

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

(L. 164/75; L. 223/91; D.P.R. 10/06/2000, n. 218)

La Cassa integrazione guadagni (cosiddetta Cig) è un ammortizzatore sociale che ha la funzione di integrare la retribuzione persa dai lavoratori in seguito a sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa ed allo stesso tempo permette agli stessi di mantenere il legame con essa senza essere licenziati, attraverso la sospensione del rapporto di lavoro in funzione dell'eventuale ripresa dell'attività lavorativa.

Sono previsti due diversi tipi di interventi :

- *Cig ordinaria*, per situazioni sospensive brevi e transitorie;
- *Cig straordinaria*, per cause di durata più lunga e di esito incerto;

Le prestazioni inerenti all'intervento della Cig sono di pertinenza della "Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti", istituita presso l'INPS; in questa confluiscono inoltre tre diverse ed autonome casse : degli operai dell'industria, dei lavoratori dell'edilizia e dei lavoratori agricoli.

1. Cassa integrazione guadagni ordinaria

➤ Campo di applicazione

- **Settori interessati** (artt. 3 e 5, D.Lgs. 869/47; artt. 2 e 3, L. 240/84) :
 - *settore industriale*, indipendente dal numero dei lavoratori occupati, oltre alle lavorazioni accessorie non industriali direttamente connesse con l'attività dell'impresa;
 - *società cooperative* che svolgono attività simili a quelle industriali ed attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione dei prodotti agricoli e zootecnici (art. 2, L. 240/84);

Imprese Escluse :

- artigiane;
- del credito, delle assicurazioni e dei servizi tributari vari;
- agricole;
- industriali degli Enti pubblici;
- esercenti la piccola pesca industriale;
- armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento, ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna;
- esercenti impianti di trasporto a fune;
- esercenti autoservizi pubblici di linea;
- dello spettacolo;
- cooperative di trasporto e similari;

- cooperative o compagnie di facchini, portabagagli, carrettieri e simili;
- compagnie e gruppi portuali;
- edili, lapidee ed affini;
- settore Terziario;
- **Lavoratori beneficiari** (art. 1, D.Lgs. 788/45; art. 14, L. 223/91) :
 - *operai, impiegati (compresi viaggiatori e piazzisti) e quadri*, assunti a tempo indeterminato o a termine, con contratto di formazione o part time, anche in prova;
 - *soci e dipendenti delle cooperative destinatarie della CIG*;
 - *addetti alle lavorazioni stagionali o lavorazioni soggette a normali periodi di sospensione*;
 - *lavoratori titolari di contratto di solidarietà* (art. 2, L. 863/84);

Lavoratori esclusi :

- apprendisti;
- dirigenti;
- lavoratori a domicilio;
- autisti addetti esclusivamente al servizio personale del datore di lavoro e del suo nucleo familiare;
- personale religioso;

➤ Cause di intervento (art. 1, L. 164/75)

La Cig viene ammessa al verificarsi di particolari situazioni (**cause integrabili**) che garantiscano però la ripresa dell'attività lavorativa :

- *situazioni temporanee di mercato*;
- *situazioni aziendali*, dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori; eventi quindi non legati alla volontà, imperizia o negligenza delle parti e non riferiti all'organizzazione dell'impresa.

⇒ **eventi oggettivamente non evitabili** :

- motivi inerenti all'attività produttiva (mancanza di scorte, interruzione della fornitura di energia elettrica, ecc...);
- ordinanze delle autorità competenti;
- cause di forza maggiore o caso fortuito (crolli e incendi oppure eventi naturali, quali alluvioni, terremoti, ecc...);

Un caso particolare, non rientrante tra le cause integrabili ma che può dar luogo all'ammissione al trattamento di Cig, è l'inattività dei lavoratori causata dallo sciopero che interessa una parte dell'unità produttiva per motivi propri ed esclusivi di essa (Circ. INPS n. 60143, 22.12.1968; Circ. INPS n. 50148, 14.01.1971).

➤ **Durata** (art. 6, L. 164/75)

Il trattamento di Cig è sottoposto a limiti di durata solo nei casi non derivanti da eventi oggettivamente non evitabili determinati da impossibilità sopravvenuta.

- **3 mesi continuativi** (13 settimane);
 - ⇒ per casi eccezionali, possibilità di proroghe trimestrali fino ad un massimo di 12 mesi continuativi (52 settimane).
 - ⇒ possibilità di presentare una nuova domanda dopo che siano trascorse almeno 52 settimane di normale attività lavorativa.
- **12 mesi** (52 settimane) **non continuativi nell'arco di due anni** (104 settimane);
 - ⇒ possibilità di presentare una nuova domanda se nelle 104 settimane precedenti la domanda stessa sono state fruite meno di 52 settimane di Cig.

➤ **Integrazione salariale**

Si tratta di un trattamento economico a carico dell'INPS.

• **Misura dell'integrazione :**

80 %
della *retribuzione di riferimento* limitatamente alle *ore integrabili*, comprese tra zero e 40 ore settimanali (o minore orario contrattuale)

Tale somma va ridotta dell'importo corrispondente all'aliquota contributiva a carico degli apprendisti (5,54).

L'integrazione salariale Cig non è soggetta a contributi previdenziali, tuttavia l'eventuale integrazione a carico dell'azienda vi risulta interamente soggetta.

L'integrazione, a carico del datore di lavoro, non è comunque dovuta per impiegati e quadri.

Massimale : a decorrere dal 1° gennaio 1996 (art. 2, c. 16, L. 549/95) le integrazioni salariali non possono eccedere, sin dall'inizio dell'intervento, un limite massimo mensile variabile a seconda della retribuzione di riferimento; in precedenza il rispetto dei massimali decorreva solo dopo sei mesi continuativi di Cig.

I massimali, già ridotti dell'aliquota del 5,54 %, per il 2000 sono i seguenti :

- L. 1.361.838, per le retribuzioni di riferimento fino a L. 3.119.030;
- L. 1.636.798, per le retribuzioni di riferimento superiori a L. 3.119.030;

I massimali non si applicano ai contratti di solidarietà o in caso di intemperie stagionali nel settore agricolo.

• **Retribuzione di riferimento :**

Devono essere considerati tutti gli elementi di retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse prestato normale attività lavorativa (retribuzione di base + emolumenti fissi), con la sola esclusione dei compensi straordinari e degli emolumenti legati alla materiale ed effettiva presenza lavorativa (ad es. l'indennità per lavori disagiati). Nel computo vi rientrano inoltre le mensilità aggiuntive maturate durante il periodo e gli aumenti retributivi o scatti di anzianità successivi alla messa in Cig.

- **Ore integrabili :**

Costituiscono ore di lavoro integrate dalla Cig quelle che il lavoratore, nel rispetto dell'orario contrattuale (massimo 40 ore settimanali), non ha prestato a causa della riduzione o sospensione dell'orario di lavoro.

Per ottenere il monte ore integrabile, dal totale delle ore previste contrattualmente va quindi detratto il numero di ore lavorate (ordinarie e straordinarie) ed il numero delle ore in cui il lavoratore, indipendentemente dalla Cig, sarebbe stato comunque assente dal lavoro (ferie, malattia, infortunio, maternità, permessi retribuiti e non, congedo matrimoniale, donazione sangue ed assenze non retribuite di qualsiasi natura).

Un discorso particolare va fatto per le festività, le quali risultano comunque integrabili solo nel caso di riduzione dell'orario di lavoro : per i lavoratori pagati in misura fissa, l'integrazione salariale viene regolarmente corrisposta; per i lavoratori retribuiti ad ore invece l'integrazione viene regolarmente corrisposta solo per le festività cadenti dopo i primi quindici giorni di sospensione, mentre è a carico del datore di lavoro per quelle cadenti nei primi 15 giorni e per quelle del 25 aprile e del 1° maggio.

Nel caso di Cig a zero ore le festività sono completamente a carico del datore di lavoro.

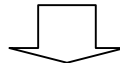
➤ **Iter procedurale**

⇒ **Procedura sindacale** (art. 5, L. 164/75; art. 1, c. 3, L. 451/94)

- ♦ **eventi oggettivamente non evitabili :**

Il datore di lavoro deve **comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali** (o in mancanza alle organizzazioni sindacali di categoria provinciali) la durata prevedibile della sospensione o contrazione del lavoro ed il numero dei lavoratori interessati;

entro 3 giorni

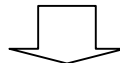


Se la contrazione dell'orario di lavoro *supera le 16 ore settimanali*, su richiesta del datore di lavoro o degli organismi sindacali, si dovrà procedere ad un **esame congiunto** (presso la direzione provinciale del lavoro) sulla ripresa dell'attività e sui criteri di distribuzione dell'orario di lavoro;

↳ la procedura deve concludersi entro 5 giorni dalla comunicazione alle Rsa

- ♦ **altri casi di contrazione e sospensione del lavoro :**

Il datore di lavoro deve **comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali** (o in mancanza alle organizzazioni sindacali di categoria provinciali) la durata prevedibile della sospensione o contrazione del lavoro oltre al numero ed i criteri di scelta dei lavoratori interessati;



su richiesta di una delle parti si procederà all'**esame congiunto** (presso la direzione provinciale del lavoro) sulla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa;



l'intera procedura deve concludersi entro 25 giorni (10 giorni per le aziende fino a 50 dipendenti) dalla data della richiesta di esame congiunto

⇒ **Scelta dei lavoratori** (art. 5, L. 164/75)

Devono essere seguiti criteri obiettivi, controllabili e verificabili in seguito, nel rispetto dei principi di non discriminazione; deve esistere un nesso tra la causa di sospensione del lavoro ed i lavoratori interessati.

In violazione dei principi di correttezza e buona fede sorge il diritto al risarcimento del danno; mentre in violazione dei principi di non discriminazione sorge il diritto alla reintegrazione del posto di lavoro.

⇒ **Domanda di ammissione alla Cig** (art. 7, L. 164/75)

Il datore di lavoro deve presentare (o spedire a mezzo raccomandata) apposita domanda (*mod. I.G.i. 15*), debitamente sottoscritta dal rappresentante legale, *alla sede INPS*, competente per territorio, nel *termine perentorio di 25 giorni* dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione di orario.



↳ **Contenuto della domanda :**

- causa della sospensione o riduzione;
- presumibile durata della sospensione o riduzione;
- numero dei lavoratori interessati;
- ore di effettivo lavoro;
- regolare esecuzione delle procedure sindacali previste;

occorre presentare distinte domande per operai, impiegati/quadri e titolari di contratti di formazione e lavoro

- **domanda presentata in ritardo** : comporta la mancata integrazione salariale per i periodi anteriori di una settimana alla data di presentazione della stessa e quindi, in tal caso, è il datore di lavoro che deve risarcire il danno ai lavoratori, oltre a dover versare i relativi contributi.

⇒ **Autorizzazione alla Cig** (D.M. n. 227, 12.01.1995)

Organo competente a rilasciare l'autorizzazione è la Commissione provinciale Cig che deve prendere una decisione entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, il cui esito verrà comunicato alle aziende (con apposito mod. I.G.i. 16 meccanografico) dalla sede INPS che ha istruito la domanda.

- ↳ Contro tale decisione è possibile presentare **ricorso** (art. 9, L. 164/75; art. 46, L. 88/89), *entro 30 giorni* dalla notifica della mancata autorizzazione, indirizzandolo al "Comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti".

⇒ **Pagamento della Cig** (art. 12, D.Lgs. 788/45)

Generalmente, sulla base dei principali contratti collettivi, alla fine di ciascun periodo di paga la Cig viene *anticipata ai lavoratori interessati dal datore di lavoro* per conto dell'INPS. Tali somme anticipate, *entro 6 mesi*, dovranno essere poste a conguaglio con i contributi dovuti alla stessa INPS (mod. DM 10) oppure portate in compensazione (Circ. INPS n. 118, 04.05.1991) o richieste a rimborso.

- ↳ Tali somme anticipate sono soggette alla tassazione ordinaria Irpef, se corrisposte nell'anno di insorgenza, oppure a quella separata, se corrisposte in anni successivi.
- ✓ Nelle situazioni di difficoltà finanziarie delle imprese datrici di lavoro il pagamento della Cig può essere effettuato direttamente dall'INPS;

2. Cassa integrazione guadagni straordinaria

➤ Campo di applicazione

- **Settori interessati** (art. 1, c. 1, L. 223/91) : in genere la Cigs si applica alle imprese che abbiano occupato mediamente *più di 15 dipendenti nel semestre precedente* la presentazione della relativa domanda. Alcune tipologie di aziende (art. 62, c. 1, L. 488/99) hanno ottenuto una proroga dell'applicazione della Cigs fino al 31/12/2000; esistono tuttavia ulteriori limiti occupazionali e condizioni particolari :

- *imprese artigiane* : applicabile solo in conseguenza della Cigs concessa all'impresa committente che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- *aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione* : applicabile solo in conseguenza di Cig o Cigs concessa all'impresa industriale presso la quale vengono svolti i servizi di mensa;
- *aziende appaltatrici di servizi di pulizia* : applicabile solo se i dipendenti o i soci sono addetti in modo prevalente e continuativo allo svolgimento delle attività appaltate presso aziende in Cigs;
- *aziende commerciali, agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici* : limite occupazionale di 200 dipendenti (50 fino al 31.12.1999);
- *aziende di spedizione e trasporto* : limite occupazionale di 50 addetti;

- **aziende escluse** :

- imprese esercenti impianti di trasporto e di risalita a fune (art. 2, c. 9, D.L. 510/96);
- imprese armatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento (Circ. Min. Lav. n. 94, 25.01.1994);
- imprese, ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna (Circ. INPS n. 63680, 18.08.1948);
- imprese di navigazione marittima e aerea (Circ. INPS n. 53692, 03.05.1956);
- imprese dello spettacolo (Circ. INPS n. 63680, 18.08.1948);
- esercenti piccola impresa di pesca individuale;
- cooperative, carovane di facchini e portabagagli;
- imprese industriali degli enti pubblici e dello Stato, aziende elettriche trasferite all'ENEL (Circ. INPS n. 68521, 03.12.1948);

- **Lavoratori beneficiari** (L. 464/72; art. 1, L. 164/75) : hanno diritto alla Cigs gli operai, gli impiegati, gli intermedi, i quadri, i soci di lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, i giornalisti professionisti dipendenti da case editrici di giornali, quotidiani e agenzie di stampa a diffusione nazionale, i lavoratori con contratto a tempo determinato o part time, i lavoratori con contratto di solidarietà.

La possibilità di usufruire dell'integrazione salariale Cigs è comunque condizionata al fatto che i lavoratori beneficiari abbiano maturato **un'anzianità di servizio di almeno 90 giorni dalla data della richiesta**.

- **Soggetti esclusi** : dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio, lavoratori con contratti di solidarietà "difensivi" o di formazione e lavoro (tuttavia questi ultimi, secondo i recenti orientamenti giurisprudenziali, dovrebbero esservi ammessi).

➤ **Cause di intervento** (L. 164/75; L. 675/77; L. 863/84; L. 223/91)

Si elencano di seguito le principali cause di intervento. In ogni caso presupposto per il riconoscimento dell'integrazione salariale è la predisposizione di **un programma di intervento** volto, in generale, al rilancio dell'attività ed alla salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione.

- **Crisi aziendale** (art. 2, c. 5, L. 675/77; art. 1, c. 5 e 6, L. 223/91; Delibera CIPE 18.10.1994) : stato di diffusa e continuativa difficoltà dell'impresa o anche di vera e propria impossibilità alla prosecuzione dell'attività.

⇒ *Presupposti* :

- involuzione degli indici economico-finanziari (risultato d'impresa, fatturato, indebitamento) verificatasi nel biennio precedente;
 - ridimensionamento generale dell'organico aziendale ed assenza di nuove assunzioni;
 - mancato avvio dell'attività produttiva o profonde trasformazioni societarie nel biennio precedente;
 - presentazione di un piano di risanamento, da realizzarsi nell'arco di 12 mesi, che definisca le azioni da intraprendere per superare le difficoltà;
 - presentazione di un dettagliato programma di gestione degli esuberanti, ove previsti;
- **Ristrutturazione** (art. 1, c. 2 e 3, L. 223/91; Delibera CIPE 18.10.1994) : razionalizzazione e rinnovo tecnologico delle strutture materiali dell'impresa con preminenza degli investimenti fissi ed attrezzature per la produzione.
⇒ Il valore medio dei nuovi investimenti deve essere superiore a quello degli investimenti della stessa tipologia operati nel biennio precedente l'avvio del programma.
 - **Riconversione** (art. 3, c. 3, L. 675/77; art. 1, c. 1 e 2, L. 223/91; Delibera CIPE 18.10.1994) : progetti diretti ad introdurre produzioni appartenenti a comparti merceologici diversi attraverso la modificazione dei cicli produttivi degli impianti esistenti oppure progetti volti a sostituire impianti esistenti nelle aree sviluppate del Centro-Nord con nuovi impianti di corrispondente entità nelle aree del Mezzogiorno.
 - **Riorganizzazione** (art. 3, c. 3, L. 675/77; art. 1, c. 2 e 3, L. 223/91; Delibera CIPE 18.10.1994) : comporta una razionalizzazione organizzativa e gestionale necessaria per fronteggiare inefficienze della struttura gestionale dovute a squilibri tra apparato produttivo, commerciale ed amministrativo. Mutamenti organizzativi dei fattori lavorativi allo scopo di migliorare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione.
⇒ Deve essere presentato un piano di investimenti di valore medio annuo superiore a quello degli investimenti operati nel biennio precedente l'avvio del programma.

- **Procedure concorsuali** (art. 3, L. 223/91) :
 - fallimento;
 - liquidazione coatta amministrativa;
 - amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o la stessa sia cessata;
 - concordato preventivo con cessione dei beni;

➤ **Durata**

massimo **36 mesi** nell'arco di un quinquennio

- ♦ **Proroghe** : il Ministero del lavoro può prorogare **fino a 3 mesi** i trattamenti di Cigs, al fine di consentire il reimpiego in nuove iniziative industriali di servizio, dei lavoratori sospesi a seguito di cessazione dell'attività, dismissione anche parziale dei rami di attività, procedure concorsuali.
- ♦ **Casi particolari** :
 - *crisi aziendale* : **max 12 mesi** continuativi con possibilità di un nuovo intervento, una volta trascorso un periodo pari ad almeno i 2/3 di quello relativo alla precedente concessione;
 - *ristrutturazione, riconversione e riorganizzazione* : **max 24 mesi**, con possibilità di **2 proroghe di 12 mesi** l'una per le particolari caratteristiche tecniche dei processi produttivi e le rilevanti conseguenze occupazionali;
 - *procedure concorsuali* : **max 12 mesi**, con possibilità di **proroghe** per un **massimo di 6 mesi** qualora sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali, tramite la cessione d'azienda. Per l'amministrazione straordinaria la durata coincide con quella dell'attività del commissario.

➤ **Integrazione salariale**

Si tratta di un trattamento economico a carico dell'INPS.

- **Misura dell'integrazione** (art. 2, L. 164/75) :

80 %
della *retribuzione di riferimento* limitatamente alle *ore integrabili*, comprese tra zero e 40 ore settimanali (o minore orario contrattuale)

Tale somma va ridotta dell'importo corrispondente all'aliquota contributiva a carico degli apprendisti (5,54); la percentuale dell'80% viene ridotta del 10% per le categorie di aziende che beneficiano della proroga al 31/12/2000.

Per quanto riguarda il massimale, la retribuzione di riferimento e le ore integrabili valgono le considerazioni precedentemente fatte per la Cig ordinaria.

➤ **Iter procedurale**

⇒ **Procedura sindacale** (art. 5, L. 164/75; art. 1, c. 3, L. 451/94)

Si svolge secondo le stesse modalità previste per la Cig ordinaria (altri casi di sospensione e contrazione del lavoro), con la particolarità che sia la comunicazione agli organismi sindacali che l'esame congiunto devono avere per oggetto anche *i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere* (in adempimento alle stesse regole previste per l'intervento ordinario) e *le modalità di rotazione degli stessi*(art. 1, c. 8, L. 223/91).

⇒ **Domanda di ammissione alla Cig** (D.M. 06.06.1997; Circ INPS n. 242, 24.11.1998)

Deve essere *presentata, anche per via telematica, direttamente alla Direzione generale della previdenza e assistenza sociale del Ministero del lavoro entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga* in corso al termine della settimana nella quale ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

↳ Viene utilizzato il modello **CIGS/97** (oppure **SOLID/INPS** per le domande presentate a seguito della stipulazione di un contratto di solidarietà);

⇒ Solo nei casi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, le imprese sono inoltre tenute a darne contestuale **informazione al Servizio ispezione del lavoro delle Direzioni Provinciali del lavoro competenti**.

⇒ **Concessione ministeriale della Cig** (Circ. Min. Lav. 23/08/2000, n. 61)

L'autorizzazione viene concessa dal Ministero del Lavoro con apposito decreto, pubblicato sulla G.U., entro .

- **30 gg.** dalla domanda per le ipotesi di crisi aziendale, per le imprese in amministrazione straordinaria e per le imprese che hanno stipulato contratti di solidarietà (60 gg. per le imprese con più di 1.000 dipendenti);
- **60 gg.** per i casi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendali (90 gg. per le imprese con più di 1.000 dipendenti);

⇒ **Autorizzazione INPS alla Cig** (Circ. INPS n. 242, 24.11.1998)

Successivamente, *entro 25 giorni* dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana nella quale è stato pubblicato sulla G.U. il D.M. di concessione della Cigs, *il datore di lavoro deve presentare apposita domanda di autorizzazione (mod. I.G.i. 15/str.) alla sede INPS competente per territorio*. Quest'ultima farà conoscere la sua decisione in merito attraverso l'invio del **mod. I.G.i. 6/str.** .

↳ Contro tale decisione è possibile adottare due tipi di soluzione : chiedere il riesame della domanda fornendo ulteriori elementi (Circ. Min. Lav. n. 17/96) oppure impugnare il provvedimento davanti al TAR o, se non più possibile l'impugnazione, agire in via giudiziaria.

⇒ **Pagamento della Cig** (art. 12, D.Lgs. 788/45)

Una volta che l'azienda ha ricevuto il mod. I.G.i. 6/str. deve corrispondere ai dipendenti interessati dalla procedura le somme a titolo di Cigs. Tali somme anticipate per conto dell'INPS dovranno, *entro 6 mesi*, essere poste a conguaglio con i contributi dovuti alla stessa INPS (mod. DM 10) oppure portate in compensazione (Circ. INPS n. 118, 04.05.1991) o richieste a rimborso.

↳ Tali somme anticipate sono soggette alla tassazione ordinaria Irpef, se corrisposte nell'anno di insorgenza, oppure a quella separata, se corrisposte in anni successivi.

Un ulteriore obbligo dell'impresa è quello di trasmettere all'INPS il **mod. I.G. str./Cong.**, contenente l'elenco dei lavoratori beneficiari delle prestazioni con tutti i dati relativi.

3. Aspetti contributivi della Cassa integrazione

Le imprese che beneficiano dell'integrazione salariale devono versare i relativi **contributi** nelle misure di seguito indicate (art.1 L. 881/82) :

Settori	Categorie	Contribuzione	
		ordinaria	addizionale
Edili ed affini	Impiegati (fino a 50 dip.)	1,90 %	5 %
	Impiegati (oltre 50 dip.)	2,20 %	
	Operai	5,20 %	
Settore lapideo	Impiegati (fino a 50 dip.)	1,90 %	4 % (fino a 50 dip.)
	Impiegati (oltre 50 dip.)	2,20 %	
	Operai	3,70 %	8 % (oltre 50 dip.)
Altri settori	fino a 50 dipendenti	1,90 %	4 %
	oltre 50 dipendenti	2,20 %	8 %

N.B. : Il contributo addizionale non è dovuto in caso di eventi oggettivamente non evitabili.

Le imprese che beneficiano dell'integrazione salariale **straordinaria** devono invece versare i relativi **contributi addizionali** nelle misure di seguito indicate :

Casistica	Contributo addizionale
Aziende fino a 50 dipendenti	3 %
Aziende oltre 50 dipendenti	4,5 %
Dal 1° giorno del 25° mese successivo alla decorrenza del trattamento	I suddetti contributi vengono raddoppiati
Mancato rispetto dei criteri di rotazione del personale	Il contributo viene raddoppiato
L'azienda protrae il trattamento oltre i 24 mesi	Il contributo subisce un aumento del 150 %
Imprese sottoposte a procedure concorsuali	Il contributo addizionale non è dovuto

I periodi di corresponsione dell'integrazione salariale sono utili per i lavoratori per l'accREDITAMENTO dei **contributi figurativi** ai fini pensionistici (il cui computo viene effettuato sulla base della retribuzione cui è riferita l'integrazione salariale).

4. Rapporto della Cig con altri istituti

Istituto	Riduzione di orario o sospensione attività per Cig ordinaria o straordinaria	
	A orario ridotto	A zero ore
Malattia	E' dovuta l'indennità di malattia	E' dovuta la Cig
Donazione sangue	E' dovuto il trattamento a carico INPS per la donazione sangue	
Congedo matrimoniale	E' dovuto il congedo matrimoniale	
Ferie	Le ferie maturano ed il relativo trattamento economico è proporzionalmente a carico della Cig per le ore non lavorate	Le ferie non maturano (orientamento consolidato della Cassazione)
Festività	Spetta la retribuzione per festività (a carico del datore di lavoro)	Le festività cadenti nelle prime 2 settimane sono a carico del datore di lavoro; quelle cadenti successivamente sono a carico della Cig. Sono comunque sempre a carico del datore di lavoro le festività del 25 aprile e del 1° maggio
Diritto allo studio	E' dovuta la Cig	