

REGIONE UMBRIA

SERVIZIO POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Cassa integrazione guadagni in deroga anno 2015 (CIGD)

La competenza all'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione per questa tipologia di ammortizzatore è della Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro.

La materia degli ammortizzatori sociali in deroga ha subito una radicale trasformazione con l'emanazione del d.i. 83473/2014, con il quale sono stati stabiliti nuovi criteri validi su tutto il territorio nazionale, lasciando sostanzialmente agli accordi quadro in sede locale l'individuazione di eventuali priorità di intervento e la definizione delle regole e procedure per la presentazione delle richieste e le successive autorizzazioni.

Le nuove regole stabilite dal d.i. 83473/2014 possono così essere sintetizzate:

- la CIGD può essere concessa ai lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati;
- requisito di 12 mesi di anzianità lavorativa alla data d'inizio del periodo di CIGD richiesto; per i lavoratori in somministrazione, l'anzianità di servizio del lavoratore viene verificata presso l'agenzia di somministrazione in quanto datore di lavoro;
- esclusione dei datori di lavoro non imprenditori ai sensi degli artt. 2082 e 2083 C.C e inclusione delle cooperative sociali di cui alla l. n. 381/1991;
- esclusione delle imprese in cessazione di attività, totale o parziale, e revisione delle causali d'intervento, che sono: 1) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori; 2) situazioni aziendali determinate da situazioni temporanee di mercato; 3) crisi aziendali; 4) ristrutturazione o riorganizzazione;
- pieno utilizzo, prima del ricorso alla CIGD, degli strumenti ordinari di flessibilità, quali ferie residue e maturate, permessi, banca ore, ecc., ivi inclusi gli istituti di fonte contrattuale, come esemplificato e specificato nella circolare ministeriale n. 19/2014 e nella nota 40/0005425 del 24/11/2014. Per ferie residue e maturate si intendono quelle residue dell'anno precedente e quelle maturate fino all'inizio delle sospensioni, mentre sono da escludersi le ferie programmate che coincidono, per esempio, con le chiusure aziendali;
- determinazione di limiti di concessione dell'integrazione salariale, pari a 5 mesi nel 2015 per ogni unità produttiva;
- previsione della possibilità per le imprese soggette alla disciplina della CIGO, della CIGS e dei fondi bilaterali di solidarietà di superare con il trattamento di CIGD i limiti temporali previsti dalle leggi n. 164/1975 e n. 223/1991 unicamente in caso di eccezionalità della situazione, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali ed in presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva;
- possibilità per le imprese di cui al punto precedente di accedere alla CIGD anche prima di aver esaurito i periodi temporali in cui è possibile concedere gli ammortizzatori ordinari nel caso in cui l'impresa non abbia tutti i requisiti per accedervi in relazione alle specifiche causali previste dalla legge e dai d.m. attuativi per gli ammortizzatori ordinari;
- esclusione dai trattamenti in deroga dei lavoratori per i quali ricorrono le condizioni di accesso ad analoghe prestazioni previste dalla vigente normativa, ivi comprese quelle previste dalla disciplina dei fondi di solidarietà di cui all'art. 3, commi da 4 a 41, della l. n. 92/2012;
- definizione di termini per la presentazione e per l'evasione delle richieste da parte delle Regioni;
- definizione del termine per la presentazione da parte delle imprese all'INPS dei modelli SR41 per l'erogazione dell'integrazione salariale.

In data 23/12/2014 è stata raggiunta un'intesa tra Regione Umbria e parti sociali ed istituzionali sulle procedure per la richiesta di CIGD per il 2015, ferme restando le regole sopra richiamate del d.i.83473/2014, che può essere così sintetizzata:

- presentazione alla Regione Umbria di una sola istanza cartacea in bollo con validità per l'intero anno 2015, contestualmente alla prima richiesta telematica, secondo il modello disponibile nel sito regionale;
- richieste telematiche da presentare, secondo le consuete modalità, entro 20 giorni dall'inizio dell'intervento di CIGD, senza distinzione tra sospensioni e riduzioni di orario, per periodi che vanno da un minimo di giorni 15, ad un massimo di giorni 60, entro i limiti complessivi di mesi 5 nell'anno per ogni unità produttiva, pari a 150 giornate;
- accordi stipulati in sede sindacale, secondo il modello già disponibile nel sito della Regione Umbria, anteriormente all'inizio dell'intervento della CIGD e con validità temporale corrispondente alla richiesta telematica. **Gli accordi successivi al primo, che sarà inviato unitamente all'istanza cartacea**, vanno trasmessi alla Regione Umbria – Servizio Politiche Attive del Lavoro unitamente ad una lettera di trasmissione in cui deve essere citato il codice SARE della richiesta relativa;
- obbligo di rendicontazione delle ore usufruite e autorizzazione, ove possibile, sulla base dei rendiconti;
- le richieste telematiche potranno essere caricate nel sistema SARE dalla data che sarà successivamente comunicata, non appena completato l'adeguamento del sistema;
- le richieste saranno autorizzate secondo l'ordine SARE, a condizione che siano complete di istanza cartacea e verbale di accordo sindacale;

Le regole e le procedure sopra indicate sono sottoposte alla verifica di compatibilità con il rilascio delle procedure informatiche dell'INPS, a tutt'oggi non ancora definite e rese note, a seguito delle quali potrebbero subire modifiche.

Adempimenti delle imprese

Le imprese che hanno più sedi nel territorio nazionale, qualora intendano richiedere contemporaneamente la cassa integrazione guadagni in deroga per unità produttive site in diverse regioni, devono rivolgersi al Ministero del Lavoro; se invece la sede coinvolta è solo quella umbra, dovranno presentare richiesta alla Regione Umbria.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare al lavoratore la sospensione o la riduzione di orario almeno il giorno prima del suo verificarsi.

Il legale rappresentante dell'impresa che si trova nella necessità di ricorrere alla CIGD per tutti o parte dei suoi dipendenti deve:

1. Comunicare l'intenzione di ricorrere alla CIGD alla rappresentanza sindacale aziendale, ove presente, o alle segreterie di almeno una delle OO.SS.LL. più rappresentative a livello regionale al fine di effettuare l'esame congiunto della situazione aziendale e sottoscrivere il relativo verbale prima dell'inizio delle sospensioni o riduzioni di orario. In esso viene concordato il periodo per il quale l'impresa intende far ricorso alla CIGD (da un minimo di giorni 15 ad un massimo di giorni 60) e il numero massimo di lavoratori interessati. Sul sito web della regione Umbria all'indirizzo

www.formazione.lavoro.regione.umbria.it

è disponibile il modello di accordo.

Nel caso in cui il numero di lavoratori indicato nel primo accordo nel corso dell'anno risulti insufficiente, è necessario sottoscrivere un nuovo accordo sindacale per le unità aggiuntive, inviare alla Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro, una nuova istanza cartacea in bollo e richiedere tramite S.A.Re. la relativa autorizzazione.

2. Presentare un'istanza cartacea in bollo su apposito modello, disponibile sul sito della Regione Umbria allo stesso indirizzo di cui al punto precedente, redatto in forma di dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

L'istanza può fare riferimento all'intero anno 2015.

L'istanza cartacea deve essere inviata alla Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro, con allegato l'originale del verbale di cui al punto 1., subito dopo la stipula dello stesso o contestualmente alla richiesta di cui al punto 3.

L'istanza cartacea non dà luogo al provvedimento di concessione, che sarà emanato a seguito della richiesta di cui al successivo punto 3., né ad alcuna forma di "prenotazione" della CIGD.

3. Presentare richiesta di concessione telematica entro 20 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione di orario tramite l'apposita procedura all'interno del sistema S.A.Re. utilizzato anche per le comunicazioni obbligatorie, dove è attiva un'apposita sezione dedicata agli ammortizzatori in deroga. In caso di presentazione tardiva della richiesta, è prevista la decurtazione del trattamento, che sarà concesso dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda.

La richiesta deve contenere l'anagrafica dei lavoratori interessati, che possono essere anche in numero inferiore rispetto a quello contenuto nell'istanza di cui al punto 2. e nell'accordo di cui al punto 1. e il periodo di riferimento (da un minimo di giorni 15 ad un massimo di giorni 60).

L'ordine di evasione delle richieste è determinato dalla marca temporale risultante dal sistema S.A.Re.

4. Compilare mensilmente tramite il sistema S.A.Re. il consuntivo delle ore di CIGD per ogni lavoratore interessato, entro i primi 5 giorni lavorativi, sabato e domenica esclusi, del mese successivo a quello di riferimento.
5. Inviare mensilmente all'INPS il modello SR41 entro e non oltre il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di fruizione del trattamento, per consentire all'Istituto il pagamento dei lavoratori.
6. Per le richieste successive alla prima, sottoscrivere un nuovo accordo sindacale, sempre anteriormente all'inizio della sospensione/riduzione di orario e con la stessa validità temporale della richiesta, e inviare una nuova richiesta telematica, sempre da un minimo di giorni 15 ad un massimo di giorni 60, entro 20 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione di orario. Il nuovo verbale deve essere inviato alla regione Umbria – Servizio Politiche Attive del Lavoro con una nota di accompagnamento in cui viene richiamato il codice rilasciato dal sistema SARE al momento dell'inoltro della richiesta. Nel corso dell'anno potranno essere comunque autorizzati per ogni unità produttiva un massimo di mesi 5, pari a 150 giornate.

Nel caso di reiezione da parte dell'INPS di richieste per gli ammortizzatori ordinari, il termine di 20 decorre dalla data di ricezione del provvedimento di diniego, copia del quale deve essere allegato all'istanza di cui al punto 2.; in questo caso la concessione della CIGD copre anche il periodo respinto di ammortizzatori ordinari, nei limiti del periodo massimo di concessione sopra stabilito. Anche in questo caso fa fede la data risultante dall'invio dei dati e della richiesta su S.A.Re.

I provvedimenti di concessione o di diniego sono emanati con propri atti dalla Regione Umbria, Servizio Politiche Attive del Lavoro, a seguito della comunicazione di copertura finanziaria da parte dell'INPS; la comunicazione dell'avvenuta autorizzazione viene inviata tramite e-mail ai soggetti richiedenti.

Un estratto dei provvedimenti autorizzativi è reso pubblico nelle forme idonee previste dalla normativa vigente; il relativo trattamento viene erogato dall'INPS tramite pagamento diretto al lavoratore.

Mobilità in deroga anno 2015

Il trattamento di mobilità in deroga per l'anno 2015 viene concesso, a decorrere dall'1 gennaio, ai lavoratori subordinati dipendenti da imprese di cui agli artt. 2082 e 2083 C.C., il cui rapporto sia cessato a partire dal 31.12.2014 per qualsiasi causa, tranne che per dimissioni non riconducibili a giusta causa, per licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo imputabile al lavoratore, che hanno reso la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al competente Centro per l'Impiego ai sensi del d.lgs. 181/00 e s.m.i. e che risultano privi di altra prestazione legata alla cessazione del rapporto di lavoro.

- Sono beneficiari del trattamento di mobilità in deroga tutti i lavoratori subordinati, a tempo indeterminato o determinato, gli apprendisti, i lavoratori somministrati, i soci lavoratori subordinati di cooperative, in possesso dei requisiti soggettivi previsti dalla normativa vigente, cioè un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni.
- Il trattamento viene concesso per massimo mesi 6 e comunque con scadenza entro il 31/12/2015.
- La procedura per la concessione della mobilità in deroga prevede che la domanda debba essere presentata dal lavoratore interessato mediante l'apposita procedura del sistema S.A.Re. per il tramite di un patronato o di altro soggetto abilitato all'invio telematico. La stampa della domanda ottenuta dal sistema dopo l'invio va indirizzata al Servizio Politiche Attive del Lavoro della Regione Umbria.
- La richiesta deve essere presentata inderogabilmente entro 60 giorni dalla data del licenziamento;
- Nel caso di reiezione da parte dell'INPS di richieste per gli ammortizzatori ordinari, il termine di 60 giorni decorre dalla data di ricezione del provvedimento di diniego da parte del lavoratore, che dovrà essere allegato alla domanda. In entrambi i casi fa fede la data risultante dall'invio dei dati su S.A.Re.
- I lavoratori interessati ricevono comunicazione dell'accoglimento o meno della domanda all'indirizzo e-mail indicato nella richiesta telematica e devono presentare apposita richiesta all'INPS per via telematica entro 60 giorni dalla data del provvedimento regionale di concessione.
- I trattamenti in deroga sono erogati dall'INPS tramite pagamento diretto.
- Non è possibile autorizzare il trattamento di mobilità in deroga al termine della fruizione del trattamento di mobilità ordinaria, dell'indennità ASpl o MiniASpl, delle indennità di disoccupazione agricola con requisiti ordinari e ridotti.
- per coloro che nel 2014 avessero usufruito di un periodo di mobilità in deroga inferiore ai sette mesi previsti per l'anno, deve essere presentata una nuova richiesta a completamento dei 7 mesi, ma per un periodo comunque non superiore a mesi 6.

Cassa integrazione guadagni Straordinaria (CIGS)

Il trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS) è una prestazione economica erogata dall'Inps per integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori al fine di fronteggiare la crisi dell'azienda o per consentire alla stessa di affrontare processi di ristrutturazione /riorganizzazione/ riconversione.

La competenza della Regione Umbria nella materia riguarda esclusivamente la promozione, su richiesta dell'impresa o dell'associazione a cui conferisce mandato o delle OO.SS.LL., e la sottoscrizione del verbale di accordo sindacale a seguito di esame congiunto tra le parti della situazione aziendale, propedeutico alla presentazione della domanda al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per le imprese che hanno unità produttive interessate dall'intervento nel solo territorio regionale. Per le imprese che hanno unità produttive interessate dalla CIGS ubicate in più regioni, l'esame congiunto deve essere richiesto al Ministero del Lavoro.

Costituisce oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione, nonché delle misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione tra i lavoratori occupati nelle unità produttive interessate dalla CIGS. Se non sono previsti meccanismi di rotazione, l'impresa è tenuta ad indicarne le ragioni tecnico-organizzative.

La procedura da seguire è dettagliatamente descritta dal Decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218.

Si forniscono di seguito sintetiche informazioni sull'istituto:

Requisiti

Per il lavoratore:

- sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un'azienda destinataria della normativa CIGS
- almeno 90 giorni di anzianità di servizio presso l'azienda richiedente il trattamento.

Per l'azienda:

- aver occupato, mediamente, nel semestre precedente la richiesta d'intervento, più di 15 dipendenti. Nel computo sono compresi gli apprendisti, i lavoratori part-time, i lavoratori a domicilio, i dirigenti.

A chi spetta

Agli operai, impiegati, quadri, soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro, lavoratori poligrafici e giornalisti, dipendenti da:

- imprese industriali (comprese quelle edili ed affini);
- imprese cooperative e loro consorzi, che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, per i dipendenti a tempo indeterminato;
- imprese artigiane il cui fatturato nel biennio precedente dipendeva per oltre il 50% da un solo committente destinatario di CIGS;
- aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione le cui imprese committenti siano interessate da CIGS;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia la cui impresa committente sia destinataria di CIGS;
- imprese editrici di giornali quotidiani, periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale per le quali si prescinde dal limite dei 15 dipendenti;
- imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;
- agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;
- imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;
- imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.

Non spetta ai dirigenti, agli apprendisti, ai lavoratori a domicilio, agli autisti alle dipendenze del titolare di impresa.

Domanda e causali di intervento

La domanda deve essere presentata in via telematica al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui è iniziata la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. L'autorizzazione al trattamento è disposta dallo stesso Ministero con Decreto direttoriale. L'azienda, ottenuta l'autorizzazione, presenta, in via telematica, all'Inps la richiesta per il conguaglio delle prestazioni concesse oppure per il pagamento diretto ai lavoratori, se previsto nell'accordo sindacale e disposto espressamente nel decreto.

Può essere concessa nei casi di:

- ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale
- crisi aziendale
- procedure concorsuali (fino al 31.12.2015 e solo quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione)

Importo e durata

E' prevista un'indennità pari all'80% della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le zero ore ed il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali.

L'importo della prestazione non può superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno. Sulla prestazione compete l'assegno al nucleo familiare.

Durata dell'intervento:

- in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale: 24 mesi prorogabili due volte per 12 mesi con due provvedimenti distinti;
- in caso di crisi aziendale: al massimo 12 mesi prorogabili per ulteriori 12 mesi in casi particolari;
- in caso di procedure esecutive concorsuali: 12 mesi prorogabili per ulteriori 6 mesi.

Per ciascuna unità produttiva i trattamenti straordinari erogati a qualsiasi titolo non possono eccedere i 36 mesi nell'arco di un quinquennio computando in tale limite temporale anche i periodi di trattamento ordinario concessi per contrazioni o sospensioni determinate da situazioni temporanee di mercato.

Tutte le regole sopra descritte potrebbero subire anche significative modificazioni a seguito dell'emanazione dei decreti legislativi previsti dalla legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 (jobs act).

Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO)

È una prestazione economica erogata dall'Inps con la funzione di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori che vengono a trovarsi in precarie condizioni economiche a causa di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

La competenza su tutta la materia, di cui si forniscono comunque sintetiche indicazioni tratte dal sito dell'INPS, è esclusivamente del citato Istituto.

A chi spetta

Cassa Integrazione Guadagni Industria

Ai lavoratori delle:

- aziende industriali: manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas
- cooperative di produzione e lavoro
- industrie boschive, forestali e del tabacco
- cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri (in questo caso hanno diritto solo i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato)
- imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e allo sviluppo e stampa di pellicola cinematografica
- aziende industriali per la frangitura delle olive per conto terzi
- imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato
- imprese addette agli impianti elettrici e telefonici
- imprese addette all'armamento ferroviario.

Cassa Integrazione Guadagni Edilizia

Ai lavoratori delle:

- aziende edili ed affini
- aziende industriali del settore lapideo esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo.

Lavoratori interessati

- Operai, intermedi, impiegati e quadri;

- lavoratori assunti con C.F.L. (contratti di formazione lavoro, ora contratti di inserimento) o con C.d.S. (contratti di solidarietà), purché assunti con qualifiche che possano fruire dei relativi interventi;
- lavoratori part-time;
- lavoratori soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività assimilabile a quella industriale, compresi gli operai di cooperative agricole soggette alle norme che disciplinano la CIGO per il settore industriale.

Un discorso a parte merita la nuova tipologia di contratti, introdotta dal D.lgs n. 276 del 10/9/2003 (c.d. Riforma Biagi), che ha apportato delle novità in materia di prestazioni a sostegno del reddito illustrate dalla circ. n. 41 del 13 marzo 2006. Allo stato attuale possono usufruire dell'integrazione salariale i seguenti lavoratori:

- lavoratori intermittenti. Si precisa che quando il vincolo contrattuale sorge al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro, i lavoratori hanno diritto all'integrazione salariale solo se hanno risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali;
- lavoratori con contratto di lavoro ripartito, assimilati ai lavoratori a tempo parziale. L'integrazione salariale spetta ai lavoratori in base alla ripartizione dell'orario di lavoro;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento, ammessi al beneficio delle integrazioni salariali (ordinaria e dell'edilizia) in coerenza con la disciplina applicata ai lavoratori precedentemente assunti con contratto di formazione e lavoro.

Quando spetta

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.

Importo e durata

E' prevista un'indennità pari all'80% della retribuzione che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale e comunque non oltre le 40 ore settimanali.

L'importo della prestazione non può superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno. La somma complessiva da erogare deve essere decurtata di un importo pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%).

Sulla prestazione compete l'assegno al nucleo familiare.

Sia per il settore industria che per il settore edile, il trattamento è corrisposto al massimo per 13 settimane continuative, prorogabili in via eccezionale fino ad un massimo di dodici mesi (52 settimane). In caso di proroga nel settore edile deve essere esperita la consultazione sindacale di cui all'art. 5 della L. 164/75.

Per una stessa unità produttiva, al termine della fruizione di un periodo di trattamento continuativo pari a 52 settimane, è possibile presentare una nuova domanda solo dopo che l'attività sia stata ripresa effettivamente per almeno 52 settimane.

Nel caso in cui l'azienda fruisca del trattamento per periodi non consecutivi, il periodo massimo integrabile sarà di 52 settimane nel biennio mobile.

La circ. INPS n. 58 del 20.4.09 ha radicalmente modificato il conteggio delle settimane di cig fruita dalla singola ditta, per cui a partire dal 20.4.09, i limiti massimi possono essere computati avuto riguardo non ad un'intera settimana di calendario, ma alle singole giornate di sospensione del lavoro, considerando, quindi, usufruita una settimana solo quando la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni o cinque, in caso di settimana corta.

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. INPS 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.

Tutte le regole sopra descritte potrebbero subire anche significative modificazioni a seguito dell'emanazione dei decreti legislativi previsti dalla legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 (jobs act).
