
La nuova cassa integrazione guadagni ordinaria

Data Articolo: 17 Novembre 2015

Autore Articolo: Francesco Geria

Dal **24 settembre 2015** sono entrate **in vigore** le “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*”, in attuazione delle misure previste dal Jobs Act. In questo articolo ci soffermiamo sulle principali novità intervenute in materia di **Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (Cigo)**.

Il D.Lgs. 148/2015 se ne occupa in particolare al Capo I “Disposizioni generali” e al Capo II nella sezione dedicata alle “Integrazioni salariali ordinarie”.

La prima novità rispetto al passato riguarda i **soggetti beneficiari**: sono destinatari della nuova Cigo tutti i lavoratori assunti con contratto subordinato, **compresi gli apprendisti con contratto professionalizzante** ed esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, con un’**anzianità di effettivo lavoro** presso l’unità lavorativa per la quale si chiede l’intervento **di almeno 90 giorni** alla data di presentazione della relativa domanda di concessione (condizione non richiesta per la **Cigo** per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale). A proposito di “*lavoro effettivo*”, il Ministero del Lavoro è intervenuto con la Circolare n. 24 del 5 ottobre, specificando che si computano le giornate di effettiva presenza al lavoro a prescindere dalla durata, compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e anche i periodi di astensione per maternità obbligatoria.

Restano sostanzialmente immutati sia il campo di applicazione delle **aziende destinatarie** del trattamento sia le **causali d’accesso**:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all’impresa o ai dipendenti (incluse le intemperie stagionali);
- situazioni temporanee di mercato.

Viene confermata la **misura dell’indennità salariale** nell’80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, nel limite degli importi massimi mensili stabiliti dall’INPS.

Rimane fermo il **limite di utilizzo massimo** della **Cigo** in 13 settimane consecutive, prorogabili trimestralmente fino ad un massimo complessivo di 52 settimane:

- se la fruizione delle 52 settimane avviene **consecutivamente**, una nuova domanda di Cigo per la

medesima unità produttiva può essere presentata solo decorsi 12 mesi di normale attività lavorativa;

- se, invece, l'integrazione è concessa per periodi **non consecutivi**, il limite massimo è pari a 52 settimane nel biennio mobile.

Il D.Lgs. 148/2015 interviene invece significativamente sulla **durata complessiva** dei trattamenti integrativi. In particolare, il trattamento di **Cigo e Cigs**, per ciascuna unità produttiva, non può superare la **durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile**. Per le imprese dell'edilizia e affini e per le imprese che svolgono attività di escavazione e/o di lavorazione di materiali lapidei la durata massima complessiva è elevata a 30 mesi nel quinquennio mobile.

La novità più rilevante risiede nel nuovo **meccanismo di contingentamento delle ore di Cigo autorizzabili**: sul punto il D.Lgs. prevede che non possono essere concesse ore di trattamento ordinario eccedenti il limite di un terzo delle ore lavorabili ordinarie nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di **Cigo** stessa.

Infine, significativo l'intervento del legislatore sul fronte delle **procedure di accesso**, molto più ristrette nelle tempistiche rispetto al passato. Sebbene la fase di informazione e consultazione sindacale sia rimasta sostanzialmente immutata, per gli eventi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa successivi il 24 settembre 2015, vi saranno **solo 15 giorni di tempo dall'inizio della sospensione del lavoro per inviare la domanda di concessione del trattamento in via telematica all'INPS**. Sulla base, poi, dell'effettivo utilizzo dello strumento sarà determinato il nuovo **contributo addizionale** a carico delle imprese (9% fino a 52 settimane, 12% fino a 104 settimane, 15% oltre le 104 settimane).

Francesco Geria – LaborTre Studio Associato