



**Norme generali per aziende e lavoratori che usufruiscono della
Cassa Integrazione Guadagni (C.I.G.)**

Udine, settembre 2010.

Vista l'attualità dell'argomento e il mutare della normativa, si ritiene utile ricordare alcune norme di carattere generale che riguardano le aziende ed i lavoratori che usufruiscono della Cassa Integrazione Guadagni.

Precisiamo che le discipline della C.I.G. Ordinaria, della C.I.G. Straordinaria e della C.I.G. in Deroga possono presentare sfumature diverse pertanto per approfondire eventuali tematiche è sempre bene analizzare di volta in volta le fattispecie concrete che si presentano.

Lavoro straordinario: pur non essendo previsto un divieto specifico di effettuare il lavoro straordinario nel periodo in cui l'Azienda utilizza la Cassa integrazione, si rende necessario giustificare, motivandolo, il ricorso al lavoro straordinario nello stesso reparto/lavorazione dove alcuni lavoratori sono in cassa integrazione e altri lavorano a tempo pieno.

Le ore di straordinario svolte da un lavoratore sospeso nella settimana a prestazione ridotta, riducono di pari numero le ore di cassa integrazione indennizzate nella settimana stessa (es: orario settimanale 40 ore -32 ore di lavoro ordinario - 1 ora di straordinario = 7 ore di CIG).

Nuove assunzioni di lavoratori: è fatto divieto di assumere nuovi lavoratori nei reparti per i quali è stato chiesto l'intervento della Cassa Integrazione, quando tali lavoratori vengono adibiti alle stesse mansioni dei lavoratori sospesi.

Rotazione del personale: va sempre verificata la compatibilità della mansione con le necessità produttive per giustificare la mancata rotazione dei lavoratori da porre in cassa integrazione e, in particolare, quando ciò è previsto nel verbale di consultazione che viene sottoscritto con le Organizzazioni sindacali prima di iniziare la Cassa integrazione.

Obbligo di disponibilità a riprendere servizio: il lavoratore anche se sospeso resta ugualmente alle dipendenze del datore di lavoro e deve ritenersi a disposizione pertanto, se convocato, è tenuto a prendere servizio anche prima della scadenza della sospensione programmata.

Svolgimento di altra attività lavorativa autonoma o subordinata durante la sospensione: al lavoratore sospeso è fatto divieto di svolgere altra attività lavorativa; tuttavia, se nel periodo di cassa intende svolgere attività autonoma o subordinata presso altra azienda, il lavoratore deve informare il datore di lavoro e, se autorizzato, deve dare comunicazione preventiva all'INPS affinché venga sospeso il trattamento di integrazione salariale. La mancata comunicazione all'INPS comporta la perdita di tutto il trattamento di integrazione anche per il periodo precedente la rioccupazione – si veda fax simile comunicazione allegato.

Dimissioni o licenziamento: le dimissioni rassegnate durante o al termine del periodo di sospensione non fa perdere il diritto alla Cassa integrazione. Il licenziamento nel corso o al termine del periodo richiesto non fa perdere il diritto alle integrazioni salariali se c'è la ripresa dell'attività con il restante personale (o quantomeno se la ripresa era fondatamente prevedibile al momento in cui è stata richiesta la cassa). Nel caso del settore edile è necessario che il dipendente si ricollochi nel medesimo settore per avere diritto al trattamento.

Lavoro accessorio: è consentito ai lavoratori sospesi svolgere lavoro accessorio (con voucher) entro il limite di importo complessivo nell'anno di 3.000,00 €.



Perdita degli ammortizzatori: decade dal beneficio il lavoratore che: a) svolga altra attività senza aver preventivamente avvertito l'INPS; b) non dia la disponibilità o rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione; c) rifiuti un'offerta di lavoro (anche con riduzione del 20% dello stipendio) o un servizio di pubblica utilità.

Malattia e Cassa integrazione: se la malattia insorge durante la sospensione a zero ore il lavoratore continuerà a utilizzare la Cassa; se la malattia era preesistente alla CIG il lavoratore rimane in malattia salvo che tutti i dipendenti del suo reparto siano posti in CIG: in tal caso la CIG si sostituisce alla malattia.

In caso di riduzione dell'orario con intervento della cassa, la malattia si sostituisce sempre all'ammortizzatore sociale. La maternità obbligatoria sostituisce sempre la CIG. L'infortunio prevale sulla CIG.

Dichiarazione di disponibilità: per avere diritto al trattamento i dipendenti devono sottoscrivere apposita dichiarazione di disponibilità ad un percorso formativo e/o al reimpiego.

Ferie: è necessario fruire delle ferie dell'anno precedente prima di utilizzare la sospensione per CIG. Qualora l'azienda usualmente preveda un periodo di ferie collettive (ad es. ogni anno ad agosto) non è possibile utilizzare la CIGO nel medesimo periodo. Tale limitazione non si applica alla CIGS.