

Cassa integrazione guadagni ordinaria

La cassa integrazione può essere richiesta in ragione di una crisi di breve durata e di natura transitoria. Il datore di lavoro sospende dal lavoro il personale in forza (o parte di esso), oppure ne riduce l'orario e lo reimpiega una volta cessata la crisi.

Cause integrabili

Causali di intervento(art. 11 D.Lgs. 148/2015; DM 15 aprile 2016 n. 95442; Circ. INPS 1° agosto 2016 n. 139) La CIG interviene in situazioni aziendali dovute a **eventi transitori e non imputabili** all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, oppure in **situazioni temporanee di mercato**. La **transitorietà** della situazione aziendale e la **temporaneità** della situazione di mercato sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa. La **non imputabilità** ai lavoratori o all'impresa della situazione aziendale consiste nell'involontarietà e nella non riconducibilità ad imperizia o negligenza né all'organizzazione o programmazione aziendale.

Come vengono valutate le cause integrabili

- 1) La **ciclicità** delle sospensioni o riduzioni dell'attività produttiva denotano una "non transitorietà" della causale che si ripropone costantemente. Pertanto, non è considerato transitorio un evento che si ripresenti nel tempo con dimensioni di consistente entità.
- 2) La reale **possibilità di ripresa** dell'attività è valutata in base agli elementi oggettivi disponibili all'inizio della contrazione dell'attività lavorativa. Possono tuttavia essere rilevanti anche le **circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta la CIG** (e che hanno impedito la continuazione dell'attività) se costituiscono la conferma di una congiuntura aziendale preesistente alla richiesta di intervento CIG.
- 3) Possono accedere alla CIG le aziende soggette a **contrazioni** dell'attività lavorativa che si collocano in **periodi ricorrenti dell'anno**, a causa delle caratteristiche del loro processo produttivo (per il settore in cui l'impresa opera, per il prodotto e il mercato di riferimento, di per sé ciclico, come ad esempio le aziende del settore calzaturiero: Mess. INPS 1° giugno 2017 n. 2276).

Quali lavoratori sono coinvolti?

art. 1, c. 1-3, D.Lgs. 148/2015; Circ. INPS 2 dicembre 2015 n. 197; Circ. INPS 19 gennaio 2017 n. 9

Sono destinatari della CIG i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori assunti con apprendistato professionalizzante, e **con esclusione** dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Alla data di presentazione della domanda di CIG, i lavoratori devono possedere, **presso l'unità produttiva** per la quale è richiesto il trattamento, un'**anzianità** di almeno 90 giorni di effettivo lavoro (cioè di effettiva presenza, a prescindere dalla durata oraria). 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 la continuità della prestazione lavorativa presso l'unità produttiva per la quale viene richiesta la CIG (Nota Min. Lav. 18 gennaio 2018 n. 525). L'anzianità di servizio di 90 giorni non è richiesta nei casi di domanda CIG per **eventi oggettivamente non evitabili** (art. 1, c. 308, L. 208/2015; Circ. INPS 1° agosto 2016 n. 139).

Alcune precisazioni

1) 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. 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 1 mese.

2) 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. Sono considerati tali: eventi meteo, incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica (non previamente programmata: Mess. INPS 7 aprile 2017 n. 1548), 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.

Contribuzione dovuta

Ordinaria (art. 23 D.Lgs. 148/2015) È stabilito un contributo ordinario nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa (o del partito politico) e 0,30% a carico del lavoratore.

Addizionale (art. 5 D.Lgs. 148/2015; Circ. Min. Lav. 5 ottobre 2015 n. 24) A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale, in misura pari a:

- 9% 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% oltre detto limite e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di cui al punto precedente in un quinquennio mobile.

Se in sede di verifica ispettiva emerge il mancato rispetto delle modalità di rotazione dei lavoratori sospesi concordate in sede di esame congiunto o indicate nella domanda di concessione del trattamento CIGS, il contributo addizionale è incrementato nella misura dell'1%. L'incremento è applicato sul contributo addizionale dovuto per i singoli lavoratori ai quali non è stata applicata la rotazione e limitatamente al periodo temporale per il quale è stata accertata la violazione (art. 24, c. 6, D.Lgs. 148/2015; DM 10 marzo 2016). La contribuzione addizionale deve essere versata a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione INPS (Circ. INPS 19 gennaio 2017 n. 9).

Contribuzione figurativa

(art. 6 D.Lgs. 148/2015) 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.

Procedura

Nei casi di sospensione o riduzione dell'attività produttiva, l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione segue, su richiesta di una delle parti, un esame congiunto della situazione avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.

L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

All'atto della presentazione della domanda di concessione di integrazione salariale deve essere data comunicazione dell'esecuzione degli adempimenti informativi.

Procedura

Per l'ammissione al trattamento ordinario di integrazione salariale, l'impresa presenta in via telematica all'INPS domanda di concessione nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'orario di lavoro e la presumibile durata, i nominativi dei lavoratori interessati e le ore richieste.

La domanda deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Qualora la domanda venga presentata dopo il termine, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Qualora dalla omessa o tardiva presentazione della domanda derivi a danno dei lavoratori la perdita parziale o totale del diritto all'integrazione salariale, l'impresa è tenuta a corrispondere ai lavoratori stessi una somma di importo equivalente all'integrazione salariale non percepita.

Trattamenti sostitutivi e integrativi

Per garantire forme di integrazione salariale (ordinaria e straordinaria: artt. 1-25 D.Lgs. 148/2015) ai dipendenti di aziende appartenenti a settori che per legge ne sono esclusi ("non coperti") è previsto l'intervento del Fondo di integrazione salariale (FIS). Esso copre in via residuale i lavoratori di aziende operanti in settori, per i quali non siano stati istituiti specifici fondi bilaterali di solidarietà.

Il FIS e i fondi di solidarietà intervengono pertanto nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa che si verificano in costanza di rapporto di lavoro.

In presenza di un fondo bilaterale (anche alternativo) di settore, l'azienda è tenuta ad aderirvi al superamento della soglia occupazionale dei 5 dipendenti (con le specificità di seguito indicate); in assenza di un fondo bilaterale, l'azienda è obbligata a contribuire al fondo di integrazione salariale (FIS).

I fondi bilaterali, anche alternativi, possono garantire anche prestazioni a favore delle aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIG e della CIGS ma che intendono integrare i trattamenti previsti dalla legge.

Trattamenti sostitutivi e integrativi

DATORI DI LAVORO

RICHIEDENTI

- Tutte le aziende che occupano mediamente più di cinque dipendenti appartenenti a settori non rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO e della CIGS e per i quali non siano stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi.

CAUSALI DI INTERVENTO

Sospensione o riduzione di attività per le seguenti causali:

- situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, escluse le intemperie stagionali;
- situazioni temporanee di mercato.

DESTINATARI

Sono destinatari della CIG i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio. Alla data di presentazione

della domanda, i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di almeno 90 giorni di effettivo lavoro.

PRESTAZIONI E DURATA

- L'assegno di solidarietà, è riconosciuto ai datori di lavoro che stipulano accordi collettivi volti a ridurre a lavoro al fine di evitare eccedenze di personale. Lo stesso può essere concesso per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile.
- L'assegno ordinario, può essere concesso ai soli lavoratori di aziende che occupano più di 15 dipendenti, e può essere concesso per le stesse causali che legittimano l'intervento della CIGO e della CIGS e può essere riconosciuto fino a un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile.

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarietà non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile.

RIFERIMENTI NORMATIVI • Artt. 26-33, D.lgs. 148/2015

Durata

art. 12, c. 1-5, D.Lgs. 148/2015; Circ. INPS 2 dicembre 2015 n. 197

La CIG è corrisposta **fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile** trimestralmente **fino a un massimo** di 52 settimane. 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 CIG solo per una parte della settimana, devono comunicare all'INPS il numero di settimane effettivamente usufruite (somma di singoli giorni, diviso 5 o 6: Circ. INPS 20 aprile 2009 n. 58).

Se il massimo complessivo di 52 settimane viene raggiunto:

- con **più periodi non consecutivi**, le 52 settimane si computano in un biennio mobile;
- 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.

Trattamento economico

Il lavoratore collocato in cassa integrazione ha diritto ad un trattamento economico a carico dell'INPS proporzionato alla retribuzione, il cui ammontare è stabilito con riferimento alle ore integrabili (cioè, alle ore di lavoro perse a causa della sospensione o riduzione dell'attività).

Misura del trattamento

art. 3, c. 1-4, D.Lgs. 148/2015; art. 26 L. 41/86; Mess. INPS 10 aprile 2006 n. 11110

Il trattamento di integrazione salariale **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.

Il trattamento **si calcola** tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. L'integrazione non è dovuta per le **festività non retribuite** e per le **assenze che non comportano retribuzione** (art. 3, c. 8, D.Lgs. 148/2015).

Come calcolare la retribuzione

- 1) Agli effetti dell'integrazione le **indennità accessorie alla retribuzione base**, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, ragguagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di 8 ore.
- 2) Per i lavoratori retribuiti a **cottimo** e per quelli retribuiti in tutto o in parte con **premi di produzione**, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

Retribuzione di riferimento

Retribuzione di riferimento (Mess. INPS 10 aprile 2006 n. 11110) Oltre alla retribuzione base e alla contingenza devono essere considerate le altre **voci fisse**, compresi i superminimi e, ad esempio, le indennità per turno, di trasferta (per la parte soggetta a contributi), di mensa e di cassa.

Vanno computati, inoltre, gli aumenti retributivi, gli scatti di anzianità successivi all'inizio della CIG, nonché i ratei di tredicesima e delle mensilità aggiuntive maturati durante il periodo di integrazione salariale. Questi ultimi restano a carico dell'INPS per le quote riferite alle ore di riduzione di orario o sospensione, mentre per la parte corrispondente alle ore lavorate l'obbligo di pagamento ricade sul datore di lavoro, il quale peraltro non è tenuto ad integrare al 100% i ratei a carico dell'Istituto. La quota di retribuzione oraria da utilizzare per calcolare l'integrazione è determinata dividendo l'importo della mensilità aggiuntiva per 2.000 (coefficiente convenzionale di ore annue fissato dall'INPS), da ridurre proporzionalmente nei casi di compensi riferiti a periodi inferiori all'anno. Sono **escluse dal computo** della retribuzione integrabile le quote giornaliere di TFR che, per il periodo di sospensione del rapporto, maturano regolarmente nella stessa misura prevista per il caso di normale attività e rimangono a carico del datore di lavoro

Festività

(Circ. INPS 21 gennaio 1982 n. 50; Mess. INPS 12 giugno 2009 n. 13552)
Se i lavoratori sono pagati in misura fissa, l'integrazione salariale viene regolarmente corrisposta anche per le festività cadenti nel periodo di cassa integrazione. Pertanto le ore attinenti alle festività sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per il quale, come detto, deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale e, dall'altro, devono essere incluse nel numero delle ore integrabili.

Con riguardo ai lavoratori retribuiti ad ore:

- le festività del 25 aprile, del 1 maggio e del 2 giugno devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro e, pertanto, non sono integrabili;
- le ore relative alle altre festività (1 giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) infrasettimanali non sono integrabili se si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione (in quanto la retribuzione è a carico del datore di lavoro: art. 3 L. 90/54). Esse sono invece da calcolare come ore integrabili dopo le prime due settimane.

Peraltro, le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre non integrabili in quanto a carico del datore di lavoro e quindi computate fra le ore lavorate nella settimana medesima.

Si considerano retribuiti in misura fissa anche quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al CCNL di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata.

Malattia

Tipo di cassa integrazione	Insorgenza della malattia	Effetti
Sospensione dal lavoro a 0 ore	Durante la sospensione	Il lavoratore continua ad usufruire delle integrazioni salariali e non deve nemmeno comunicare lo stato di malattia
	Precedente l'inizio della sospensione:	
	- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività	Anche il lavoratore in malattia entra in CIG dalla data di inizio della stessa
	- se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene	Il lavoratore in malattia continua a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista
Contrazione dell'attività lavorativa (orario ridotto)	-	Prevale l'indennità economica di malattia

Massimale

art. 3, c. 5, 6 e 10, D.Lgs. 148/2015

L'importo del trattamento così determinato, ridotto in misura pari all'aliquota a carico apprendista (5,84%), non può superare per l'anno **2021** 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 (Circ. INPS 21 gennaio 2021 n. 7):

- € 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 sono **augmentati** in misura pari dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Regime contributivo e fiscale

L'integrazione salariale, in quanto prestazione previdenziale, è esclusa dalla base imponibile ai fini contributivi (art. 12, c. 4, L. 153/69; art. 1 L. 881/82). L'eventuale integrazione aziendale è invece interamente assoggettata ai contributi. Le somme corrisposte a titolo di integrazione salariale rientrano nell'imponibile fiscale (Circ. Min. Fin. 23 dicembre 1997 n. 326/E). L'imposta deve essere determinata con le seguenti modalità:

- se il pagamento avviene entro l'anno si applicano le aliquote per scaglioni di reddito in vigore nell'anno di erogazione;
- nel caso di erogazione per anni precedenti a seguito di tardiva emanazione del decreto di concessione, l'imposta viene determinata con aliquota media (Circ. Min. Fin. 5 febbraio 1997 n. 23/E), secondo le modalità previste per la tassazione separata degli emolumenti arretrati di anni precedenti.

Regime contributivo e fiscale

Personale a paga oraria																															
Mese retribuito	Gennaio																														
Retribuzione oraria	€ 7,23																														
Orario settimanale	40 ore su 5 giorni																														
CIG/CICS a zero ore	dal 19 dicembre al 20 gennaio																														
Festività	1 e 6 gennaio																														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
F					F		D							D							D								D		
a) calcolo delle ore integrabili																															
Sono integrabili le ore settimanali, nel rispetto dell'orario contrattuale, che il lavoratore non ha prestato a causa della sospensione dell'orario di lavoro. La festività del 1° gennaio è a carico del datore di lavoro perché cade nei primi 15 gg. di sospensione.																															
— Ore ordinarie (8 × 14 giorni) = 112																															
— Ore festività (6 gennaio) = 6,67																															
Totale ore integrabili: 118,67																															
b) retribuzione a carico datore di lavoro																															
— ore lavorate (dal 21 al 31 gennaio) 56 × 7,23 = 404,88 +																															
— festività 1° gennaio 6,67 × 7,23 = <u>48,22 =</u>																															
Imponibile contributivo 453																															
— contributi 453 × 9,19% = <u>41,63 =</u>																															
Imponibile fiscale lordo 411,47																															
c) integrazione salariale a carico INPS																															
— supponendo che il massimale di integrazione sia di € 791,21 791,21 : 176 (*) = 4,49 +																															
— quota oraria di intervento relativa alla retribuzione corrente 7,23 × 80% = 5,78 +																															
— quota oraria di intervento relativa alla gratifica natalizia (7,23 × 173) : 2.000 × 80% = <u>0,50 =</u>																															
Totale quota oraria di intervento <u>10,77</u>																															
Poiché la sola quota oraria di intervento relativa alla retribuzione corrente supera il massimale orario, nulla può essere accantonato per la gratifica natalizia e il calcolo dell'integrazione salariale viene effettuato con la seguente modalità:																															
— ore integrabili (dal 1° al 20 gennaio) 118,67 × 4,49 = 532,82 -																															
— riduzione 532,82 × 5,84% = <u>31,12 =</u>																															
Imponibile fiscale lordo 501,70																															
(*) Ore teoriche a calendario																															
Totale imponibile contributivo: € 453																															
Totale imponibile fiscale lordo: € 913,17 (€ 411,47 + 501,70)																															

Regime contributivo e fiscale

Personale a stipendio mensile																														
Mese retribuito	Gennaio																													
Retribuzione mensile	€ 1.250,86																													
Divisore contrattuale	173																													
Retribuzione oraria	€ 7,23 (1.250,86 : 173)																													
Orario settimanale	40 ore su 5 giorni																													
CIG/CIGS	4 e 5 gennaio																													
Festività nella settimana considerata	6 gennaio																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
F					F		D							D							D							D		
Calcolo delle ore integrabili nella settimana di riferimento																														
— ore teoriche settimanali	40 -																													
— ore lavorate	16 -																													
— ore per festività retribuita	8 =																													
Ore integrabili	16																													
Per il calcolo della retribuzione mensile a carico del datore di lavoro e dell'integrazione salariale si rinvia agli esempi precedenti.																														

Modalità di pagamento

1. Il pagamento delle integrazioni salariali e' effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga.
2. L'importo delle integrazioni e' rimborsato dall'INPS all'impresa o conguagliato da questa secondo le norme per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.
3. Per i trattamenti richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto o, se richiesti antecedentemente, non ancora conclusi entro tale data, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei 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.
4. Nel caso delle integrazioni salariali ordinarie, la sede dell'INPS territorialmente competente può autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie dell'impresa, su espressa richiesta di questa.

In generale: Ammortizzatori sociali «Covid 19»

I decreti emergenziali adottati a partire da marzo 2020 hanno previsto, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da Covid-19, la possibilità di ricorrere a strumenti di integrazione salariale con causale «emergenza Covid-19». Tale possibilità è stata oggetto di numerosi decreti nel corso del 2020 e da ultimo è stata confermata con la Legge di Bilancio 2021 che ne ha confermato l'applicabilità anche per il 2021.

Rispetto alla disciplina ordinaria, gli ammortizzatori Covid prevedono alcune semplificazioni:

- I datori di lavoro che presentano domanda sono dispensati dall'osservanza dell'articolo 14 del d.lgs 148/2015 (informativa sindacale) e dei termini del procedimento previsti dagli articoli 15 e 30 d.lgs. 148/2015 (domanda da presentarsi entro 15 giorni dall'avvio della sospensione). Resta ferma la necessità di procedere comunque con l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.
- Sono previsti dei termini più estesi per la presentazione della domanda all'Inps.
- L'attuale disciplina introdotta dalla Legge di Bilancio 2021 ha previsto che non si applichi il contributo addizionale previsto per gli ammortizzatori ordinari in caso di effettivo ricorso da parte dell'azienda agli ammortizzatori sociali.
- L'assegno ordinario del Fis è concesso, anche ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti.
- Sono previste delle semplificazioni anche nella presentazione della domanda di ammortizzatore: in particolare, non è necessario presentare le c.d. Relazione Tecnica.
- I periodi di ammortizzatore sociale Covid non sono conteggiati ai fini della durata massima complessiva di intervento salariale e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste.

Tre tipologie di trattamento

1. Cassa integrazione guadagni «Covid-19»:
2. Cassa integrazione in deroga «Covid-19»:
3. Fondo integrazione salariale «Covid-19».

Ammortizzatori sociali «Covid-19»

I decreti emergenziali adottati a partire da marzo 2020 hanno previsto, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, la possibilità di ricorrere a strumenti di integrazione salariale (artt. 19-22 quinquies DL 18/2020 conv. in L. 27/2020; art. 68 DL 34/2020 conv. in L. 77/2020; art. 1 DL 104/2020 conv. in L. 126/2020; artt. 12, c. 1-8, 12 bis e 12 ter DL 137/2020 conv. in L. 176/2020).

La **Legge di Bilancio 2021** (art. 1, c. 300-302 e 305, L. 178/2020) ha esteso la possibilità di richiedere i trattamenti di integrazione salariale per un **ulteriore periodo massimo di 12 settimane**. Le 12 settimane devono essere collocate nei periodi:

1° gennaio 2021/31 marzo 2021 per i trattamenti di CIG;

1° gennaio 2021/30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa in deroga.

Ultime norme

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, a queste 12 settimane.

Destinatari dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 sono tutti i lavoratori in forza al 4 gennaio 2021, anche se assunti dopo il 25 marzo 2020 (Circ. INPS 17 febbraio 2021 n. 28).

I datori di lavoro che accedono alle 12 settimane di integrazione salariale previste dalla Legge di Bilancio sono esonerati dal versamento del contributo addizionale (v. n. 4005 prec.; Mess. INPS 29 gennaio 2021 n. 406).

Procedura

La **domanda** deve essere presentata con la causale “COVID 19 L. 178/20” entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. I **termini** di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento degli stessi, **scaduti entro** il 31 dicembre 2020, **sono differiti al 31 marzo 2021** (art. 11, c. 10 bis, DL 183/2020 conv. in L. 21/2021; Mess. INPS 9 marzo 2021 n. 1008).

Decreto Sostegni

Il c.d. Decreto Sostegni (art. 8 DL 41/2021; Mess. INPS 26 marzo 2021 n. 1297) ha dettato nuove regole che prevedono decorrenze e durate differenti a seconda dell'ammortizzatore sociale applicabile:

- CIG (artt. 19 e 20 DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), per una durata massima di 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021; queste 13 settimane si aggiungono alle 12 previste dalla Legge di Bilancio 2021: conseguentemente, in caso di ricorso alla CIGO, i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 25 settimane di trattamenti dal 1° gennaio al 30 giugno 2021;
- assegno ordinario e cassa integrazione in deroga (artt. 19, 21, 22 e 22 quater DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021; queste 28 settimane si aggiungono alle 12 previste dalla Legge di Bilancio 2021: conseguentemente i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 40 settimane di trattamenti dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

Soggetti interessati

I **soggetti interessati** sono i lavoratori in forza al 23 marzo 2021. Per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale.

Le **domande** sono presentate all'INPS (con causale "COVID 19 - DL 41/21"), a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato al 30 aprile 2021. Sulla base di questo criterio, le domande riferite a sospensioni o riduzioni di attività iniziate nel **mese di aprile 2021** possono essere presentate entro il 31 maggio 2021.

In caso di **pagamento diretto** il datore di lavoro deve inviare all'INPS i dati necessari entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In fase di prima applicazione il termine è spostato al 22 aprile 2021 se tale data è posteriore. La trasmissione dei dati relativi alle domande di integrazione salariale è effettuata con il flusso telematico «**UniEmens-Cig**» (Circ. INPS 14 aprile 2021 n. 62)

Cigo e Assegno Ordinario Covid -19

DEROGHE

I datori di lavoro che presentano domanda sono dispensati dall'osservanza dell'articolo 14 del d.lgs 148/2015 (informativa sindacale) e dei termini del procedimento previsti dall' articolo 15/30 d.lgs. 148/2015 (domanda da presentarsi entro 15 giorni dall'avvio della sospensione).

Resta ferma la necessità di procedere comunque con l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

TERMINE PER PRESENTARE LA DOMANDA e CONTENUTI

La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'articolo 11 del d.lgs. 148/2015 (cioè la verifica della causali di crisi o evento impressivo e imprevisto).

Cigo e Assegno Ordinario Covid -19

COMPUTO DEI PERIODI COVID-19

I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dalle vigenti normative (24 mesi massimi di ammortizzatori sociali nel quinquennio; 52 settimane di cigo nel biennio mobile, limite dell'1/3 delle ore mediamente lavorabili nel biennio) e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste.

NESSUN CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario COVID-2019 non si applica quanto previsto dagli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

NESSUNA PERMANENZA MINIMA IN AZIENDA

Non si applicano le disposizioni in merito alla necessità di avere una anzianità minima di almeno 90 giorni. (articolo 1, comma 2, del d.lgs. 148/2015).

Cassa integrazione in deroga

ART. 22 (NUOVE DISPOSIZIONE PER LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA)

Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo ACCORDO che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

L'accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

In sintesi

PERIODI DI AMMORTIZZATORI COVID-19 CONCESSO	PERIODO DI FRUIZIONE	CONDIZIONI PER L'ACCESSO
CIGO/CIGD/FIS 9 settimane (art. 19, 22, D.L. 18/2020 conv. in L. 27/2020) CIGD regioni Veneto, Lombardia, Emilia Romagna ulteriori 4 settimane	dal 23/02/2020 al 31/08/2020	datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19
CIGO/CIGD/FIS 5 settimane (D.L. 34/2020 conv. in L. 77/2020)	dal 23/02/2020 al 31/08/2020	per i soli datori di lavoro che hanno interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane.
CIGO/CIGD/FIS 4 settimane (D.L. 34/2020, poi modificato dal D.L. 52/2020 entrambi conv. con L. 77/2020)	dal 23/02/2020 al 31/10/2020	a condizione che i medesimi datori di lavoro abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.
CIGO/CIGD/FIS 9 settimane (D.L. 104/2020)	dal 13/07/2020 al 31/12/2020	datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.
CIGO/CIGD/FIS Ulteriori 9 settimane (D.L. 104/2020)	dal 13/07/2020 al 31/12/2020	riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, decorso il periodo autorizzato.
CIGO/CIGD/FIS Ulteriori 6 settimane (D.L. 137/2020)	dal 16/11/2020 al 31/01/2021	riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo riferito alle «ulteriori» nove settimane, decorso il periodo autorizzato, nonché ai datori di lavoro che hanno limitato o chiuso la loro attività ai sensi del DPCM 24/11/2020.
CIGO/CIGD/FIS Ulteriori 12 settimane (D.L. 178/2020)	dall' 1/1/2021 al 31/3/2021 per CIGO dall' 1/1/2021 al 30/6/2021 per CIGD E FIS	datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali riconosciuto alle aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Il c.d. "Decreto Agosto" ha previsto che i datori di lavoro (esclusi quelli del settore agricolo) che **non richiedono i trattamenti di integrazione salariale** dallo stesso concessi (art. 1 DL 104/2020 conv. in L. 126/2020) e che abbiano fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 dei precedenti trattamenti (artt. 19-22 quinquies DL 18/2020 conv. in L. 27/2020) hanno diritto all'**esonero dal versamento** dei contributi previdenziali a loro carico (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, fino a un massimo di 4 mesi entro il 31 dicembre 2020 (art. 3 DL 104/2020 conv. in L. 126/2020). L'incentivo deve essere riparametrato e applicato su base mensile ed è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione al doppio delle ore di fruizione degli ammortizzatori sociali nei mesi di maggio e giugno 2020 (Circ. INPS 18 settembre 2020 n. 105; Mess. INPS 21 dicembre 2020 n. 4781).

Decreto Ristori

Il c.d. "Decreto Ristori" (art. 12, c. 14-15, DL 137/2020 conv. in L. 176/2020) ha previsto che i datori di lavoro (con esclusione del settore agricolo) che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale emergenziali dallo stesso concessi possono beneficiare dell'esonero contributivo (esclusi i premi dovuti all'INAIL) per un **ulteriore periodo massimo** di 4 settimane, **fruibili entro** il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020. I datori di lavoro che hanno già chiesto l'esonero possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente fare domanda di accesso ai nuovi trattamenti di integrazione salariale.

L'agevolazione è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta (Circ. INPS 11 febbraio 2021 n. 24). Nel caso di fruizione dell'esonero si applica il temporaneo **divieto di licenziamento**, pena la revoca del beneficio e l'impossibilità di accedere alle integrazioni salariali.

Esonero contributivo

Inoltre, i datori di lavoro (esclusi quelli agricoli) che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, c. 300, L. 178/2020) possono beneficiare dell'esonero contributivo (esclusi i premi dovuti all'INAIL) per un **ulteriore periodo massimo** di 8 settimane, **fruibili entro** il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di maggio e giugno 2020 (Circ. INPS 19 febbraio 2021 n. 30). I datori di lavoro che hanno già chiesto l'esonero possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente fare domanda di accesso ai nuovi trattamenti di integrazione salariale (art. 1, c. 306-307, L. 178/2020).