

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

1

**Dopo la riforma**

**D.Lgs 148 del 14 settembre 15**

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

2

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### CAUSALI: NO NOVITA' (art. 11 Lgs. 148/2015)

- **situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;**
- **situazioni temporanee di mercato (per es. mancanza di lavoro, mancanza di commesse, ecc.)**

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

3

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### DATORI DI LAVORO DESTINATARI (Art. 10 D.Lgs 148/2015)

#### La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie si applica a:

- imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato;
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- imprese addette all'armamento ferroviario;
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalle attività di escavazione.

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

4

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### LAVORATORI INTERESSATI

(Art. 1 e art. 2, c. 1 D.Lgs 148/2015)

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale:

- i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato;
- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (ex art. 42 D.Lgs. 81/2015)\*;
- esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. tale condizione non è necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

(Art. 1, c.3 D.Lgs 148/2015)

L'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

5

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### APPRENDISTI

(Art. 2, c. 2, e art. 2, c. 3 D. Lgs 148/2015)

Se all'impresa si applica il solo intervento straordinario, fruiscono unicamente dei trattamenti per crisi aziendale; se, invece, l'impresa rientra nel campo di applicazione sia dell'intervento ordinario sia di quello straordinario, fruiscono solo del primo.

(Art. 2, c. 4 D.Lgs 148/2015)

Alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

6

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### DURATA

(Art. 12 D.Lgs 148/15)

**Interventi consecutivi:** l'integrazione salariale è corrisposta per un periodo massimo di 13 settimane consecutive, prorogabile per successivi periodi trimestrali, fino ad un massimo complessivo di 52 settimane.

Superato il limite massimo di integrazione salariale, può essere richiesto un ulteriore intervento della cassa integrazione, per la medesima unità produttiva, solo dopo che siano trascorse 52 settimane dalla ripresa della normale attività (salvo il caso di "eventi oggettivamente non evitabili").

**Interventi non consecutivi:** la durata dell'integrazione non può eccedere le 52 settimane nell'arco di un biennio mobile.

**Numero di ore concesse:** non possono essere autorizzate ore di integrazione salariale eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile (con riferimento a tutti i lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale).

\*NOVITA'

### DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

(Art. 4 D. Lgs 148/15)

Per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario non può superare la durata massima di 24 mesi, in un **quinquennio mobile**.

\*NOVITA'

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

7

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### CONTRIBUTI

(Art. 13 D.Lgs 148/15)

A carico delle imprese sono previsti i seguenti contributi ordinari:

- a) **1,70%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per imprese che occupano fino a 50 dipendenti;
- b) **2,00%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per imprese che occupano oltre 50 dipendenti;
- c) **4,70%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- d) **3,30%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai dell'industria e artigianato lapidei;
- e) **1,70%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti;
- f) **2,00%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano oltre 50 dipendenti.

Il limite dimensionale in base al quale sono dovuti i contributi di cui sopra viene determinato, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base del numero medio di dipendenti in forza nell'anno precedente.

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

8

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### PROCEDURA DI CONCESSIONE DEL TRATTAMENTO

(Art. 14 e art. 15 D.Lgs 148/2015)

Per poter accedere al beneficio di integrazione salariale il datore di lavoro deve attivare una particolare procedura che è caratterizzata da due fasi fondamentali:

#### PROCEDURA SINDACALE:

La procedura si differenzia a seconda che la causa che ha prodotto la contrazione dell'attività rende indifferibile o meno la sospensione o contrazione dell'attività.

- I. Se la sospensione/contrazione dell'attività è differibile, il datore di lavoro deve:
  - Comunicare alle RSA o alle RSU e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative le cause della sospensione/riduzione, la durata prevedibile della contrazione o sospensione e il numero di lavoratori interessati
  - A seguito di tale comunicazione, una delle parti può richiedere l'effettuazione di un esame congiunto (**da esaurirsi entro i 25 giorni successivi** o entro **10 giorni** per le aziende fino a 50 dipendenti) in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro;
- II. Se la sospensione/contrazione dell'attività non è differibile, il datore di lavoro deve:
  - Comunicare alle RSA o alle RSU e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative la durata prevedibile e il numero di lavoratori interessati;
  - Entro 3 giorni (e se la riduzione/sospensione è superiore alle 16 ore settimanali) una delle parti può chiedere l'esame congiunto che deve esaurirsi entro 5 giorni.

#### PROCEDURA AMMINISTRATIVA

Il datore di lavoro invia telematicamente, entro 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione dell'attività lavorativa, all'INPS competente per territorio (sede INPS nella cui circoscrizione è ubicata l'unità produttiva interessata) la domanda per la concessione della CIG

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

9

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### MISURA DEL TRATTAMENTO

(Art. 3 D.Lgs 148/15)

La misura dell'integrazione salariale è costituita dall'80% della retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata per ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale osservato, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali.

L'ammontare del trattamento di integrazione salariale viene ridotto in misura pari all'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste per gli apprendisti (5,84%).

### MASSIMALE RETRIBUTIVO MENSILE

(Art. 3, C.5 D.Lgs 148/15)

Il massimale dell'intervento di integrazione salariale varia in funzione della retribuzione di riferimento\*

- Retribuzioni fino ad **Euro 2.102,24** → **Euro 971,71** (pari ad un netto di **Euro 914,96** per l'applicazione dell'aliquota del 5,84% a carico dei lavoratori)
- Retribuzioni superiori ad **Euro 2.102,24** → **Euro 1.167,91** (pari ad un netto di **Euro 1.099,70**, per l'applicazione dell'aliquota del 5,84 a carico dei lavoratori)

\* *Gli importi vengono rivalutati annualmente in base agli indici ISTAT*

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

10

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### CASI PARTICOLARI

(Art. 3, c. 7 D.Lgs 148/15)

#### **MALATTIA**

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce, in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione contrattuale prevista

(Art. 3, c. 8 D.Lgs. 148/15)

#### **FESTIVITA'**

L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportano retribuzione

(Art. 3, c. 9 D.Lgs. 148/15)

#### **ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE**

Per il periodo in cui il lavoratore è posto in CIGS spetta l'assegno per il nucleo familiare

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

11

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

### PRESTAZIONE DI ATTIVITA' REMUNERATA

(Art. 8, c. 2 e Art. 8, c. 3 D.Lgs. 148/15)

Il lavoratore cassaintegrato può svolgere sia attività di lavoro autonomo sia subordinato, ma non ha diritto all'integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate.

Nell'ipotesi di prestazione di attività remunerata nel corso della CIG, vi è l'obbligo della preventiva comunicazione, da parte del prestatore di lavoro, all'INPS.

### DECADENZA DAL TRATTAMENTO

(Art. 8, c. 3 D.Lgs. 148/15)

E' prevista la decadenza dal trattamento se il beneficiario non ha provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato. L'obbligo di comunicare tale attività all'INPS viene semplificato, perché è sufficiente la comunicazione di assunzione inviata dal datore di lavoro.

### MODALITA' DI EROGAZIONE E TERMINE PER IL RIMBORSO

(Art. 7 D.Lgs. 148/15)

Il pagamento delle integrazioni salariali viene effettuato dall'impresa alla fine di ogni periodo di paga.

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

12

## **LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA**

### **POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO – LA CONDIZIONALITA'**

(Art. 8, c. 1 D.Lgs. 148/15)

I lavoratori che beneficiano di integrazioni salariali per i quali è prevista una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro superiore al 50% dell'orario di lavoro per 12 mesi, vengono/dovrebbero essere convocati presso i centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato.

### **CONCESSIONE INTEGRAZIONE SALARIALE**

(Art. 16 D.Lgs. 148/15)

Dal 1° gennaio 2016 le integrazioni salariali ordinarie sono concesse dalla sede dell'INPS territorialmente competente.

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

13

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA CAUSALI

**Riorganizzazione aziendale**  
**Crisi aziendale**  
**Contratti di solidarietà**

**ASSORBIMENTO**  
delle tre precedenti causali:  
riorganizzazione,  
ristrutturazione,  
conversione aziendale

**ABOLIZIONE**  
della CIGS per cessazione  
d'attività  
e della causale per  
procedure concorsuali

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

14

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### DATORI DI LAVORO DESTINATARI

(Art. 20, c. 1 D.Lgs 148/15)

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle imprese che nel **semestre precedente** la data di presentazione della domanda, abbiano occupato **più di 15 dipendenti** e che appartengono ai settori così specificati:

- Imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- Imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- Imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- Imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscono una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- Imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- Imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- Imprese di vigilanza

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

15

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### DATORI DI LAVORO DESTINATARI

(Art. 20, c. 2 D.Lgs 148/15)

Nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di 50 dipendenti:

- Imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- Agenzie di viaggio e turismo compresi gli operatori turistici

(Art. 20, c. 3 D.lgs. 148/2015)

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione a prescindere dal numero dei dipendenti in relazione:

- Imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
- Partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sanzioni territoriali

ATTENZIONE

INPGI E AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA

MANTENGONO I TRATTAMENTI 416/81 E ART. 7, COMMA 10, L. 236/93

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

16

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### LAVORATORI INTERESSATI

(Art. 1 E ART. 2,1 D.Lgs 148/15)

Sono destinatari di integrazione salariale:

- I lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato;
- I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante (ex art. 41 D.lgs. 81/2015), nell'ipotesi di causale "crisi aziendale"

I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione

(Art. 1, c. 3 D.Lgs 148/2015)

### NEGLI APPALTI:

L'anzianità di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto de periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

17

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### APPRENDISTI (Art. 2, c. 4 D.Lgs 148/2015)

Alla ripresa dell'attività lavorativa seguita alla sospensione o alla riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato deve essere prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

18

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### DURATA

(Art. 12 D.Lgs 148/15)

- > Per la causale di riorganizzazione aziendale: **24 mesi**, anche continuativi in un quinquennio mobile.
- > Per la causale di crisi aziendale: **12 mesi**. Una nuova autorizzazione può essere concessa solo se è decorso un periodo pari a 2/3 di quello relativo alla precedente autorizzazione.

**\*NOVITA'**

*per queste due causali è prevista l'autorizzazione alla sospensione del lavoro solo nel limite del 80% "delle ore lavorabili nell'unità produttiva\* nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato"*

*\* In deroga ai limiti di durata massima può essere autorizzato nel limite di 6 mesi ed entro risorse contingentate (50 milioni di Euro) per ciascun anno compreso nel triennio 2016-2018, un ulteriore periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria.*

### RATIO: SI INCENTIVA IL RICORSO AL CRITERIO DELLA ROTAZIONE

(Art. 22, c. 5 e Art. 44, c. 3 D. Lgs 148/15)

Per la causale contratto di solidarietà: **24 mesi**. Tale limite può essere portato a 36 mesi, perché la durata dei contratti di solidarietà viene computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi e per l'intero per la parte eccedente.

### DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

(Art. 4 D. Lgs 148/15)

Per ciascuna unità produttiva il trattamento non può superare la durata massima di 24 mesi, in un quinquennio mobile. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini tale limite può elevarsi a 30 mesi (ex art. 4, c. 2)

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

19

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### CONTRIBUTI

(Art. 23 D. Lgs 148/15)

A carico delle imprese sono previsti i seguenti contributi ordinari:

**0,90%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (0,60% a carico del datore e 0,30% a carico del lavoratore)

### CONTRIBUTI FIGURATIVI

(Art. 6 D. Lgs 148/15)

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale danno diritto all'accredito della retribuzione figurativa e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata e di vecchiaia.

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

20

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### CONTRIBUTO ADDIZIONALE

(Art. 5 D.Lgs 148/15)

\*NOVITA'

A carico delle imprese che presentano domanda di integrazione salariale è stabilito un contributo addizionale pari a:

- a) **9%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, se il periodo di integrazione salariale fruito è pari a 52 settimane in un quinquennio mobile;
- b) **12,00%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, se il periodo di integrazione salariale fruito inferiore a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- c) **15%** della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, oltre il limite di 104 settimane.

### SCelta CONDIVISIBILE?

#### PRO

profilo dell'equità  
e del contenimento della spesa pubblica

#### CONTRO

è più conveniente  
ricorrere al licenziamento?

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

21

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### LA SCELTA DEI LAVORATORI

(art. 24 D.Lgs 148/2015)

Non si precisano criteri legali, ma i criteri devono comunque risultare “*coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento*”

**\*NOVITA'**

ELENCO NOMINATIVO:

invio all'atto della domanda

Fattore di rigidità?

L'importanza della **rotazione**

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

22

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### PROCEDURA DI CONCESSIONE DEL TRATTAMENTO

(Art. 25 D.Lgs 148/2015)

Per poter accedere al beneficio di integrazione salariale il datore di lavoro deve attivare una particolare procedura che è caratterizzata da due fasi:

#### CONSULTAZIONE SINDACALE:

Per le causali riorganizzazione aziendale e crisi aziendale, l'impresa deve comunicare alle RSA o alle RSU e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause di sospensione/riduzione dell'orario, l'entità, la durata e il numero di lavoratori interessati:

- entro 3 giorni deve essere presentata la domanda di esame congiunto da una delle parti all'Amministrazione competente
- le parti devono espressamente indicare la non percorribilità della causale contratto di solidarietà
- l'intera procedura si deve esaurire in 25 giorni (ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti)

#### PROCEDIMENTO

Il datore di lavoro invia telematicamente entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura sindacale, all'INPS competente per territorio (sede INPS nella cui circoscrizione è ubicata l'unità produttiva interessata) la domanda per la concessione della CIGS, corredata anche dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati

#### ATTENZIONE

**Non è più prevista la comunicazione dei criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e della modalità della rotazione**

*\* La CIGS decorre dopo il 30esimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda*

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

23

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### MISURA DEL TRATTAMENTO

(Art. 3 D.Lgs 148/15)

La misura dell'integrazione salariale è costituita dall'80% della retribuzione globale di fatto che sarebbe spettata per ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale osservato, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali.

L'ammontare del trattamento di integrazione salariale viene ridotto in misura pari all'importo derivante dall'applicazione delle aliquote contributive previste per gli apprendisti (5,84%).

### MASSIMALE RETRIBUTIVO MENSILE

(Art. 3, C.5 D.Lgs 148/15)

Il massimale dell'intervento di integrazione salariale varia in funzione della retribuzione di riferimento\*

- Retribuzioni fino ad **Euro 2.102,24** → **Euro 971,71** (pari ad un netto di **Euro 914,96** per l'applicazione dell'aliquota del 5,84% a carico dei lavoratori)
- Retribuzioni superiori ad **Euro 2.102,24** → **Euro 1.167,91** (pari ad un netto di **Euro 1.099,70**, per l'applicazione dell'aliquota del 5,84 a carico dei lavoratori)

\* *Gli importi vengono rivalutati annualmente in base agli indici ISTAT*

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

24

## **LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA RAPPORTI CON ALTRI ISTITUTI**

(Art. 3, c. 7 D.Lgs 148/2015)

### **MALATTIA**

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce, in caso di malattia, l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione contrattuale prevista

(Art. 3, c. 7 D.Lgs 148/2015)

### **FESTIVITA'**

L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportano retribuzione

(Art. 3, c. 7 D.Lgs 148/2015)

### **ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE**

Per il periodo in cui il lavoratore è posto in CIG, spetta l'assegno per il nucleo familiare

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

25

## LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

### PRESTAZIONE DI ATTIVITA' REMUNERATA

(Art. 8, c. 2 e art. 8, c. 3 D.Lgs 148/2015)

Il lavoratore cassaintegrato può svolgere sia attività di lavoro autonomo sia subordinato, ma non ha diritto all'integrazione salariale per le giornate di lavoro effettuate. Nell'ipotesi di prestazione di attività remunerata nel corso della CIGS, **vi è l'obbligo della preventiva comunicazione**, da parte del prestatore di lavoro, all'INPS

### DECADENZA DAL TRATTAMENTO

(Art. 8, c. 2 d.Lgs 148/2015)

E' prevista la decadenza dal trattamento se il beneficiario non ha provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede territoriale dell'INPS dello svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato

# LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLA CRISI DI IMPRESA

26

## **LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA**

### **POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

(Art. 8 D.Lgs 148/15)

I lavoratori ce beneficiano di integrazioni salariali per i quali è prevista una sospensione/riduzione dell'orario di lavoro superiore al 50% dell'orario di lavoro per 12 mesi, sono/dovrebbero essere convocati presso i centri per l'impiego per la stipula di un patto di servizio personalizzato\*

### **RAPPORTO TRA CIGO E CIGS**

(Art. 21, c. 6 D.Lgs. 148/2015)

L'impresa non può richiedere la CIGS per le unità produttive per le quali ha richiesto, con riferimento agli stessi periodi e per causali sostanzialmente coincidenti, la CIGO