



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Provinciale di Taranto

099/7768111

CIGS

TIPO RICHIESTA:

L'[intervento straordinario](#) di integrazione salariale è destinato alle seguenti categorie di aziende, che abbiano occupato nel semestre precedente alla richiesta d'intervento mediamente più di **15 dipendenti** ([art. 1, co. 1 Legge n. 223 del 23 luglio 1991](#)):

MOTIVAZIONI PER LA RICHIESTA:

[ristrutturazione](#),
[riorganizzazione](#),
[riconversione](#),
[crisi aziendale](#),
contratti di solidarietà

SONO ESCLUSI DAL TRATTAMENTO CIGS:

- apprendisti;
- dirigenti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori con contratto di formazione e lavoro, se non espressamente inclusi nel provvedimento di concessione della CIGS.

PRESUPPOSTI PER L'APPLICAZIONE DELLA CIGS

1. **REQUISITO SOGGETTIVO** - Sussistenza di un valido rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un'[azienda destinataria](#) della normativa CIGS. Dal 22.3.88 il trattamento CIGS richiede un'anzianità di servizio del lavoratore presso l'impresa di almeno 90 giorni alla data di richiesta del trattamento ([Legge n. 160 del 20.5.88 art. 8 co.3 - Circ. n. 171 , punto 4, del 4.8.88](#)), ciò non si applica alle società in amministrazione straordinaria ed alle società di reimpiego dei lavoratori costituite dalla GEPI ([art. 8 co.8 bis Legge n.160 del 20 maggio 1988](#)).



2. **REQUISITO OCCUPAZIONALE** - Sono destinatarie della normativa CIGS solo le imprese che abbiano occupato, nei 6 mesi precedenti la richiesta di intervento, mediamente più di **15 dipendenti**, comprendendo nel computo gli apprendisti, gli assunti con C.F.L. ed i lavoratori part-time (computati per intero), i lavoratori a domicilio, i dirigenti. Coloro che sono assenti senza retribuzione (servizio militare, astensione facoltativa, aspettativa) sono computati nel calcolo solo se non è stata disposta una loro sostituzione, nel qual caso sono computati i sostituti ([Circ. n. 211, punto 2 del 9.8.91](#)).

Il requisito occupazionale deve sussistere alla data di richiesta di intervento CIGS e nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi sei mesi dal trasferimento di azienda tale requisito deve sussistere, per il datore di lavoro subentrante, nel periodo decorrente dalla data di detto trasferimento ([art.1, co.1 Legge n. 223 del 23 luglio 1991](#)). Sono esentate dal possesso del requisito occupazionale le imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani e le agenzie di stampa a carattere nazionale ([Circ. n. 236 del 30.7.94](#)). Ai sensi della [Circ. n. 44 del 15.2.95](#) nel caso di esercizio di attività plurime che comportino l'iscrizione all'INPS con distinti inquadramenti, il requisito occupazionale andrà verificato per ognuna delle distinte attività.

PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE

Ai sensi dell'[art. 5, co.1 Legge n. 164 del 20 maggio 1975](#) nei casi di eventi **oggettivamente non evitabile** le aziende, escluse quelle della gestione edilizia, che intendano beneficiare della CIG devono comunicare, per ogni richiesta e/o proroga, alle OO.SS. maggiormente rappresentative dei lavoratori la durata prevedibile della riduzione o sospensione nonché il numero dei lavoratori da porre in CIG, nel rispetto dei criteri di individuazione degli stessi stabiliti nella sentenza della Corte di Cassazione n. 3024 del 10.4.90. Se tale sospensione o riduzione supera le 16 ore settimanali, si procederà ad un esame congiunto in ordine alla ripresa della normale attività produttiva ed ai criteri di distribuzione degli orari di lavoro ([art. 5, co.1 Legge n. 164 del 20 maggio 1975](#)).

Negli altri casi di cui all'[art. 5, co.1 Legge n. 164 del 20 maggio 1975](#) l'imprenditore è tenuto a comunicare *preventivamente* a tali OO.SS. le



cause, la durata ed il numero di lavoratori interessati alla riduzione o sospensione, a cui potrà seguire, a richiesta di una delle due parti, un esame congiunto sull'opportunità e la portata dell'evento. L'intera procedura dovrà esaurirsi entro 25 giorni dalla richiesta ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti ([art. 5, co.1 Legge n. 164 del 20 maggio 1975](#)).

L'art.6 della L.164/1975 qualora le imprese industriali, ivi comprese quelle del settore edili e affini, accedano alla proroga è necessario lo svolgimento della procedura di consultazione sindacale dell'art.5 della L.164/1975, come richiamato dall'art.6, comma 1, della legge medesima.

ELENCO DELLE FESTIVITÀ:

1° gennaio
6 gennaio
lunedì di Pasqua
15 agosto
1° novembre
8 dicembre
25 dicembre
26 dicembre
santo patrono

CIG/CIGS E PRESTAZIONE DI MALATTIA

Ai sensi delle [Circ. n. 625 EAD del 22.4.80](#) e [Circ. n. 134368 AGO del 28.1.81](#), l'indennità di malattia prevale sempre sull'indennità di CIG ordinaria qualunque sia il momento di insorgenza dell'evento poiché la malattia rappresenta un trattamento economico di maggior favore per il lavoratore e così per coloro che sono posti in CIGS ad orario ridotto. Per i lavoratori sospesi a zero ore il trattamento di CIGS assorbe il trattamento di malattia intervenuto durante la sospensione ([art. 3 Legge n. 464 dell' 8 agosto 1972](#)). Se l'insorgenza dell'evento precede l'inizio della CIGS quest'ultima prevarrà solo nel caso in cui la sospensione operi nei confronti di tutti i lavoratori del reparto, stabilimento o squadra ([Circ. n. 50943 GS dell'8.2.73](#)).

Nonostante il tenore delle succitate circolari, la recente giurisprudenza della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale non distingue tra i due tipi di trattamento, con la conseguenza di un'assenza di orientamento univoco nell'erogazione delle prestazioni in esame. Un elemento risolutivo dei casi dubbi è costituito dall'esistenza di specifiche clausole contenute in



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Provinciale di Taranto

099/7768111

contratti collettivi nazionali o locali ovvero di accordi sindacali a corredo della richiesta d'intervento CIG, applicabili all'[azienda destinataria](#) del trattamento. Tali clausole hanno effetti vincolanti tra le parti.

CIG/CIGS E PRESTAZIONE DI MATERNITÀ

In casi di erogazione di trattamento di CIG o CIGS, l'eventuale astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio che dà diritto alla prestazione di maternità prevarrà sempre su tali trattamenti ([Circ. n. 625 EAD del 22.4.80](#) e [Circ. n. 152 del 7.7.90](#)).

CIG/CIGS E FERIE

Ai sensi della [Circ. n. 52020 G.S. del 15.9.79](#) durante il periodo d'intervento di CIGS a zero ore non matura il diritto alle ferie. Di conseguenza i lavoratori in CIGS avranno diritto a beneficiare dell'intero periodo di efficacia del Decreto Ministeriale di concessione.

Durante il periodo di fruizione di CIG ordinaria a zero ore, in applicazione della [sentenza della Corte di Cassazione n. 1648 del 12.3.80](#), il diritto alle ferie non matura salvo espressa previsione contrattuale. In caso di integrazione salariale dovuta per contrazione d'orario, il diritto alle ferie maturerà e sarà a carico del datore di lavoro, limitatamente alle ore di lavoro effettivamente prestate, mentre saranno a carico della CIG le ore non lavorate ([sentenza della Corte di Cassazione n. 3603 del 28.5.86](#)).

Durante il periodo di chiusura dell'azienda per ferie collettive, nessun lavoratore potrà beneficiare dell'intervento ordinario di CIG anche nel caso in cui uno o più lavoratori abbiano esaurito o non maturato le ferie corrispondenti al periodo di chiusura ([Circ. n. 53416 G.S. del 12.7.57](#)).

PAGAMENTO DIRETTO DELLA CIG STRAORDINARIA

La richiesta dell'azienda finalizzata al pagamento diretto della CIGS da parte dell'INPS ai lavoratori, deve essere formulata al momento dell'inoltro della domanda di CIGS alla Direzione Provinciale del lavoro o di CIGS per C.d.s. alla Direzione Regionale del lavoro. La relativa autorizzazione a tale modalità di pagamento dovrà inoltre essere espressamente indicata nel decreto di concessione ministeriale. Una volta autorizzata tale possibilità, gli adempimenti dell'azienda sono i seguenti:

- Consegna del [MOD. I.G.I.15/Str.](#) e del [Mod. I.G.STR/AUT](#) e relativo [modello di accompagnamento](#) debitamente sottoscritti dal legale rappresentante dell'azienda;



- Mod. Obis/M se il lavoratore è pensionato, ai fini della trattenuta pensione;
- prospetto del calcolo per TFR per ogni dipendente licenziato nel periodo considerato.

Una volta in possesso di tale documentazione, l'Ufficio CIG provvederà al relativo controllo di merito e procederà all'acquisizione sull'apposita procedura gestione autorizzazioni per il trattamento integrazioni guadagni - interventi straordinari (ex. PGM 4300) del [MOD. I.G.I.15/Str.](#) e su PGM 6040 (sistema PNA) del I.G.STR/AUT, alla stampa della lista di controllo ed all'effettuazione della verifica di rispondenza e del controllo di qualità sul 10% delle pratiche in liquidazione, seguirà l'elaborazione e l'emissione del mandato di pagamento su Mod. IP6bis da trasmettere all'Ufficio Ragioneria, deputato all'inoltro del mandato alla Banca. L'Ufficio CIG comunicherà al lavoratore, via posta ordinaria, l'avvenuta disposizione di pagamento ed all'azienda trasmetterà il prospetto riepilogativo delle somme pagate a titolo di CIGS ai propri dipendenti. Infine l'Ufficio CIG invierà un elenco nominativo, riepilogativo dei periodi di CIGS singolarmente effettuati, all'Ispettorato Provinciale del Lavoro. Rivestendo l'INPS la qualifica di sostituto d'imposta provvederà, nei termini di legge, all'invio al lavoratore della certificazione fiscale riferita alle somme percepite nell'anno precedente.

CIGS E TFR

Ai sensi dell' [art. 2, co.2 della Legge n. 464 dell'8 agosto 1972](#), è ammesso il rimborso delle quote di TFR (indennità di anzianità) maturate durante il periodo di CIGS e dovute ai lavoratori ininterrottamente SOSPESI e licenziati nel corso o al termine del periodo integrato.

Si precisa che le quote rimborsabili sono quelle immediatamente precedenti la cessazione del rapporto di lavoro: pertanto qualsiasi evento che interrompa la continuità cronologica della sospensione (es. rioccupazione presso la stessa azienda, ferie, [festività](#) a carico del datore di lavoro, servizio militare) comporterà l'impossibilità di imputare a carico della CIGS tali quote. Costituiscono eccezione a tale disposizione le interruzioni dovute all'astensione obbligatoria per maternità, le festività del 25 aprile e 1° maggio che possono considerarsi non interruttrive della sospensione dal lavoro per espresso parere del Ministero del Lavoro.

La rioccupazione a tempo determinato presso altra azienda o lo svolgimento di lavoro autonomo non comportano la perdita del diritto alle quote di TFR se vi è stata tempestiva e regolare comunicazione del lavoratore al proprio datore di lavoro ed all'INPS di competenza.

L'[art. 5, co.6 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991](#) ha previsto la decadenza dal diritto al rimborso delle quote di TFR all'azienda che pone il



099/7768111

lavoratore in mobilità nel periodo compreso tra la scadenza del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di concessione e la fine del dodicesimo mese dal completamento del programma d'intervento, fatta eccezione per le cause d'intervento ex art. 3 Legge 223/91 ([Circ. n. 103 del 11.4.95](#)) (Vedi [schema](#)).

Per quanto attiene le imprese fallite vedi [Circ. n. 141 del 26.5.1992](#).

Le quote di TFR maturate in costanza di periodo di CIGS, non essendo qualificabili come somme dovute a titolo d'intergrazione salariale, vengono corrisposte secondo la normativa vigente in rapporto alla retribuzione che sarebbe effettivamente spettata e non sono soggette quindi al massimale mensile (Vedi [esempio di calcolo TFR](#)).

Le quote di TFR maturate nei periodi di CIGS/CIG IN DEROGA, si rammenta che, ai sensi dell'art. 2, comma 2 della Legge n. 464 dell' 8 agosto 1972, è ammesso il rimborso delle quote di TFR (indennità di anzianità) maturate durante il periodo di CIGS e dovute ai lavoratori ininterrottamente SOSPESI e licenziati nel corso o al termine del periodo integrato.

Si precisa che le quote rimborsabili sono quelle immediatamente precedenti la cessazione del rapporto di lavoro: pertanto qualsiasi evento che interrompa la continuità cronologica della sospensione (es. rioccupazione presso la stessa azienda) comporterà l'impossibilità di imputare a carico della CIGS tali quote.

Non sono considerate interruzioni: l'astensione per maternità, le festività, la rioccupazione a tempo determinato presso altra impresa se preceduta da regolare comunicazione ex art. 8 co. 5 L. 160/88 (circolare 94 del 9.5.1989).

Analogamente non può essere considerato evento interruttivo la collocazione del dipendente in CIG in deroga; ma il periodo di sospensione per intervento della CIG in deroga, peraltro, non può prevedere il rimborso delle relative quote di TFR maturate non essendovi norma che lo preveda specificatamente.

Pertanto, può essere riconosciuto il rimborso delle quote di TFR, maturate durante l'intervento della CIGS (ma solo per tale periodo) anche nel caso in cui sopravvenga il licenziamento del lavoratore, dopo un ulteriore periodo di CIG in deroga fruito senza soluzione di continuità rispetto alla conclusione del periodo di CIGS.

L'art. 5, comma 6 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991 ha previsto la decadenza dal diritto al rimborso delle quote di TFR all'azienda che pone il lavoratore in mobilità nel periodo compreso tra la scadenza del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di concessione e la

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Provinciale di Taranto

099/7768111

fine del dodicesimo mese successivo al completamento del programma di cui all'art. 1 co. 2 L. 223/91, fatta eccezione per le cause d'intervento ex art. 3 Legge 223/91 alle quali tale decadenza non può essere estesa (INPS circ. n. 103 del 11.4.95).

I datori di lavoro, inoltre, dovranno fornire i conteggi delle quote di TFR delle quali si chiede il rimborso (circolare INPS 43 del 4 marzo 1983).

Le quote di TFR maturate in costanza di periodo di CIGS, non essendo qualificabili come somme dovute a titolo d'integrazione salariale, vengono corrisposte secondo la normativa vigente in rapporto alla retribuzione che sarebbe effettivamente spettata e non sono soggette quindi al massimale mensile.

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

I contratti di solidarietà, introdotti dalla [Legge n. 863 del 19 dicembre 1984](#) e successivamente modificati dalla [Legge n. 236 del 19 luglio 1993](#) e dalla [Legge n. 608 del 28 novembre 1996](#), sono contratti collettivi aziendali che realizzano forme di solidarietà tra lavoratori attraverso forme di riduzione d'orario, parzialmente o totalmente a loro carico, attuabili sia orizzontalmente che verticalmente.

La riduzione oraria nella forma orizzontale può essere effettuata solo su base giornaliera (es. 4 ore di lavoro e 4 ore di c.d.s.) e nella forma verticale, su base settimanale o mensile (giorni o settimane alterne): la possibilità di effettuare tale riduzione su base annua è stata abolita dalla [Legge n. 608 del 28 novembre 1996](#).

Sono previste due tipologie di tali contratti, entrambi stipulabili SOLO con i sindacati aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale: quello "difensivo" o congiunturale ([art.1 Legge n. 863 del 19 dicembre 1984](#)), comportante una riduzione d'orario provvisoria o definitiva, con la retribuzione così persa sostituita da una integrazione a carico della CIGS inizialmente pari al 50% (elevata al 60% per il mezzogiorno) al fine di evitare una dichiarazione di esuberanza di personale da parte dell'azienda o al fine di evitare la misura più drastica del licenziamento; e quello "offensivo" o strutturale ([art. 2 Legge n. 863 del 19 dicembre 1984](#)), che non ha trovato una concreta applicazione nella prassi, comportante una riduzione d'orario definitiva, con perdita della retribuzione, al fine di permettere l'assunzione nominativa a tempo indeterminato di altro personale (specie giovani) resa meno onerosa da contributi pubblici. La disciplina del contratto di solidarietà, per tutto quanto non espressamente previsto dalla legge istitutiva, fa un generale rinvio alle disposizioni applicabili alla CIGS ([art.1, co. 6 Legge n. 863 del 19 dicembre 1984](#)).



La durata del contratto è di 24 mesi (36 per il mezzogiorno) prorogabili di altri 24 ([Legge n. 48 del 29 febbraio 1988](#)).

L'integrazione salariale concessa per c.d.s. non è assoggettata al [massimale retributivo](#) e dalla retribuzione effettivamente spettante al lavoratore vanno esclusi eventuali aumenti derivanti da contratti aziendali o individuali stipulati nei 6 mesi precedenti alla stipula del c.d.s., mentre andranno inclusi gli aumenti stabiliti dal contratto nazionale di categoria ([art.13 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991 - Circ. n. 141 del 26.5.92](#)).

L'azienda firmataria del c.d.s. non è tenuta al versamento del [contributo addizionale](#) sulle somme integrate ([art. 8, co. 8 Legge n. 160 del 20 maggio 1988](#)) ma tali somme andranno decurtate della percentuale di riduzione prevista dall'[art. 26 Legge n. 41 del 28 febbraio 1986](#).

Per i c.d.s. stipulati dall'1.1.1993 al 14.6.1995 l'[art. 5 co. 2 e 4 della Legge n. 236 del 19 luglio 1993](#) ha previsto ulteriori benefici, nel limite del fondo finanziario all'uopo stanziato:

- elevazione della percentuale di integrazione salariale dal 50%(o 60%)al 75%della retribuzione persa;
- erogazione, alle aziende firmatarie, di un contributo pari ad 1/4 del monte retributivo dalle stesse non dovuto ai lavoratori a seguito della riduzione di orario;
- sgravio del 25% sulla contribuzione previdenziale ed assistenziale (calcolata sulla quota a carico del datore di lavoro) elevabile al 30% per le imprese operanti nell'aree di declino industriale e dovuta per i lavoratori con una riduzione d'orario superiore al 20%. Nel caso di riduzione d'orario superiore al 30% tali percentuali sono elevate rispettivamente al 35% e al 40% .

Tali benefici sono stati attualmente autorizzati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per i grandi gruppi aziendali e solo per le aziende che hanno presentato entro il 31 maggio 1995 relativa istanza alla Direzione Regionale del Lavoro ([Circ. n. 88 del 13.4.1999](#)).

Per i c.d.s. stipulati dopo il 14.6.1995 la [Legge n. 608 del 28 novembre 1996](#) ha unificato a livello nazionale la percentuale del trattamento CIGS al 60% ed ha soppresso tutti i benefici aggiuntivi di cui all'[art. 5 co. 2 e 4 della Legge n. 236 del 19 luglio 1993](#), tranne quello della riduzione contributiva per ogni lavoratore interessato all'abbattimento d'orario in misura superiore al 20%, ma sempre nei limiti dei fondi stanziati. Attualmente la copertura finanziaria riguarda i c.d.s. stipulati dai grandi gruppi aziendali ed i c.d.s di quelle aziende che hanno presentato l'istanza entro il 31.1.97 alla Direzione Regionale del Lavoro ([Circ. n. 169 del 27.7.1998](#)). Altra eccezione è rappresentata da quei c.d.s. stipulati dalle

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Provinciale di Taranto

099/7768111

aziende anteriormente all'1.12.96 che possono essere prorogati di ulteriori 12 mesi ed il cui trattamento è pari al 70% della retribuzione persa ([art. 9, co.25 Legge n. 608 del 28 novembre 1996](#) - [Circ. n. 122 del 28.5.97](#)).

Il c.d.s è compatibile con la prestazione di malattia ([Circ. n. 2749 GS n 693 R.C.V. n. 13 PMMC/9 dell'8.1.86](#) - [Circ n. 212 del 13.7.94](#)): nel caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro, il lavoratore in malattia godrà di entrambi i trattamenti, ripartiti in proporzione alle modalità di riduzione dell'orario di lavoro previste dal c.d.s., invece nel caso di riduzione verticale se l'evento interviene durante la solidarietà, quest'ultima prevale, mentre prevarrà la prestazione di malattia se l'evento insorga durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'astensione facoltativa per maternità segue le stesse regole della malattia mentre la prestazione erogata per maternità obbligatoria prevarrà sempre sul trattamento per c.d.s.

In caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro le [festività](#) saranno a carico dell'azienda sino alla concorrenza del numero di ore che sarebbero state effettivamente lavorate ed a carico del trattamento nella misura (ora unificata) del 60% per le ore interessate dalla solidarietà. Nel caso di riduzione verticale le festività saranno totalmente integrabili se ricadono in un periodo di sospensione, saranno totalmente a carico dell'azienda se ricadono in un periodo di lavoro effettivo ([Circ n. 212 del 13.7.94](#)).

Gli istituti contrattuali maturati durante la solidarietà, quali le mensilità aggiuntive o le ferie, sono a carico del trattamento, nella percentuale del 60%, purchè ciò sia espressamente contemplato nel contratto di solidarietà mentre restano escluse dal trattamento le indennità sostitutive delle ferie, le festività soppresse e la indennità di mancato preavviso.

Il T.F.R. matura per intero sull'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito il lavoratore in assenza di riduzione d'orario, ma le quote di T.F.R. relative alle ore coperte dal trattamento possono essere rimborsate dall'INPS all'azienda soltanto al momento della cessazione del rapporto di lavoro non rilevando a tal fine la scadenza del contratto di solidarietà.

Il pagamento diretto del c.d.s. da parte dell'INPS è ora possibile in presenza di apposita autorizzazione del Ministero del Lavoro ([Circ. n. 106 del 17.5.96](#)).

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Provinciale di Taranto

099/7768111

- INVIO ON LINE MODELLI SR41 FIRMATI.
- INVIO IG15 PER TUTTO IL PERIODO AUTORIZZATO