

SCHEDA SINOTTICA SULLA CASSA INTEGRAZIONE

A CURA DI CRISTIANO ARDAU AGGIORNAMENTO AL 30/04/2020

Cassa integrazione guadagni (di cosa si tratta?)	Sospensione temporanea della prestazione lavorativa, a seguito di apposita autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro, Province Autonome o dalla Regione, per riduzioni o sospensioni dell'attività aziendale, secondo un determinato motivo non imputabile al datore di lavoro o al lavoratore (causale) Pertanto non è ammessa per Legge la cd. cassa integrazione volontaria
Tipologie (esistono più tipi di cassa?)	Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) Cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD)
A chi spetta (spetta sempre a tutti i lavoratori?)	Ai lavoratori dipendenti solo delle aziende ammesse al versamento del <i>contributo ordinario mensile</i> , trattenuto secondo un determinato inquadramento previdenziale, il settore produttivo e al numero dei dipendenti presenti in azienda (per CIGO e CIGS) Ai lavoratori dipendenti solo delle aziende ammesse al trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente, su specifica disposizione del Ministero del Lavoro, Province Autonome o dell'Assessorato Regionale al Lavoro (per CIGD) Ai lavoratori dipendenti delle aziende ammesse al ricorso della cassa integrazione per l'emergenza epidemiologica CoViD-19 dal D.L. 18 del 2020 "Cura Italia"
Causali CIGO (esistono dei motivi specifici per richiederla?)	Mancanza di lavoro o di commesse Crisi di mercato Fine cantiere o fine lavoro Fine fase lavorativa Mancanza di materie prime o componenti Eventi meteo Manutenzione straordinaria Impraticabilità dei locali o sospensione dell'attività per intervento dell'autorità pubblica
Causali CIGS (esistono dei motivi specifici per richiederla?)	Crisi Aziendale Riorganizzazione aziendale Contratto di Solidarietà

UILTuCS SARDEGNA

Sede Legale: Viale Elmas ang.lo Via Po' 09122 CAGLIARI - Tel. 070.282091 Fax 070.2080641 cagliari@uiltucs.it
Sede di Sassari: Via Francesco Muroni, 5 07100 SASSARI - Tel. 079.231536 Fax 079.2005366 sassari@uiltucs.it

<p>Causali CIGD</p> <p>(esistono dei motivi specifici per richiederla?)</p>	<p>Emergenza CoViD-19 stabilita dal D.L. 18 del 2020 "Cura Italia"</p> <p>Situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori</p> <p>Situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato</p> <p>Crisi aziendali</p> <p>Ristrutturazione o riorganizzazione</p> <p>Situazioni nazionali, territoriali o di bacino determinate da eventi temporanei, eccezionali o straordinari</p>
<p>Beneficio</p> <p>(che vantaggi porta per il lavoratore?)</p>	<p>A seguito della collocazione in cassa e perdita della relativa retribuzione, vige la possibilità per il lavoratore di ottenere un'integrazione economica da parte dell'INPS</p> <p>Con il ricorso alla cassa integrazione sono sospesi i licenziamenti dei dipendenti in esubero</p>
<p>Misura del trattamento economico</p> <p>(a quanto ammonta l'integrazione dell'INPS?)</p>	<p>Viene erogato l'80% della retribuzione persa, rapportata alla retribuzione mensile lorda</p> <p>L'erogazione è però nel limite del <i>massimale Inps</i>, stabilito per ogni anno</p> <p>Il pagamento è per 12 indennità mensili di CIG all'anno. Pertanto non viene pagata la 13^a e la 14^a indennità mensile di CIG</p>
<p>Massimali mensili Inps (anno 2020)</p> <p>(Quindi è l'80% dello stipendio o esistono dei limiti?)</p>	<p>Per retribuzioni superiori a 2.159,48:</p> <p>1.199,72 euro mensili massimi al lordo del contributo del 5,84%</p> <p>1.129,66 euro mensili massimi al netto del contributo del 5,84%</p> <p>Inferiore o uguale a 2.159,48:</p> <p>998,18 euro mensili massimi al lordo del contributo del 5,84%</p> <p>939,89 euro mensili massimi al netto del contributo del 5,84%</p> <p>Il calcolo è sulla retribuzione lorda mensile maggiorata dei ratei relativi alle mensilità aggiuntive.</p> <p>Per le CIGO e la CIGD previste dal D.L. 18 del 2020 "Cura Italia" non è prevista la detrazione del contributo del 5,84%</p>
<p>Modalità di pagamento</p> <p>(come e chi è che paga la cassa integrazione?)</p>	<p>Pagamento diretto da parte dell'INPS per Cigo, Cigs e Cigd</p> <p>Possibilità di anticipo da parte dell'azienda alle normali scadenze di paga, con il recupero degli importi da parte dell'azienda con la compensazione nel modello F24 mensile, ma solo per CIGO e CIGS. Vietato invece per la CIGD poiché è ammesso solo il pagamento diretto</p> <p>Il pagamento di ratei di 13^a, 14^a e T.F.R., in attesa del pagamento da parte dell'INPS, costituisce solo il cd. <i>autofinanziamento</i>, poiché sono voci contrattuali in capo al lavoratore</p>
<p>Contributo ordinario mensile</p> <p>(come viene finanziata la cassa integrazione? La</p>	<p>Cigo: dall'1,7% sino ad un massimo del 4,7% da calcolarsi sulla retribuzione mensile lorda</p> <p>Cigs: 0,90%, di cui 0,60% a carico dell'azienda e il 0,30% a carico del lavoratore da calcolarsi sulla retribuzione mensile lorda</p>

UILTuCS SARDEGNA

Sede Legale: Viale Elmas ang.lo Via Po' 09122 CAGLIARI - Tel. 070.282091 Fax 070.2080641 cagliari@uiltucs.it
Sede di Sassari: Via Francesco Muroni, 5 07100 SASSARI - Tel. 079.231536 Fax 079.2005366 sassari@uiltucs.it

paga l'azienda o il lavoratore ogni mese?)	<p>Cigd: nessun contributo poiché concessa in deroga alla normativa, su disposizione del Ministero del Lavoro, Province Autonome o dell'Assessorato Regionale al Lavoro</p> <p>Limitatamente alla cassa integrazione per "Emergenza CoViD-19", le aziende sono esonerate dal pagamento della contribuzione addizionale</p>	
<p>Requisiti</p> <p>(il lavoratore deve avere alcuni requisiti?)</p>	<p>Essere lavoratore dipendente</p> <p>Essere dipendente da almeno 90 giorni (non è necessario però per le CIG con causale "Emergenza CoViD-19")</p>	
<p>Destinatari</p> <p>(spetta a tutti indistintamente?)</p>	<p>Ammessi</p> <p>dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato</p> <p>apprendisti assunti con contratto professionalizzante</p>	<p>Esclusi</p> <p>Dirigenti lavoratori a domicilio lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale</p> <p>lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca</p>
<p>Contratto di assunzione o flessibilità</p> <p>(la cassa integrazione modifica il contratto di assunzione o le flessibilità d'orario?)</p>	<p>Il ricorso alla cassa non modifica il contratto di assunzione, tanto meno le flessibilità in essere, siano esse stabilite da accordo sindacale collettivo o indicate nel contratto di assunzione part time (clausole elastiche, flessibili o lavoro domenicale).</p> <p>Secondo diversa esigenza aziendale ma coerentemente alle finalità della cassa, potranno essere richieste dall'azienda, dietro stipula di accordo sindacale collettivo o individuale</p>	
<p>Durata</p> <p>(quanto può durare al massimo la cassa integrazione?)</p>	<p>CIGO sino ad un massimo di 30 mesi nel cd. <i>quinquennio mobile</i></p> <p>CIGS 24 mesi per riorganizzazione aziendale 12 mesi per crisi aziendale 36 mesi per Contratto di Solidarietà</p> <p>CIGD secondo quando disposto dal Decreto</p> <p>Per la cassa integrazione con causale "Emergenza CoViD-19" 9 settimane e 13 per le cd. ex-zone rosse</p>	
<p>Procedura</p> <p>(l'azienda può chiederla liberamente? Il sindacato ha un ruolo specifico?)</p>	<p>L'impresa è tenuta a comunicare, per iscritto preventivamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, Rappresentanza Sindacale Unitaria, ovvero alle Segreterie Territoriali o per le aziende presenti in più regioni a quelle Nazionali, le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro, l'entità e la durata prevedibile e il numero dei lavoratori interessati</p> <p>A tale comunicazione segue, su richiesta delle OO.SS., l'<i>esame congiunto</i>, avente a oggetto la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi</p>	

UILTuCS SARDEGNA

Sede Legale: Viale Elmas ang.lo Via Po' 09122 CAGLIARI - Tel. 070.282091 Fax 070.2080641 cagliari@uiltucs.it
Sede di Sassari: Via Francesco Muroni, 5 07100 SASSARI - Tel. 079.231536 Fax 079.2005366 sassari@uiltucs.it

	<p>L'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della predetta comunicazione; 10 giorni per le imprese fino a 50 dipendenti</p> <p>Il mancato espletamento della procedura di informazione e consultazione sindacale determina l'inammissibilità della richiesta</p> <p>Il mancato accordo sindacale non blocca l'iter della cassa integrazione</p> <p>Per la cassa integrazione con causale "Emergenza CoViD-19 è esclusa l'osservanza delle disposizioni dell'articolo 14 del D.Lgs. 148 del 2015 in materia di informazione e consultazione sindacale.</p> <p>Infatti vista l'emergenza si è destrutturato l'esame congiunto previsto ma sempre salve l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva</p> <p>La procedura dovrebbe quindi concludersi nell'ambito di tre giorni, tuttavia anche senza che si debba necessariamente giungere ad un accordo. La norma non chiede necessariamente un accordo scritto con le Organizzazioni Sindacali poiché basta anche solo la traccia telematica dell'avvenuto confronto. Se le stesse non rispondono entro i tre giorni, l'iter è comunque terminato</p> <p>È comunque auspicabile la sottoscrizione dell'accordo soprattutto se si è previsto il pagamento anticipato o altri trattamenti di miglior favore per i lavoratori</p>
<p>Decorrenza</p> <p>(l'azienda può farla decorrere da quando vuole?)</p>	<p>Dal giorno successivo alla firma dell'accordo sindacale</p> <p>Retroattiva solo per le CIG con causale "Emergenza CoViD-19", dal 23 Febbraio 2020 ma non oltre il 31 Agosto 2020</p>
<p>Principi di rotazione</p> <p>(come viene attuata la scelta dei lavoratori da collocare in cassa integrazione?)</p>	<p>I lavoratori possono essere collocati in cassa integrazione nella loro totalità, parte di essi o anche solo per appartenenza ad un reparto o un settore specifico dell'azienda.</p> <p>La cd. <i>rotazione</i> assume la funzione sociale di ripartire equamente il sacrificio della riduzione della retribuzione su tutti i lavoratori.</p> <p>I criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, devono però essere fissati prima e si deve permettere la verifica da parte delle organizzazioni sindacali nell'esame congiunto. Queste devono essere in condizione di contrattare i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, sia quella di assicurare al lavoratore la previa individuazione di tali criteri, nonché la verificabilità dell'esercizio del potere del datore di lavoro.</p> <p>Il potere datoriale di scegliere i lavoratori da porre in cassa integrazione è soggetto, oltre che al divieto di discriminazione ed ai principi di correttezza e buona fede, anche alla coerenza con la finalità della cassa integrazione. Infatti l'accordo sindacale, potrà individuare, a contrario, le ragioni tecnico-organizzative che determinino l'impossibilità della rotazione ma in termini coerenti alle motivazioni per cui è stato richiesto l'intervento di CIG</p>

UILTuCS SARDEGNA

Sede Legale: Viale Elmas ang. lo Via Po' 09122 CAGLIARI - Tel. 070.282091 Fax 070.2080641 cagliari@uiltucs.it
Sede di Sassari: Via Francesco Muroni, 5 07100 SASSARI - Tel. 079.231536 Fax 079.2005366 sassari@uiltucs.it

Modalità di ricorso (come si attua la collocazione in cassa rispetto al proprio orario di lavoro?)	Possibilità di sospendere la prestazione lavorativa per l'intero orario contrattuale (zero ore) o parzialmente su base mensile, settimanale, a giorni o a ore nella giornata Il lavoratore non può richiedere la collocazione in cassa integrazione	
Condizioni (vanno smaltite prima le ferie e i permessi retribuiti?)	Nella CIGD l'impresa deve avere preventivamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, quali fruizione delle ferie residue, permessi retribuiti o banca ore	
Contribuzione previdenziale (in cassa maturo la pensione?)	I periodi di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro per CIG sono utili ai fini del diritto e della misura alla pensione anticipata o di vecchiaia	
Scatti di anzianità (spettano se si è in cassa?)	Il periodo in cui il lavoratore è in cassa integrazione, costituisce anzianità di servizio a tutti gli effetti, valido per la maturazione degli scatti di anzianità	
	Zero ore	Sospensione parziale
Ferie, permessi individuali retribuiti, R.O.L., 13 ^a e 14 ^a mensilità (spettano se si è in cassa?)	Non si maturano	Vengono maturate secondo le giornate effettivamente lavorate nel mese Secondo il relativo C.C.N.L., al superamento dei 15 giorni di calendario
Trattamento di Fine Rapporto (spetta se si è in cassa?)	Maturazione piena	Viene maturato il rateo mensile secondo le giornate effettivamente lavorate nel mese Secondo il C.C.N.L., al superamento dei 15 giorni di calendario
Festività lavorata (se lavoro durante una festività con l'azienda in cassa?)	Spetta il trattamento economico secondo le previsioni del CCNL	
Festività non lavorata (se non lavoro durante una festività con l'azienda in cassa?)	Le festività che ricadono all'interno del periodo di CIG e in giorni lavorativi sono a carico del datore di lavoro. Le festività del 25 Aprile, 1° Maggio e 2 Giugno sono sempre retribuite dal datore di lavoro. Le altre festività infrasettimanali, quando si collocano nei primi 15 giorni di integrazione salariale, sono a carico del datore di lavoro. Non sono a carico del datore di lavoro le festività che si collocano oltre le prime due settimane di cassa integrazione	

UILTuCS SARDEGNA

Sede Legale: Viale Elmas ang.lo Via Po' 09122 CAGLIARI - Tel. 070.282091 Fax 070.2080641 cagliari@uiltucs.it
 Sede di Sassari: Via Francesco Muroni, 5 07100 SASSARI - Tel. 079.231536 Fax 079.2005366 sassari@uiltucs.it

Assistenza sanitaria (spetta se si è in cassa?)	È ammessa la sospensione del pagamento dei contributi, salvo diverso accordo fra datore di lavoro e lavoratore	
Assegno per il nucleo familiare (spettano se sono in cassa?)	Spetta in rapporto alle giornate di paga e alle medesime condizioni di orario di lavoro normale	
Maternità obbligatoria (se si è in gravidanza?)	Prevale la maternità	
	Zero ore	Sospensione parziale
Permessi giornalieri per allattamento (se si usufruisce dell'allattamento?)	Qualora il genitore sia in CIG a zero ore, non ha diritto ai permessi giornalieri	Qualora il genitore è in riduzione di orario, ha diritto all'integrazione salariale per i riposi giornalieri che coincidano con le ore di attività lavorativa
Malattia successiva all'attivazione della cassa integrazione (se mi ammalo?)	Prevale la cassa integrazione	Prevale la malattia
Malattia precedente all'attivazione della cassa integrazione (se sono già in malattia?)	<p>Se la totalità del personale in forza ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa</p> <p>Qualora non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza, cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia</p>	
Congedo parentale ordinario (se chiedo il congedo parentale?)	<p>I genitori che fruiscono del congedo parentale in costanza di un periodo di CIG usufruiranno dell'integrazione salariale non cumulabile con l'indennità, per il congedo parentale</p> <p>Se il congedo parentale ha avuto inizio prima dell'intervento della CIG, i genitori possono optare per interrompere la fruizione del congedo per fruire della CIG</p>	
Congedo straordinario biennale precedente alla cassa Integrazione (se ho già chiesto il congedo straordinario?)	Il lavoratore può fruire del congedo straordinario con conseguente erogazione dell'indennità prevista	
Congedo straordinario biennale successivo alla cassa integrazione	il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione salariale per le ore di CIG, unitamente all'indennità per il congedo straordinario retribuito	

UILTuCS SARDEGNA

Sede Legale: Viale Elmas ang.lo Via Po' 09122 CAGLIARI - Tel. 070.282091 Fax 070.2080641 cagliari@uiltucs.it
Sede di Sassari: Via Francesco Muroni, 5 07100 SASSARI - Tel. 079.231536 Fax 079.2005366 sassari@uiltucs.it

(se chiedo il congedo straordinario?)		
Permessi Legge 104 del 1992 (se chiedo i permessi 104?)	<p>In caso di CIG a zero ore, i lavoratori in cassa non hanno diritto a fruire dei giorni di permesso per assistere i portatori di handicap grave</p> <p>Qualora il lavoratore alterni giorni lavorativi a giorni in CIG, i permessi in questione vanno calcolati in proporzione ai giorni lavorati</p> <p>Nei casi in cui la riduzione riguardi solo l'orario giornaliero di lavoro, rimane il diritto a fruire dei 3 giorni di permesso</p>	
Infortunio (se incorre un infortunio?)	Prevale l'infortunio e la relativa indennità Inail	
Donazione del sangue (se dono il sangue?)	Al lavoratore che dona il sangue spetta il riposo retribuito per la giornata in cui avviene la donazione	
Congedo matrimoniale (se chiedo il congedo per matrimonio?)	Prevale il congedo matrimoniale	
Assemblea sindacale (sono garantiti i diritti sindacali?)	Permane il diritto di svolgere l'assemblea sindacale, nel rispetto della normativa di sicurezza per il CoViD-19	
Permessi per studio (posso prendere i permessi per studio in cassa integrazione?)	<p>I lavoratori mantengono il diritto di fruire dei permessi per studio limitatamente ai periodi di attività lavorativa</p> <p>Conseguentemente, salvo diversa normativa contrattuale, se il lavoratore fruiva dei permessi per studio prima della CIG, potrà essere collocato in cassa integrazione alla conclusione della fruizione</p> <p>Il lavoratore in CIG a zero ore non ha diritto ai permessi per studio</p> <p>In caso di riduzione dell'attività lavorativa il lavoratore avrà diritto ai permessi ed a percepire il trattamento per le ore programmate di CIG</p>	
Cessione del quinto (se ho una cessione del quinto in busta, cosa succede?)	Nella cassa a zero ore non opera la trattenuta sulla cassa integrazione ma salvo diversa pattuizione del contratto di cessione tra Azienda e finanziaria	Nella cassa con riduzione opera la trattenuta sulla parte della retribuzione e non sulla cassa integrazione ma salvo diversa pattuizione nel contratto tra Azienda e finanziaria
Pignorabilità (possono dare esecuzione ai pignoramenti in cassa?)	La cassa integrazione è pignorabile in quanto trattasi di trattamento che sostituisce la retribuzione	

UILTuCS SARDEGNA

Sede Legale: Viale Elmas ang.lo Via Po' 09122 CAGLIARI - Tel. 070.282091 Fax 070.2080641 cagliari@uiltucs.it
Sede di Sassari: Via Francesco Muroni, 5 07100 SASSARI - Tel. 079.231536 Fax 079.2005366 sassari@uiltucs.it