

CIGS - Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria è un ammortizzatore sociale che prevede un'integrazione al reddito di quei lavoratori che, a causa di crisi aziendali di carattere strutturale, devono ridurre l'orario di lavoro o sospendere - in via temporanea o definitiva - la loro attività. In caso di sospensione definitiva i lavoratori vengono messi in mobilità.

Cause

La CIGS può essere richiesta nei seguenti casi:

- a) ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale;
- b) crisi aziendale;
- c) fallimento, amministrazione straordinaria (qualora la continuazione dell'attività non sia disposta o l'attività cessata), concordato preventivo con cessione dei beni o liquidazione coatta amministrativa (procedure concorsuali).

Per ognuna di esse sono previsti differenti limiti di durata.

Il presupposto per il riconoscimento dell'integrazione salariale è la predisposizione di un programma di intervento volto, in generale, al rilancio dell'attività e alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione.

A differenza della CIGO, che prevede la ripresa dell'attività, nella CIGS la procedura può concludersi con la mobilità.

Soggetti destinatari

Datori di lavoro: la CIGS interessa imprese appartenenti ai settori sotto indicati, a condizione che rispondano ad alcuni requisiti e occupino un numero minimo di dipendenti previsto dalla legge:

- imprese industriali, edili e affini
- cooperative agricole (e consorzi)
- imprese commerciali (fino al 31.12.2000)
- imprese appaltatrici e servizi mensa e ristorazione
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia
- imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario
- imprese artigiane dell'indotto

- imprese dell'editoria
- imprese di vigilanza (fino al 31.12.2000)
- agenzie di viaggi, turismo e operatori turistici (fino al 31.12.2000)
- imprese di spedizione e trasporto (fino al 31.12.2000).

Per i requisiti necessari e il numero di dipendenti, vedi il sito del Ministero del lavoro (<http://www.minlavoro.it/previdenza/casproc1.htm>)

Lavoratori: operai, impiegati, intermedi e quadri, soci e dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro e i giornalisti e agenzie di stampa a diffusione nazionale.

Sono inclusi i lavoratori con contratto a termine, contratto part-time e contratto di solidarietà.

Sono esclusi gli apprendisti, i dirigenti, i lavoratori a domicilio i lavoratori con contratto di formazione e lavoro, se non espressamente inclusi nel provvedimento di concessione della CIGS e i lavoratori con contratti di solidarietà .

I lavoratori sopra indicati possono beneficiare del trattamento di integrazione salariale solo se hanno maturato un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni.

Durata

Per ciascuna unità produttiva, la CIGS non può avere una durata superiore a 36 mesi nell'arco di un quinquennio, salvi i casi indicati di seguito per ciascuna ipotesi:

24 mesi con possibilità di due proroghe da 12 mesi ciascuna in situazioni particolari (le proroghe possono essere concesse dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale per programmi che presentano una particolare complessità in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'azienda o in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali di questi programmi, in considerazione delle dimensioni dell'impresa e della sua articolazione sul territorio) nel caso di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale;

- 12 mesi per crisi aziendale;
- 12 mesi per procedure concorsuali, con possibile proroga di 6 mesi se sussistono fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, tramite la cessione di azienda.

Misura dell'integrazione

L'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale per le ore non prestate dai lavoratori comprese fra le zero ore ed il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le quaranta ore settimanali.

Il trattamento è ridotto del 10% per i lavoratori dipendenti di aziende per le quali la CIGS è stata prorogata fino al 31 dicembre 2000.

Il massimale è uguale a quello previsto per la CIGO, sempre al netto della quota del 5,54%.

Il pagamento ai lavoratori in CIGS sospesi o a orario ridotto viene di norma effettuato dal datore di lavoro alla fine di ciascun periodo di paga.

Quando ricorrano comprovate difficoltà di ordine finanziario, accertate dall'area ispettiva della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, il Ministero del Lavoro può disporre che l'INPS effettui il pagamento diretto delle prestazioni (compreso l'eventuale assegno per il nucleo familiare).

DESTINATARI

La CIGS si applica in generale alle imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nell'ultimo semestre, salve le eccezioni presenti in alcuni settori economici. Nel computo devono essere compresi gli apprendisti, i lavoratori assunti, con contratto di formazione, i lavoratori part-time (computati per intero), i lavoratori a domicilio e i dirigenti. I lavoratori assenti senza retribuzione (per ex in aspettativa) sono computati solo se non è stata disposta la loro sostituzione. In caso contrario, vengono considerati i sostituti. Possono beneficiare della CIGS anche le società cooperative di produzione lavoro.

Con decreto del Ministero del lavoro è possibile l'estensione della CIGS ad aziende appartenenti a settori non inclusi nell'intervento straordinario e ad aziende pubbliche e private erogatrici di servizi di pubblica utilità, a fronte di processi di ristrutturazione e situazioni di crisi.

PROCEDURA

Gli adempimenti del datore di lavoro sono simili a quelli previsti per l'intervento ordinario. Vi sono degli aspetti specifici in ordine alla rotazione dei lavoratori (regola generale con cui il datore di lavoro deve alternare tra loro i lavoratori sospesi o ad orario ridotto, in modo tale che la minor retribuzione consistente nell'integrazione salariale non gravi solo su alcuni) da collocare in CIGS, la procedura sindacale ed il contenuto della domanda. La domanda deve contenere infatti un programma d'intervento che l'impresa intende attuare comprese le eventuali misure previste per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale e, se necessario, le ragioni di ordine tecnico-organizzativo per cui l'azienda ritiene di non adottare meccanismi di rotazione.

Il datore di lavoro che intende richiedere la CIGS, direttamente o indirettamente tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisca o conferisca mandato, ne dà tempestiva

comunicazione alle RSU o in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia.

Entro tre giorni dalla comunicazione alle RSU il datore di lavoro o gli organismi sindacali devono presentare all'ufficio competente individuato dalle regioni di appartenenza (per interventi riguardanti unità aziendali ubicate in una sola regione) oppure al Ministero del lavoro (per interventi riguardanti unità aziendali ubicate in più regioni) la richiesta di esame congiunto.

Successivamente si procede ad un esame congiunto delle parti.

L'intera procedura di consultazione si esaurisce entro 25 giorni (10 per le aziende fino a cinquanta dipendenti) dalla data in cui è stata avanzata la richiesta di esame congiunto.

Ciascuna domanda di concessione della CIGS è riferita ad un periodo massimo di 12 mesi. Le imprese che intendono richiedere il trattamento CIGS devono presentare domanda al competente Ufficio del Ministero del lavoro e della Previdenza sociale entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga al termine della settimana nella quale ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. Esaurita la fase istruttoria il Ministero del lavoro emana decreto di concessione nei termini previsti dall'art. 8 del D.P.R. 10 giugno 2000, n. 218. Entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana nella quale è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.M. di concessione della CIGS, il datore di lavoro deve presentare domanda di autorizzazione all'INPS.

L'INPS con apposito provvedimento comunica al datore di lavoro che può porre a conguaglio le somme erogate agli aventi diritto e se è dovuto il contributo addizionale.

PROROGHE

In attesa della riforma degli ammortizzatori sociali, la Finanziaria 2000 (art.62, c.1) ha ridotto la misura dei trattamenti al 10% per i lavoratori dipendenti della seguenti categorie di aziende per le quali la CIGS è stata prorogata fino al 31 dicembre 2000:

- imprese industriali appaltatrici di lavori di installazione telefonica che hanno stipulato accordi in sede ministeriale entro il limite massimo di 38,700 miliardi;
- CIGS in scadenza entro il 07.01.2000 ed entro il limite di 1.700 lavoratori a favore di imprese soggette a procedura fallimentare o concordato preventivo con cessione di beni appartenenti a gruppi di imprese con più di 2000 unità;
- imprese sino a 500 dipendenti, interessate dai contratti d'area stipulati entro il 31 marzo 1998.
- imprese con più di 1500 unità appartenenti ad un unico gruppo industriale che abbia ottenuto l'intervento per ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale

· imprese esercenti attività commerciali, agenzie di viaggio e turismo e operatori turistici, con più di 50 addetti, nonché imprese di vigilanza.

Comunicazione al Sindaco

Le aziende in *CIGS* sono tenute a comunicare ai sindaci dei comuni in cui risiedono i lavoratori interessati dal provvedimento tutti i nominativi di coloro che, sospesi dal lavoro, non sono impegnati in attività di orientamento o formazione.

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 159/79

DPR 48/2000

DM 0205-2000

DM03042-2000

Circ, INPS 84/88