

Udine, 10 agosto 2016

Disciplina dei trattamenti di CIGO - istruzioni Inps

Con la circolare n. 139 del 1° agosto 2016 l'Inps analizza in modo organico il procedimento di concessione della CIGO fornendo precisazioni in merito all'attività istruttoria delle domande.

L'Istituto ricorda che la gestione delle prestazioni di integrazione salariale sarà gestito a far data dal **6 settembre 2016** unicamente con il sistema del **tiket** (già lo è dal 23 maggio per tutte le domande di CIGO industria presentate mediante acquisizione on line).

Il nuovo procedimento di concessione della CIGO è riassunto nei seguenti punti:

- competenza esclusiva delle sedi Inps riguardo la concessione della prestazione essendo venute meno le Commissioni provinciali CIGO;
- individuazione di criteri univoci e standardizzati per la valutazione delle domande;
- obbligo a carico delle aziende richiedenti di invio di una **relazione tecnica dettagliata** che contenga gli elementi probatori indispensabili per la concessione;
- facoltà in capo all'Inps di un supplemento istruttorio con richiesta di integrazione della documentazione ai fini procedurali.

L'Istituto coglie l'occasione per sottolineare l'elemento **obbligatorio** della **relazione tecnica** ai fini dell'istruttoria della domanda che deve essere allegata anche in caso di richiesta di proroga di CIGO.

La relazione tecnica è resa sotto forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000 ed inviata con modalità telematiche in allegato alla domanda di CIGO.

La relazione tecnica dettagliata deve contenere le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità operativa interessata e dimostrare, sulla base di elementi oggettivi e attendibili, la ripresa dell'attività in quanto la CIGO è un istituto cui è possibile ricorrere solo in caso di crisi di **breve durata** e di **natura transitoria**.

I **requisiti fondamentali** su cui si basa la concessione della CIGO da parte dell'Inps sono:

1. la temporaneità e **transitorietà** della causale;
2. la previsione fondata della **ripresa** dell'attività;
3. la **non imputabilità** all'imprenditore o ai suoi dipendenti.

TRANSITORietà

L'Inps valuta il requisito della transitorietà sotto il duplice aspetto della **temporaneità** dell'evento stesso e della **fondata previsione di ripresa dell'attività produttiva**, tenendo conto in fase istruttoria della natura della causale stessa, del ciclo di produzione interessato e della situazione complessiva del settore interessato nonché della natura dei prodotti e dei servizi coinvolti.

Particolare accento è dato dalla circolare in esame al concetto di **ciclicità delle sospensioni**. L'Inps precisa infatti che non può essere considerata transitoria una causale che si ripropone nel tempo con consistente entità. L'Istituto considera infatti queste fermate sintomo di una non ottimale organizzazione aziendale atto a far venir meno anche il requisito della non imputabilità dell'evento che verrà trattato a seguire.

RIPRESA DELL'ATTIVITÀ

Gli elementi oggettivi su cui si fonda la ripresa dell'attività lavorativa devono essere descritti nella relazione tecnica e pertanto dovranno necessariamente essere disponibili al momento in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa. Saranno gli elementi su cui si fonderà l'autorizzazione o meno da parte dell'Inps della domanda di CIGO. Non rileveranno quindi circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa sempre che non costituiscano in realtà conferma di una congiuntura aziendale preesistente alla richiesta di intervento previdenziale.

La ripresa dell'attività lavorativa si intende riferibile sempre all'azienda o all'unità produttiva nel suo complesso e pertanto **non dipende dalla riammissione al lavoro dei lavoratori sospesi singolarmente considerati.**

Pertanto i lavoratori anche se il rapporto di lavoro, al termine o durante la CIGO, sia cessato per dimissioni o licenziamento hanno diritto a beneficiare della prestazione salvo il caso che non rilevi un utilizzo della CIGO finalizzato alla **gestione di fatto degli esuberanti**. Questo pone l'Istituto nella necessità di valutare con particolare attenzione non tanto la prima richiesta, sotto questo profilo, ma quelle successive.

Una eventuale richiesta di CIGO seguita da una richiesta di CIGS avvenuta senza soluzione di continuità non fa venir meno il requisito della ripresa dell'attività dal momento che è possibile che la situazione su cui era fondata l'autorizzazione alla CIGO possa essersi aggravata nel corso della sospensione giustificando la richiesta di CIGS.

Stesso discorso nel caso di CIGO seguita da un periodo di CIGS per solidarietà. In questo caso, precisa l'Istituto, le settimane di CIGS per solidarietà sono considerate al pari di una ripresa di attività lavorativa. Se quindi dopo 52 settimane di CIGO si utilizzano 52 settimane di CIGS per solidarietà quest'ultime configurandosi come ripresa garantiscono la possibilità di una successiva richiesta di CIGO in presenza dei requisiti generali.

NON IMPUTABILITÀ

Il requisito della non imputabilità all'imprenditore o ai suoi dipendenti della causale che determina il ricorso alla CIGO consiste, non solo nella involontarietà, mancanza di imperizia e negligenza delle parti, ma anche nella **non riferibilità della sospensione/riduzione dell'attività all'organizzazione o programmazione aziendale.** Quest'ultimo elemento di valutazione porta l'Istituto ad escludere l'intervento di CIGO per le cicliche contrazioni dell'orario di lavoro, indipendentemente dal carattere stagionale che coinvolge l'attività imprenditoriale.

Nell'occasione l'Istituto precisa che la **mono-committenza** intesa come organizzazione aziendale che lega in maniera esclusiva la produzione di una azienda ad un'altra **non è elemento di valutazione ai fini della concessione o meno della CIGO.**

SOSPENSIONE IN CASO DI CONTRATTO DI APPALTO

In linea di massima, nel caso di richiesta di CIGO da parte di aziende appaltatrici a seguito dell'esercizio del committente della facoltà prevista nel contratto stesso di far sospendere i

lavori, la causale non è integrabile in quanto già contenuta nel capitolato di appalto e quindi connessa al rischio di impresa, salvo circostanze del tutto imprevedibili, casi fortuiti o di forza maggiore.

PAGAMENTI A CONGUAGLIO E PAGAMENTI DIRETTI

L'erogazione ai lavoratori della prestazione può avvenire in due modi:

1. anticipo dell'azienda: la prestazione è anticipata dall'azienda e conguagliata a seguito dell'autorizzazione;
2. pagamento diretto: la prestazione è corrisposta ai lavoratori dall'Inps su richiesta dell'azienda in presenza di provate difficoltà finanziarie.

LE CAUSALI DI INTERVENTO

L'Inps sul punto si limita a riproporre le note causali per le quali è consentito l'intervento delle integrazioni salariali ordinarie senza introdurre alcuna novità e che pertanto per sola completezza espositiva si elencano:

- mancanza lavoro/commesse, caratterizzate dalla contrazione dell'attività lavorativa derivante dalla significativa riduzione di ordini e commesse (indici di accoglimento della domanda sono: significativo calo di ordini e commesse, la diminuzione dei consumi energetici, l'andamento involutivo e/o negativo del fatturato o del risultato operativo o del risultato di impresa o dell'indebitamento rispetto alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni);
- crisi di mercato, caratterizzata da una mancanza di lavoro o di ordini dipendente dall'andamento del mercato o del settore merceologico dell'azienda (indici di accoglimento della domanda sono: significativo calo di ordini e commesse, la diminuzione dei consumi energetici, l'andamento involutivo e/o negativo del fatturato o del risultato operativo o del risultato di impresa o dell'indebitamento rispetto alle due annualità precedenti l'anno in cui il periodo di integrazione è richiesto o al minor periodo in caso di azienda costituita da meno di due anni);
- fine cantiere o fine lavoro, riguarda brevi periodi di sospensione dell'attività lavorativa tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro che non deve essere superiore a tre mesi (nella relazione tecnica deve essere indicata la prevista durata dei lavori e possibilmente allegata copia del contratto con il committente);
- fine fase lavorativa, è caratterizzata dalla sospensione dell'attività di lavoratori specializzati in una particolare lavorazione che, terminata la fase di lavoro cui sono addetti, rimangono inattivi in attesa di un nuovo reimpiego e pertanto non può riguardare l'intera maestranza occupata (nella relazione tecnica deve essere indicata la prevista fine degli stessi e possibilmente allegato il verbale del direttore dei lavori attestante la fine fase lavorativa);
- perizia di variante e suppletiva, si riferisce alle sospensioni dell'attività lavorativa dovute a situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente, non sono quindi integrabili sospensioni dovute ad esigenze della committenza di variare i progetti originari o di ampliare gli stessi sopraggiunte in corso d'opera es: ampliamento dei lavori per l'utilizzo dei ribassi d'asta, modifiche progettuali, necessità di provvedere a nuovi calcoli ecc.;
- mancanza di materie prime/componenti, si riferisce alle sospensioni dell'attività lavorativa dovute a mancanza, non imputabile all'azienda, di materie prime o di componenti necessari alla produzione (nella relazione tecnica dovrà essere dettagliatamente indicata l'attività aziendale di stoccaggio seguite e la data dell'ordine delle materie prime o delle componenti. La dimostrazione dell'evento

integrabile può essere dimostrata evidenziando le ricerche di mercato che sono state fatte tramite e-mail, contatti epistolari ecc. rimaste senza esito);

- evento meteo, si riferisce alle sospensioni dell'attività lavorativa determinate in linea di massima da: **1) intemperie**: precipitazioni (pioggia/neve) attestate tra i mm. 2 e i mm. 3 per i lavori di costruzione veri e propri, comprensivi delle fasi concernenti le armature, la messa in opera di carpenteria e di prefabbricati, l'impianto e il disarmo dei cantieri; livelli minimi di pioggia/neve, comunque non inferiori ai mm. 1,5 in caso di interruzione di attività per lavori di escavazione, fondazioni, movimento terra, lavori stradali, arginamento fiumi; livelli non inferiori a mm. 1 per lavori esterni di intonacatura, verniciatura, pavimentazione e impermeabilizzazioni; **2) oscurità, nebbia e foschia**: di norma l'oscurità non è considerata causa integrabile quando sia collegata al fisiologico accorciamento delle giornate in determinati periodi dell'anno. La nebbia e la foschia sono ritenute atte a determinare una contrazione del lavoro qualora presentino un carattere di eccezionalità ovvero di particolare intensità ed eccezionalità in relazione alle specifiche caratteristiche della località ove l'unità produttiva è ubicata, nonché alla tipologia delle lavorazioni (ad esempio, lavori di manutenzione e segnaletica orizzontale stradale); **3) vento**: il vento può dar luogo a intervento integrativo qualora la sua intensità, in rapporto al tipo di lavoro svolto ed all'ubicazione dell'unità produttiva, sia particolarmente incidente sulla prosecuzione dell'attività. Di norma viene presa in considerazione la velocità pari o superiore ai 30 nodi (oltre i 50 Km/h); **4) temperature elevate**: le temperature eccezionalmente elevate, di norma superiori ai 35/40 gradi, costituiscono un motivo che dà titolo all'intervento, tenuto conto del tipo di lavoro e della fase lavorativa in atto. all'intervento, tenuto conto del tipo di lavoro e della fase lavorativa in atto.

L'azienda deve documentare le ragioni che hanno determinato la contrazione dell'attività lavorativa specificando nella relazione tecnica dettagliata l'attività e/o la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento nonché descrivendo sommariamente le conseguenze che l'evento stesso ha determinato. Alla relazione tecnica vanno allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati. A tale proposito, al fine di agevolare le Aziende nell'espletamento di questo nuovo onere e di rendere coerenti le eventuali verifiche da parte delle Sedi, le Direzioni regionali potranno fornire indicazioni sugli enti o organismi usualmente consultati dalle Sedi territoriali per la verifica della sussistenza degli eventi meteo.

- sciopero di un reparto o di altra azienda, si riferisce alle domande caratterizzate da sospensione dell'attività lavorativa dovute a sciopero e picchettaggio di maestranze non sospese dall'attività lavorativa all'interno della medesima impresa o di sciopero di altra impresa la cui attività è strettamente collegata all'impresa richiedente la cassa integrazione (nella relazione tecnica deve essere provato che lo sciopero non ha riguardato il reparto per il quale è stata richiesta la CIGO e che dallo stesso è derivata la mancata evasione di ordini ovvero, in caso di sciopero di altra impresa, il collegamento dell'attività con quest'ultima. In caso di picchettaggio dovrà essere allegata la dichiarazione di pubblica autorità attestante l'impossibilità per i lavoratori di accedere in azienda);
- incendi, alluvioni, sismi, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità, si tratta di una serie di cause palesemente non imputabili all'azienda e/o lavoratori (nella relazione tecnica oltre alla descrizione dell'evento dovranno essere allegati i verbali ed attestazioni delle autorità competenti quali VV.FF, Enti erogatori, ordinanze della pubblica autorità ecc.);
- guasti ai macchinari e manutenzione straordinaria; si riferisce alla sospensione dell'attività dovuta al guasto di macchinari o per effetto della revisione e sostituzione di impianti con carattere di eccezionalità ed urgenza che non rientra nella normale

manutenzione (dalla relazione tecnica deve risultare la non imputabilità degli eventi all'azienda e/o ai lavoratori e deve essere quindi documentata la puntuale effettuazione della manutenzione secondo la normativa vigente;

Non possono essere accolte le richieste di CIGO per le seguenti fattispecie: mancanza di fondi; chiusura per ferie; preparazione campionario; infortunio o morte del titolare; sosta stagionale, inventario; mancanza di fondi impresa committente.

INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

L'Inps conferma la sussistenza dell'obbligo di informazione alle organizzazioni sindacali e, in caso di richiesta di esame congiunto, l'ulteriore obbligo di trattativa (che può anche concludersi con un mancato accordo).

La procedura di informazione e consultazione sindacale deve essere seguita anche dalle imprese dell'industria e dell'artigianato edile e dell'industria e dell'artigianato lapidei limitatamente alle richieste di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

Il mancato espletamento della procedura di informazione e consultazione sindacale determina la declaratoria di inammissibilità della richiesta da parte dell'Istituto.

Le informazioni relative all'espletamento della procedura sindacale vanno esposte nel modello telematico di domanda al quale va allegata, a pena di inammissibilità della domanda stessa,

- copia della comunicazione inviata alle organizzazioni sindacali;
- eventuale copia del verbale di consultazione nel caso di esperimento della stessa (anche in caso di mancato accordo).

CASI DI ESONERO DAL VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Il contributo addizionale non è dovuto quando le integrazioni salariali ordinarie sono autorizzate per eventi oggettivamente non evitabili. Rientrano in tali fattispecie:

- gli eventi meteo, indipendentemente dal settore di appartenenza dell'impresa;
- incendi, alluvioni, sisma, crolli;
- mancanza di energia elettrica,
- impraticabilità dei locali, anche per ordine di pubblica autorità;
- sospensione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'azienda e/o ai lavoratori.

CUMULO TRA CIGO E CIGS E TRA CIGO E CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Il contratto di solidarietà e la CIGO possono coesistere nel medesimo periodo purché si riferiscano a lavoratori distinti e la CIGO riguardi brevi periodi comunque non superiori a tre mesi, fatta salva l'ipotesi di evento oggettivamente non evitabile.

Il cumulo, nella medesima unità produttiva, di interventi di CIGO e di CIGS è consentito purché i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano diversi ed individuati tramite specifici elenchi nominativi. Tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo di concomitanza tra i due trattamenti.

Come noto la durata massima complessiva, per ciascuna unità produttiva dei trattamenti di CIGO e CIGS (di cui il contratto di solidarietà è una delle causali) è fissata in **24 mesi** in un quinquennio mobile. A tali fini le giornate in cui vi è coesistenza tra CIGO e contratto di solidarietà sono computate per intero e come giornate di CIGO.

REQUISITO DELL'ANZIANITÀ LAVORATIVA

Il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione dell'istanza di integrazione salariale ordinaria è escluso per eventi oggettivamente non evitabili in tutti i settori (non più nel solo settore industriale).

Nel computo delle 90 giornate rientra sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale cadente di domenica o altro giorno infrasettimanale.

Nel caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è calcolata unitariamente, tenendo conto anche del periodo anteriore la variazione (indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore).

VERIFICA DEL LIMITE DI 1/3 DELLE ORE LAVORABILI

L'Istituto precisa che le autocertificazioni rese dalle aziende sono valide ai fini del calcolo del limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili.

A tale fine dette autocertificazioni devono avere ad oggetto le ore di integrazione salariale effettivamente fruita.

UNITÀ PRODUTTIVA

L'Istituto riepiloga gli indicatori che ogni unità produttiva deve possedere e che devono essere oggetto di autocertificazione da parte delle aziende ricordando che: con l'autocertificazione dell'autonomia organizzativa l'azienda dichiara sotto la propria responsabilità che l'unità produttiva è lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale, intendendosi con tali accezioni il plesso organizzativo che presenta una fisionomia distinta, ed abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità. L'azienda dichiara sotto la propria responsabilità che il plesso organizzativo esplica, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa medesima, della quale costituisce elemento organizzativo, non limitandosi alla realizzazione di meri scopi strumentali sia rispetto ai generali fini dell'impresa sia rispetto ad una fase completa dell'attività produttiva della stessa.

Nel caso di cantieri edili e affini (compresa l'impiantistica industriale) qualora le relative attività produttive derivino da un contratto di appalto verbale l'azienda stessa dovrà autocertificare che per il plesso organizzativo cui si riferisce la domanda di integrazione salariale è stato stipulato un contratto di appalto verbale.

Ai fini della qualificazione come unità produttiva dei cantieri edili e affini l'Inps fissa il limite minimo di durata in un mese, anziché i sei mesi precedentemente richiesti, accogliendo così le richieste di Confartigianato-Imprese espresse fin dagli esordi della nuova disciplina.

FERIE E CIGO

L'Inps precisa che nel caso di sospensione totale dell'attività lavorativa (CIGO a zero ore) è possibile utilizzare periodi di integrazione salariale ordinaria, posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue. Inoltre il datore di lavoro che ha ottenuto l'autorizzazione ad un periodo di CIGO può comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie contemplate dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 nel corso dell'anno di maturazione.

In tali casi l'esercizio del diritto di godimento delle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate sia con riguardo a quelle infra annuali in corso di maturazione, può essere

posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.

Diversamente, nelle ipotesi di CIGO parziale, il datore di lavoro non può differire la concessione delle ferie, residue ed infra-annuali, in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.

(Fonti: circolare INPS nr. 139 del 1 agosto 2016)