



# Cassa Integrazione Ordinaria 2018 durata e retribuzione

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria 2018 edile e agricola  
indennità CIGO pagata dall'INPS che spetta solo al lavoratore  
azienda con determinati requisiti

La **Cassa Integrazione Ordinaria 2018**, cd. CIGO è una forma di sostegno economico erogata dall'INPS al fine di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori di imprese in difficoltà che si trovano costrette a sospendere o ridurre l'attività lavorativa a causa del permanere di una crisi economica che non permette di mantenere i soliti ritmi produttivi. Lo scopo di autorizzare l'accesso a questo tipo di ammortizzatore sociale alle aziende in difficoltà ha l'obiettivo di aiutare per un certo periodo di tempo, l'attività lavorativa eliminando il costo della manodopera non utilizzata per riammetterla poi successivamente, una volta superato il periodo di crisi. In altre parole, la CIG consente di mantenere il personale in azienda garantendo il mantenimento del posto di lavoro e parzialmente la copertura della retribuzione ed allo stesso tempo permette la prosecuzione dell'attività lavorativa.

## **Che cos'è cassa integrazione?**

La **CIG, cassa integrazione** è un **ammortizzatore sociale** conosciuto tecnicamente "trattamento di integrazione salariale" è un ammortizzatore sociale riconosciuto ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato e agli apprendisti, con almeno 3 mesi di anzianità lavorativa, fatta eccezione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Quando un'azienda presenta domanda di CIG e le viene concessa dall'INPS sulla base di accordi sindacali e regionali, è lo Stato che si fa carico di pagare la retribuzione al lavoratore, in misura pari all'80% dello stipendio e in funzione delle ore non lavorate, con un massimo di 971,17 euro per retribuzioni fino a 2102,24 euro e fino a 1.167,91 euro per quelli sopra questa soglia.

Per quanto riguarda invece la durata CIG, questa non può superare i 24 mesi negli ultimi 5 anni, tra ordinaria e straordinaria, ma può arrivare fino a 30 mesi solo per l'edilizia e il settore lapideo mentre prima delle modifiche Jobs Act e antecedenti, il limite era di 36 mesi per tutte le categorie di lavoratori fatta eccezione di quelli esclusi dalla legge. Solo per la cassa integrazione straordinaria qualora legata a contratti di solidarietà, il suddetto limite è stato elevato fino a 36 mesi.

## **Come funziona la cassa integrazione?**

Quando un'impresa fa richiesta di CIG e le viene concessa, è obbligata a versare un contributo ordinario sotto forma di tassazione della retribuzione, e un contributo addizionale del 9% sulle ore non retribuite per il 1° anno di integrazione, 12% per il 2° anno e 15% oltre il secondo anno ma entro i 5 anni. (contributo non dovuto se la CIG è a seguito eventi inevitabili come ad esempio disastri ambientali). Prima invece, tale contributo aggiuntivo era del 4% per le aziende fino a 50 dipendenti e l'8% per le aziende che impiegavano più di 50.

Una novità importante, introdotta dal decreto Jobs Act 148/2015 CIG, è il divieto di autorizzare la CIG a zero ore dal 2017 per tutto il periodo di integrazione salariale, ciò significa che non è possibile che un'azienda sotto cassa integrazione possa rimanere

formalmente aperta senza lavoratori che vi lavorino e che siano totalmente a carico dello Stato.

Tale divieto non si applica, invece, alla CIGS per i primi 24 mesi dall'entrata in vigore del decreto 148/2015.

### **Cassa Integrazione Ordinaria:**

quando la CIGO è rivolta alle aziende industriali non edili (Gestione ordinaria - Legge n. 164 del 20/5/1975) ed alle aziende industriali ed artigiane dell'edilizia (Gestione edilizia – Legge n. 77 del 3/2/1963 e successive modifiche – circ. n. 51306 G.S. del 19/2/1964 e Legge n. 427 del 6/8/1975).

### **CAUSE PER CUI VIENE CONCESSA LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA DALL' INPS**

**Nei casi di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per situazioni aziendali dovute a:**

- eventi temporanei e non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori;
- situazioni temporanee di mercato;
- intemperie stagionali;

cause diverse da quelle meteorologiche:

- crisi di mercato;
- mancanza di lavoro;
- mancanza di commesse o di ordini;
- mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali dei fornitori o da inerzia del datore di lavoro;
- interruzione di energia elettrica dovuta a fatto proprio dell'ente erogatore;
- incendio;
- eventi naturali diversi dalle intemperie;
- sciopero di un reparto per rivendicazioni proprie: non riguardanti la maestranza della quale lo sciopero stesso determina la sospensione o riduzione della attività;
- sciopero di altra azienda collegata alla attività produttiva della impresa richiedente.

- L'intervento ordinario è incompatibile con quello straordinario per la stessa unità produttiva: per cause sostanzialmente coincidenti prevale l'intervento straordinario.
- I due interventi invece sono compatibili per uno stesso periodo, solo ove facciano riferimento a situazioni tra loro indipendenti, quali ad esempio maltempo e crisi aziendale ed in presenza di contratto di solidarietà fino alla concomitanza delle 40 ore lavorative.

## **LE MODALITÀ DI PAGAMENTO**

La **CIG ordinaria di norma è sempre autorizzata con pagamento a conguaglio da parte del datore di lavoro**. Il pagamento diretto da parte dell'Inps ai lavoratori può essere autorizzato solamente in casi eccezionali, dietro espressa richiesta della ditta in gravi difficoltà economiche ovvero degli assicurati ai quali non è stata erogata la CIG regolarmente autorizzata dalla commissione provinciale.

### **Il pagamento a conguaglio**

Sulla base del provvedimento di concessione della CIGO sorge l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere al lavoratore il trattamento economico di integrazione salariale.

Le somme anticipate **dal datore di lavoro** vengono recuperate tramite il mod. DM 10/2, portandole in detrazione nel quadro "D".

### **Il pagamento diretto**

Nei casi giuridicamente rilevanti di insolvenza dell'azienda o per "serie e documentate difficoltà finanziarie" o ancora per "sopravvenuta cessazione dell'azienda", i Direttori delle sedi, ove ritengano fondate le motivazioni addotte dall'azienda, possono autorizzare il pagamento diretto al lavoratore da parte dell'Inps. E' previsto il pagamento diretto al lavoratore delle integrazioni salariali anche a favore di dipendenti di aziende fallite, previa insinuazione nel passivo fallimentare dei crediti per i contributi dovuti dall'azienda all'Inps.

## **PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE**

Nei casi di **eventi oggettivamente non evitabili** dipendenti da **casi fortuiti, improvvisi e non prevedibili**, per i quali risulti **evidente e certa la forza maggiore**, (circ. n. 148, par.2, lettera C) del 13/5/1994), le aziende che intendano beneficiare della CIG, devono comunicare alle OO.SS. maggiormente rappresentative dei lavoratori, per ogni richiesta o proroga, la **durata** prevedibile della riduzione o sospensione dell'orario di lavoro e il **numero** dei lavoratori interessati. Se la sospensione o riduzione supera le 16 ore settimanali, è previsto un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro.

### **Negli altri casi di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa**

di cui all' art. 1 della L. n. 164/1975, l'imprenditore è tenuto a comunicare preventivamente alle OO.SS. le cause, la durata ed il numero dei lavoratori interessati, a cui potrà seguire, su richiesta di una delle due parti, un esame congiunto sulla importanza degli eventi.

L'intera procedura dovrà esaurirsi entro **25 giorni** dalla richiesta, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti. La procedura di consultazione sindacale non è prevista per la CIG del settore edile e lapideo ad eccezione delle richieste di proroga oltre le prime 13 settimane consecutive.

### **CAUSE DI DECADENZA**

Nel caso in cui il lavoratore, in concomitanza con la fruizione del trattamento di integrazione salariale, abbia la possibilità di prestare attività lavorativa, deve darne preventiva comunicazione all'Inps. In caso contrario perde il diritto alla prestazione per tutto il periodo della concessione.

## **FINANZIAMENTO DELLA CIG**

L' art. 12 della legge n. 164/1975 prevede un **contributo a carico delle aziende** destinatarie del trattamento, con percentuali variabili a seconda della **consistenza della manodopera** occupata, con esclusione degli apprendisti, dei lavoratori assunti con C.F.L. (Contratti di Formazione e Lavoro, oggi contratti di inserimento) e con contratto di reinserimento (lavoratori in **CIGS** da oltre 24 mesi). Il contributo può essere:

- **ordinario**, versato mensilmente, con un'aliquota contributiva pari al 1,90% della retribuzione lorda corrisposta al lavoratore, per le aziende fino a 50 dipendenti e al 2,20% per le aziende con oltre 50 dipendenti;
- **addizionale**, in tutti i casi in cui la Commissione provinciale per la CIGO ritenga l'evento **oggettivamente evitabile** ed è pari al 4% delle somme erogate a titolo di integrazione salariale per le aziende fino a 50 dipendenti e all'8% per le aziende con oltre 50 dipendenti. L'evento è **oggettivamente non evitabile**, e pertanto non è dovuto il contributo addizionale, quando è **esterno all'azienda, improvviso e non prevedibile** (circ. n. 57684 G.S. del 27/6/1975 e circ. n. 148 par. 2, lettera C) del 13/5/1994).

## **IMPORTO CIGO ANNO 2018**

A seguito del predetto incremento l'importo della **cassa integrazione guadagni** nel 2018 raggiunge quota

- **1.111,80 euro** per retribuzioni superiori a 2.125,36 euro,
- **925,03 euro** per retribuzioni inferiori a 2.125,36 euro

I valori tengono conto della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 41/1986 pari al 5,84%.

<b>Importo degli ammortizzatori sociali nel 2018</b>			
<b>Prestazione</b>	<b>Tetto</b>	<b>Importo Lordo</b>	<b>Importo Netto*</b>
<b>Trattamenti di integrazione salariale</b>	Retribuzione sino a 2.125,36 €	<b>€ 982,40</b>	<b>€ 925,03</b>
	Retribuzione superiore a 2.125,36€	<b>€ 1.180,76</b>	<b>€ 1.111,80</b>

