

Cassa integrazione in edilizia, tutto quello che occorre sapere



Cassa integrazione ordinaria in edilizia, dall'Ance la guida per la corretta presentazione delle domande di accesso. Il quadro riepilogativo della normativa e della prassi amministrativa e operativa.

L'Ance, associazione nazionale costruttori edili, ha di recente pubblicato la **Guida alla gestione della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria in edilizia**.

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) è una forma di sostegno economico erogata dall'Inps al fine di integrare o sostituire la retribuzione dei lavoratori di imprese in difficoltà, costretti a sospendere o ridurre l'attività lavorativa per motivi transitori o legati al tipo di lavorazione.

La CIGO è prevista per le **aziende industriali e artigiane del settore edile**, individuate come quelle tenute ad applicare il contratto collettivo del settore edile.

Guida Ance

Il documento Ance contiene il quadro riepilogativo della normativa, della prassi amministrativa ed operativa relativa alla CIGO, con specifico riferimento al settore dell'edilizia, dopo la riforma con l'entrata in vigore del dlgs 148/2015.

La guida ha l'obiettivo di fornire alle imprese edili uno strumento di facile consultazione ai fini della corretta presentazione delle domande.

Campo di applicazione

La disciplina della CIGO ed i relativi obblighi contributivi si applicano alle imprese:

- **industriali**
- **artigiane dell'edilizia**
- imprese affini

I beneficiari sono i lavoratori assunti con **contratto di lavoro subordinato** (compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante), con esclusione dei dirigenti.

Requisito soggettivo

Il requisito soggettivo per poter beneficiare della CIGO è quello dell'**anzianità**: i lavoratori devono, necessariamente, aver maturato presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento integrativo un'**anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni** (sono compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e periodi di maternità obbligatoria; sono esclusi i periodi di malattia) alla data di presentazione della domanda.

Cause di intervento in edilizia

La guida indica, inoltre, le principali caratteristiche che contraddistinguono le causali di intervento maggiormente utilizzate dalle imprese del settore edile, ossia:

- mancanza di lavoro/commesse e crisi di mercato
- fine cantiere o fine lavoro i brevi periodi di sospensione dell'attività lavorativa tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro
- perizia di variante e suppletiva al progetto
- eventi meteo

Per ogni causale vengono anche forniti i fac-simile Inps di

relazione tecnica dettagliata.

Al contrario, **non rientrano le seguenti cause** (in quanto non integrabili data la loro riconducibilità al datore di lavoro o al committente):

- mancanza di fondi
- chiusura per ferie
- preparazione campionario
- infortunio o morte del titolare
- sosta stagionale, inventario
- mancanza di fondi impresa committente

Durata dell'intervento

In riferimento alla durata dell'intervento viene chiarito che l'integrazione salariale, per ciascuna unità produttiva e relativa a più periodi non consecutivi, **non può superare complessivamente la durata di 52 settimane** in un biennio mobile.

In caso di utilizzo continuativo per 52 settimane per la medesima unità produttiva sarà possibile presentare una nuova istanza solo a condizione che siano trascorse almeno 52 settimane di normale attività.

Individuazione unità produttiva

In edilizia l'unità produttiva si identifica con la **sede e/o i cantieri**. Nella definizione di unità produttiva **non sono compresi i cantieri temporanei di lavoro** (unità operative), utilizzabili per l'esecuzione di lavori edili di breve durata.

Misura dell'integrazione salariale

L'integrazione salariale ammonta all'**80% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'importo dell'integrazione salariale da corrispondere a ciascun lavoratore è soggetto ad un limite mensile massimo, indipendentemente dal periodo di paga, e rivalutato annualmente in ragione dell'aumento derivante dalla variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati (FOI).

I limiti per l'anno 2017

Per l'anno 2017 i limiti sono pari a:

- **971,71 euro** (importo lordo) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento è pari o inferiore a euro 2.102,24
- **1.167,91 euro** (importo lordo) quando la retribuzione mensile di riferimento per il calcolo del trattamento è superiore a 2.102,24 euro

Contributo di finanziamento ordinario e addizionale

Le aliquote della contribuzione ordinaria a carico delle imprese dell'industria e artigianato edile per gli operai e gli impiegati sono **pari al 4,70% ed all'1,70%** (2.20% per le imprese sopra i 50 dipendenti) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per quanto riguarda il personale apprendista l'aliquota della contribuzione deve essere applicata in misura diversa a seconda che il lavoratore apprendista svolga mansioni di operaio o di impiegato.

Adempimenti aziendali

In materia di adempimenti, l'impresa ha l'obbligo di comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali o aziendali e alle più rappresentative a livello nazionale:

- le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro
- le entità e la durata prevedibile

- il numero dei lavoratori interessati

Segue, poi, un esame congiunto della situazione; tuttavia, l'iter procedurale deve concludersi **entro 25 giorni** dalla data della comunicazione, ridotti a 10 per le imprese fino a 50 dipendenti.

Copertura previdenziale

I periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, per i quali è ammessa l'integrazione salariale **sono riconosciuti utili ai fini previdenziali** (pensione anticipata o di vecchiaia).

In particolare, il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione globale cui è riferita l'integrazione salariale.

Ferie e cassa integrazione ordinaria

Circa la fruizione delle ferie residue in caso di domanda di CIGO, in caso di sospensione totale dell'attività lavorativa, si fa riferimento alle 2 ipotesi:

- la possibilità per il datore di lavoro di fruire immediatamente della CIGO, posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della stessa
- la possibilità per il datore di lavoro, autorizzato ad un periodo di CIGO, di dover comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie (dlgs 66/2003) nel corso dell'anno di maturazione

Malattia e cassa integrazione

Il trattamento d'integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.

FONTE: "BibLus-net by ACCA – biblus.acca.it"