

La cassa integrazione ordinaria

La materia in questione é regolata dalla legge.

Le normative che riassumiamo si applicano ai lavoratori metalmeccanici dell'industria

L'istituzione della Cassa Integrazione Guadagni (Cig) risale al 1945.

Essa doveva consentire un parziale recupero della retribuzione a quei lavoratori che a causa delle ristrutturazioni post-belliche fossero momentaneamente sospesi dal lavoro. In effetti le parti sociali, sindacati e imprenditori, sottoscrissero, nel luglio 1945, un accordo che consentiva la sospensione momentanea dal lavoro dei dipendenti da aziende che operavano trasformazioni da industria bellica in industria di pace. Ai lavoratori così sospesi veniva comunque garantito un salario minimo. Il decreto legislativo luogotenenziale 9 novembre 1945 n. 788 recepiva i contenuti di tale accordo interconfederale e istituiva a favore degli operai e dell'industria dell'Alta Italia, la Cassa Integrazione Guadagni. Successivamente con DI Cps 12 agosto 1947, n. 869, l'istituto veniva esteso agli operai dell'intero Paese.

La fine della crisi strutturale e le mutate condizioni economiche, produttive e organizzative dell'impresa, nonché il mutato rapporto di forza nelle relazioni industriali, hanno reso possibile una riforma generale della Cig. La legge del 23 luglio 1991, n. 223, sancisce questi cambiamenti e introduce una limitazione drastica all'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni.

In virtù della nuova legge la Cigs può essere utilizzata ai soli fini della ristrutturazione o risanamento delle aziende, con la previsione esplicita del rientro dei lavoratori.

Nel caso di esubero di personale la legge 223/91 prevede espressamente la possibilità per l'azienda di procedere al licenziamento dei lavoratori, con il solo diritto per gli stessi dell'indennità di mobilità.

In sostanza la legge consente e favorisce una soluzione non traumatica del rapporto di lavoro, permettendo l'individuazione di strumenti morbidi per uscire dalla crisi.

Il ricorso alla cassa integrazione da parte di sempre più aziende, pone il problema dell'interpretazione, sia delle numerose leggi che si sono susseguite in proposito, che delle circolari Inps che ne chiariscono l'applicazione.

Innanzitutto affrontiamo la cassa integrazione guadagni ordinaria (abbreviata Cigo)

I casi in cui è previsto il ricorso a questo istituto

La Cigo è prevista nei casi di riduzione di orario o sospensione del lavoro determinati dai seguenti motivi:

- a) eventi aziendali, temporanei e transitori, non imputabili né all'azienda né ai lavoratori (ad esempio: neviccate, grandinate che rechino danno alle strutture o alle macchine dello stabilimento);
- b) eventi sfavorevoli, momentanei, legati all'andamento di mercato (ad esempio la crisi stagionale di un prodotto)

Le aziende che possono accedervi

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

I lavoratori che ne beneficiano

Operai, intermedi, impiegati e quadri, compresi i lavoratori in contratto di formazione-lavoro, esclusi gli apprendisti.

In caso di Cigo a zero ore è utile sancire, in un accordo sindacale, la possibile rotazione dei lavoratori da sospendere.

La consultazione sindacale prevista dalla legge 164/75

Nei casi di oggettiva e improrogabile necessità (esempio: calamità naturali) l'azienda comunica alle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) o alle organizzazioni sindacali provinciali la durata prevedibile della Cigo e il numero dei lavoratori interessati. Nel caso tale riduzione sia superiore alle 16 ore settimanali si potrà chiedere, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto. In quest'ultimo caso la richiesta di incontro dovrà essere inoltrata entro tre giorni dalla comunicazione. Le relative procedure dovranno esaurirsi entro i cinque giorni successivi alla data in cui è stata avanzata la richiesta.

Negli altri casi di riduzione o sospensione del lavoro l'azienda ha l'obbligo di comunicare preventivamente alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria la necessità di ricorrere alla Cigo, specificando le cause, la durata e l'entità, nonché il numero dei lavoratori interessati.

Le organizzazioni sindacali possono chiedere un incontro congiunto per esaminare le cause che hanno portato alla richiesta di Cigo.

Tutta la procedura deve essere esaurita entro 25 giorni dalla data della richiesta aziendale. Il termine è ridotto a 10 giorni per le aziende che occupano sino a 50 dipendenti.

La procedura

Per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale, l'imprenditore deve presentare domanda alla sede provinciale dell'Inps competente per territorio, in riferimento alla dislocazione dell'unità produttiva interessata. La domanda deve essere presentata 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 dell'orario di lavoro.

Qualora la domanda venga presentata oltre il termine prescritto, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà considerare periodi anteriori ad una settimana rispetto alla data di presentazione. Il danno derivante ai lavoratori per la mancata o ritardata presentazione della domanda di Cigo da parte dell'azienda sarà a completo carico di quest'ultima.

La durata

L'integrazione salariale ordinaria è 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 in un biennio .

Qualora l'impresa abbia fruito di dodici mesi consecutivi di integrazione salariale, una nuova domanda può essere proposta per la medesima unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa. Dal tetto massimo delle 52 settimane nel biennio sono esclusi i periodi concessi a titolo di contratti di solidarietà e di Cassa Integrazione guadagni straordinaria.

Tali disposizioni non sono però applicabili nei casi di intervento determinato da eventi oggettivamente non evitabili.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

I lavoratori sospesi in cigo 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.

A partire dal 01/01/2005 i massimali mensili dei trattamenti di cassa integrazione e mobilità risultano fissati nelle misure sotto indicate, rispettivamente al lordo e al netto della riduzione previdenziale del 5,54%

- **819,62 € lordi (774,21 € al netto delle ritenute previdenziali)** per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile di riferimento inferiore a 1.773,18 €.
- **985,10 € lordi (930,53 € al netto delle ritenute previdenziali)** per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile di riferimento superiore a 1.773,18 €.

A partire dal 01/01/2005 i massimali mensili dei trattamenti di indennità ordinaria di disoccupazione non agricola sono pari a 819,62 e 985,10

A partire dal 01/01/2005 l'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono lavori socialmente utili è pari a 489,33 €

Tredicesima, quattordicesima, premi feriali

L'Inps riconosce il pagamento delle quote di mensilità aggiuntive nella misura dell'80% solo nell'ambito della misura integrabile mensile massima.

Pertanto si intendono compresi, nel massimale retributivo mensile, i ratei di istituti differiti relativi ai periodi di Cigo.

Ne deriva che in concreto tali quote vengono di rado rimborsate , in quanto eccedono il tetto mensile applicabile .

Si possono quindi verificare le seguenti ipotesi:

- L'importo della integrazione, calcolata nella misura dell'80% sulla retribuzione globale è superiore al massimale, per cui al lavoratore viene erogato un trattamento ragguagliato a quest'ultimo importo; in questo caso non sono integrabili le quote di mensilità aggiuntive (ore di intervento Cig) in quanto per tali ore è già stato corrisposto l'importo massimo orario;
- L'importo della integrazione calcolata nella misura dell'80% della retribuzione è inferiore al massimale, e quindi al lavoratore si corrisponde l'importo effettivo della integrazione, In questa ipotesi le quote delle mensilità aggiuntive sono da integrare sino al raggiungimento del massimale:

Per stabilire l'incidenza della Cigo sugli istituti differiti si divide l'importo complessivo della retribuzione per 2000, (ore lavorabili in un anno) trovando una paga oraria convenzionale. Dalle 2000 ore convenzionali si sottraggono le ore di cassa e le restanti si moltiplicano per la paga oraria sopra determinata senza alcuna riduzione.

Esempio di calcolo della tredicesima:

Dati:

retribuzione oraria 6,714 euro

ore cigo nell'anno: 432

Si calcolano:

$6,714 \times 173 =$ tredicesima mensilità 1.161,52 euro

Paga oraria convenzionale $1.161,52 : 2000 = 0,581$

$2000 - 432 = 1568$ ore

Euro $0,581 \times 1568$ ore = 910,63 quota di tredicesima spettante.

Ferie

Qualora la Cigo assuma per il lavoratore carattere continuativo, di norma, non maturano le ferie. Tuttavia quasi sempre la Cigo 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: Cigo per 20 ore alla settimana).

Un secondo orientamento, sostenuto in modo particolare dalle organizzazioni padronali, prevede sempre una riduzione delle ferie proporzionale al minor orario prestatato. E' sempre utile, per evitare un possibile contenzioso, giungere ad accordi sindacali in azienda.

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

Di norma valgono le regole già individuate per le ferie.

Festività

Qualora durante il periodo di Cigo cadano delle festività, ai lavoratori compete il seguente trattamento:

Operai

- ai lavoratori sospesi in Cigo da meno di due settimane compete il pagamento di tutte le festività civili e religiose comprese quelle di sabato e domenica a cura del datore di lavoro;
- ai lavoratori sospesi da almeno due settimane le festività infrasettimanali sono retribuite a carico della Cigo, mentre le festività di sabato e domenica non sono retribuite;
- tuttavia le festività del 25 aprile e del 1° maggio devono essere sempre retribuite a cura del datore di lavoro qualunque sia il periodo di sospensione dal lavoro.

Impiegati

Le festività sono comprese nell'integrazione salariale

La malattia e l'infortunio

L'Inps riconosce l'indennizzo della malattia sia che questa intervenga prima che durante la sospensione per Cigo. Ricordiamo peraltro che qualora il lavoratore si ammalasse durante la sospensione, dovrà prontamente avvisare l'azienda e spedire i certificati medici nei tempi previsti nonch  rispettare le fasce di reperibilit . Per quanto riguarda l'infortunio lo stesso prevale sulla Cassa integrazione.

Maternit 

Le lavoratrici in maternit  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 Cigo.

L'anticipo della Cigo

Il relativo importo deve essere corrisposto alla scadenza della normale retribuzione mensile sotto forma di 'anticipo Cig a carico Inps', come disposto dall'articolo 12 del D.lgs. 788 del 9/11/1945. Tuttavia non sempre le aziende seguono quanto disposto per legge. Riteniamo pertanto sia opportuno prevedere tale anticipo in un accordo sindacale; oppure, ove questo non sia possibile, ricorrere legalmente con procedura d'urgenza.

Assegno per il nucleo familiare

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

Imposte e tasse

L'importo corrisposto come Cigo sarà soggetto alle ritenute previdenziali già previste per gli apprendisti. Tale ritenuta è pari al 5,54%, si procederà quindi al calcolo delle ritenute fiscali nella misura e per le percentuali stabilite per legge.

Trattamento previdenziale

I periodi trascorsi in Cigo sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione di anzianità, vecchiaia, invalidità e superstiti e per la determinazione della misura di queste. A tale scopo i contributi sono effettivamente reali in quanto ai fini del calcolo della pensione si tiene conto della retribuzione sulla quale è calcolata la cassa integrazione. In altre parole la retribuzione di riferimento ai fini della pensione durante i periodi di Cig è quella per il lavoratore avrebbe percepito lavorando.

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 1° 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 Cigo continuano a maturare normalmente gli scatti di anzianità

Trattamento di fine rapporto (Tfr)

Durante i periodi di Cigo il Tfr matura per intero a completo carico dell'azienda.