

CIGO - Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria è un ammortizzatore sociale che prevede un'integrazione al reddito di quei lavoratori che, a causa di crisi aziendali temporanee, devono ridurre l'orario di lavoro o sospendere la loro attività per un limitato arco di tempo.

Essa permette al datore di lavoro, attraverso la sospensione del rapporto di lavoro, di non licenziare i lavoratori, consentendo così la possibilità di un loro utilizzo una volta cessata la causa di sospensione.

La CIGO riguarda imprese del settore industriale indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati. Vi rientrano le lavorazioni accessorie non industriali, connesse direttamente con l'attività dell'azienda stessa. Possono beneficiare dell'integrazione le società cooperative che svolgano attività simili a quelle industriali.

Cause

Il ricorso alla CIGO è ammesso al verificarsi delle seguenti condizioni, chiamate "cause integrabili", caratterizzate dalla certezza della ripresa dell'attività produttiva:

- a) situazioni critiche aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore;
- b) situazioni critiche temporanee di mercato.

Gli eventi che, oltre a non essere imputabili al datore di lavoro, risultano totalmente imprevedibili ed estranei al normale rischio d'impresa, sono definiti eventi oggettivamente non evitabili. Rientrano in questa casistica:

- a) gli eventi tipicamente inerenti l'attività produttiva (mancanza di scorte, interruzione della fornitura dell'energia elettrica, mancanza di commesse; mancanza di materie prime; sostituzione/manutenzione di impianti; cambio di lavorazioni; restrizioni creditizie).
- b) gli eventi determinati dalla forza maggiore o dal caso fortuito (ordine di sospensione dell'attività per ragioni sanitarie, l'occupazione delle aziende da parte di disoccupati, gli eventi naturali, come i terremoti, le alluvioni, o il maltempo nelle lavorazioni all'aperto).

Al verificarsi di una delle cause integrabili, l'imprenditore è tenuto a presentare domanda di integrazione salariale all'INPS, in caso contrario è responsabile per i danni subiti dai lavoratori nell'ipotesi di mancata corresponsione dell'integrazione salariale.

Soggetti destinatari

DATORI DI LAVORO: aziende industriali indipendentemente dal numero di dipendenti.

Per il settore edile e per quello agricolo è stata costituita una gestione speciale.

LAVORATORI: tutte le categorie di operai, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato o a termine.

Sono inclusi i lavoratori con CFL , part time e i lavoratori con contratto di solidarietà .

Il trattamento spetta altresì ai soci e ai dipendenti delle cooperative destinatarie della CIGO.

Sono esclusi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, il personale religioso e i dirigenti.

Durata

La CIGO è sottoposta a limiti di durata, tranne che nei casi in cui la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro derivino da eventi oggettivamente non evitabili. Può essere autorizzata per un periodo massimo di:

- 3 mesi, se consecutivi (in casi eccezionali, sono possibili proroghe trimestrali) fino ad un massimo complessivo di 12 mesi;
- 12 mesi, non consecutivi, in due anni.

I limiti riferiti alla durata della CIGO riguardano ogni singola unità produttiva, intesa come stabilimento, reparto o settore autonomo, e non l'impresa nel suo complesso.

Per l'accoglimento di una nuova domanda di CIGO, il rispetto dei limiti temporali deve essere verificato diversamente a seconda delle modalità di fruizione della precedente integrazione.

Se l'azienda ha fruito della CIGO per 12 mesi consecutivi, la nuova domanda può essere presentata quando siano trascorse almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Se invece l'azienda ha fruito della CIGO per 12 mesi complessivi, poiché il limite massimo di durata in caso di fruizione per periodi non consecutivi è di complessivi 12 mesi nell'arco di due anni, la nuova domanda può essere presentata solo qualora venga accertato che nelle 104 settimane precedenti siano state fruito meno di 52 settimane.

Misura dell'integrazione

Il lavoratore collocato in CIGO ha diritto ad un trattamento economico a carico dell'INPS proporzionato alla retribuzione, il cui ammontare è stabilito con riferimento alle ore integrabili e alla misura dell'integrazione.

Costituiscono ore di lavoro integrate dalla Cassa quelle che il dipendente non ha effettuato a causa della sospensione o riduzione. Si tratta delle ore non lavorate, nei limiti dell'orario contrattuale, comprese tra le 0 e le 40 ore settimanali.

L'integrazione salariale spettante ai lavoratori è pari all'80% della retribuzione che essi avrebbero percepito in caso di normale attività, limitatamente alle ore integrabili. La somma così determinata, non è soggetta a contributi previdenziali.

Il trattamento di integrazione salariale per i lavoratori in *CIGO* è soggetto a un limite massimo rivalutato di anno in anno.

Tale limite non riguarda i contratti di solidarietà e il caso di intemperie stagionali nel settore agricolo.

Per l'anno 2000, i valori del massimale *CIGO* sono i seguenti:

In caso di retribuzione fino a £. 3.119.030:

integrazione pari a £. 1.441.709 (£. 1.361.838 al netto contributo apprendisti)

In caso di retribuzione oltre £. 3.119.030:

integrazione pari a £.1.732.795 (lordo) e (£. 1.636.798 al netto contributo apprendisti)

Per la circolare INPS di riferimento - 3 febbraio 2000, n.23, vedi il sito dell'INPS (<http://www.inps.it/ricerca/RicercaDocs.asp?CODICE=1>)

Modalità di retribuzione

La *CIGO* viene anticipata dal datore di lavoro.

Non è previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS.

PROCEDURA

Il datore di lavoro deve comunicare preventivamente le cause di sospensione o riduzione di orario, l'entità, la durata prevedibile, il numero e i criteri di scelta dei lavoratori interessati alle RSU (o RSA qualora non si siano tenute le elezioni) e, tramite l'associazione territoriale dei datori di lavoro, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori più rappresentative in ambito provinciale.

Un esame congiunto può essere richiesto da una delle parti, indipendentemente dalla durata della sospensione o contrazione da attuarsi. L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni (10 giorni per le aziende con meno di 50 dipendenti. <

L'irregolarità oppure la mancanza della procedura sindacale comportano l'inammissibilità e quindi l'illegittimità della *CIGO*.

In questo caso i lavoratori hanno diritto alla retribuzione intera per i periodi di riduzione o di sospensione già realizzati e le organizzazioni sindacali hanno la possibilità di indire un'azione per condotta antisindacale.

Al termine della procedura sindacale, l'azienda inoltra la domanda all'INPS (utilizzando il modello IGI - 15/ED), che la accoglie della Commissione Provinciale *CIG*.

DOMANDA

Al verificarsi di una delle cause integrabili, imprenditore è tenuto a presentare domanda di integrazione salariale.

La domanda deve essere presentata alla sede dell'INPS entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario.

Bibliografia normativa

L 488/99

L 608/96

L 223/91

L 416/81

L 164/95

L 464/72

L 1115/68

DL 20/2000

DL 510/96

DL 299/94

DI 478/93

DL 48/93

DL 86/88

DL 463/83

DL 159/79

DPR 48/2000

DM 0205-2000

DM03042-2000

Circ, INPS 84/88