

Roma, 11 febbraio 2020

## **Circolare n. 24/2020**

### **Oggetto: Lavoro – Campo di applicazione della cassa integrazione – Punto della situazione.**

A seguito delle diverse richieste di chiarimento pervenute in merito alle categorie del mondo dei trasporti destinatarie della cassa integrazione, si ritiene utile fare il punto della situazione sul relativo campo di applicazione.

Come è noto, la materia è stata riformata dal *Jobs Act* (DLGVO n. 148/2015) che ha esteso a tutti i settori gli ammortizzatori sociali in precedenza applicati a macchia di leopardo. In particolare il sistema attuale poggia su 3 pilastri: i due tradizionali istituti della cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) e straordinaria (CIGS) nonché il Fondo di integrazione salariale (FIS) in vigore dall'1 gennaio 2016.

Se ne riassumono gli aspetti principali con particolare riferimento alle rispettive platee di destinatari e ai costi a carico delle aziende.

**Cassa integrazione ordinaria** – Spetta alle imprese di qualsiasi dimensione inquadrate previdenzialmente nell'industria e può essere richiesta per eventi transitori non imputabili all'impresa o ai lavoratori, inclusi gli eventi naturali e le situazioni temporanee di mercato.

La CIGO è finanziata da un contributo ordinario a carico delle aziende pari, per quelle fino a 50 dipendenti, all'1,70% del monte salari che sale al 2% per le aziende di maggiori dimensioni.

Per i soli lavoratori in cassa integrazione è inoltre dovuta, sempre da parte delle aziende, una contribuzione addizionale legata alla durata di utilizzo dell'istituto; in particolare la misura del contributo, da calcolarsi sulla retribuzione persa dal lavoratore a seguito della sospensione dal lavoro, è pari al:

- 9% fino a 52 settimane di cassa integrazione in un quinquennio;
- 12% dalla 53<sup>ma</sup> alla 104<sup>ma</sup> settimana in un quinquennio;
- 15% dalla 105<sup>ma</sup> settimana in poi sempre in un quinquennio.

**Cassa integrazione straordinaria** – Spetta nei casi di crisi aziendali e di riorganizzazioni alle imprese inquadrate previdenzialmente nell'industria con oltre 15 dipendenti nonché alle imprese di logistica (per definizione inquadrate previdenzialmente nel terziario) con oltre 50 dipendenti.

Anche in questo caso è dovuta dalle aziende una contribuzione ordinaria, pari allo 0,90% (di cui lo 0,30% a carico del lavoratore) della retribuzione imponibile, nonché, per i soli lavoratori in cassa, una contribuzione addizionale nelle stesse misure di quelle già evidenziate con riferimento alla cassa integrazione ordinaria.

**Fondo integrazione salariale** – Si applica a tutti i datori di lavoro con oltre 5 dipendenti (compresi gli apprendisti) che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione (ordinaria o straordinaria). Escludendo pertanto le imprese di qualsiasi dimensione inquadrate previdenzialmente nell'industria nonché le imprese di logistica con oltre 50 dipendenti in quanto già coperte dagli ammortizzatori sociali tradizionali, la platea dei contribuenti al Fondo in questione comprende tutte le aziende con oltre 5 dipendenti inquadrate previdenzialmente nel terziario nonché le imprese di logistica tra 6 e 50 dipendenti.

I contributi da versare al Fondo, da calcolarsi sul monte salari, sono pari allo 0,45% (di cui lo 0,30% a carico del datore di lavoro e lo 0,15% a carico dei lavoratori) per i datori di lavoro con oltre 5 e fino a 15 dipendenti e allo 0,65% (di cui lo 0,43% a carico del datore di lavoro e lo 0,22% a carico dei lavoratori) per i datori di lavoro con oltre 15 dipendenti.

I datori di lavoro che ricorrono alle prestazioni del Fondo sono inoltre tenuti a versare un contributo addizionale pari al 4% della retribuzione persa dal lavoratore.

Si rammenta che le prestazioni erogate dal Fondo sono di 2 tipi:

- assegno ordinario, consistente in un'indennità pari all'importo di cassa integrazione, per i lavoratori sospesi o a orario ridotto di aziende con oltre 15 dipendenti per cause riconducibili alla normativa in materia di cassa integrazione (ordinaria o straordinaria);
- assegno di solidarietà, consistente anch'esso in un'indennità pari all'importo di cassa integrazione, per i lavoratori interessati da accordi sindacali che, al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale nel corso di una procedura di licenziamento collettivo o al fine di evitare licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro.

Fabio Marrocco  
Codirettore

*Per riferimenti confronta circ.re conf.le n. [163/2015](#)  
M/t*

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.