

## Piano generale dell'opera

48 Note generali sulla costituzione del rapporto di lavoro

### PARTE I Busta paga

#### TITOLO I - Regole generali

230 **Capitolo 1 - Determinazione della retribuzione lorda**

Competenze

Trattenute

600 **Capitolo 2 - Retribuzione dal lordo al netto**

Retribuzione imponibile

Trattenute contributive

Trattenute fiscali

Trattenute dal netto

#### TITOLO II - Retribuzione del lavoro prestato

1000 **Capitolo 1 - Variazione dell'orario di lavoro**

1350 **Capitolo 2 - Variazione del luogo di lavoro**

1550 **Capitolo 3 - Arretrati retributivi**

#### TITOLO III - Retribuzione delle assenze

1710 **Capitolo 1 - Malattia**

1830 **Capitolo 2 - Maternità e congedi parentali**

2050 **Capitolo 3 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

2300 **Capitolo 4 - Integrazioni salariali**

2550 **Capitolo 5 - Ferie e permessi per riduzione di orario**

2755 **Capitolo 6 - Festività**

2860 **Capitolo 7 - Congedo matrimoniale**

3000 **Capitolo 8 - Richiamo alle armi**

3150 **Capitolo 9 - Permessi e congedi retribuiti**

3400 **TITOLO IV - Assegno per il nucleo familiare**

3650 **TITOLO V - Competenze di fine rapporto**

3850 **TITOLO VI - Contrattazione collettiva**

### PARTE II Denuncia e pagamento di contributi, premi e imposte

4000

**PARTE III**  
**Categorie particolari di lavoratori**

- 4200 **Capitolo 1 - Collaboratori coordinati e continuativi**  
4300 **Capitolo 2 - Dirigenti**  
4600 **Capitolo 3 - Edili**  
4900 **Capitolo 4 - Giornalisti**  
4970 **Capitolo 5 - Lavoratori intermittenti**  
5020 **Capitolo 6 - Marittimi**

**PARTE IV**  
**Costo del lavoro**

- 5350 **Capitolo 1 - Calcolo del costo**  
Costo presunto  
Costo effettivo  
5700 **Capitolo 2 - Assunzioni agevolate e valutazione di convenienza**

9000 **Appendice**

p.917 **Indice analitico**

## CAPITOLO 4

## Integrazioni salariali

## SOMMARIO

|  |      |   |
|--|------|---|
| A. Tipologia di interventi   |      |   |
| a. Cassa integrazione ordinaria (CIG) (Causali di intervento; datori di lavoro; lavoratori; durata) .....      | 2310 | tamento; massimale; festività; malattia; assegno per il nucleo familiare; maternità; congedo straordinario; decorrenza della CIGS; CIGS per contratto di solidarietà (CDS); contratto di espansione; trattamento di fine rapporto in CIGS; pagamento dell'integrazione; difficoltà finanziarie; attività di lavoro) ..... |
| b. Cassa integrazione straordinaria (CIGS) (Datori di lavoro; lavoratori; causali di intervento; durata) ..... | 2330 | b. Regime contributivo e fiscale .....  |
| B. Trattamento economico   |      | c. Esempi .....   |
| a. Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria (Misura del trat-                                     |      | 2350  |
|  |      | 2420  |
|  |      | 2430  |

L'assenza del lavoratore causata da sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, può essere assistita da interventi di integrazione salariale volti a consentire il mantenimento dei posti di lavoro in presenza di situazioni di difficoltà aziendale. Si tratta della cassa integrazione ordinaria (CIG) e della cassa integrazione straordinaria (CIGS).

2300

La cassa integrazione guadagni **presuppone** la permanenza del rapporto del dipendente con l'azienda in vista della ripresa produttiva. Il suo scopo, infatti, è quello di integrare la retribuzione dei lavoratori a seguito di riduzioni o sospensioni **temporanee** dell'attività dell'impresa nella quale sono occupati. Nel contempo, essa permette al datore di lavoro di non disperdere le professionalità dei lavoratori, che possono riprendere la loro collaborazione una volta terminata la fase di crisi che ha portato alla sospensione dell'attività.

La gestione delle integrazioni salariali è affidata all'**INPS**, che eroga le prestazioni e riceve la relativa contribuzione.

L'intervento della cassa integrazione ordinaria (CIG) o straordinaria (CIGS) è **concesso dall'INPS solo** nei confronti delle aziende operanti in **dati settori** e in presenza di determinate condizioni. Per le aziende appartenenti a settori «non coperti» dalle integrazioni salariali è previsto l'intervento del **Fondo di integrazione salariale (FIS)**: art. 29 D.Lgs. 148/2015).

2305

**COVID-19**

I decreti emergenziali adottati a partire da marzo 2020 hanno previsto, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, la possibilità di ricorrere a strumenti di integrazione salariale (artt. 19-22 quinquies DL 18/2020 conv. in L. 27/2020; art. 68 DL 34/2020 conv. in L. 77/2020; art. 1 DL 104/2020 conv. in L. 126/2020; artt. 12, c. 1-8, 12 bis e 12 ter, DL 137/2020 conv. in L. 176/2020).

• La **Legge di Bilancio 2021** (art. 1, c. 300-302 e 305, L. 178/2020) ha esteso la possibilità di richiedere i trattamenti di integrazione salariale per un **ulteriore periodo massimo di 12 settimane**. Le 12 settimane devono essere collocate nei periodi:

— 1° gennaio 2021/31 marzo 2021 per i trattamenti di CIG;

— 1° gennaio 2021/30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa in deroga.

I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, a queste 12 settimane.

**Destinatari dei trattamenti** di integrazione salariale con causale COVID-19 sono tutti i lavoratori in forza al 4 gennaio 2021, anche se assunti dopo il 25 marzo 2020 (Circ. INPS 17 febbraio 2021 n. 28).

I datori di lavoro che accedono alle 12 settimane di integrazione salariale previste dalla Legge di Bilancio sono **esonerati** dal versamento del **contributo addizionale** (v. n. 4005 prec. 1); Mess. INPS 29 gennaio 2021 n. 406).

La **domanda** deve essere presentata con la causale "COVID 19 L. 178/20" entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

- Il c.d. **Decreto Sostegni** (art. 8 DL 41/2021 conv. in L. 69/2021; Mess. INPS 26 marzo 2021 n. 1297; Circ. INPS 29 aprile 2021 n. 72) ha dettato nuove regole, che prevedono decorrenze e durate differenti a seconda dell'ammortizzatore sociale applicabile.
    - **CIG** (artt. 19 e 20 DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), per una durata massima di 13 settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021; queste 13 settimane si aggiungono alle 12 previste dalla Legge di Bilancio 2021: conseguentemente, in caso di ricorso alla CIGO, i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 25 settimane di trattamenti dal 1° gennaio al 30 giugno 2021.
    - **Assegno ordinario e cassa integrazione in deroga** (artt. 19, 21, 22 e 22 quater DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021; queste 28 settimane si aggiungono alle 12 previste dalla Legge di Bilancio 2021: conseguentemente, i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 40 settimane di trattamenti dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.
- Il nuovo periodo di trattamenti può essere richiesto a decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca il 1° aprile 2021 (quindi da lunedì 29 marzo 2021: Circ. INPS 29 aprile 2021 n. 72). I trattamenti possono essere concessi in continuità ai datori di lavoro che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio (art. 1, c. 300, L. 178/2020).
- Destinatari** dei nuovi trattamenti di integrazione salariale introdotti dal Decreto Sostegni sono tutti i datori di lavoro privati, anche se non hanno mai presentato domanda di integrazione salariale per la causale COVID-19.
- I **soggetti interessati** sono i lavoratori in forza al 23 marzo 2021. Per i trattamenti concessi non è dovuto alcun contributo addizionale.
- Le **domande** sono presentate all'INPS (con causale "COVID 19 - DL 41/21"), a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.
- In caso di **pagamento diretto** il datore di lavoro deve inviare all'INPS i dati necessari entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale o, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.
- I termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti nel periodo 1° gennaio-31 marzo 2021, **sono differiti** al 30 giugno 2021 (art. 8, c. 3 bis, DL 41/2021 conv. in L. 69/2021).
- La trasmissione dei dati relativi alle domande di integrazione salariale è effettuata con il flusso telematico «**UniEmens-Cig**» (Circ. INPS 14 aprile 2021 n. 62; v. n. 4027).
- Il c.d. **Decreto Sostegni bis** (art. 40, c. 1-3, DL 73/2021) ha previsto che i datori di lavoro che abbiano fruito dei periodi di CIG stabiliti dal Decreto Sostegni (art. 8, c. 1, DL 41/2021 conv. in L. 69/2021) e che, nel primo semestre del 2021, abbiano subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, possono presentare domanda di **cassa integrazione guadagni in deroga** (artt. 4 e 21 D.Lgs. 148/2015) per una **durata massima** di 26 settimane intercorrenti tra il 26 maggio e il 31 dicembre 2021. La domanda è **subordinata** alla stipula di **accordi collettivi aziendali** (art. 51 D.Lgs. 81/2015) di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza al 26 maggio 2021, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza COVID-19. La **riduzione media oraria** per i lavoratori interessati non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90%.
- Ai lavoratori impiegati a orario ridotto è riconosciuto un **trattamento speciale di integrazione salariale**, in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei limiti di importo (art. 3, c. 5, D.Lgs. 148/2015) e la relativa contribuzione figurativa.
- Non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.
- Inoltre, i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIG (art. 8, c. 1, DL 41/2021 conv. in L. 69/2021) che sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale (artt. 11 e 21 D.Lgs. 148/2015) **dal 1° luglio al 31 dicembre 2021**, sono esonerati dal versamento del contributo addizionale.
- Per gli stessi datori di lavoro opera il **divieto di licenziamento** per GMO individuale e collettivo (art. 40, c. 4-5, DL 73/2021).

## A. Tipologia di interventi

### a. Cassa integrazione ordinaria (CIG)

**2310** La cassa integrazione può essere richiesta in ragione di una crisi di breve durata e di natura transitoria. Il datore di lavoro sospende dal lavoro il personale in forza (o parte di esso), oppure ne riduce l'orario e lo reimpiega una volta cessata la crisi.

La disciplina in esame si applica ai trattamenti di integrazione salariale la cui domanda è stata presentata a **decorrere** dal 24 settembre 2015 (art. 44, c. 1, D.Lgs. 148/2015), anche se hanno ad oggetto eventi di sospensione o riduzione antecedenti o comunque iniziati prima.

**Causali di intervento** (art. 11 D.Lgs. 148/2015; DM 15 aprile 2016 n. 95442; Circ. INPS 1° agosto 2016 n. 139) La CIG interviene in situazioni aziendali dovute a **eventi transitori e non imputabili** all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, oppure in **situazioni temporanee di mercato**.

La **transitorietà** della situazione aziendale e la **temporaneità** della situazione di mercato sussistono quando è prevedibile, al momento della presentazione della domanda, che l'impresa riprenda la normale attività lavorativa.

La **non imputabilità** ai lavoratori o all'impresa della situazione aziendale consiste nell'involontarietà e nella non riconducibilità ad imperizia o negligenza né all'organizzazione o programmazione aziendale.

**Precisazioni 1)** La **ciclicità** delle sospensioni o riduzioni dell'attività produttiva denotano una «non transitorietà» della causale che si ripropone costantemente. Pertanto, non è considerato transitorio un evento che si ripresenti nel tempo con dimensioni di consistente entità.

**2)** La reale **possibilità di ripresa** dell'attività è valutata in base agli elementi oggettivi disponibili all'inizio della contrazione dell'attività lavorativa. Possono tuttavia essere rilevanti anche le **circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta la CIG** (e che hanno impedito la continuazione dell'attività) se costituiscono la conferma di una congiuntura aziendale preesistente alla richiesta di intervento CIG.

**3)** Se ad un periodo di **CIG** di 52 settimane consecutive seguono 52 settimane di integrazione salariale per **CDS** e l'azienda intende chiedere un ulteriore periodo di **CIG**, le settimane di CDS possono essere considerate ripresa di attività in quanto non c'è stata una sospensione a zero ore. Resta ferma la valutazione sulla ricorrenza dei requisiti necessari per l'accoglimento della CIG.

**4)** Possono accedere alla CIG le aziende soggette a **contrazioni** dell'attività lavorativa che si collocano in **periodi ricorrenti dell'anno**, a causa delle caratteristiche del loro processo produttivo (per il settore in cui l'impresa opera, per il prodotto e il mercato di riferimento, di per sé ciclico, come ad esempio le aziende del settore calzaturiero: Mess. INPS 1° giugno 2017 n. 2276).

2312

**Datori di lavoro** (art. 10 D.Lgs. 148/2015) La disciplina della CIG si applica ai datori di lavoro indicati nella **tabella di seguito riportata**.

2314

| <b>Imprese</b>  |
|---|
| Industriali:<br>— manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas<br>— dell'edilizia e affini<br>— esercenti attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo<br>— per la frangitura delle olive per conto terzi<br>— boschive, forestali e del tabacco<br>— degli enti pubblici <b>(1)</b>                      |
| Artigiane:<br>— dell'edilizia e affini<br>— che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei <b>(2)</b>   |
| Produttrici di calcestruzzo preconfezionato   |
| Addette:<br>— al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica<br>— agli impianti elettrici e telefonici<br>— all'armamento ferroviario  |
| <b>Cooperative</b>  |
| Di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali <b>(3)</b>   |
| Agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri <b>(4)</b>   |
| <b>(1)</b> Salvo che il capitale sia interamente di proprietà pubblica.<br><b>(2)</b> Escluse quelle che svolgono l'attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dall'attività di escavazione.<br><b>(3)</b> Ad eccezione delle cooperative di trasporto e facchinaggio (DPR 602/70).<br><b>(4)</b> Per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. |

Sono **escluse** dal campo di applicazione della CIG le aziende (art. 3 D.Lgs. Cps 869/47; art. 1, c. 309, L. 208/2015):

- artigiane (L. 443/85);
- del terziario (art. 49 L. 88/89);
- del credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari;
- esercenti la piccola pesca e la pesca industriale;
- armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna;
- esercenti impianti di trasporto a fune (art. 2, c. 9, DL 510/96 conv. in L. 608/96);
- esercenti autoservizi pubblici di linea;
- dello spettacolo;
- compagnie e gruppi portuali.

**2316 Lavoratori** (art. 1, c. 1-3, D.Lgs. 148/2015; Circ. INPS 2 dicembre 2015 n. 197; Circ. INPS 19 gennaio 2017 n. 9) Sono destinatari della CIG i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori assunti con apprendistato professionalizzante, e **con esclusione** dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Alla data di presentazione della domanda di CIG, i lavoratori devono possedere, **presso l'unità produttiva** per la quale è richiesto il trattamento, un'**anzianità** di almeno 90 giorni di effettivo lavoro (cioè di effettiva presenza, a prescindere dalla durata oraria). A tal fine si computano sia il sabato, in caso di orario di lavoro su 5 giorni a settimana, sia il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), nonché i periodi di sospensione per ferie, festività, congedo di maternità/paternità e infortunio. Per il computo dei 90 giorni non è necessaria la continuità della prestazione lavorativa presso l'unità produttiva per la quale viene richiesta la CIG (Nota Min. Lav. 18 gennaio 2018 n. 525).

L'anzianità di servizio di 90 giorni non è richiesta nei casi di domanda CIG per **eventi oggettivamente non evitabili** (art. 1, c. 308, L. 208/2015; Circ. INPS 1° agosto 2016 n. 139).

**Precisazioni 1)** L'**unità produttiva** si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che hanno un'organizzazione autonoma (vale a dire in cui si svolge un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, vi sono lavoratori in forza in via continuativa e un riparto di risorse disponibili tali da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità). Sono esclusi quindi i cosiddetti cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti. Nel settore dell'**edilizia e affini**, ai fini della qualificazione dei cantieri come unità produttiva, la costituzione e il mantenimento degli stessi, deve essere in esecuzione di un **contratto di appalto** e i lavori devono avere una durata minima di almeno 1 mese.

**2)** La caratteristica di «**evento oggettivamente non evitabile**» è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulti evidente la forza maggiore. Sono considerati tali: eventi meteo, incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica (non previamente programmata: Mess. INPS 7 aprile 2017 n. 1548), impraticabilità dei locali (anche per ordine della pubblica autorità), sospensione dell'attività per ordine della pubblica autorità per cause non imputabili ai lavoratori o all'azienda.

**3)** Per l'anno 2021 hanno diritto all'**assegno di ricollocazione (ADR)** riconosciuto dal centro per l'impiego (art. 1, c. 325-328, L. 178/2020), anche coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni (ad esclusione delle persone che beneficiando degli ammortizzatori sociali sono in grado di raggiungere i requisiti per l'accesso alla pensione al termine della fruizione dei medesimi):

- collocazione in CIG (art. 24-bis D.Lgs. 148/2015);
- sospensione del rapporto di lavoro e collocazione in CIG per cessazione dell'attività (art. 44 DL 109/2018 conv. in L. 130/2018).

**2318 Durata** (art. 12, c. 1-5, D.Lgs. 148/2015; Circ. INPS 2 dicembre 2015 n. 197) La CIG è corrisposta **fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile** trimestralmente **fino a un massimo di 52 settimane**. A tal fine si computano le singole giornate di sospensione dal lavoro e **si considera usufruita una settimana di CIG** solo nel caso in cui la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni (cinque, in caso di settimana corta). Pertanto, le aziende che utilizzano la CIG solo per una parte della settimana, devono comunicare all'INPS il numero di settimane effettivamente usufruite (somma di singoli giorni, diviso 5 o 6: Circ. INPS 20 aprile 2009 n. 58). Se il massimo complessivo di 52 settimane viene raggiunto:

- a. con **più periodi non consecutivi**, le 52 settimane si computano in un biennio mobile;
- b. con **più periodi consecutivi**, è possibile presentare una nuova domanda per la stessa unità produttiva per la quale l'integrazione è stata concessa, solo quando sia trascorso un periodo di almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.

**Precisazioni 1)** Gli interventi determinati da **eventi oggettivamente non evitabili** (v. n. 2316 prec. 2) non si computano ai fini del calcolo delle 52 settimane (punti a. e b.). Essi si computano invece nella valutazione del superamento del limite complessivo di durata delle integrazioni salariali (24 mesi nell'arco di un quinquennio mobile: v. n. 2346).

Gli interventi determinati da eventi oggettivamente non evitabili invece si computano sempre quando il trattamento è richiesto da imprese:

- industriali e artigiane dell'edilizia e affini;

- industriali esercenti attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
  - artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.
- 2)** Nel rispetto dei limiti di durata della CIG, possono essere autorizzate ore di integrazione salariale ordinaria fino al limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione dell'integrazione salariale. Ai fini del calcolo del limite di 1/3 si calcolano anche i periodi CIG per **eventi oggettivamente non evitabili** (Circ. INPS 1° agosto 2016 n. 139).

**Durata massima complessiva dei trattamenti** (art. 4 D.Lgs. 148/2015) **Per ciascuna unità produttiva**, il trattamento ordinario (CIG) e quello straordinario di integrazione salariale (CIGS) non possono superare la durata massima complessiva indicata al n. 2346.

2320

### b. Cassa integrazione straordinaria (CIGS)

La CIGS consente, da un lato, al datore di lavoro di gestire l'eccedenza di personale sospendendo temporaneamente i lavoratori dal lavoro; dall'altro, permette ai lavoratori di fruire in detto periodo del trattamento di integrazione salariale a carico INPS.

2330

**Datori di lavoro** (art. 20 D.Lgs. 148/2015; DM 13 gennaio 2016 n. 94033; Circ. Min. Lav. 5 ottobre 2015 n. 24) La disciplina in materia di CIGS trova applicazione in relazione ai seguenti datori di lavoro, **che** nel semestre precedente la data di presentazione della domanda **abbiano occupato mediamente** un determinato numero di dipendenti, inclusi apprendisti e dirigenti.

2332

| Datori di lavoro  | Numero medio dipendenti nel semestre precedente |
|---|---|
| Imprese <b>industriali</b> , comprese quelle edili e affini   | Più di 15 dipendenti                            |
| Imprese <b>artigiane</b> che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente - c.d. artigiane <b>dell'indotto (1)</b>  |   |
| Imprese appaltatrici di <b>servizi di mensa o ristorazione</b> , che subiscono una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che hanno comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento CIG o CIGS                            |   |
| Imprese <b>appaltatrici di servizi di pulizia</b> , anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscono una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che ha comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento CIGS |   |
| Imprese dei settori ausiliari del <b>servizio ferroviario</b> o del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile   |   |
| Imprese cooperative di <b>trasformazione e manipolazione di prodotti agricoli</b> (Circ. Min. Lav. 9 novembre 2015 n. 30) e loro consorzi   |   |
| Imprese di <b>vigilanza</b>   |   |
| Imprese esercenti attività <b>commerciali</b> , comprese quelle della <b>logistica</b>  | Più di 50 dipendenti                            |
| Imprese cooperative e loro consorzi che commercializzano <b>prodotti agricoli</b> (Circ. Min. Lav. 9 novembre 2015 n. 30)   |   |
| Agenzie di <b>viaggio e turismo</b> , compresi gli operatori turistici  |   |
| Imprese del <b>trasporto aereo</b> e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale   | Qualsiasi                                       |
| <b>Aziende editrici</b> e stampatrici di giornali quotidiani e agenzie di <b>stampa a diffusione nazionale (2)</b>  |   |
| <b>Partiti e movimenti politici</b> e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti delle risorse stanziati, a condizione che risultino iscritti nel relativo registro nazionale (art. 4, c. 2, DL 149/2013 conv. in L. 13/2014)                               |   |

- (1) Si ha **influsso gestionale prevalente** quando, in relazione ai contratti aventi ad oggetto l'esecuzione di opere o la prestazione di servizi o la produzione di beni o semilavorati costituenti oggetto dell'attività produttiva o commerciale dell'impresa committente, la somma dei corrispettivi risultanti dalle fatture emesse dall'impresa destinataria delle commesse nei confronti dell'impresa committente, acquirente o somministrata, ha superato, nel biennio precedente, il 50% del complessivo fatturato dell'impresa destinataria delle commesse, secondo quanto emerge dall'elenco dei clienti e dei fornitori (art. 21, c. 1, DL 78/2010 conv. in L. 122/2010).
- (2) Si applica il regime speciale previsto per i **giornalisti** (art. 25 bis D.Lgs. 148/2015; art. 1, c. 1, D.Lgs. 69/2017). Dal 1° gennaio 2018, per i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici sono dovuti il contributo ordinario e il contributo addizionale. Per i giornalisti professionisti, i pubblicitari, i praticanti è invece dovuto il solo contributo addizionale (art. 25 bis, c. 7, D.Lgs. 148/2015).

**Precisazioni 1)** I dipendenti occupati non devono essere necessariamente da 16 in su, ma è sufficiente una **media superiore a 15**. Ad esempio, l'azienda che ha avuto nel semestre dapprima 16 addetti e successivamente 15 con una media di 15,5, può presentare domanda.

**2)** Sono ammesse alla CIGS (art. 20, c. 6, D.Lgs. 148/2015) le **aziende commissariate** (DL 26/79 conv. in L. 95/79). In tal caso la durata dell'intervento della cassa integrazione straordinaria è equiparata al termine previsto per l'attività del commissario.

**3)** Nel caso di richieste presentate prima che siano trascorsi 6 mesi dal **trasferimento di azienda**, il requisito relativo alla classe dimensionale deve sussistere, per l'impresa subentrante, nel periodo decorrente dalla data del predetto trasferimento.

**4)** Ai fini dell'individuazione del requisito dimensionale, non si applica la disposizione sul **computo dei lavoratori a termine** (art. 27 D.Lgs. 81/2015) che prevede l'obbligo di tenere conto del numero medio mensile di tali lavoratori, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. In sostanza, i dipendenti a termine si computano come quelli a tempo indeterminato (Circ. INPS 19 gennaio 2017 n. 9).

**5)** I **lavoratori intermittenti** si computano in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente la richiesta di intervento (sono pertanto escluse le ore di disponibilità).

## 2334 **Lavoratori** (art. 1, c. 1-3, D.Lgs. 148/2015; Circ. Min. Lav. 5 ottobre 2015 n. 24)

Sono destinatari della CIGS i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi i lavoratori assunti con **apprendistato** professionalizzante e con esclusione dei **dirigenti** e dei **lavoratori a domicilio**.

I lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'**anzianità di effettivo lavoro** di almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione al ministero del Lavoro (Circ. INPS 19 gennaio 2017 n. 9; Nota Min. Lav. 18 gennaio 2018 n. 525).

**Precisazioni 1)** Ai fini del **calcolo dell'anzianità di servizio**, vale quanto detto in generale al n. 2316. Inoltre non rilevano gli eventuali spostamenti dei lavoratori da un sito ad un altro, entrambi interessati dalla CIGS (Circ. Min. Lav. 26 luglio 2017 n. 14).

**2)** Quando non è possibile il ricorso alla CIGS per superamento dei limiti soggettivi e oggettivi o per difetto delle condizioni di applicabilità, per gli anni 2021, 2022 e 2023, i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da **aziende sequestrate e confiscate per mafia** sottoposte ad amministrazione giudiziaria, per le quali è stato approvato il programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività (art. 41 D.Lgs. 159/2011) sono destinatari di uno specifico trattamento di sostegno al reddito pari al trattamento di CIGS, per la durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio (art. 1 D.Lgs. 72/2018; art. 1, c. 284, L. 178/2020; DI 10 gennaio 2019 n. 1; Circ. Min. Lav. 6 maggio 2019 n. 10; Nota Min. Lav. 14 maggio 2019 n. 8342; Mess. INPS 12 luglio 2019 n. 2679).

## 2336 **Causali di intervento** (art. 21 D.Lgs. 148/2015; DM 13 gennaio 2016 n. 94033; Circ. Min. Lav. 5 ottobre 2015 n. 24; Circ. Min. Lav. 8 agosto 2016 n. 27)

L'intervento di CIGS può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:

- **riorganizzazione aziendale;**
- **crisi aziendale**, con continuazione dell'attività d'impresa;
- **contratti di solidarietà (CDS).**

**Precisazioni 1)** Dal 1° gennaio 2016, l'intervento CIGS è escluso nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa. Una **deroga** è, tuttavia, prevista **per gli anni 2021-2022**, durante i quali la CIGS per crisi aziendale può essere concessa, per un periodo massimo complessivo di 12 mesi, alle aziende che abbiano **cessato** o cessino l'**attività produttiva**, previo accordo stipulato in sede governativa, nei limiti delle risorse stanziare (art. 44 DL 109/2018 conv. in L. 130/2018; art. 1, c. 278, L. 178/2020; Circ. Min. Lav. 4 ottobre 2018 n. 15).

Dal 26 maggio al 31 dicembre 2021, in via eccezionale al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, può essere autorizzata una **proroga di 6 mesi della CIGS per cessazione attività**, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica e che abbiano avviato un processo di cessazione aziendale che abbia incontrato fasi di particolare complessità (art. 44, c. 1 bis, DL 109/2018 conv. in L. 130/2018; art. 45 DL 73/2021).