

La cassa integrazione guadagni ordinaria

Che cos'è

È un intervento a sostegno delle imprese in difficoltà che garantisce al lavoratore un reddito sostitutivo della retribuzione.

I casi in cui è previsto il ricorso a questo istituto

La CIG è prevista nei casi di riduzione di orario o sospensione del lavoro determinati da eventi aziendali, temporanei e transitori, non imputabili né all'azienda né ai lavoratori.

Le aziende che possono accedervi

Tutte le imprese industriali, indipendentemente dal numero di addetti. Per Edilizia, Lapidei e Agricoltura sono previste particolari norme.

I lavoratori che ne beneficiano

Gli operai, impiegati e quadri delle aziende industriali in genere, delle imprese industriali ed artigiane del settore edile e lapideo, esclusi gli apprendisti.

La procedura

Le imprese devono presentare la domanda presso gli uffici INPS competenti per territorio, **entro 25 giorni** dalla fine del periodo di paga in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

La durata

L'integrazione salariale ordinaria è¹ corrisposta normalmente per **13 settimane consecutive**, in casi eccezionali può essere prorogata di tre mesi in tre mesi fino ad un massimo di **52 settimane** (12 mesi) **in un biennio**. In determinati casi, il limite è elevato a 24 mesi.

Il trattamento economico

II lavoratori sospesi in CIG hanno diritto all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata in caso di normale attività, nelle ore non prestate dalle 0 alle 40 ore settimanali. **Tale integrazione non può superare il limite massimo mensile, variabile a seconda della retribuzione di riferimento, stabilita annualmente con decreto ministeriale.**

Dal 1-1-2015 i massimali mensili dei trattamenti di cassa integrazione e mobilità risultano fissati nelle misure sotto indicate, rispettivamente al lordo della riduzione previdenziale del 5,84%:

Euro 971,71 lordi (al netto contributi previdenziali 914,96) per retribuzioni mensili di riferimento pari o inferiori a € 2.102,24

Euro 1.167,91 lordi (al netto contributi previdenziali 1.099,70) per retribuzioni mensili di riferimento superiori a 2.102,24

(Per il part-time le cifre sono riproporzionate alla quota del part-time stesso)

Ferie

Qualora la CIG assuma per il lavoratore carattere continuativo, di norma, non maturano le ferie. Tuttavia quasi sempre la CIG si svolge a rotazione settimanale o quindicinale fra i vari lavoratori.

In tal caso vi sono diversi orientamenti interpretativi. Quello sostenuto in modo particolare dalle organizzazioni sindacali, prevede la maturazione dell'intero periodo di ferie nel caso in cui il lavoratore, nel

corso del mese, possa vantare un'attività lavorativa per un periodo superiore alla metà del mese stesso; oppure nel caso in cui il lavoratore sia sospeso a orario ridotto (esempio: CIG per 20 ore alla settimana).

Permessi retribuiti per riduzione di orario di lavoro ed ex-festività

Di norma valgono le regole già individuate per le ferie.

La malattia e l'infortunio

L'INPS riconosce l'indennizzo della malattia quando questa interviene prima della sospensione per CIGO. Nei casi che intervenga durante la CIG vanno analizzate le singole situazioni. Per quanto riguarda l'infortunio lo stesso prevale sulla Cassa integrazione.

Maternità

Le lavoratrici in maternità non possono essere sospese in CIG durante tutto il periodo in cui vige il divieto di licenziamento e cioè dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento dell'anno di vita del bambino.

Le lavoratrici in maternità possono essere sospese solo nel caso in cui sia sospesa l'intera attività dell'azienda o del reparto, sempre che il reparto abbia completa autonomia funzionale. In questo caso il periodo di interdizione obbligatorio, nonché la relativa indennità, prevalgono sulla CIG.

L'anticipo della CIG

Il relativo importo deve essere corrisposto alla scadenza della normale retribuzione mensile sotto forma di anticipo CIG a carico dell'INPS come disposto dall'articolo 12 del D.lgs. 788 del 9/11/1945. (E' bene riportarlo nell'accordo sindacale)

Assegno per il nucleo familiare

Per il periodo in cui il lavoratore e' posto in CIG spetta l'assegno per il nucleo familiare secondo le vigenti disposizioni.

Imposte e tasse

L'importo corrisposto come CIG sarà soggetto alle ritenute previdenziali già previste per gli apprendisti. Tale ritenuta e' pari al 5,84%, si procederà quindi al calcolo delle ritenute fiscali nella misura e per le percentuali stabilite per legge.

Trattamento previdenziale

I periodi trascorsi in CIG sono riconosciuti utili d'ufficio per il diritto e per la misura della pensione. Tuttavia la legge sulla riforma delle pensioni limita a cinque anni i contributi figurativi cumulabili nell'arco della vita lavorativa, ricomprendendo fra questi anche i periodi trascorsi in CIG. La nuova normativa vale solo per chi inizia l'attività lavorativa dopo il primo gennaio 1993.

Assemblea

I lavoratori sospesi hanno diritto di partecipare alle assemblee sindacali.

Le assemblee che si svolgono durante l'orario di lavoro danno diritto all'intera retribuzione, a carico del datore di lavoro.

Congedo matrimoniale

I lavoratori sospesi hanno diritto, in caso di matrimonio, all'intero trattamento previsto da leggi e contratti.

Scatti di anzianità

Durante la sospensione per CIG continuano a maturare normalmente gli scatti di anzianità

Trattamento di fine rapporto (Tfr)

Durante i periodi di CIG il TFR matura per intero a completo carico dell'azienda.