalizzante.

Viene, inoltre, previsto che in caso di:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

La sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3 e 45, comma 4 del d.lgs. n. 81/2015.

Per quanto riguarda l'obbligo formativo degli apprendisti e l'eventuale sospensione o riduzione di attività l'INL ha chiarito, con la nota n. 527/2020, che durante il periodo di cassa integrazione a zero ore è sospesa la formazione dell'apprendista. Diversamente, in caso di riduzione dell'attività lavorativa, la formazione può essere assolta in modalità e-learning o a distanza, secondo la disciplina introdotta dalla regolamentazione regionale di riferimento e nelle ore in cui la prestazione lavorativa viene resa regolarmente.



## 2. Requisito soggettivo: anzianità di servizio richiesta

I lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento stesso, **un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.**

**Tale condizione non è richiesta** per le domande relative ai trattamenti ordinari di integrazione salariale **per eventi oggettivamente non evitabili.**

### **Ministero del Lavoro – Circ. 3 gennaio 2022, n.1**

*“Il requisito dell'anzianità dei 30 giorni si consegue in relazione allo svolgimento di effettivo lavoro, intendendo con tale locuzione le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla tipologia di orario di lavoro svolto, indipendentemente dal fatto che tale anzianità sia o meno maturata in via continuativa o che sia immediatamente precedente all'inizio dell'intervento dell'ammortizzatore sociale e comprendendo nel computo anche le giornate di sospensione dall'attività lavorativa derivanti dalla fruizione di ferie, festività, infortuni e astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.*

*Si precisa, altresì, che nel corso dei programmi contemplati dal decreto legislativo n. 148/2015 non abbiano rilevanza gli spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro della medesima impresa, entrambi interessati da interventi di CIGS.*

*Il requisito di anzianità, innanzi citato, del lavoratore -che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto- si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impegnato nell'attività appaltata”.*

### **Compatibilità con attività lavorativa**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 viene previsto che il lavoratore che svolga attività di lavoro subordinato di durata superiore a 6 mesi nonché di lavoro autonomo durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato pari o inferiore a sei mesi, il trattamento è sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

### **Aspetto sanzionatorio**

Il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS in merito allo svolgimento dell'attività.

### **Ministero del Lavoro – Circ. 3 gennaio 2022, n.1**

#### **Punto 9. Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa (articolo 8 del d.lgs. n. 148)**

*“L'articolo 1, comma 197 della legge n. 234/2021 introduce all'articolo 8 del d.lgs. n. 148 le seguenti modifiche e novità.*

*In primo luogo, al citato articolo 8 è sostituita la rubrica che non è più “Condizionalità e politiche attive del lavoro” ma passa ad essere “Compatibilità con lo svolgimento di attività lavorativa”, al contempo, si dispone, poi, l'abrogazione della disposizione di cui al primo comma e l'integrale sostituzione del dettato di cui al secondo comma.*

*In particolare, ai sensi di tale novato secondo comma, il lavoratore, già beneficiario di integrazione salariale, che svolga -nel periodo di sospensione o riduzione di orario di lavoro- attività di lavoro subordinato di durata superiore ai sei mesi nonché attività di lavoro autonomo non ha diritto al trattamento di integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.*



*Qualora poi, il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato a tempo determinato di durata pari o inferiore alle sei mensilità, il trattamento di integrazione salariale resta sospeso per la durata del rapporto di lavoro”.*

Il disegno di legge in materia di lavoro prevede il mancato diritto all'integrazione salariale qualora il lavoratore svolga attività di lavoro subordinato o di lavoro autonomo.

Viene inoltre prevista la decadenza dal diritto al trattamento di integrazione salariale qualora il lavoratore non dia preventiva comunicazione all'INPS territorialmente competente dello svolgimento di attività da lavoro dipendente o autonomo.

In un'ottica di semplificazione degli adempimenti in capo al lavoratore, viene previsto che l'eventuale comunicazione obbligatoria effettuata dal datore di lavoro che instaura un rapporto di lavoro subordinato con il lavoratore titolare dell'integrazione salariale assolve all'obbligo di comunicazione da parte del lavoratore.

### **Obblighi a carico del lavoratore**

I lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali per le causali straordinarie (riorganizzazione, crisi, solidarietà), a prescindere dal fondo che eroga i trattamenti (CIGS, Fondi bilaterali o FIS) allo scopo di mantenere o sviluppare le competenze in vista della conclusione della procedura di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e in connessione con la domanda di lavoro espressa dal territorio, partecipano a iniziative di carattere formativo o di riqualificazione, anche mediante fondi interprofessionali.

Le iniziative possono essere cofinanziate dalle regioni nell'ambito delle rispettive misure di formazione e politica attiva del lavoro.

La mancata partecipazione senza giustificato motivo alle iniziative comporta l'irrogazione di sanzioni che vanno dalla decurtazione di una mensilità di trattamento di integrazione salariale fino alla decadenza dallo stesso, secondo le modalità e i criteri definite con il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 2 agosto 2022.

### **Ammontare dell'integrazione salariale**

L'art. 3, d.lgs. 10 settembre 2015, n. 148, statuisce che il trattamento d'integrazione salariale è pari all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana, indipendentemente dal periodo di paga.

Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultra settimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, l'integrazione è dovuta ragguagliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

Le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate, in ogni caso, ragguagliando ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di 8 ore.

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



La misura dell'integrazione salariale dovrà essere decurtata della percentuale del 5,84%, per effetto di quanto disposto dall'art. 26, legge n. 41/1986.

### **Il massimale**

Il trattamento di integrazione salariale non potrà eccedere l'importo massimo determinato ai sensi della l. n. 427/1980.

L'importo massimo mensile spettante al lavoratore non potrà superare il valore di un unico massimale mensile che troverà pertanto applicazione indipendentemente dalla retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento del lavoratore.

L'importo del massimale, unico, è soggetto a variazione annuale sulla base del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce, in caso di malattia, la relativa indennità giornaliera, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

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

### **Retribuzione di riferimento**

La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'integrazione salariale è costituita dalla **retribuzione globale di fatto**.

Pertanto, rientrano nel concetto di retribuzione di riferimento:

- la retribuzione base;
- le voci fisse, compresi i superminimi;
- l'indennità per turno;
- l'indennità di cassa;
- gli scatti di anzianità;
- i ratei di tredicesima e, eventualmente, di quattordicesima mensilità maturati durante il periodo di sospensione/riduzione dell'orario di lavoro.

Con il Mess. INPS 7 aprile 2006, n. 11110, l'INPS ha specificato che le voci retributive integrabili sono, in linea di massima, quelle sulle quali devono essere commisurati i contributi previdenziali, a condizione che:

- abbiano carattere di **continuità e obbligatorietà**;
- siano riferite a orario di lavoro contrattualmente stabilito nel **limite massimo di 40 ore settimanali**.

Sempre secondo l'Istituto, occorre operare una **suddivisione** fra indennità che non sono collegate alla concreta prestazione lavorativa, rappresentando delle **parti fisse mensili** della retribuzione globale (esempio, compensi forfetari per lavori disagiati, per mansioni particolari, ecc.) e **indennità variabili** conseguenti esclusivamente alla materiale e non astrattamente prevedibile prestazione di lavoro (ad esempio indennità di trasferta).

Le voci integrabili sono solo quelle che costituiscono parte fissa della retribuzione globale, con esclusione, quindi, delle indennità non collegate all'effettiva prestazione di lavoro.

Sono da escludersi, inoltre, le prestazioni di lavoro straordinario, pur se ricorrenti.

Relativamente alle competenze ultra mensili, il messaggio n. 11110/2006 precisa che la retribuzione globale integrabile è composta, oltre che dagli emolumenti corrisposti alla fine di ogni periodo di paga, anche da competenze che maturano e vengono erogate con **periodicità non mensile**.

Dette quote sono, tuttavia, da comprendersi nell'importo fissato quale limite massimo cui rapportare il trattamento di integrazione salariale.

Ne deriva che, in concreto, le quote di mensilità aggiuntive vengono di rado rimborsate dall'Istituto, in quanto eccedono il tetto mensile applicabile alla singola fattispecie, tenuto conto che il ragguaglio ad ore del compenso ultra mensile (13<sup>a</sup>, 14<sup>a</sup>, ecc.), sommato al ragguaglio ad ore della retribuzione mensile corrisposta, non può, in ogni caso, superare il massimale spettante.

### Trattamento di fine rapporto

Rimangono a carico del datore di lavoro le quote di TFR, che matura, in forza dell'art. 2120, Codice civile, come se il lavoratore avesse lavorato normalmente.

### Integrazioni salariali e altre cause di sospensione del rapporto di lavoro: compatibilità e incompatibilità

TIPO EVENTO	GESTIONE
<b>Malattia</b>	<p>Con l'art. 3, co. 7 del d.lgs. n. 148/2015 si è stabilito, in modo definitivo e inequivocabile, il principio della prevalenza dell'ammortizzatore sociale sulla malattia.</p> <p>Prevalenza ribadita dall'INPS che, con la Circ. n. 197/2015 e in seguito con il più recente Mess. n. 822/2020, ha voluto delineare i diversi scenari che si possono configurare in presenza di una diversa gestione dell'evento malattia in concomitanza con il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>Secondo l'Istituto infatti, <i>“In considerazione delle diverse fattispecie che in concreto possono verificarsi si ritiene di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto e che di seguito si riporta.</i></p> <p><i>Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.</i></p> <p><i>Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in C.i.g. dalla data di inizio della stessa;</i></li> <li>▪ <i>qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.</i></li> </ul> <p><i>Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.”</i></p>





<p><b>Infortunio e malattia professionale</b></p>	<p>Se l'<b>infortunio o la malattia professionale</b> hanno avuto inizio <b>prima</b> dell'intervento della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, il dipendente, per tutto il periodo di prognosi, <b>avrà diritto</b> all'indennità di inabilità temporanea INAIL, con integrazione a carico del datore di lavoro.</p> <p>Se l'infortunio avviene <b>durante</b> un periodo di riduzione di orario per intervento di integrazioni salariali o subisce una ricaduta collegata all'infortunio stesso, il trattamento salariale viene <b>sospeso e sostituito</b> dall'indennità INAIL con integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento dell'integrazione salariale.</p> <p><b>L'infortunio prevale sempre</b> sulla cassa integrazione e il lavoratore infortunato non potrà essere posto in sospensione o riduzione di attività.</p> <p>Durante il periodo in cui il lavoratore è <b>assente per infortunio sul lavoro</b> il trattamento di integrazione salariale viene <b>sospeso e sostituito</b> dall'indennità INAIL.</p>
<p><b>Congedo di maternità</b></p>	<p>L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale <b>sempre</b> sull'integrazione salariale.</p> <p>Inoltre, il comma 6 dell'articolo 24 del d.lgs. n. 151/2001 prevede che: "<i>La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità</i>".</p>
<p><b>Congedo parentale</b></p>	<p>Per quanto riguarda il periodo di congedo parentale (ex astensione facoltativa) non si pongono problemi di sovrapposizione, in quanto il diritto a tale astensione dal lavoro e alla relativa indennità <b>non</b> spetta alle lavoratrici sospese, che <b>beneficiano invece della normale integrazione salariale</b>.</p> <p>In particolare, qualora il periodo di congedo parentale sia chiesto durante un periodo di sospensione per cassa integrazione già in corso, <b>non essendo i due trattamenti cumulabili</b>, la lavoratrice (o il lavoratore) percepirà il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>Nel caso, invece, in cui la lavoratrice sia già in congedo parentale all'inizio dell'intervento di integrazione salariale, la medesima potrà valutare di rientrare in servizio e cessare quindi il godimento del congedo parentale e fruire, conseguentemente, del trattamento salariale.</p>
<p><b>Permessi per allattamento</b></p>	<p>Per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative: pertanto gli stessi spettano solo in caso di riduzione di orario qualora coincidano con le ore di attività lavorativa.</p> <p>Se la lavoratrice o il lavoratore sono in <b>sospensione totale, non sono integrabili i riposi giornalieri</b> durante il primo anno di vita del bambino.</p> <p>Se si è in presenza <b>solo di una riduzione dell'orario</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ qualora le ore di allattamento ricadano durante le ore non richieste in riduzione, spetta l'indennità per allattamento;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ qualora le ore di allattamento ricadano durante la sospensione per cassa integrazione, le ore di allattamento sono integrabili.</li> </ul>
<b>Congedo matrimoniale</b>	<p>In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto di fruire di un periodo di congedo dal lavoro retribuito, generalmente pari a <b>2 settimane</b>. Per gli impiegati il trattamento è a totale carico del datore di lavoro, mentre per gli operai 8 giorni (7 quote giornaliere) su 15 sono a carico dell'INPS.</p> <p>Il trattamento economico previsto per il congedo matrimoniale, poiché più favorevole per il lavoratore, prevale <b>sempre</b> sull'integrazione salariale.</p> <p>Il trattamento per congedo matrimoniale è incumulabile con l'integrazione salariale (Circ. INPS n. 248/1992).</p> <p>Secondo l'Istituto <i>“Per quanto concerne i trattamenti di integrazione salariale, infatti, deve escludersene in via di principio la spettanza, per mancanza dei presupposti che ne legittimano l'erogazione, in quanto, nel caso della assenza per contrarre matrimonio, la causa della mancata prestazione di lavoro è da ricondursi alla sfera decisionale del lavoratore e non ad alcuna delle motivazioni, ricollegabili ad eventi attinenti la situazione aziendale, che legittimano i provvedimenti di concessione dell'integrazione salariale, sia in regime ordinario che in quello straordinario.”.</i></p>
<b>Permessi l. n. 104/1992</b>	<p>In caso di sospensione a zero ore per un mese intero non compete nessun giorno di permesso retribuito ex l. n. 104/1992.</p> <p>Qualora vi sia solo una riduzione della prestazione lavorativa, il Ministero del Lavoro (Risposta Interpello 46 del 3 ottobre 2008), ha sostenuto che in pendenza di trattamento di integrazione salariale è necessario, al fine di evitare un comportamento discriminatorio rispetto a un lavoratore obbligato a prestare attività lavorativa per tutti i giorni lavorativi del mese, un <b>ridimensionamento proporzionale</b> dei giorni di permesso fruibili.</p> <p>L'INPS, con il Mess. 18 novembre 2009, n. 26411, è tornata sulla questione per specificare che in caso di riduzione dell'attività lavorativa coincidente con il periodo di integrazione salariale, il diritto alla fruizione dei 3 giorni mensili di permesso ex l. n. 104/92, è soggetto a un riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa richiesta.</p>
<b>Congedo straordinario per assistere portatori di handicap grave</b>	<p>Per congedo si deve intendere innanzitutto un congedo retribuito a cui possono ricorrere alcuni lavoratori, familiari di soggetti portatori di handicap grave, per la <b>durata massima di 2 anni</b> nel corso della vita lavorativa per <b>gravi motivi familiari</b>, di cui all'articolo 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001.</p> <p>Con la risposta a interpello 12 ottobre 2009, n. 70, il Ministero del Lavoro ha chiarito che il lavoratore che prima della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con intervento dell'integrazione salariale da parte dell'azienda, abbia chiesto di fruire del congedo straordinario per gravi motivi familiari:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ percepisca l'indennità relativa al congedo stesso;</li> <li>▪ non sia interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa (o dalla riduzione di orario);</li> <li>▪ non percepisca il trattamento integrativo previsto per la CIG.</li> </ul> <p>In tal caso l'indennità per congedo deve essere parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.</p> <p>Nel caso di presentazione della domanda di congedo durante la sospensione dell'attività, occorre distinguere:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ se la sospensione è a zero ore, il congedo <b>non</b> può essere riconosciuto al lavoratore, che pertanto resta in trattamento salariale;</li> <li>▪ se la sospensione dal lavoro è solo parziale, il lavoratore <b>continua a percepire l'integrazione salariale</b> per le ore di sospensione, <b>unitamente all'indennità per il congedo</b>. In tale ipotesi, l'indennità relativa al congedo deve essere calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita "al netto" del trattamento integrativo.</li> </ul>
<b>Donazione sangue</b>	Per donazione sangue al lavoratore spettano <b>una giornata di riposo e il trattamento economico per donazione di sangue</b> a carico dell'INPS in <b>sostituzione</b> del trattamento di integrazione salariale.
<b>Festività</b>	<p>Le festività cadenti in settimane nelle quali vi sia una sospensione parziale dell'attività lavorativa restano a carico del datore di lavoro.</p> <p>Sono a carico del datore di lavoro le festività cadenti nelle prime 2 settimane di sospensione, anche se totale, relativamente al personale con paga oraria e non mensilizzata mentre, nei rimanenti casi, la festività dà luogo al normale trattamento di integrazione salariale anche in caso di coincidenza con il sabato o la domenica (fanno eccezione le giornate del 25 aprile, 1 maggio e 2 giugno, per le quali rimane in ogni caso l'obbligo di retribuzione nella misura di 1/26, o nella diversa misura stabilita dal CCNL applicato, della retribuzione mensile in capo al datore di lavoro).</p> <p>In particolare, l'INPS, con il Mess. 12 giugno 2009, n. 13552, ha specificato che: <i>“Relativamente ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (o mensilizzati) le festività civili, nazionali e religiose, non comportano in ogni caso riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività (v. circolare INPS n. 50943 G.S. dell'8 febbraio 1973, lettera B - punto 6).</i></p> <p><i>In tale ipotesi le ore attinenti alle festività sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per il quale, come innanzi detto, deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale e, dall'altro, devono essere incluse nel numero delle ore integrabili.</i></p> <p><i>Il suddetto trattamento è confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al C.C.N.L. di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata.”</i></p> <p>Per i lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro. Nella determinazione delle ore integrabili, pertanto, non vanno comunque considerate a carico della Cassa le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana.</p>
<b>Ferie: regole di maturazione e compatibilità</b>	<p>Nonostante diversi orientamenti giurisprudenziali, il principio generale è che durante le settimane con sospensione a <b>zero ore</b> il diritto alle ferie non matura, salvo vi sia espressa previsione contrattuale contraria.</p> <p>Nel caso invece di <b>riduzione</b> di attività lavorativa, il diritto alle ferie matura ed è interamente a carico del datore di lavoro.</p>

	<p>In assenza di regolamentazione, un criterio è quello del riproporzionamento su base annua, stabilendo cioè il rapporto tra le ore lavorabili totali dell'anno e quelle effettivamente prestate o in alternativa, un calcolo in base alla maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.</p> <p>Se possibile, sarebbe utile stabilire a priori la maturazione delle ferie in occasione dell'esame congiunto e dell'eventuale accordo.</p> <p>Nel Messaggio 18 ottobre 2019, n. 3777 (punto 2), l'Istituto ha specificato quanto segue.</p> <p><i>“A completamento di quanto già evidenziato con Circ. n. 139/16 (parte seconda, punto 6), si chiarisce che in caso di lavoratori in CIGO, sia ad orario ridotto che a zero ore, l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza.</i></p> <p><i>Infatti, la disciplina contrattuale delle ferie è regolata da norme privatistiche attinenti i rapporti tra datore di lavoro e lavoratori, che esulano dalle valutazioni di competenza dell'Istituto volte alla verifica dell'effettiva sussistenza della causale per la quale è stato chiesto l'intervento della CIGO.</i></p> <p><i>Si evidenzia, pertanto, che in linea con i predetti criteri definiti originariamente dal Ministero del Lavoro con interpello n. 19/2011, non occorre chiedere all'azienda i dati sulle ferie ancora da fruire dai lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale e che, per tale ragione, nella domanda di CIGO non è più presente il campo nel quale veniva fornito tale elemento informativo.”.</i></p>
<p><b>ROL ed ex festività</b></p>	<p>Di norma valgono le regole già individuate per le ferie.</p> <p>I periodi di sospensione a zero ore o periodi di lavoro con riduzione d'orario (superiori ai 15 giorni), <b>non</b> fanno maturare né i permessi per riduzione di orario di lavoro, né quelli accantonati per le festività abolite.</p>

## Imponibilità contributiva e fiscale

### Imponibilità contributiva

L'integrazione salariale, in quanto prestazione previdenziale, è esclusa dalla base imponibile ai fini contributivi.

L'eventuale integrazione aziendale è invece interamente assoggettata ai contributi.

### Imponibilità fiscale

Le somme corrisposte a titolo di integrazione salariale rientrano nell'imponibile fiscale (circ. Min. fin., 23 dicembre 1997, n. 326/E).

L'imposta deve essere determinata con le seguenti modalità:

1. se il pagamento avviene **entro l'anno**, si applicano le aliquote per scaglioni di reddito in vigore nell'anno di erogazione;
2. **nel caso di erogazione per anni precedenti a seguito di tardiva emanazione del decreto di concessione, l'imposta viene determinata con aliquota media (circ. Min. fin., 5 febbraio 1997, n. 23/E), secondo le modalità previste per la tassazione separata degli emolumenti arretrati di anni precedenti.**

### Contribuzione

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti **utili** ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia. Per detti



periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.

### **Pagamento delle integrazioni**

Il **pagamento** delle integrazioni salariali è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto **alla fine di ogni periodo di paga**.

L'importo delle integrazioni è rimborsato dall'INPS o conguagliato secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

La **richiesta di rimborso** o la **compensazione** delle integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, **entro 6 mesi** dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, qualora successivo.

Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, l'INPS può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.

A tale proposito, la circ. INPS 2 dicembre 2015, n. 197, precisa che il pagamento diretto relativo alle integrazioni salariali ordinarie potrà essere ammesso solamente laddove vengano provate difficoltà finanziarie dell'impresa, tramite la presentazione, alla competente sede INPS, di un foglio di calcolo (allegato alla circolare) dal quale si evincono liquidità differita e corrente e passivo corrente: dai valori indicati nel medesimo foglio di calcolo deve ricavarsi un indice di liquidità minore di uno.

Nel caso delle integrazioni salariali straordinarie, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali può autorizzare, contestualmente al trattamento di integrazione salariale, il pagamento diretto da parte dell'INPS, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, fatta salva la successiva revoca nel caso in cui il servizio competente accerti l'assenza di difficoltà di ordine finanziario della stessa.

La legge di Bilancio 2022 introduce il nuovo art. 5-bis al d.lgs. n. 148/2015 che prevede che in caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, **ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il periodo di integrazione salariale**, ovvero, se posteriore, entro il termine di sessanta giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

**Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente**

### **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA**

Analizzati i principi generali comuni a tutti gli ammortizzatori sociali disciplinati dal Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ci soffermiamo ora sulle caratteristiche principali che regolamentano la **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO)**.

Come avremo modo di approfondire, la CIGO è uno strumento a sostegno delle aziende e dei lavoratori che necessita di **due requisiti** essenziali affinché possa essere richiesta e concessa: la sua **temporaneità** e la **ripresa dell'attività lavorativa**. Senza il rispetto di tali prerogative lo strumento



non può essere adottato poiché, un perdurare delle difficoltà, comporterebbe un possibile stato di crisi e quindi la necessità di un intervento a cura di altri strumenti di integrazione salariale più adatti (esempio la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria – CIGS).

### **I beneficiari (art. 10, d.lgs. n. 148/2015)**

Sono **interessate** dalle integrazioni salariali ordinarie (**CIGO**):

- a) **imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;**
- b) **cooperative di produzione e lavoro** che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal **D.P.R. n. 602/1970 (coop. facchinaggio)**;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- j) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- k) **imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini**;
- l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e di lavorazione di materiale lapideo;
- m) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

**Tutti gli altri comparti saranno interessati dalla gestione dei fondi di solidarietà (bilaterali, alternativi o residuali).**

### **Le causali di intervento (art. 11, d. lgs n. 148/2015)**

Le causali denotano che la CIGO è un ammortizzatore al quale si può ricorrere per crisi di breve durata e di natura transitoria.

Il **requisito** della **transitorietà** della causale, e quindi della **ripresa** della normale attività lavorativa, è rimarcato dal quadro generale della riforma - che prevede, anche per le integrazioni salariali straordinarie, il venir meno degli interventi per quei casi in cui le aziende cessino l'attività produttiva - nonché da specifiche previsioni, quale quella di cui all'art. 2, co. 4 che presuppone la ripresa della normale attività lavorativa per la proroga del periodo di apprendistato (Cfr. Circ. INPS 2 dicembre 2015, n. 197).

L'art. 11 del d.lgs. n. 148/2015 stabilisce infatti che ai dipendenti delle imprese interessate (si veda elenco art.10) è corrisposta **l'integrazione salariale ordinaria** dei seguenti casi:



- situazioni aziendali dovute ad **eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti**, incluse le intemperie stagionali;
- situazioni **temporanee di mercato**.

Un maggiore approfondimento sulle causali e i relativi indici di valutazione, è contenuto nel **Decreto n. 95442 del 15 aprile 2016**, che guida le sedi dell'Istituto nell'azione concessiva della CIGO in seguito all'abolizione delle commissioni provinciali a decorrere dal 1° gennaio 2016.

La Circ. INPS del 1° agosto 2016, n. 139, ribadisce l'essenzialità del requisito della **TRANSITORietà** che deve essere valutata, in sede di giudizio discrezionale di ammissione alle integrazioni salariali sotto duplice aspetto:

- **Temporaneità;**
- **fondata previsioni di ripresa dell'attività produttiva;**

che sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda di CIGO, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa.

Lo stesso provvedimento, inoltre, definisce le possibili causali di intervento fornendo un elenco delle stesse e le relative valutazioni ad esse connesse che saranno considerate in sede di accoglimento delle istanze di intervento. Infatti, i datori di lavoro, all'atto della presentazione delle domande devono fornire una **relazione tecnica** (secondo i tracciati forniti dall'Inps) in vengono descritte le motivazioni della richiesta della CIGO e quali azioni verranno adottate al fine di superare il periodo di difficoltà.

#### ELENCO DELLE CAUSALI DI CUI ALLA CIRC. INPS N. 139/2016

<b>Cod.</b>	<b>Descrizione causale</b>
<b>1</b>	Motivi meteorologici-Sett.industria
<b>2</b>	Motivi meteorologici-Sett.edilizia
<b>3</b>	Incendi, crolli o alluvioni
<b>4</b>	Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità
<b>5</b>	Sciopero e picchettaggio di maestranze non in C.I.G.
<b>6</b>	Mancanza di energia elettrica
<b>8</b>	Sospensione lavori per ordine Autorità/Ente Pubblico
<b>11</b>	Crisi temporanea di mercato
<b>12</b>	Mancanza di ordini, commesse e lavoro
<b>25</b>	Mancanza di materie prime o componenti
<b>26</b>	Fine cantiere
<b>27</b>	Fine lavoro
<b>28</b>	Fine fase lavorativa
<b>29</b>	Manutenzione straordinaria
<b>31</b>	Guasto ai macchinari
<b>33</b>	Perizia di variante e suppletiva al progetto

Di seguito proviamo ad analizzare alcune delle causali più frequentemente utilizzate secondo quanto descritto nella Circ. INPS n.139/2016.

CAUSALE	CONTENUTI
<b>Mancanza di lavoro / commesse</b>	<p>Le domande di CIGO per mancanza di lavoro/commesse sono caratterizzate dalla <b>contrazione dell'attività lavorativa</b> derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse.</p> <p><i>Attenzione.</i></p> <p><b>D.M. n. 95442/2016: in ogni caso, le stesse non sono integrabili nelle ipotesi di aziende che, alla data di presentazione dell'istanza, abbiano avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre (ivi compresi gli eventi meteorologici in edilizia).</b></p> <p>L'integrabilità della fattispecie in esame è invece dimostrata laddove nella relazione tecnica dettagliata sia data prova di un <u>andamento involutivo degli ordini e delle commesse perdurante nel tempo</u>, tale da pregiudicare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.</p>
<b>Mancanza di materie prime</b>	<p>La fattispecie che integra la causale prevista dall'art. 5 del decreto riguarda le <b>sospensioni dell'attività lavorativa dovute a mancanza, non imputabile all'azienda, di materie prime o di componenti necessari alla produzione.</b></p> <p>A corredo della domanda, le imprese dovranno, in particolare, <b>documentare con la relazione tecnica dettagliata</b> sull'attività aziendale di cui al paragrafo n. 4 della Circ. n. 139/2016 sia le modalità di stoccaggio seguite, sia la data dell'ordine delle materie prime o delle componenti.</p> <p>In questo caso l'<b>integrabilità della fattispecie è dimostrata dalle ricerche di mercato</b> effettuate tramite e-mail, contatti epistolari ecc. rimaste senza esito a fronte di oggettive e sopravvenute impossibilità di reperimento delle materie stesse.</p> <p>Invece, <b>in caso di inadempienze contrattuali o di inerzia del datore di lavoro la domanda deve essere rigettata</b> perché la fattispecie è imputabile al datore di lavoro.</p>
<b>Crisi di mercato</b>	<p>Per quanto riguarda la fattispecie che integra la causale "<i>crisi di mercato</i>", si caratterizza per una <b>mancanza di lavoro o di ordini dipendente dall'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda.</b></p> <p>Permangono quindi gli <u>stessi elementi di valutazione relativi alla mancanza di lavoro/commesse, cui si aggiunge l'analisi del contesto economico produttivo del settore o la congiuntura negativa</u> che interessa il mercato di riferimento.</p> <p>In particolare, in via esemplificativa, sono indici di accoglimento il significativo calo di ordini e commesse, <b>la diminuzione dei consumi energetici, l'andamento involutivo e/o negativo del fatturato, o del risultato operativo, o del risultato di impresa o dell'indebitamento rispetto alle due annualità precedenti</b> l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni.</p> <p>Chiaramente, l'azienda può, oltre che definire gli elementi probatori nella relazione tecnica, esercitare, soprattutto per quelle fattispecie che integrano queste ultime causali, la facoltà di <b>supportare gli elementi probatori descritti nella relazione anche con documentazione relativa a particolari situazioni finanziarie in cui versa l'unità produttiva coinvolta o l'azienda nel suo complesso, allegando, per esempio, bilancio, fatturato o la situazione di esposizione finanziaria, nonché report sulle crisi del settore produttivo inerente alle attività dell'azienda.</b></p>



<p><b>Incendi – alluvioni - autorità pubblica</b></p>	<p>L'art. 8 del decreto n. 95442/16 raggruppa un insieme di fattispecie per le quali la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa sono dovute dalla forza maggiore o ordine della pubblica autorità.</p> <p>Integrano la fattispecie «<i>incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica</i>» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per evento non doloso e non imputabile alla responsabilità dell'impresa.</p> <p>Integrano le fattispecie «<i>impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità</i>» e «<i>sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori</i>», rispettivamente, la sospensione o riduzione dell'attività per eventi improvvisi e di rilievo, quali alluvioni o terremoti, e la sospensione o riduzione dell'attività per fatti sopravvenuti, non attribuibili ad inadempienza o responsabilità dell'impresa o dei lavoratori, dovuti ad eventi improvvisi e di rilievo o da ordini della pubblica autorità determinati da circostanze non imputabili all'impresa.</p> <p>Ferma restando la consueta relazione descrittiva dell'evento e degli effetti sull'attività dell'azienda istante, in alcune delle fattispecie su indicate <b><u>potrebbe essere necessario:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>produrre anche verbali ed attestazioni delle competenti autorità comprovanti la natura dell'evento</b> (VV.FF., Enti erogatori, etc.);</li> <li>• per la fattispecie che integra la causale della impraticabilità dei locali o sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità, <b>dichiarazione (es. ordinanze) della pubblica autorità circa l'impraticabilità dei locali e le cause che ne hanno determinato la decisione.</b></li> </ul> <p>In caso di mancata fornitura dell'energia elettrica deve inoltre risultare che la stessa sia stata imprevista ed imprevedibile.</p> <p><b>ATTENZIONE: i provvedimenti giudiziari e amministrativi d'urgenza ancorché provvisori escludono l'integrabilità della causale.</b></p> <p>Le fattispecie integrano <b><u>eventi oggettivamente non evitabili</u></b> che rendano non differibile la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.</p> <p><b><u>Pertanto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'impresa è <b>tenuta a comunicare alle RSA/RSU</b> la durata prevedibile della sospensione/riduzione e il numero dei lavoratori interessati;</li> <li>- <u>se la riduzione o sospensione è superiore alle 16 ore settimanali</u>, l'azienda o le RSA/RSU possono richiedere, <b>entro 3 giorni</b> dalla comunicazione aziendale, l'effettuazione di <b>un esame congiunto</b> (da esaurirsi entro i 5 giorni successivi) in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.</li> </ul>
<p><b>Eventi meteo</b></p>	<p>Circa le sospensioni dell'attività lavorativa dovute ad eventi meteorologici, l'azienda deve <b>documentare le ragioni</b> che hanno determinato la contrazione dell'attività lavorativa <u>specificando nella relazione tecnica</u> dettagliata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>l'attività e/o la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento;</b></li> </ul>

- **nonché descrivendo sommariamente le conseguenze che l'evento stesso ha determinato.**

**Attenzione: alla relazione tecnica NON vanno allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati.**

Nell'ipotesi in cui le domande per eventi meteo siano presentate da **imprese industriali svolgenti attività di impiantistica non al coperto**, le stesse sono tenute a provare che l'attività aziendale espletata è, nei casi di specie, tale che - per le sue concrete modalità di svolgimento - in presenza di detti eventi **non è possibile la normale prosecuzione dell'attività stessa, senza un aumento dei costi, prolungamento dei tempi di lavoro, pregiudizio per la qualità dei prodotti o dei servizi resi.** (Sul punto si richiamano le seguenti pronunce della Corte di Cassazione: 6415/2002; 4299/2001; 2506/1993).

Messaggio INPS n. 28336/1998 e n. 1856/2017

#### **CRITERI INTERPRETATIVI**

##### **Pioggia**

→ sono da ritenersi incidenti sul regolare svolgimento del lavoro, in rapporto alla stagione nonché all'orario in cui si è verificato l'evento le precipitazioni:

- **tra i mm. 2 e i mm. 3** per i lavori di costruzione veri e propri, comprensivi delle fasi concernenti le armature, la messa in opera di carpenteria e di prefabbricati, l'impianto e il disarmo dei cantieri;
- **di mm. 1,5** per lavori di escavazione, fondazioni, movimento terra, lavori stradali, arginamento fiumi. In questo caso deve essere valutata anche la quantità di pioggia caduta nei giorni precedenti.
- **mm. 1** per lavori esterni di intonacatura, verniciatura, pavimentazione e impermeabilizzazione. Anche in questi casi deve essere presa in considerazione la pioggia dei giorni precedenti.

##### **Neve**

Criteria analoghi a quelli utilizzati per l'incidenza della pioggia. Per determinati tipi di lavoro (es. lavori stradali, scavi, ecc.) va tenuto conto anche della eventuale presenza di neve al suolo.

##### **Nebbia e foschia**

Non sono normalmente valutate atte a determinare una contrazione del lavoro. Se tuttavia tali fenomeni si presentano con un carattere di particolare intensità ed eccezionalità oppure nei casi di alcune tipologie di lavorazioni (ad esempio lavori di manutenzione e segnaletica orizzontale stradale) possono essere valutabili per la concessione del trattamento integrativo.

<b>Oscurità</b>	<i>Non è considerata fattispecie integrabile quando è collegata al fisiologico accorciamento delle giornate in determinati periodi dell'anno.</i>
<b>Vento</b>	<i>In rapporto alla tipologia di lavori, viene presa in considerazione, di norma, la velocità pari o superiore ai 30 nodi (oltre i 50 Km/h). Può essere valutata positivamente anche una velocità inferiore per lavorazioni particolari, quali quelli svolti ad una altezza elevata, sulle gru e quelli che richiedono l'uso della fiamma ossidrica.</i>
<b>Temperature elevate</b>	<i>Di norma superiori ai 35/40 gradi, costituiscono un motivo che dà titolo all'intervento, tenuto conto del tipo di lavoro e della fase lavorativa in atto (*)</i>
<p><b>(*) Messaggio INPS n. 2999/2022 e 2974/2022 – Clima anno 2022 ammessa CIGO per Eventi meteo</b>  <i>Pertanto, anche nel caso in cui le <u>sospensioni/riduzioni siano disposte dal datore di lavoro su indicazione del responsabile della sicurezza per cause riconducibili alle temperature eccessive rilevate sul luogo di lavoro, è possibile valutare positivamente la richiesta di integrazione salariale ordinaria.</u></i>  <i>Se il datore di lavoro <u>non ha allegato alla domanda l'attestazione del responsabile della sicurezza dell'azienda, la stessa potrà essere richiesta attivando, anche in questo caso, il supplemento di istruttoria di cui al citato articolo 11, comma 2, del D.M. n. 95442/2016. Non sarà, invece, necessaria alcuna acquisizione se il datore di lavoro <u>autocertifica il possesso dell'attestazione nella relazione tecnica allegata alla domanda.</u></u></i></p>	
<p>Le fattispecie integrano <b><u>eventi oggettivamente non evitabili</u></b> che rendano non differibile la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.  <b><u>Pertanto:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'impresa è <b>tenuta a comunicare alle RSA/RSU</b> la durata prevedibile della sospensione/riduzione e il numero dei lavoratori interessati;</li> <li>- se la riduzione o sospensione è superiore alle 16 ore settimanali, l'azienda o le RSA/RSU possono richiedere, <b>entro 3 giorni</b> dalla comunicazione aziendale, l'effettuazione di <b>un esame congiunto</b> (da esaurirsi entro i 5 giorni successivi) in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.</li> </ul>	
<b>Ulteriori fattispecie</b>	<p>In ogni caso <b><u>non sono meritevoli di accoglimento</u></b> le seguenti fattispecie in quanto non integrabili data la loro riconducibilità al datore di lavoro o al committente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>a) mancanza di fondi;</b></li> <li><b>b) chiusura per ferie;</b></li> <li><b>c) preparazione campionario;</b></li> <li><b>d) infortunio o morte del titolare;</b></li> <li><b>e) sosta stagionale, inventario;</b></li> <li><b>f) mancanza di fondi impresa committente.</b></li> </ol>



### La durata massima (art. 12, d.lgs. n. 148/2015)

Per ciascuna unità produttiva, il trattamento di CIGO e quello di CIGS (comprensivo del CDS), non può superare la **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**.

Utilizzando il CDS (Contratto di Solidarietà), il limite complessivo di 24 mesi può essere portato a 36 mesi nel quinquennio mobile in quanto la durata del CDS viene computata al 50% per i primi 24 mesi e per intero la parte eccedente

### Attenzione.

**I periodi di intervento per eventi oggettivamente non evitabili non computano ai fini delle 52 settimane nel biennio mobile ma computano ai fini dei 24 mesi nel quinquennio mobile (Circolari INPS n. 197/2015 e n. 199/2016)**

### Inoltre:

- la CIGO può essere concessa per una durata massima di **13 settimane continuative**;
- il periodo può essere **prorogato trimestralmente** fino a un **massimo complessivo di 52 settimane**;
- dopo 52 settimane **consecutive** di integrazione salariale ordinaria, una nuova domanda può essere prodotta **per la stessa unità produttiva**, solo dopo ulteriori 52 settimane di normale attività lavorativa;
- l'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi **non consecutivi** non può superare comunque complessivamente la durata di 52 settimane in un **biennio mobile**.

**Tali limiti non trovano applicazione nei casi di intervento richiesto a causa di eventi oggettivamente non evitabili (es: eventi naturali) ad eccezione dei trattamenti richiesti da imprese del settore edile e lapideo, confermando così la disciplina vigente.**

### Circolare INPS n. 197/2015

Viene confermata la disciplina normativa, ovvero il limite massimo delle 52 settimane di CIGO in un biennio mobile. Ai suddetti fini si applica la circolare del 28 aprile 2009, n. 58 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni.

Infatti, i limiti massimi possono essere computati avuto riguardo non ad un'intera settimana di calendario ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta.

È importante precisare come, nei limiti di durata sopra definiti, **non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile**, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale.

### Messaggio INPS del 18 ottobre 2019, n. 3777 – Eliminazione file CSV

Le informazioni in esso previste, utili anche ai fini della verifica del rispetto del limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, dovranno essere reperite dai dati forniti con i flussi Uniemens dei 6 mesi precedenti la data di inizio del periodo di CIGO richiesto.

Soltanto nel solo caso in cui appaia superato il predetto limite di 1/3 e non risultino inviati o completi i dati Uniemens dei 6 mesi precedenti la domanda, gli operatori INPS dovranno inviare alle aziende una richiesta di integrazione documentale, finalizzata ad acquisire il file CSV.

In ogni caso la richiesta non andrà effettuata se siano trascorsi due mesi (compreso quello di inizio della CIGO) in quanto, dopo tale lasso di tempo, si considera cristallizzato il dato degli UNIEMENS anche se non presenti.



## La contribuzione (art. 13, d.lgs. n. 148/2015)

### Contribuzione ordinaria:

A carico delle imprese destinatarie dei trattamenti di integrazione salariale ordinario è dovuto un contributo di finanziamento calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, così articolato:

Tipo azienda	Aliquota
Aziende industriali fino a 50 dipendenti	1,70%
Aziende industriali con più di 50 dipendenti	2,00%
Operai del settore edile - industria e artigianato	4,70%
Operai del settore lapideo - industria e artigianato	3,30%
Impiegati e quadri del settore edile e lapideo - industria e artigianato (aziende fino a 50 dipendenti)	1,70%
Impiegati e quadri del settore edile e lapideo - industria e artigianato (aziende oltre 50 dipendenti)	2,00%

**Attenzione: per gli apprendisti, la misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione è sempre allineata a quella del personale con qualifica di operaio (Si veda sul punto il Messaggio INPS, n. 24/2016).**

### Contributo addizionale

In tutti i casi di ricorso agli ammortizzatori sociali, per le imprese che presentano domanda di integrazione salariale CIGO è stabilito un contributo addizionale BONUS – MALUS, in misura pari a:

Periodo	Contributi
Prime 52 settimane in un quinquennio mobile	9% sulla retribuzione persa dal lavoratore per le ore non lavorate
Oltre 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile	12% sulla retribuzione persa dal lavoratore per le ore non lavorate
Oltre 104 settimane (fino a 3 anni nel caso del CDS) in un quinquennio mobile	15% sulla retribuzione persa dal lavoratore per le ore non lavorate

### Bonus 2025

A decorrere **dal 1° gennaio 2025**, a favore dei datori di lavoro che **non abbiano fruito di trattamenti di integrazione salariale** per almeno 24 mesi successivi al termine dell'ultimo periodo di fruizione del trattamento è stabilita una contribuzione addizionale ridotta, in misura pari:

- al 6% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- al 9% oltre il limite di 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile.



#### Modalità di calcolo contribuzione addizionale

La Circ. INPS n. 199/2016 ha definito le modalità di determinazione della contribuzione addizionale: Pertanto, la **retribuzione globale** – base di calcolo sia dell'importo dell'integrazione salariale sia della misura del contributo addizionale – deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, quali la 13esima e la 14esima mensilità aggiuntiva ed altre, eventuali, gratificazioni annuali e periodiche.

In pratica, si tratta della “retribuzione persa”, esposta nell'elemento <DifferenzeAccredito> del flusso UniEmens.

#### **La procedura di informazione e consultazione sindacale (art. 14, d.lgs. n. 148/2015)**

L'azienda deve **comunicare preventivamente** alle RSA/RSU nonché alle articolazioni territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale a mezzo pec o raccomandata a/r:

- **cause di sospensione/riduzione dell'orario di lavoro;**
- **entità e durata prevedibile;**
- **numero di lavoratori interessati.**

Su richiesta di una delle parti, segue un esame congiunto anche in modalità telematica. L'intera procedura di consultazione deve esaurirsi entro:

- 25 giorni dalla data della comunicazione preventiva;
- 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti.

Nei casi di **eventi oggettivamente non evitabili** che **rendano non differibile la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa:**

- l'impresa è **tenuta a comunicare alle RSA/RSU** la durata prevedibile della sospensione/riduzione e il numero dei lavoratori interessati;
- **se la riduzione o sospensione è superiore alle 16 ore settimanali**, l'azienda o le RSA/RSU possono richiedere, **entro 3 giorni** dalla comunicazione aziendale, l'effettuazione di **un esame congiunto** (da esaurirsi entro i 5 giorni successivi) in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro;
- **per le imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dei lapidei**, le disposizioni di cui sopra si applicano **solo alle richieste di proroga** dei trattamenti di sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane.

Circolare INPS n. 139/2016

Ai fini istruttori e della completezza degli elementi di valutazione utili alle sedi per la decisione circa le domande di CIGO, ..... la norma di cui all'art. 14 conferma quindi **la sussistenza dell'obbligo di informazione delle organizzazioni sindacali** e, in caso di richiesta di esame congiunto, **l'ulteriore obbligo di trattativa che, comunque, può anche concludersi senza addivenire ad un accordo.**

**Con riferimento al procedimento istruttorio e decisorio** delle sedi, ciò che si evidenzia circa gli adempimenti previsti in tale fase è che **gli stessi costituiscono una condizione di ammissibilità della domanda** e, pertanto, **il mancato espletamento della procedura di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14 determina la declaratoria di inammissibilità della richiesta.**



**BOZZA INFORMATIVA E RICHIESTA CONSULTAZIONE SINDACALE**  
**COMUNICAZIONE A MEZZO FAX / MAIL / PEC**

**Spett.Ii Associazioni Sindacali di Categoria Settore \_\_\_\_\_**  
**Spett. C.G.I.L. – fax - pec / C.I.S.L. – fax - pec / U.I.L. - fax - pec / U.G.L. – fax - pec**  
**R.S.U. AZIEDALI — raccomandata a mano**

**OGGETTO: Richiesta di consultazione sindacale preventiva ai sensi art. 14 del d.lgs. n. 148/2015**

*La presente per comunicare che la scrivente azienda (indicare i motivi della temporanea situazione) es: attraversa una generale contrazione nell'acquisizione di commesse che ne comporta una temporanea riduzione dell'attività lavorativa. Tale situazione è causata in particolare da .... (es: la riduzione da parte di uno dei principali clienti e dalla difficoltà di reperimento dei componenti dai fornitori)*

*Si rende quindi necessaria una sospensione/riduzione dell'attività produttiva con decorrenza indicativamente dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ accedendo alla Cassa integrazione Guadagni Ordinaria.*

*Tale provvedimento avrà presumibilmente una durata di 13 settimane e verrà effettuata la modalità della sospensione dal lavoro a zero ore e/o a rotazione. L'intervento di integrazione salariale ordinaria interesserà in particolare i settori .... reparti ..... uffici .... Unità locale ..... e coinvolgerà numero ..... lavoratori di cui ..... operai e n. .... impiegati.*

*La presente comunicazione è inoltrata a codeste spettabili OO.SS. e RSU aziendali ai fini dell'espletamento della procedura prevista dalla normativa vigente.*

**BOZZA VERBALE DI CONSULTAZIONE SINDACALE**

*In data ....., presso la sede di ..... si sono incontrati:*

- *la ditta ..... con sede in ..... nella persona del Sig. .... legale rappresentante e assistita da ..... Consulente del Lavoro incaricato;*
- *il Sig..... della .....*
- *e le RSU aziendali nella persona .....*

*L'incontro è stato indetto per dare corso alla procedura informazione e consultazione di cui all'art. 14 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 a seguito della comunicazione effettuata dall'azienda in data 5 novembre 2019 e della necessità di sospendere/ridurre l'orario di lavoro per un periodo che andrà presumibilmente dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ con intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria.*

*L'azienda, che opera nel settore ..... ha esposto dettagliatamente le ragioni che stanno alla base del ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria e che in sintesi si possono ricondurre a ..... e dalla difficoltà di ..... Tali situazione non permettono, pertanto, il normale svolgimento delle attività lavorative coinvolgendo, .....*

*Da qui la necessità per l'azienda di prorogare la momentanea sospensione/riduzione dell'orario di lavoro attraverso l'utilizzo dell'ammortizzatore di integrazione salariale ordinaria.*

*La società risulta composta da nr. ... lavoratori dipendenti di cui n. ... dirigenti, n. .... quadri, n. ... impiegati, n. ... operai ... Il ricorso alla C.I.G. ordinaria coinvolgerà n..... così suddivise per qualifica e stabilimento / reparto / ufficio .....*



*L'azienda intende utilizzare l'ammortizzatore tramite la rotazione dei lavoratori sia in sospensione che in riduzione dell'orario di lavoro, salvo eventuali esigenze tecnico-produttive che si dovessero presentare.*

*L'azienda comunica che il personale interessato sarà posto in sospensione o in riduzione dell'orario di lavoro solo dopo aver goduto in via prioritaria dell'istituto delle ferie residue sull'anno precedente.*

*L'azienda si impegna, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, ad anticipare il trattamento di integrazione salariale in virtù delle disposizioni di legge vigenti*

*La ripresa di attività a regime normale di orario è prevista per il ..... sulla base di nuove commesse.*

*Le parti si danno congiuntamente atto di aver esperito, con l'incontro odierno, la procedura di consultazione prevista dalle vigenti norme che disciplinano la C.I.G. ordinaria e si impegnano, negli ambiti di rispettiva, competenza, ad attivare tutte le iniziative per un sollecito esame ed approvazione delle autorizzazioni presso gli Enti e organi competenti come previsto dal d.lgs. 14 settembre 2015, n. 148.*

*Letto, confermato e sotto ritto.*

*La società*

*Le OO.SS*

*Le RSU*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





## La gestione delle domande di intervento (Artt. 15, 16, 17, d.lgs. n. 148/2015)

### Domanda

La **domanda** di concessione del trattamento di CIGO deve essere **presentata telematicamente all'INPS entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa** (Si veda anche Messaggio INPS del 24 settembre 2015, n. 5919).

Nella domanda di CIGO devono essere indicati:

- **la causa di sospensione o riduzione;**
- **la presumibile durata;**
- **i nominativi interessati;**
- **le ore richieste.**

**Attenzione: per le causali di eventi oggettivamente non evitabili (EONE) la domanda può essere presentata entro il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.**

Se la domanda è **presentata dopo il termine indicato**, l'eventuale trattamento di integrazione salariale **NON** potrà aver luogo **per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.**

Qualora dalla **omessa o tardiva** presentazione della domanda **derivi un danno ai lavoratori** per la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, **l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.**

## Calcolo dell'indennità CIGO

### 1. Individuazione del Massimale e calcolo della retribuzione mensile lorda

L'importo dell'integrazione salariale da corrispondere a ciascun lavoratore è soggetto ad un limite mensile massimo indipendentemente dal periodo di paga e rivalutato annualmente in ragione dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati (art. 3 d.lgs. n. 148/2015).

L'Istituto, ogni anno, con propria circolare pubblica gli importi aggiornati dei massimali e della retribuzione "soglia".

Per quanto riguarda i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali, detti importi massimi devono essere incrementati del 20% (art. 3, comma 10, d.lgs. n. 148/2015).

Per individuare l'importo del massimale da applicare è quindi necessario determinare la retribuzione mensile lorda del lavoratore maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

*Retribuzione mensile lorda (RM) presa a base per la determinazione del Massimale*

La retribuzione mensile lorda coincide con la retribuzione teorica (<RetribuzioneTeorica>) indicata nel flusso Uniemens.

*Retribuzione mensile lorda per lavoratori part-time*

Nel caso di lavoratore part-time la retribuzione mensile lorda sarà rapportata all'importo del corrispondente lavoratore full-time secondo il seguente calcolo:



- nel caso di part-time orizzontale la retribuzione teorica sarà moltiplicata per 100 e divisa per la percentuale di part-time (<PercPartTime>) espressa in unità, con 2 decimali;
- analogamente nei casi di part-time verticale o misto la retribuzione teorica sarà moltiplicata per 100 e divisa per la percentuale di part-time del mese (<PercPartTimeMese>) espressa in unità, con 2 decimali.

#### *Retribuzione mensile lorda per i lavoratori assunti/cessati in corso mese*

Nel caso di lavoratori assunti o cessati nel corso del mese, ovvero in caso di cambio di qualifica, la retribuzione teorica sarà rapportata all'importo spettante per un intero mese di lavoro secondo il seguente calcolo:

- la retribuzione teorica dichiarata sarà divisa per il numero di giorni di rapporto di lavoro ricavati dagli elementi <Giorno> di Uniemens e moltiplicata per il numero di giorni di calendario del mese. Al riguardo si precisa che per i giorni di rapporto di lavoro, dal giugno 2012, deve essere compilato il corrispondente elemento <Giorno> indipendentemente dal fatto che tale giorno risulti lavorato o meno.

#### *Maggiorazione ratei dei ratei di mensilità aggiuntive*

Alla retribuzione mensile lorda così determinata, devono essere sommati gli importi riferiti ai ratei delle mensilità aggiuntive che avviene con il seguente calcolo:

retribuzione mensile lorda moltiplicata per il numero di mensilità (<NumMensilita>) di Uniemens, espresso in unità con 3 decimali, e divisa per 12.

#### *Individuazione del Massimale (M)*

Il massimale da applicare viene individuato confrontando la retribuzione mensile lorda maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, con la retribuzione "soglia".

## **2. Determinazione della retribuzione e del Massimale orario**

L'art. 3, co. 5, del d.lgs. n. 148/2015, stabilisce che l'importo dei massimali deve essere rapportato alle ore di integrazione autorizzate; di conseguenza per il calcolo della prestazione è necessario determinare il Massimale orario e la retribuzione oraria.

#### *Massimale orario (Mo)*

In generale il Massimale orario si ottiene dividendo il Massimale mensile di cui al punto precedente, per le ore lavorabili nel mese. Le ore effettivamente lavorabili sono espresse nel flusso Uniemens valorizzando l'elemento ore lavorabili (<OreLavorabili>) espresso in centesimi. Il conseguente Massimale orario sarà quindi pari al massimale individuato diviso per le ore lavorabili espresse in unità con 2 decimali.

Nel caso di lavoratore part-time, le ore lavorabili, corrispondenti al lavoratore full-time, saranno determinate secondo il seguente calcolo:

- nel caso di part-time orizzontale le ore lavorabili saranno moltiplicate per 100 e divise per la percentuale di part-time (<PercPartTime>) espressa in unità, con 2 decimali;
- analogamente nei casi di part-time verticale o misto le ore lavorabili saranno moltiplicate per 100 e divise per la percentuale di part-time del mese (<PercPartTimeMese>) espressa in unità, con 2 decimali.

Nel caso di un lavoratore assunto o cessato in corso mese, ovvero per il quale sia intervenuto un cambio di qualifica, le ore lavorabili indicate in Uniemens sono riferite al solo periodo indicato nella



denuncia individuale e quindi non possono essere utilizzate per il calcolo del Massimale orario; pertanto, utilizzando il seguente algoritmo: orario contrattuale settimanale (<OrarioContrattuale>) diviso 6 e moltiplicato il numero di giorni lavorativi (tutti con esclusione delle domeniche) presenti nel mese, verrà individuato il numero teorico di ore lavorabili riferito all'intero mese. Il Massimale orario sarà pari al Massimale precedentemente individuato diviso il numero teorico di ore lavorabili.

#### *Retribuzione oraria (RMo)*

Per i lavoratori cd. Mensilizzati (<TipoPaga> uguale M in Uniemens), per i quali nel mese non vi sia stata alcuna interruzione del rapporto, la retribuzione oraria è determinata dividendo la retribuzione mensile lorda (RM), comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, per il divisore orario contrattuale indicato in Uniemens nell'elemento <DivisoreOrarioContr>.

Per tutte le altre tipologie di lavoratori (assunti/cessati in corso di mese e/o retribuiti su base oraria o giornaliera) la retribuzione oraria viene determinata moltiplicando la retribuzione teorica (<RetribTeorica>) per il numero di mensilità (<NumMensilita>) espresso in unità con 3 decimali, diviso per 12 ed ulteriormente diviso per le ore lavorabili (<OreLavorabili>) espresse in unità con 2 decimali.

#### *Retribuzione oraria presa a base per il calcolo della prestazione (RMoP)*

La retribuzione oraria da utilizzare per il calcolo della prestazione è l'importo minore risultante dal confronto tra l'80% della retribuzione oraria (RMo) ed il Massimale orario (Mo), come precedentemente determinati.

#### *Numero ore da integrare (OP)*

Quando sia intervenuta l'autorizzazione, che può coprire periodi eccedenti quello di riferimento dell'Uniemens, le ore di CIG da porre in pagamento, corrispondono al totale delle ore di Cassa Integrazione indicate nell'Uniemens nell'elemento <NumOreEvento> ed espresse in centesimi. La somma sarà quindi trasformata in unità con 2 decimali.

### **3. Calcolo della prestazione**

#### *Indennità salariale lorda*

L'Indennità salariale lorda è uguale alla retribuzione oraria presa a base per il calcolo (RMoP) moltiplicato il numero di ore da integrare (OP) precedentemente calcolato.

#### *Indennità integrativa netta*

L'Indennità netta è pari all'indennità salariale lorda ridotta di un importo pari all'applicazione dell'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84 %).

#### Concessione

A decorrere dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse (dall'INPS).

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri di esame delle domande di concessione.

#### Ricorsi

Avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla comunicazione da parte dell'INPS, al comitato di cui all'articolo 25 della legge n. 88 del 1989.



**Art. 25, l. n. 88/1989 - Composizione del comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.**

1. Alla gestione istituita ai sensi dell'art. 24 sovraintende un comitato amministratore presieduto dal vicepresidente dell'Istituto scelto tra i rappresentanti dei lavoratori dipendenti e composto oltre che dal vicepresidente medesimo, da cinque rappresentanti dei lavoratori dipendenti e da tre rappresentanti dei datori di lavoro in seno al consiglio di amministrazione, nominati dal consiglio medesimo, a scrutinio segreto ed a maggioranza assoluta dei voti, nonché da un rappresentante rispettivamente del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e del Ministero del Tesoro, con qualifica non inferiore a primo dirigente.

2. In caso di assenza o impedimento del presidente le funzioni vicarie sono assunte dal membro del comitato delegato dal presidente stesso.

## LA NUOVA PROCEDURA OMNIA IS

L'INPS con il messaggio del 29 Settembre 2023, n. 3422 ha presentato la nuova piattaforma unica delle integrazioni salariali, denominata "OMNIA IS", quale *hub* operativo e informativo a supporto sia dei datori di lavoro e dei loro intermediari sia degli operatori dell'Istituto.

In particolare, attraverso la nuova modalità di gestione delle prestazioni di integrazione salariale i datori di lavoro superano la criticità legata alla difficoltà di individuare il corretto ammortizzatore sociale da richiedere in base al proprio inquadramento aziendale e rafforza gli strumenti di supporto e assistenza, sia nella fase di compilazione della domanda sia nelle successive fasi di istruttoria e pagamento della prestazione.

Attraverso la piattaforma "OMNIA IS" i datori di lavoro e gli intermediari possono fruire, all'interno di un'unica piattaforma, delle seguenti funzionalità:

- di un nuovo servizio di presentazione della domanda di integrazione salariale ordinaria (CIGO), già reso fruibile con il messaggio INPS n. 2372 del 26 giugno 2023;
- di un nuovo servizio di presentazione della domanda di assegno di integrazione salariale garantito dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali, nonché di cassa integrazione speciale per gli operai agricoli (CISOA), fruibili a decorrere dall'8 gennaio 2024, come precisato dall'INPS nel messaggio n. 4617/2023;
- di un nuovo servizio di invio dei flussi per il pagamento delle prestazioni con controlli sincroni a supporto della corretta compilazione dei flussi stessi;
- di un nuovo cruscotto di monitoraggio per la verifica dello stato delle domande presentate e della possibilità di presentarne di nuove con riferimento sia al dato dell'autorizzato sia a quello del fruito;
- di nuove modalità di comunicazione tra l'Istituto e i soggetti richiedenti la prestazione di integrazione salariale.

### Nuova domanda

Per poter procedere alla compilazione di una nuova domanda di integrazione salariale ordinaria, l'utente dovrà accedere, tramite la propria identità digitale, nella sezione "Servizi per le aziende ed i consulenti", tramite il sito INPS; successivamente, cliccare, nel menù a tendina, su "CIG e Fondi di solidarietà", e, infine, nella sottovoce "OMNIA Integrazioni Salariali".

Cliccando sul bottone “crea nuova domanda” si accede alle funzioni di acquisizioni dei dati necessari per effettuare una domanda OMNIA IS, ma per far questo è necessario selezionare l’azienda e la tipologia della prestazione a cui si intende accedere.

La compilazione della domanda è guidata direttamente dal sistema, il quale fornisce dei messaggi informativi o alert per evitare errori od omissioni. Nello specifico il nuovo servizio offerto dall’INPS consente di compilare in automatico alcuni campi, tra i quali quelli relativi ai dati anagrafici aziendali, e consente di indicare l’unità produttiva per la quale viene presentata la domanda di integrazione salariale ordinaria selezionandola direttamente da un apposito elenco che riporta tutte le unità produttive dell’azienda interessata.

Vediamo ora quelli che sono i passi da seguire:

- a. profilo richiedente;
- b. unità produttiva per la quale si intende presentare la richiesta;
- c. causale e dettagli richiesta;
- d. periodo di integrazione salariale;
- e. lavoratori;
- f. ore di integrazione salariale;
- g. pagamento;
- h. informazioni aggiuntive.

### Profilo del richiedente

#### Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

1  
Profilo  
richiedente

2  
UP

3  
Causale e  
dettagli richiesta

4  
Periodo di  
integrazione  
salariale

5  
Lavoratori

6  
Ore di  
integrazione  
salariale

7  
Pagamento

8  
Informazioni  
aggiuntive

#### Conferma Dati

Controlla che i dati anagrafici del richiedente e dell'azienda riportati qui di seguito siano corretti.

**Dati anagrafici**

i Puoi modificare i dati sottostanti dalla sezione "Deleghe"

Nome: <input type="text" value="Giovanni"/>	Cognome: <input type="text" value="Bianchi"/>	Codice fiscale: <input type="text" value="123456789012345"/>
PEC: <input type="text" value="giovanni@biella.it"/>	Email: <input type="text" value="giovanni@biella.it"/>	Telefono: <input type="text" value="015 2345678"/>

**Dati azienda**

i Puoi modificare i dati sottostanti dalla sezione "Anagrafica Azienda"

Denominazione: <input type="text" value="S.p.A."/>	Codice Fiscale: <input type="text" value="123456789012345"/>	Descrizione Sede: <b>BIELLA</b>	Matricola: <input type="text" value="123456789"/>	Sede: <b>8901</b>
Cod. Ateco: <b>24.32.00</b>	Indirizzo: <input type="text" value="Via Roma 1"/>	CSC: <b>10639</b>	CA: <b>OR1R</b>	CAP: <b>13900</b>
Comune: <b>BIELLA</b>	Provincia: <b>BI</b>	Telefono: <input type="text" value="015 2345678"/>	PEC: <input type="text" value="azienda@biella.it"/>	Email: <input type="text" value="azienda@biella.it"/>

Data inizio attività:  
**10/01/1998**

### Unità produttiva per la quale si intende presentare la richiesta

**Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria**

1  2  3  4  5  6  7  8

Profilo richiedente UP Causale e dettagli richiesta Periodo di integrazione salariale Lavoratori Ore di integrazione salariale Pagamento Informazioni aggiunte

#### UP (Unità Produttiva)

Seleziona una UP dall'elenco sottostante.  
Puoi anche cercarla per codice/indirizzo o filtrare per data di inizio o fine attività.

Codice	Nome	Indirizzo
0	UBALDI, PIRELLA	VIA ALL'INDUSTRIA 21, 13900, BI, BIELLA

Provincia: **BI** Comune: **BIELLA** Indirizzo: **VIA ALL'INDUSTRIA 21, 13900** CAP: **13900** Inizio attività: **01/01/2019**

Fine attività:

### Causale e dettagli richiesta

**Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria**

1  2  3  4  5  6  7  8

Profilo richiedente UP Causale e dettagli richiesta Periodo di integrazione salariale Lavoratori Ore di integrazione salariale Pagamento Informazioni aggiunte

#### Causale e dettagli richiesta

Seleziona la causale della riduzione/sospensione e compila i campi richiesti

\*Campo obbligatorio

\* Causale

\* Tipo lavori/attività  Coperto  Scoperto

Committente  0 / 50

Genere lavori/attività  0 / 50

Fase lavorativa  0 / 50

Fase lavorativa aggiuntiva  0 / 50

**Periodo di integrazione salariale** richiede l'inserimento di 2 diverse tipologie di informazioni relative all'UP di riferimento soggetta alla CIGO:

- tipologia di lavorazione (a ciclo continuo, oppure per un determinato numero di giorni alla settimana)
- periodo per il quale si richiede l'intervento della CIGO



Attenzione: se la causale della CIGO è **EVENTI METEO** sarà necessario inserire anche il dettaglio dell'evento cui si riferisce.

Giorni di riduzione/sospensione

Inserisci gli eventuali giorni di riduzione/sospensione dell'integrazione salariale

Evento N° 1 Elimina ^

\* Data evento: 26/06/2023 → 30/06/2023

\* Tipologia evento meteo: Neve

Italia Estero

\* Ubicazione: VIA EMILIA

\* Provincia: RN

\* Comune: RIMINI

\* Cap: 47921

Note: Note aggiuntive (0/255 caratteri)

Aggiorna

Collegate a queste informazioni è inserita la tabella FORZA LAVORO che consente l'inserimento delle ore da integrare e dell'orario contrattuale medio per ciascun beneficiario.

### **Lavoratori**

In questa fase è necessario inserire il solo codice fiscale relativo ai lavoratori interessati alla prestazione, secondo il formato fornito come esempio (file csv). La procedura propone poi l'elenco riepilogativo dei lavoratori caricati che per ovvie ragioni si consiglia sempre di controllare, e inoltre verifica automaticamente la corrispondenza con la forza lavoro inserita al punto precedente.

È possibile anche selezionare i lavoratori attraverso la lista proveniente dagli Uniemens trasmessi. Le due modalità possono essere utilizzate contemporaneamente, ad esempio si può utilizzare il file csv per tutti quei lavoratori assunti da poco e non ancora presenti negli archivi INPS.

### **Ore di integrazione salariale**

Richiesta solo per le causali collegate ad eventi meteo, dovranno quindi essere indicati il dettaglio delle ore di sospensione per ciascuna delle giornate presenti nel periodo selezionato.

### **Pagamento**

Le due modalità previste sono a conguaglio (possiamo dire che sia la tipologia ordinaria) o a pagamento diretto da parte dell'istituto e possibile solo in presenza di un indice di liquidità inferiore ad 1.

Solo nel caso di pagamento diretto dovranno essere inseriti i dati collegati ai crediti, alla liquidità corrente e ai debiti. Trattandosi di una situazione particolare le circolari e i messaggi INPS non specificano se debbano essere inseriti i dati rilevabili dall'ultimo bilancio depositato, oppure se sia sufficiente anche quanto riportato in un semplice "bilancino". Appare pertanto utile un'attenta valutazione con l'azienda richiedente.

**Indice di Liquidità (IL) = se  $PC > 0$  allora  $(LD + LC)/PC$  altrimenti  $(LD + LC)$**

con:

**Liquidità Differita (LD): Totale Crediti**

**Liquidità Corrente (LC): Totale Liquidità**

**Passivo Corrente (PC): Totale Debiti**

### ***Ticket***

Ogni domanda di integrazione salariale deve essere agganciata ad un Ticket; la sezione consente quindi di selezionare un ticket già creato oppure procedendo durante l'invio, la domanda verrà collegata automaticamente ad un nuovo ticket.

### ***Informazioni Aggiuntive***

Questa sezione oltre a riepilogare i dati principali inseriti, consente l'inserimento della dichiarazione di responsabilità e di compilare la relazione tecnica così come previsto dal Decreto Ministeriale 15 aprile 2016, n. 95442 e dal Messaggio INPS. 1° luglio 2016, n. 2908. La Relazione Tecnica può essere compilata in modalità testuale o tramite il caricamento di un allegato.

Nel primo caso sono richieste le seguenti informazioni:

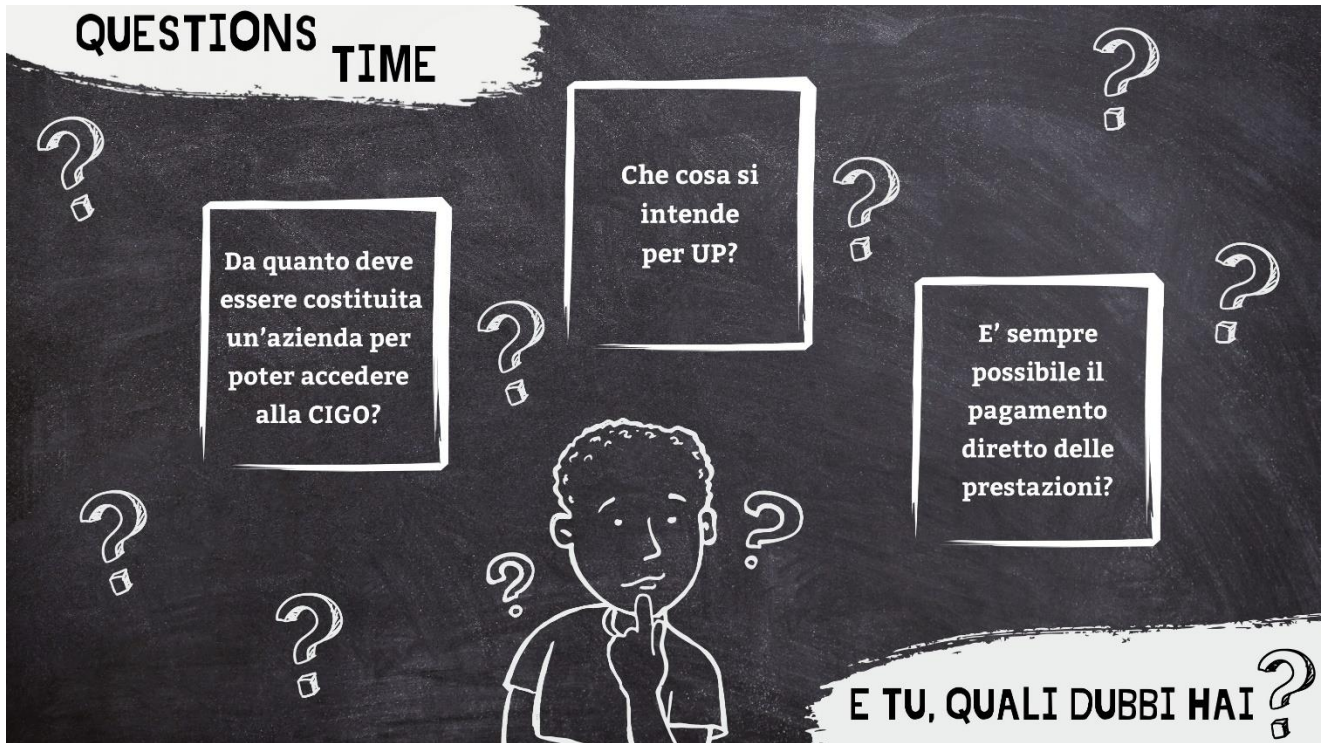
- tipologia e caratteristica dell'attività;
- cause della sospensione/riduzione;
- dettagli sull'autonomia delle cause;
- previsione della ripresa dell'attività;

In questa sezione dovranno infine essere inseriti i dati relativi agli indicatori economici, necessari se la domanda è richiesta per le causali di:

- CRISI TEMPORANEA DI MERCATO
- MANCANZA DI ORDINI O COMMESSE E LAVORO
- MANCANZA DI MATERIE PRIME O COMPONENTI



## QUESTIONI APERTE



*A cura di Simone Baghin, Elisa Chiorlin, Francesco Geria, Eleonora Zambon*