
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 le crisi dell'azienda o per consentire alla stessa di affrontare processi di ristrutturazione /riorganizzazione/ riconversione.

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;

e, dal 1° gennaio 2013 (art. 3, comma 1, L. 92/2012)

- 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; [Approfondimenti](#)
- 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

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 con Decreto direttoriale della Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro.

L'azienda, ottenuta l'autorizzazione, presenta, in [via telematica](#), all'Inps la richiesta per il conguaglio delle prestazioni concesse oppure di pagamento diretto (ai lavoratori) se disposto espressamente nel decreto.

QUANDO SPETTA

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)

QUANTO SPETTA

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.

La somma complessiva da erogare deve essere decurtata di un importo pari all'aliquota contributiva prevista a carico degli apprendisti (5,84%).

Per l'anno 2013 (circ. n. 14 del 30/01/2013) i massimali sono fissati in:

- € 959,22 lordi mensili per quei lavoratori la cui retribuzione, comprensiva dei ratei di 13^o e delle altre eventuali mensilità aggiuntive è inferiore o pari a € 2.075,21 lordi mensili;
- € 1.152,90 lordi mensili per i lavoratori che hanno una retribuzione superiore a € 2.075,21 lordi mensili.

Sulla prestazione compete [l'assegno al nucleo familiare](#).

DURATA

- 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 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.

DECADENZA

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

Inoltre, in base all'art. 4, comma 40, L. 92/2012, il lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, decade dal trattamento qualora rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo.

La suddetta disposizione, di cui all'art. 4, comma 40, L. 92/2012, si applica quando le attività di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore, o comunque che è raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA'

Sono accordi stipulati tra l'azienda e le rappresentanze sindacali allo scopo di evitare licenziamenti o di favorire nuove assunzioni attraverso una riduzione dell'orario di lavoro.

Si distinguono in:

- **difensivi** quando si prefiggono di evitare riduzioni di organico attraverso una diminuzione dell'orario di lavoro dei lavoratori
- **espansivi** quando hanno lo scopo di incrementare l'occupazione aziendale attraverso una contestuale e programmata riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione.

Nel caso di stipula dei contratti di solidarietà, la misura del trattamento di integrazione salariale è pari al 60% (elevato temporaneamente fino al 31.12.2013 all'80%) della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario di lavoro. Si sottolinea che, mentre le integrazioni salariali straordinarie (CIGS) consistono nell'80% della retribuzione persa nei limiti però dei c.d. massimali mensili, l'importo dell'integrazione salariale per contratto di solidarietà non è soggetto alla disciplina sull'importo massimo come determinato dalla L. 13 agosto 1980, n. 427; sull'importo corrisposto si applica comunque la riduzione del 5,84% prevista dall'art. 26 L. n. 41 del 26.2.1986.

L'azienda non è tenuta al versamento del contributo addizionale.

I contratti possono essere stipulati per un massimo di 24 mesi prorogabili per altri 24 e, per i lavoratori occupati nelle aree del Mezzogiorno, fino a 36 mesi.