

## Le conseguenze della pandemia sulla cassa integrazione in deroga

08/07/2021 - Monica Lambrou

### La cassa integrazione in deroga

Come è noto, la **cassa integrazione guadagni** (ordinaria o straordinaria) è un ammortizzatore sociale che nasce con il fine di sostenere i lavoratori dipendenti di aziende in crisi o comunque allontanati dai processi produttivi dell'azienda presso cui prestavano la propria attività.

È bene ricordare che l'intervento della cassa integrazione guadagni è sempre subordinato ai casi in cui la **crisi aziendale sia temporanea (CIGO) o di lunga durata anche se dall'esito incerto (CIGS)**, i quali però presentano sempre una previsione di ripresa dell'attività produttiva.

Gli aiuti previsti dall'istituto della cassa integrazione guadagni nelle sue varie forme sono riconosciuti in favore di tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato, anche a tempo parziale o in forza di un apprendistato professionalizzante, che abbiano maturato un' **anzianità di servizio di almeno 90 giorni**. Sono tuttavia esclusi i lavoratori a domicilio e i dirigenti.

È bene sottolineare, in questa sede, che il trattamento economico riconosciuto dalla cassa integrazione guadagni corrisponde all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro che avrebbe prestato in condizioni fisiologiche. Provvede al **pagamento delle integrazioni salariali** così conteggiate il datore di lavoro, a cui tali esborsi saranno rimborsati dall'INPS (o conguagliati in relazione ai contributi dovuti).

Venendo poi al particolare caso della **cassa integrazione guadagni in deroga** (c.d. "CIGD"), si tratta di uno strumento di **politica passiva**, ulteriore rispetto ai già citati (CIGO e CIGS), introdotto nel 2005 con lo scopo di offrire sostegno alle imprese che non possono ricorrere a questi ultimi perché escluse all'origine da questa tutela, oppure perché ne hanno già esaurito il periodo di fruizione.

Per quanto riguarda i **criteri di assegnazione**, generalmente possono fruire della CIGD i **lavoratori subordinati** - compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati ed esclusi i dirigenti - con un'**anzianità lavorativa di almeno 12 mesi** alla data di inizio del periodo di intervento. La CIGD è richiedibile dalle imprese di cui all'art. 2082 c.c., dai piccoli imprenditori (art. 2083 c.c.) nonché dalle cooperative sociali.

È importante ricordare che i periodi di CIGD non contribuiscono al raggiungimento del limite dei 36 mesi nel quinquennio previsto dal regime straordinario della cassa integrazione guadagni.

Anche in questo caso, l'indennità riconosciuta ai dipendenti è **pari all'80% della retribuzione**, comprensiva di eventuali ratei di mensilità aggiuntive, che questi avrebbero percepito in costanza di effettivo rapporto di lavoro.

La CIGD è **cumulabile** con i compensi derivanti dallo svolgimento di prestazioni di **lavoro accessorio**, rese in tutti i settori produttivi, nel limite complessivo di € 3.000 l'anno per anno civile.

### Le modifiche a seguito del contesto emergenziale

Naturalmente, proprio al fine di offrire un supporto a tutte le imprese italiane in un momento di difficoltà quale quello che si sono ritrovate a vivere a seguito dell'**emergenza epidemiologica da**

**COVID-19**, l'accesso allo strumento della cassa integrazione guadagni è stato rimodulato in base alle necessità del momento storico.

Da ultimo, si è occupato di ciò il c.d. **Decreto Sostegni Bis** (DL 73/2021), con cui sono stati prorogati tutti i trattamenti di integrazione salariale, compresa la CIGD, già previsti a partire dal c.d. **Decreto Cura Italia** (DL 18/2020 conv. in L. 27/2020), in particolare **allargando la platea dei beneficiari** dei trattamenti di integrazione salariale.

A seguito delle proroghe già indicate nel suo predecessore (DL 41/2021 conv. in L. 69/2021 c.d. **Decreto Sostegni**), il Decreto Sostegni Bis ha poi previsto ulteriori tutele. Ad esempio, si è disposto che i datori di lavoro privati che a decorrere dalla data del 1° luglio 2021 sospendano o riducano l'attività lavorativa e facciano contestuale domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, saranno **esonerati dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021**, nei limiti di spesa previsti dalla legge. Inoltre, sempre in base al testo del più recente provvedimento in materia (art. 40, c. 1), in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale i datori di lavoro privati che nel primo semestre dell'anno 2021 abbiano subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019, possono presentare, previa stipula di accordi collettivi aziendali finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali, domanda di **CIGS in deroga** per una durata massima di 26 settimane nel periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del c.d. Decreto Sostegni Bis ed il 31 dicembre 2021. Infine, in questa stessa porzione di tempo è stata concessa l'autorizzazione di **una proroga di 6 mesi della CIGS**, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa, per le **aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio** qualora abbiano avviato il processo di **cessazione aziendale**, le cui azioni necessarie al completamento e per la salvaguardia occupazionale, abbiano incontrato fasi di particolare complessità.

Il Decreto Sostegni Bis ha poi ulteriormente ampliato la platea delle aziende che possono ricorrere al **contratto di espansione**: esso viene difatti esteso ai **datori di lavoro con 100 unità lavorative** in organico, anche ai fini dello scivolo pensionistico di cui all'art. 41, c. 5 bis, D.Lgs. 148/2015.

È opportuno sottolineare, peraltro, che in conseguenza dell'emergenza pandemica è stata prevista dalla legge la possibilità per le **imprese che stiano godendo delle tutele della CIGS** di sospendere tale programma, così da poter accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario per COVID-19, ove, naturalmente, rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla prestazione in argomento.

Infine, si ricorda che a seguito della scadenza di alcune delle proroghe citate nella presente trattazione al 30 giugno 2021, è stato deciso di **porre fine al “blocco dei licenziamenti”** per giustificato motivo oggettivo per la maggior parte delle imprese italiane, facendole permanere tuttavia per i soli **settori calzaturiero, della moda e del tessile**: proprio per le aziende che lavorano in questo ambito, al fine di contenere le problematiche economiche legate a tale decisione, è stato concesso di **continuare a fruire della CIG** (laddove fosse stato loro concesso e nella stessa misura) per ancora 17 settimane.

## **Prospettive future**

La circostanza della pandemia causata dalla diffusione del virus COVID-19 ha certamente evidenziato l'importanza di uno strumento utile quale la cassa integrazione in deroga: e cioè l'aiuto che esso è in grado di offrire in situazioni di forte disagio economico e sociale.

Lo stop all'attività lavorativa, che ha fortemente gravato su esercizi commerciali, imprenditori grandi e piccoli e tutti i loro dipendenti, ha comportato la necessità che le casse statali venissero attivate per offrire un supporto effettivo al Paese: la cassa integrazione ha fatto esattamente questo, evidenziando così la responsabilità che grava su questo istituto e la necessità che, in eventuali

urgenze future, esso sia più forte e stabile possibile.

Tali scopi possono essere raggiunti, ad esempio, prevedendo già da adesso dei **criteri più precisi** - per quanto possibile in relazione ad eventi del tutto aleatori - necessari al fine di ottenere il riconoscimento di aiuti importanti; si potrebbe altresì stabilire **un sistema di tempistiche più efficace**, che eviti i ritardi nell'accreditamento dei rimborsi e/o conguagli che, nell'ultimo periodo, i fruitori dei vari istituti hanno con tutta evidenza lamentato.

**Utente:** demita Demita  
mementopiu.it - 09.07.2021

---

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2021. Tutti i diritti riservati.