

# Cig: chiarimenti per festività e computo dei limiti temporali

Aldo Forte *Esperto in materia previdenziale*



*L'Inps riepiloga il regime delle festività applicabile ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o in rapporto alle ore e fissa al 20 aprile 2009 la data di decorrenza dei nuovi criteri per il computo dei limiti temporali*

**Inps - Messaggio 12.6.2009, n. 13552**

**Inps - Messaggio 16.6.2009, n. 13719**

Per i lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria le festività ricomprese nei primi 15 giorni del trattamento di integrazione salariale concesso non sono integrabili e restano quindi a carico del datore di lavoro. Per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, tali festività (nazionali, civili e religiose) sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale e quindi non comportano riduzione nella misura settimanale delle integrazioni salariali. Le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno non sono mai integrabili per i lavoratori sospesi retribuiti a paga oraria; sono sempre integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile in quanto la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non varia nel caso che queste coincidano con le festività.

## Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile

In merito a tali lavoratori, le festività sono sempre integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale dato che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non varia nel caso che queste coincidano con le festività. In particolare, l'Istituto evidenzia che, ai lavoratori in esame, le festività civili, nazionali e religiose non comportano in ogni caso riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, dato che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività. In queste situazioni le ore attinenti alle festi-

vità sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per il quale deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale e, dall'altro, devono essere incluse nel numero delle ore integrabili. Tale trattamento è confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al Ccnl di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata.

## Lavoratori retribuiti non in misura fissa

Per quanto concerne i lavoratori retribuiti in rapporto alle ore, tenendo conto degli artt. 1 e 2 legge n. 90/1954, le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro. Ne deriva che nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cig le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana. Inoltre, come viene specificato in maniera analitica dall'Inps, sono da considerare non integrabili anche le ore relative alle festività infrasettimanali (1° gennaio, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono), quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione, essendo ex art. 3 legge n. 90/1954 assicurata la retribuzione a carico del

datore nei confronti dei lavoratori suddetti. D'altronde, le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre non integrabili in quanto a carico del datore di lavoro e di conseguenza computate, con i criteri seguiti dall'Inps, fra le ore lavorate nella settimana medesima.

## Ccnl metalmeccanici

Infine, viene ricordato che dal 1° gennaio 2009 anche il nuovo Ccnl dei lavoratori addetti industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti stabilisce che «la retribuzione è determinata in misura fissa mensile»; quindi, dal 1° gennaio 2009 anche per gli operai dell'industria metalmeccanica tutte le festività ricadenti nell'ambito di un periodo di sospensione dell'attività lavorativa per Cig saranno integrabili.

**Festività  
comprese nella  
Cig per retribuiti  
in misura fissa**

## **Chiarimenti sul computo dei limiti temporali**

Con altro messaggio n. 13719 del 16 giugno 2009, l'Istituto sottolinea che - per non creare disparità di trattamento fra lavoratori beneficiari di una stessa autorizzazione trimestrale Cigo - i criteri interpretativi fissati dalla circolare n. 58 del 20 aprile 2009 si applicano a partire dai trimestri in corso alla data di emissione della circolare. È da ricordare che, con tale circolare erano stati rivisti i criteri di calcolo per la concessione, da parte delle Commissioni provinciali, di periodi trimestrali di Cassa integrazione guadagni ordinaria alle aziende che versano in crisi temporanee di produzione. In tale sede, era stato precisato che i limiti massimi, cioè tre mesi continuativi prorogabili fino ad un massimo di 12 mesi, possono essere

computati avuto riguardo non ad un'intera settimana di calendario ma alle singole giornate di sospensione del lavoro e considerando usufruita una settimana solo allorché la contrazione del lavoro abbia interessato sei giorni, o cinque in caso di settimana corta.

**INPS - MESSAGGIO 16 GIUGNO 2009, N. 13719**

**Oggetto:** Circ. n. 58 del 20.4.2009 - Precisioni

Al fine di non creare disparità di trattamento fra lavoratori beneficiari di una stessa autorizzazione trimestrale Cigo, si precisa che i criteri interpretativi fissati dalla circolare n. 58 del 20 aprile 2009, si applicano a partire dai trimestri in corso alla data di emissione della circolare.

## *Il testo del messaggio*

Com'è noto, il regime normativo vigente in materia di festività ai fini delle integrazioni salariali è il seguente:

**Inps - Messaggio 12 giugno 2009, n. 13552**

**Oggetto:** Cig e festività: operai pagati in misura fissa mensile o mensilizzati

### **1) Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati**

Relativamente ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (o mensilizzati) le festività civili, nazionali e religiose, non comportano in ogni caso riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività (v. circolare Inps n. 50943 G.S. dell'8 febbraio 1973, lettera B - punto 6).

In tale ipotesi le ore attinenti alle festività sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per il quale, come innanzi detto, deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale e, dall'altro, devono essere incluse nel numero delle ore integrabili.

Il suddetto trattamento è confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al Ccnl di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata.

### **2) Lavoratori retribuiti non in misura fissa**

Con riguardo ai lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore, si precisa che in base al combinato disposto di cui agli artt. 1 e 2 della legge 31 marzo 1954, n. 90 le festività del 25 aprile e del 1° maggio e del 2 giugno devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro.

Pertanto nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cassa le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana. Si precisa che sono del pari da considerare non integrabili le ore relative alle festività (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) infrasettimanali quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione, essendo per

legge (art. 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90) assicurata la retribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori suddetti.

Sono invece da calcolare come ore integrabili quelle relative alle citate rimanenti festività, quando queste non siano pagate (sempre in virtù dell'art. 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90) dal datore di lavoro a causa del prolungarsi della sospensione oltre le prime due settimane.

Pertanto, le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre non integrabili in quanto a carico del datore di lavoro e quindi computate, secondo i criteri seguiti dall'Istituto ed illustrati nella circolare n. 64183 G.S./207 del 19 ottobre 1972, fra le ore lavorate nella settimana medesima.

Si chiarisce che per settimana di sospensione di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore; per settimana di riduzione di orario si intende la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa. Pertanto nell'ipotesi in cui il lavoratore, ad esempio, venga sospeso dal lavoro a far tempo dal mercoledì tale settimana sarà da considerare a riduzione di orario.

Dal 1° gennaio 2009 anche il nuovo Ccnl dei lavoratori addetti industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (v. All.) stabilisce alla sez. IV, tit. IV, art. 3 (pag. 82) che «la retribuzione è determinata in misura fissa mensile».

Pertanto, in applicazione delle regole suesposte, dal 1° gennaio 2009 anche per gli operai dell'industria metalmeccanica tutte le festività ricadenti nell'ambito di un periodo di sospensione dell'attività lavorativa per Cig saranno integrabili.

La procedura di emissione dei pagamenti diretti Cig da sempre opera una distinzione tra operai di cui al punto 1 con codice qualifica 7 e quelli di cui al punto 2 con codice di qualifica 1. In conseguenza di quanto stabilito nel nuovo Ccnl, tali operai dovranno avere codice qualifica uguale a 7 mentre l'utilizzo della codifica 1 dovrà essere limitato a periodi anteriori al 1° gennaio 2009.