

SCHEMA RIEPILOGATIVA

**Cassa integrazione guadagni ordinaria (C.i.g.o.)
Settore Industria ed altri**

Quali sono i datori di lavoro che possono accedere alla C.i.g.o.?

<p>Campo di applicazione art. 10 D. l.vo n. 148/2015</p> <p>Datori esclusi (art. 3 D.L.C.P.S. n. 869/47 art. 1, co. 309, Legge n. 208/2015)</p>	<p>Aziende:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Industriali: manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas - dell'edilizia e affini - esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo - per la frangitura delle olive per conto terzi - boschive, forestali e del tabacco - degli enti pubblici (salvo che il capitale sia interamente di proprietà pubblica) ➤ Artigiane: dell'edilizia e affini - che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei ➤ Produttrici di calcestruzzo preconfezionato ➤ Addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica - agli impianti elettrici e telefonici - all'armamento ferroviario ➤ Cooperative: di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali (<i>con alcune esclusioni</i>) - Agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri (<i>per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato</i>) <p>Azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ artigiane (L. n. 443/85); ➤ del terziario (art. 49, L. n. 88/89); ➤ del credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari; ➤ esercenti la piccola pesca e la pesca industriale; ➤ armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna; ➤ esercenti impianti di trasporto a fune (art. 2, co. 9, D. l. n. 510/96 - L. n. 608/96); ➤ esercenti autoservizi pubblici di linea; ➤ dello spettacolo; ➤ compagnie e gruppi portuali.
---	--

Quali sono i dipendenti che possono usufruire dell'intervento?

<p>Lavoratori destinatari art. 1, co. 1, D. l.vo n. 148/2015 ⁽¹⁾</p> <p>Anzianità di effettivo lavoro art. 1, co. 2 e 3, D. l.vo n. 148/2015 ⁽²⁾</p>	<p>lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli assunti con contratto di apprendistato professionalizzante con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.</p> <p>Alla data di presentazione della domanda CIGO, i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di almeno 90 gg. di effettivo lavoro (cioè di effettiva presenza, a prescindere dalla durata oraria ⁽³⁾). A tal fine si computano sia il sabato, in caso di orario di lavoro su 5 giorni a settimana, sia il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), nonché i periodi di sospensione per ferie, festività, congedo di maternità/paternità e infortunio. Per il computo dei 90 giorni non è necessaria</p>
--	---

¹ Cfr. l.n.p.s. - Circolare 2 dicembre 2015, n. 197

² Cfr. l.n.p.s. - Circolare 19 gennaio 2017, n. 9

³ Cfr. l.n.p.s. - Circolare 2 dicembre 2015 n. 197

	<p>la continuità della prestazione lavorativa presso l'unità produttiva per la quale viene richiesta la CIGO ⁽⁴⁾.</p> <p>L'anzianità di servizio di 90 giorni non è richiesta nei casi di domanda CIGO per eventi oggettivamente non evitabili (art. 1, co. 308, L. n. 208/2015) ⁽⁵⁾.</p> <p>In caso di cambio di qualifica e di passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si considera anche il periodo antecedente la variazione. In caso di trasferimento d'azienda (art. 2112 C.c.) si tiene conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante ⁽⁶⁾.</p> <p>L'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che hanno un'organizzazione autonoma (vale a dire in cui si svolge un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, vi sono lavoratori in forza in via continuativa e un riparto di risorse disponibili tali da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità). Sono esclusi quindi i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti ⁽⁷⁾.</p> <p>Nel settore dell'edilizia e affini, ai fini della qualificazione dei cantieri come unità produttiva, la costituzione e il mantenimento degli stessi, deve essere in esecuzione di un contratto di appalto e i lavori devono avere una durata minima di almeno 30 giorni. Quindi la verifica dell'anzianità di servizio deve essere effettuata in relazione al singolo cantiere ⁽⁸⁾.</p> <p>In tutti i casi, gli indicatori delle caratteristiche che l'unità produttiva deve possedere per essere considerata tale devono essere oggetto di autocertificazione da parte delle aziende, in sede di iscrizione in anagrafica azienda.</p> <p>La caratteristica di "evento oggettivamente non evitabile" è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore ⁽⁹⁾. Sono considerati tali: eventi meteo, incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica (non previamente programmata ⁽¹⁰⁾), impraticabilità dei locali (anche per ordine della pubblica autorità), sospensione dell'attività per ordine della pubblica autorità per cause non imputabili ai lavoratori o all'azienda.</p>
--	--

In quali casi si può ricorrere alla C.i.g.o.

<p>Cause integrabili artt. 3 - 9 D.m. 15 aprile 2016 n. 95442</p>	<p>Mancanza di lavoro o di commesse: Significativa riduzione di ordini e commesse (la fattispecie non è integrabile per le imprese che, alla data di presentazione della domanda, hanno avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre, ad esclusione degli eventi oggettivamente non evitabili, compresi gli eventi meteorologici in edilizia).</p> <p>Crisi di mercato: Andamento del mercato o del settore merceologico a cui appartiene l'impresa (la fattispecie non è integrabile per le imprese che, alla data di presentazione della domanda, hanno avviato l'attività produttiva da meno di un trimestre, ad esclusione degli eventi oggettivamente non evitabili, compresi gli eventi meteorologici in edilizia).</p> <p>Contrazioni periodiche dell'attività lavorativa: Caratteristiche intrinseche del processo produttivo del prodotto merceologico di riferimento, oggetto della produzione aziendale ⁽¹¹⁾</p> <p>Fine cantiere o fine lavoro: Inattività tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro,</p>
--	---

⁴ Cfr. Ministero del lavoro - Nota 18 gennaio 2018 n. 525

⁵ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 1° agosto 2016 n. 139

⁶ Cfr. I.n.p.s. Circolare 2 dicembre 2015 n. 197

⁷ Cfr. I.n.p.s. 2 dicembre 2015 n. 197

⁸ Cfr. Ministero del lavoro - Nota 14 giugno 2017 n. 9631

⁹ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 2 dicembre 2015 n. 197.

¹⁰ Cfr. I.n.p.s. - Messaggio 7 aprile 2017 n. 1548

¹¹ Cfr. I.n.p.s. - Messaggio 1° giugno 2017 n. 2276

<p>Cause sono integrabili</p>	<p>non superiore a 3 mesi</p> <p>Fine fase lavorativa: Termine della fase lavorativa per lavoratori specializzati, addetti ad una particolare lavorazione, che rimangono inattivi in attesa di reimpiego</p> <p>Perizia di variante e suppletiva al progetto: Situazione di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente e non derivante da necessità di variare il progetto originario o di ampliarlo per esigenze del committente sopraggiunte in corso d'opera</p> <p>Mancanza di materie prime o componenti: Mancanza di materie prime o di componenti necessari alla produzione, non imputabile all'impresa</p> <p>Meteo: Eventi meteorologici</p> <p>Sciopero di un reparto o di altra impresa: Sciopero e picchettaggio di maestranze non sospese dall'attività lavorativa all'interno della medesima impresa o sciopero di altra impresa la cui attività è strettamente collegata all'impresa richiedente la CIGO</p> <p>Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica: Evento non doloso e non imputabile alla responsabilità dell'impresa</p> <p>Guasti ai macchinari: Guasto ai macchinari causato da un evento improvviso e non prevedibile</p> <p>Manutenzione straordinaria: Revisione e sostituzione di impianti con carattere di eccezionalità e urgenza, che non rientra nella normale manutenzione</p> <p>Impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità: Eventi improvvisi e di rilievo, quali alluvioni o terremoti</p> <p>Sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori: 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>Considerata la loro riconducibilità al datore di lavoro o al committente, non sono integrabili le seguenti fattispecie ⁽¹²⁾: mancanza di fondi; chiusura per ferie; preparazione campionato; infortunio o morte del titolare; sosta stagionale; inventario; mancanza di fondi impresa committente.</p>
--------------------------------------	--

Quanto può durare la C.i.g.o.?

<p>Durata art. 12, co. 1 – 4 D. l.vo n. 148/2015 ⁽¹³⁾</p>	<p>La CIGO è corrisposta fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo di 52 settimane.</p> <p>A tal fine si computano le singole giornate di sospensione dal lavoro e si considera usufruita una settimana di CIG solo nel caso in cui la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni (cinque, in caso di settimana corta). Pertanto le aziende che utilizzano la CIGO solo per una parte della settimana, devono comunicare all'INPS il numero di settimane effettivamente usufruite (somma di singoli giorni, diviso 5 o 6 ⁽¹⁴⁾).</p> <p>Se il massimo complessivo di 52 settimane viene raggiunto:</p> <p>a. con più periodi non consecutivi, le 52 settimane si computano in un biennio mobile;</p> <p>b. con più periodi consecutivi, è possibile presentare una nuova domanda per la stessa unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.</p> <p>Gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili non si computano ai fini del calcolo delle 52 settimane (esaminato nei due punti sopraindicati a. e b.). Essi si computano invece nella valutazione del superamento</p>
---	--

¹² Cfr. I.n.p.s. – Circolare 1° agosto 2016, n. 139

¹³ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 2 dicembre 2015, n. 197

¹⁴ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 20 aprile 2009, n. 58

<p>Ore autorizzabili art. 12, co. 5, D. l.vo n. 148/2015</p>	<p>del limite complessivo di durata delle integrazioni salariali (24 mesi nell'arco di un quinquennio mobile). Gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili invece si computano sempre quando il trattamento è richiesto da imprese:</p> <ul style="list-style-type: none"> • industriali e artigiane dell'edilizia e affini; • industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; • artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione. <p>I periodi di chiusura per ferie collettive sono esclusi dal computo dei limiti di durata del trattamento ⁽¹⁵⁾. Se ad un periodo di CIGO di 52 settimane consecutive seguono 52 settimane di integrazione salariale per C.D.S. e l'azienda intende chiedere un ulteriore periodo CIGO, le settimane di C.D.S. possono essere considerate ripresa di attività in quanto non c'è stata una sospensione a zero ore. Resta ferma la valutazione sulla ricorrenza dei requisiti necessari per l'accoglimento della CIGO ⁽¹⁶⁾.</p> <p>Nel rispetto dei limiti di durata della CIGO (art. 12, co. 1 - 4, D. l.vo n. 148/2015), possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria fino al limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale. Ai fini del calcolo del limite di un terzo si considerano anche i periodi CIGO per eventi oggettivamente non evitabili ⁽¹⁷⁾</p>
---	--

Il dipendente durante le ore in C.i.g.o. cosa percepisce?

<p>Integrazione salariale art. 3 D. l.vo n. 148/2015</p> <p>Massimale:</p>	<p>Il trattamento CIGO ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale (anche superiore alle 40 ore settimanali ⁽¹⁹⁾. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti indicati, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato. L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportano retribuzione. L'importo del trattamento, ridotto in misura pari all'aliquota a carico apprendista (5,84%) non può superare per l'anno 2020 gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive ⁽²⁰⁾:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ € 998,18, quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a € 2.159,48; ➤ € 1.199,72 quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore. <p>Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, detti importi vengono augmentati in misura pari dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (art. 3, co. 5 e 6, D. l.vo n. 148/2015).</p>
--	---

¹⁵ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 30 agosto 1975 n. 60235

¹⁶ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 1° agosto 2016 n. 139

¹⁷ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 1° agosto 2016 n. 139

¹⁹ Cfr. I.n.p.s. 2 dicembre 2015 n. 197

²⁰ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 10 febbraio 2020 n. 20

I massimali sono incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle **imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali** (art. 3, co. 10, D. l.vo n. 148/2015), e dunque sono pari:

- € **1.197,82** quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a € 2.159,48;
- € **1.439,66** quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore.

In breve sintesi, questi gli importi orari (**al lordo della tassazione irpef**).

Settore industria

<i>INTERVENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI</i>				
<i>Tabella orari mensili e massimali orari relativi all'anno 2020</i>				
<i>Orario settimanale: 40 ore suddiviso su 5 giorni</i>				
Personale con retribuzione di riferimento fino ad € 2.159,48				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
mese	ore operai	ore impiegati	max orario	a carico I.N.P.S.
gennaio	184	184	5,4249	5,1081
febbraio	160	160	6,2386	5,8743
marzo	176	176	5,6715	5,3403
aprile	176	176	5,6715	5,3403
maggio	160	168	5,9415	5,5946
giugno	168	176	5,6715	5,3403
luglio	184	184	5,4249	5,1081
agosto	168	168	5,9415	5,5946
settembre	176	176	5,6715	5,3403
ottobre	176	176	5,6715	5,3403
novembre	168	168	5,9415	5,5946
dicembre	184	184	5,4249	5,1081

<i>INTERVENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI</i>				
<i>Tabella orari mensili e massimali orari relativi all'anno 2020</i>				
<i>Orario settimanale: 40 ore suddiviso su 5 giorni</i>				
Personale con retribuzione di riferimento oltre € 2.159,48				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
mese	ore operai	ore impiegati	max orario	a carico I.N.P.S.
gennaio	184	184	6,5202	6,1394
febbraio	160	160	7,4983	7,0604
marzo	176	176	6,8166	6,4185
aprile	176	176	6,8166	6,4185
maggio	160	168	7,1412	6,7241
giugno	168	176	6,8166	6,4185
luglio	184	184	6,5202	6,1394
agosto	168	168	7,1412	6,7241
settembre	176	176	6,8166	6,4185
ottobre	176	176	6,8166	6,4185
novembre	168	168	7,1412	6,7241
dicembre	184	184	6,5202	6,1394

Settore edile e lapideo (intemperie stagionali)

INTERVENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI				
Tabella orari mensili e massimali orari relativi all'anno 2020				
Orario settimanale: 40 ore suddiviso su 5 giorni				
Personale con retribuzione di riferimento fino ad €. 2.159,48				
1	2	3	4	5
mese	ore operai	ore impiegati	max orario	a carico I.N.P.S.
gennaio	184	184	6,5099	6,1297
febbraio	160	160	7,4864	7,0492
marzo	176	176	6,8058	6,4083
aprile	176	176	6,8058	6,4083
maggio	160	168	7,1299	6,7135
giugno	168	176	6,8058	6,4083
luglio	184	184	6,5099	6,1297
agosto	168	168	7,1299	6,7135
settembre	176	176	6,8058	6,4083
ottobre	176	176	6,8058	6,4083
novembre	168	168	7,1299	6,7135
dicembre	184	184	6,5099	6,1297

INTERVENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI				
Tabella orari mensili e massimali orari relativi all'anno 2020				
Orario settimanale: 40 ore suddiviso su 5 giorni				
Personale con retribuzione di riferimento oltre €. 2.159,48				
1	2	3	4	5
mese	ore operai	ore impiegati	max orario	a carico I.N.P.S.
gennaio	184	184	7,8242	7,3673
febbraio	160	160	8,9979	8,4724
marzo	176	176	8,1799	7,7022
aprile	176	176	8,1799	7,7022
maggio	160	168	8,5694	8,0690
giugno	168	176	8,1799	7,7022
luglio	184	184	7,8242	7,3673
agosto	168	168	8,5694	8,0690
settembre	176	176	8,1799	7,7022
ottobre	176	176	8,1799	7,7022
novembre	168	168	8,5694	8,0690
dicembre	184	184	7,8242	7,3673

Pagamento

art. 7

D. l.vo n. 148/2015 ⁽¹⁸⁾

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 di norma **conguagliato** dall'impresa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte oppure può essere **rimborsato** dall'INPS qualora non sia possibile il conguaglio.

Il conguaglio deve essere effettuato, 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 se successivo.

In via generale, **nella fase anteriore al provvedimento di ammissione**, anche in assenza di specifica previsione del contratto collettivo nazionale o aziendale, il datore di lavoro resta obbligato a corrispondere la retribuzione, salvo che dimostri

¹⁸ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 19 gennaio 2017 n. 9

<p>Difficoltà finanziarie art. 7, co. 4, D. l.vo n. 148/2015</p>	<p>un'impossibilità sopravvenuta della prestazione. Se l'intervento della CIGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ viene concesso, la somma pagata ha natura di integrazione salariale ed ha effetto retroattivo fin dal momento della sospensione. Il datore di lavoro che non ha adempiuto all'obbligo retributivo risponde per il suo debito, nei confronti del quale viene applicata l'ordinaria disciplina di rivalutazione monetaria ed interessi legali; ✓ non viene concesso, la somma ha natura retributiva, con il conseguente obbligo del datore di lavoro di integrare la differenza fino al 100% della retribuzione spettante e di corrispondere i relativi contributi previdenziali. Pertanto, vanno versati i contributi sulla somma pagata quale anticipazione prima della formale ammissione. <p>Nel corso della procedura di consultazione sindacale le parti possono stabilire di anticipare ai lavoratori da sospendere una somma, non gravata da contribuzione al momento dell'anticipazione ⁽²¹⁾, pari all'importo dell'integrazione salariale, in attesa della definizione della richiesta. In caso di successivo accoglimento della richiesta, il datore di lavoro deve conguagliare nei termini di decadenza gli importi anticipati sulla denuncia contributiva mensile, versando il contributo addizionale se dovuto. In caso di mancato accoglimento, gli importi anticipati sono considerati retribuzione a tutti gli effetti ed assoggettabili pertanto a regolare contribuzione. Detta contribuzione è dovuta comunque anche in pendenza di un ricorso contro il provvedimento di diniego della CIG, ma, in caso di esito positivo, viene rimborsata al datore di lavoro che presenti apposita domanda.</p> <p>Nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie, l'impresa può chiedere all'INPS il pagamento diretto della prestazione. La richiesta (mod. SR41) deve essere trasmessa telematicamente all'Istituto. Il modello cartaceo deve essere fatto firmare dall'azienda ai lavoratori beneficiari delle prestazioni e deve essere conservato dall'azienda. Il pagamento del trattamento CIG al lavoratore, con l'eventuale connesso ANF, viene autorizzato dalla sede dell'INPS territorialmente competente. L'impresa deve provare la sussistenza delle difficoltà finanziarie tramite la presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione relativa a liquidità e situazione debitoria ⁽²²⁾. Il pagamento diretto può essere richiesto dopo la presentazione della domanda CIG o al momento della stessa (in tale secondo caso può essere stabilito nello stesso provvedimento di concessione, salvo il successivo invio della relativa modulistica).</p>
---	--

Durante la C.i.g.o. il dipendente può svolgere un'altra attività lavorativa?

<p>Attività di lavoro art. 8, co. 2 e 3, D. l.vo n. 148/2015 ⁽²³⁾</p>	<p>Tutti i lavoratori che svolgono attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non hanno diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Ciò vale anche se l'attività è iniziata prima del collocamento in CIGO. I lavoratori decadono dal diritto al trattamento nel caso in cui non provvedano a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività. La decadenza non si limita alle giornate di lavoro effettuate o all'importo equivalente al reddito da lavoro percepito dal lavoratore posto in integrazione salariale, ma riguarda l'intero periodo di cassa integrazione, anche derivante da più di un provvedimento di concessione ⁽²⁴⁾.</p>
---	---

²¹ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 27 marzo 1997 n. 81, punto 2)

²² Cfr. I.n.p.s. - Circolare 2 dicembre 2015 n. 197 - allegato 2).

²³ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 2 dicembre 2015 n. 197

²⁴ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 12 aprile 2007 n. 75

	<p>Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione sono valide le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione.</p> <p>L'obbligo di comunicazione all'INPS grava sul lavoratore nei casi di ⁽²⁵⁾:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipologie lavorative per le quali non è prevista la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto da parte del datore di lavoro; • rapporto di lavoro instaurato con datori di lavoro stranieri sul territorio di uno Stato estero; • lavoro somministrato; • rapporto con pubbliche amministrazioni.
--	---

Quali sono i riflessi della C.i.g.o. sulla pensione?

<p>Contribuzione figurativa art. 6 D. l.vo n. 148/2015</p>	<p>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.</p>
---	---

Quanto costa all'azienda la C.i.g.o.?

<p>Contributo ordinario (art. 13, co. 1, D. l.vo n. 148/2015 ⁽²⁶⁾)</p>	<p>A carico delle imprese destinatarie della CIGO (art. 10, D. l.vo n. 148/2015) è stabilito un contributo ordinario (da calcolare sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali).</p> <p>Il contributo varia a seconda del settore di appartenenza e della dimensione occupazionale aziendale.</p> <p>Calcolo della dimensione occupazionale (art. 13, co. 2, D. l.vo n. 148/2015) Sono compresi tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a domicilio e gli apprendisti con qualunque tipologia contrattuale, che prestano la propria opera con vincolo di subordinazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.</p> <p>Il limite dimensionale è determinato, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente dichiarato dall'impresa.</p> <p>Per le imprese costituite nel corso dell'anno solare si fa riferimento al numero di dipendenti alla fine del primo mese di attività.</p> <p>L'impresa è tenuta a fornire all'INPS apposita dichiarazione al verificarsi di eventi che, modificando la forza lavoro in precedenza comunicata, influiscano ai fini del limite dimensionale.</p>
<p>Contributo addizionale artt. 5 e 13, co. 3, D. l.vo n. 148/2015 ⁽²⁷⁾)</p>	<p>A carico delle imprese che presentano domanda di CIGO è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 9,00% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile; ➤ 12,00% oltre detto limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile; ➤ 15,00% oltre il limite di cui al punto precedente in un quinquennio mobile. <p>Il versamento del contributo è escluso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ nel caso di interventi concessi per eventi oggettivamente non evitabili; ✓ per le imprese sottoposte a procedura concorsuale; ✓ per le aziende commissariate (D.l. n. 26/79 - L. n. 95/79); ✓ per le imprese che, sottoposte a procedura concorsuale con continuazione dell'esercizio di impresa, possono accedere, sussistendone i presupposti, dal 1° gennaio 2016 al trattamento di CIGS ⁽²⁸⁾. <p>La contribuzione addizionale deve essere versata a decorrere dal mese di paga</p>

²⁵ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 6 maggio 2014 n. 57

²⁶ Cfr. I.n.p.s. - Messaggio 5 gennaio 2016 n. 24

²⁷ Cfr. – I.n.p.s. - Circolare 2 dicembre 2015 n. 197

²⁸ Cfr. Ministero del lavoro - Circolare 16 febbraio 2018 n. 4

	<p>successivo al provvedimento di autorizzazione INPS ⁽²⁹⁾.</p> <p>Se il superamento del limite di durata, in corrispondenza del quale scatta l'incremento dell'aliquota, avviene nel corso del mese, la nuova maggior aliquota è applicata a partire dai periodi di competenza del mese successivo a quello in cui si verifica il superamento di detto limite ⁽³⁰⁾.</p> <p>Ciò vale anche quando il superamento dei limiti avviene per effetto di più autorizzazioni nell'ambito dello stesso mese ⁽³¹⁾.</p>
--	---

**Fondo integrazione salariale (F.i.s.)
Settore non Industria ed altri**

Quali sono i datori di lavoro che possono accedere al F.i.s.?

<p>Campo di applicazione art. 28 - 29 D. l.vo n. 148/2015</p>	<p>Tutti i datori di lavoro (<i>anche non organizzati in forma di impresa</i>) non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria), e che non hanno istituito Fondi di solidarietà bilaterali (ex art. 26) o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi (ex art. 27) in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti.</p> <p>Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti ⁽³³⁾</p> <p>REQUISITO DIMENSIONALE DEL DATORE DI LAVORO Al F.i.s. contribuiscono unicamente i datori di lavoro che impiegano mediamente più di 5 dipendenti. La soglia dimensionale deve essere verificata mensilmente con riferimento alla media occupazionale nel semestre precedente. Nella determinazione del numero dei dipendenti devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoratori a domicilio, dirigenti, ecc...) compresi gli apprendisti. Risultano esclusi dal computo i lavoratori con contratto di inserimento e reinserimento lavorativo. Si precisa che: - i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto (Cfr. art. 9, D. l.vo n. 81/2015); - i lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre; - eventuali lavoratori ripartiti sono computati nell'organico aziendale come parti di un'unica unità lavorativa; - il lavoratore assente ancorché non retribuito (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore (in tal caso viene computato il sostituto) ⁽³⁴⁾.</p> <p>SEMESTRE AL FINE DEL COMPUTO Nel determinare la media occupazionale devono essere ricompresi, nel semestre, anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali. Per le aziende di nuova costituzione il requisito si determina in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre. Per il primo mese di attività si fa riferimento alla forza occupazionale di detto mese ⁽³⁵⁾</p> <p>Non rientrano, ad oggi, nel campo di applicazione del F.i.s.:</p> <p>a) i settori nell'ambito dei quali sono già stati istituiti Fondi di solidarietà per il</p>
<p>Datori esclusi ⁽³²⁾</p>	

²⁹ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 19 gennaio 2017 n. 9

³⁰ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 15 novembre 2016 n. 199

³¹ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 19 gennaio 2017 n. 9

³² Cfr. I.n.p.s. - Circolare 9 settembre 2016, n. 176

³³ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 9 settembre 2016, n. 176

	<p>perseguimento delle finalità di cui all'art. 26, co. 1, del D. l.vo n. 148/2015</p> <p>b) i settori per i quali sono stati costituiti i Fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'art. 27 del D. l.vo n. 148/2015</p> <p>c) le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria.</p>
--	--

Quali sono i dipendenti che possono usufruire dell'intervento?

<p>Lavoratori destinatari art. 3, co. 1, D.I. n. 94343 (³⁶)</p>	<p>Sono destinatari delle prestazioni i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, ricompresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante (³⁸).</p> <p>Sono esclusi: i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.</p>
<p>Anzianità di effettivo lavoro (³⁷)</p>	<p>Alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale, devono avere un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva in riferimento alla quale è stata presentata la domanda.</p> <p>In tali giornate rientrano i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e di maternità obbligatoria. Vanno inoltre computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale).</p> <p>In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è considerata in modo unitario. In caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro dei 90 giorni, si tiene conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante.</p> <p>Il requisito dei 90 giorni è escluso, per gli eventi oggettivamente non evitabili, in tutti i settori produttivi.</p>

In quali casi si può ricorrere al F.i.s. e per quanto tempo?

<p>Cause integrabili artt. 3 - 9 D.m. 15 aprile 2016 n. 95442</p>	<p>Innanzitutto bisogna distinguere tra aziende:</p> <p>a) con un organico tra 6 e 15 dipendenti</p> <p>b) con un organico superiore a 15 dipendenti.</p> <p>Per le prime è consentito di poter usufruire dell'Assegno di solidarietà. Le seconde possono usufruire sia dell'Assegno di solidarietà che dell'Assegno ordinario.</p> <p>Durata massima complessiva della prestazione per ciascuna unità produttiva <u>i trattamenti di Assegno ordinario e di Assegno di solidarietà non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile</u> (art. 8, co. 1, D.I. n. 94343/2016 (³⁹)). Ai fini della durata massima complessiva, la durata dell'Assegno di solidarietà, entro il limite di 24 mesi nel biennio mobile, viene computato nella misura della metà. Oltre tale limite la durata dei trattamenti viene computata per intero (art. 8, co. 2, D.I. n. 94343/2016).</p>
--	--

³⁴ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

³⁵ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

³⁶ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

³⁷ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

³⁸ In seguito al periodo di sospensione o riduzione di orario il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita (art. 39, co. 1, D. l.vo n. 148/2015).

³⁹ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

Art. 31 148/2015	D.l.vo n.	<p>Assegno di solidarietà</p> <p>Viene previsto in favore dei dipendenti di datori di lavoro che stipulano con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative Accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso della procedura di cui all'art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.</p> <p>Gli accordi collettivi aziendali individuano i lavoratori interessati dalla riduzione oraria. La riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo di solidarietà è stipulato. Gli accordi devono specificare le modalità attraverso le quali, qualora sia necessario soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, il datore di lavoro può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione dell'assegno di solidarietà. Può essere corrisposto per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile.</p> <p>Il datore di lavoro è tenuto al pagamento, per conto del Fondo di solidarietà, della prestazione ai lavoratori aventi diritto e, dopo la necessaria autorizzazione, può porre a conguaglio il suo credito all'atto dell'assolvimento degli obblighi di contribuzione obbligatoria. Il conguaglio deve essere effettuato, a penna di decadenza, entro 6 mesi dalla data di notifica dell'autorizzazione rilasciata dall'INPS (⁴⁰).</p> <p>Il pagamento diretto della prestazione può essere autorizzato esclusivamente nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa comprovate dalla presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2 della Circolare n. 197/2015 (⁴¹)</p> <p>La riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.</p> <p>All'Assegno di solidarietà si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.</p>
Art. 29 148/2015	D.l.vo n.	<p>Assegno ordinario</p> <p>L'Assegno ordinario è una prestazione a sostegno del reddito che il Fondo garantisce, oltre all'Assegno di solidarietà, ai dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti, compresi gli apprendisti, nel semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, posti in sospensione o riduzione di attività per le seguenti causali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ C.i.g.o.: situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, <u>escluse le intemperie stagionali</u>; situazioni temporanee di mercato; ➤ C.i.g.s.: riorganizzazione aziendale; crisi aziendale, ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. <p>Ciascun intervento per riduzione o sospensione dell'attività lavorativa è corrisposto fino ad un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile. Al fine della verifica del biennio mobile si calcolano le 103 settimane a ritroso dalla fine della prima settimana di riduzione di orario. Se in tale arco di tempo</p>

⁴⁰ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 15 novembre 2017, n. 170

⁴¹ Cfr. I.n.p.s. – Messaggio 26 gennaio 2018, n. 378

	<p>sono state già usufruite 26 settimane di riduzione, la domanda non può essere accolta ⁽⁴²⁾.</p> <p>In analogia alla disciplina in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria (come previsto dall'art. 7, co. 9, D.I. n. 94343/2016), sussistono i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ il datore di lavoro che abbia fruito di 26 settimane consecutive di assegno ordinario, può proporre una nuova domanda, per la medesima unità produttiva per la quale l'assegno è stato concesso, solo qualora sia trascorso un periodo di almeno 78 settimane di normale attività lavorativa; ➤ in ogni caso, nei limiti di durata di 26 settimane in un biennio mobile, non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale eccedenti il limite di un terzo delle ore lavorabili nel biennio mobile; ➤ gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili non sono considerati nel predetto computo delle 26 settimane nel biennio mobile ⁽⁴³⁾. <p>Il datore di lavoro è tenuto al pagamento, per conto del Fondo di solidarietà, della prestazione ai lavoratori aventi diritto e, dopo la necessaria autorizzazione, può porre a conguaglio il suo credito all'atto dell'assolvimento degli obblighi di contribuzione obbligatoria. Il conguaglio deve essere effettuato, a penna di decadenza, entro 6 mesi dalla data di notifica dell'autorizzazione rilasciata dall'INPS ⁽⁴⁴⁾.</p> <p>Il pagamento diretto della prestazione può essere autorizzato esclusivamente nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa comprovate dalla presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2 della circolare n. 197/2015 ⁽⁴⁵⁾.</p> <p>La domanda di accesso all'Assegno ordinario, a prescindere dalla causale invocata, deve essere presentata alla sede INPS territorialmente competente in relazione all'unità produttiva non prima di 30 giorni e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Entrambi i termini hanno natura ordinatoria, pertanto il mancato rispetto degli stessi non determina la perdita del diritto alla prestazione, ma, nel caso di presentazione prima dei 30 giorni, l'irricevibilità della stessa e, nel caso di presentazione oltre i 15 giorni, uno slittamento del termine di decorrenza della prestazione.</p> <p>In caso di presentazione tardiva, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non può aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione (cioè dal lunedì della settimana precedente) ⁽⁴⁶⁾.</p>
--	--

Il dipendente durante le ore in F.i.s. cosa percepisce?

<p>Integrazione salariale art. 30 D. l.vo n. 148/2015</p>	<p>La misura delle prestazioni per le ore di lavoro non prestate è calcolata in modo equivalente a quanto previsto per i trattamenti di C.i.g. sia per l'Assegno di solidarietà che dell'Assegno ordinario (art. 6, D.I. n. 94343/2016; art. 7, co. 2, D.I. n. 94343/2016) ⁽⁴⁷⁾.</p> <p>Il trattamento C.i.g.o. ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale (anche superiore alle 40 ore settimanali) ⁽⁴⁸⁾.</p> <p>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</p>
--	--

⁴² Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

⁴³ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

⁴⁴ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 15 novembre 2017, n. 170

⁴⁵ Cfr. I.n.p.s. – Messaggio 26 gennaio 2018, n. 378

⁴⁶ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

⁴⁷ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

⁴⁸ Cfr. I.n.p.s. 2 dicembre 2015 n. 197

Massimale

lavoro sia effettuata con **ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati**, l'integrazione è dovuta, nei limiti indicati, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

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

L'importo del trattamento, ridotto in misura pari all'aliquota a carico apprendista (5,84%) **non può superare per l'anno 2020 gli importi massimi mensili** seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di 12 mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive (⁴⁹):

- **€ 998,18**, quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è pari o inferiore a € 2.159,48;
- **€ 1.199,72** quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive, è superiore.

Con effetto **dal 1° gennaio di ciascun anno**, detti importi vengono **augmentati** in misura pari dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (art. 3, co. 5 e 6, D. l.vo n. 148/2015).

In breve sintesi, questi gli importi orari (**al lordo della tassazione irpef**).

<i>INTERVENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI</i>				
<i>Tabella orari mensili e massimali orari relativi all'anno 2020</i>				
<i>Orario settimanale: 40 ore suddiviso su 5 giorni</i>				
Personale con retribuzione di riferimento fino ad € 2.159,48				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
mese	ore operai	ore impiegati	max orario	a carico I.N.P.S.
gennaio	184	184	5,4249	5,1081
febbraio	160	160	6,2386	5,8743
marzo	176	176	5,6715	5,3403
aprile	176	176	5,6715	5,3403
maggio	160	168	5,9415	5,5946
giugno	168	176	5,6715	5,3403
luglio	184	184	5,4249	5,1081
agosto	168	168	5,9415	5,5946
settembre	176	176	5,6715	5,3403
ottobre	176	176	5,6715	5,3403
novembre	168	168	5,9415	5,5946
dicembre	184	184	5,4249	5,1081

<i>INTERVENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI</i>				
<i>Tabella orari mensili e massimali orari relativi all'anno 2020</i>				
<i>Orario settimanale: 40 ore suddiviso su 5 giorni</i>				
Personale con retribuzione di riferimento oltre € 2.159,48				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
mese	ore operai	ore impiegati	max orario	a carico I.N.P.S.
gennaio	184	184	6,5202	6,1394
febbraio	160	160	7,4983	7,0604
marzo	176	176	6,8166	6,4185
aprile	176	176	6,8166	6,4185
maggio	160	168	7,1412	6,7241

⁴⁹ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 10 febbraio 2020 n. 20

	giugno	168	176	6,8166	6,4185
	luglio	184	184	6,5202	6,1394
	agosto	168	168	7,1412	6,7241
	settembre	176	176	6,8166	6,4185
	ottobre	176	176	6,8166	6,4185
	novembre	168	168	7,1412	6,7241
	dicembre	184	184	6,5202	6,1394

La **richiesta** (mod. SR41) deve essere trasmessa telematicamente all'Istituto. Il modello cartaceo deve essere fatto firmare dall'azienda ai lavoratori beneficiari delle prestazioni e deve essere conservato dall'azienda.

Il pagamento del trattamento CIG al lavoratore, **con l'eventuale connesso ANF**, viene **autorizzato** dalla sede dell'INPS territorialmente competente.

L'impresa deve **provare la sussistenza delle difficoltà** finanziarie tramite la presentazione, alla competente sede INPS, della documentazione relativa a liquidità e situazione debitoria ⁽⁵⁰⁾.

Il **pagamento diretto può essere richiesto** dopo la presentazione della domanda CIG o al momento della stessa (in tale secondo caso può essere stabilito nello stesso provvedimento di concessione, salvo il successivo invio della relativa modulistica).

Durante il F.i.s. il dipendente può svolgere un'altra attività lavorativa?

Attività di lavoro art. 8, co. 2 e 3, D. l.vo n. 148/2015 ⁽⁵¹⁾	<p>Tutti i lavoratori che svolgono attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non hanno diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate. Ciò vale anche se l'attività è iniziata prima del collocamento in CIGO.</p> <p>I lavoratori decadono dal diritto al trattamento nel caso in cui non provvedano a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento dell'attività. La decadenza non si limita alle giornate di lavoro effettuate o all'importo equivalente al reddito da lavoro percepito dal lavoratore posto in integrazione salariale, ma riguarda l'intero periodo di cassa integrazione, anche derivante da più di un provvedimento di concessione ⁽⁵²⁾.</p> <p>Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione sono valide le comunicazioni a carico dei datori di lavoro e delle agenzie di somministrazione.</p> <p>L'obbligo di comunicazione all'INPS grava sul lavoratore nei casi di ⁽⁵³⁾:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipologie lavorative per le quali non è prevista la preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto da parte del datore di lavoro; • rapporto di lavoro instaurato con datori di lavoro stranieri sul territorio di uno Stato estero; • lavoro somministrato; • rapporto con pubbliche amministrazioni.
--	--

Quali sono i riflessi del F.i.s. sulla pensione?

Contribuzione figurativa art. 6 D. l.vo n. 148/2015	<p>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.</p> <p>Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.</p>
--	--

Quanto costa all'azienda il F.i.s.?

Contributo ordinario	A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'aliquota di finanziamento del Fondo è fissata
-----------------------------	--

⁵⁰ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 2 dicembre 2015 n. 197 – allegato 2).

⁵¹ Cfr. I.n.p.s. - Circolare 2 dicembre 2015 n. 197

⁵² Cfr. I.n.p.s. - Circolare 12 aprile 2007 n. 75

⁵³ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 6 maggio 2014 n. 57

<p>art. 29, co. 8, D. l.vo n. 148/2015 ⁽⁵⁴⁾</p> <p>Contributo addizionale</p> <p>FONDO AZIENDALE art. 29, co. 4, D. l.vo n. 148/2015</p>	<p>allo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 0,65% (2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore), per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti; ➤ 0,45% (2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore), per i datori di lavoro che occupano mediamente sino a 15 dipendenti. <p>Inoltre, è fissata una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo delle prestazioni pari al 4,00% della retribuzione persa.</p> <p>Alle prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.</p>
---	---

Settore agricolo

<p>Legge n. 457/1972 (⁵⁵) (⁵⁶)</p>	<p>Datori di lavoro interessati La cassa integrazione garantisce un trattamento sostitutivo della retribuzione ai lavoratori sospesi dal lavoro da parte delle aziende considerate, previdenzialmente, agricole.</p> <p>Lavoratori interessati Operai, impiegati e quadri a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Sono esclusi i lavoratori assunti o mantenuti in sovrannumero rispetto alle esigenze aziendali (⁵⁷). I lavoratori hanno diritto all'integrazione a condizione che svolgano - nel periodo annuale interessato dall'integrazione salariale - un minimo di 181 giornate di lavoro effettivo. La verifica deve, quindi, di norma essere effettuata alla fine dell'anno solare cui si riferiscono le erogazioni medesime. Ai fini del raggiungimento del requisito dei 181 giorni vanno computate - oltre a tutte le giornate di lavoro effettivo - anche quelle per le quali esista una causa legittima di sospensione del rapporto di lavoro (infortunio, malattia, assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio (⁵⁸)). Nelle ipotesi di assunzione o cessazione del rapporto in corso d'anno, la verifica del requisito dei 181 giorni viene effettuata avendo come riferimento i 12 mesi seguenti o precedenti rispettivamente la data di inizio o fine rapporto (⁵⁹).</p> <p>Causali dell'intervento Sono cause di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ le intemperie stagionali; ➤ altre ragioni non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori. <p>Giornate integrabili L'integrazione è concessa, per un periodo massimo di 90 giornate nel corso dell'anno solare, per le giornate intere di sospensione; non è riconosciuta nell'ipotesi di riduzione di orario.</p>
--	---

⁵⁴ Cfr. I.n.p.s. – Circolare 9 settembre 2016, n. 176

⁵⁵ Cfr. Inps – Circolare 26 luglio 1993 n. 178

⁵⁶ Cfr. Ministero del lavoro - Circolare 20 aprile 2016 n. 17 – Inps - Circolare 27 aprile 2017 n. 77

⁵⁷ Cfr. Inps – Messaggio 13 maggio 1988 n. 102

⁵⁸ Cfr. Inps - Circolare 28 maggio 2008 n. 63

⁵⁹ Cfr. Inps – Circolare 26 luglio 1993 n. 178

	<p>Misura L'integrazione è pari all'80% della retribuzione media giornaliera corrisposta nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio la sospensione (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive). Per gli eventi, differenti dalle intemperie stagionali, si applica la disposizione generale relativa ai massimali delle integrazioni salariali (art. 18, co. 2, D. l.vo n. 148/2015).</p> <p>Domanda Il datore di lavoro, entro 15 giorni dalla sospensione dell'attività lavorativa, presenta domanda di integrazione all'INPS in via telematica ⁽⁶⁰⁾ Nella domanda devono essere indicati i nominativi dei lavoratori sospesi, le giornate di sospensione e la causa.</p> <p>Casi particolari Ulteriori casi di trattamento di integrazione salariale, che non rientrano nel concetto di trattamento ordinario, in quanto la sospensione dal lavoro è correlata a cause particolari e per le quali vige il massimale per il relativo trattamento, sono: <i>Riconversione e ristrutturazione aziendale - Eccezionali calamità o avversità atmosferiche</i> (Legge n. 223/1991 – art. 21) <i>Provvedimenti sanitari adottati per afta epizootica</i> (art. 9 Legge n. 218/88 – art. 9).</p>
--	---

⁶⁰ Cfr. Inps - Circolare 28 giugno 2011 n. 91 - Circolare 27 dicembre 2011 n. 163