



OR.S.A. FERROVIE

ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE

SEGRETERIA
GENERALE

Via Magenta,13 00185 Roma
Tel. 06.44.567.89 Fax 06.44.529.37

www.orsaferrrovie.it
sg.orsaferrrovie@sindacatoorsa.it

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA ITALO-NTV S.P.A.

Aggiornata al 29 Marzo 2020

(Il presente documento, a cura della RSA OR.S.A., COMPRENSIVO DI INTEGRAZIONE A CHIARIMENTO IRPEF, ANNULLA E SOSTITUISCE LA VERSIONE PRECEDENTE)

FACCIAMO CHIAREZZA, A SEGUITO DEL VERBALE DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE, ED ESAME CONGIUNTO PER L'ACCESSO E LA FRUIZIONE DELLA CIGO CON CAUSALE EMERGENZA COVID-19

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) integra o sostituisce la retribuzione dei lavoratori a cui è stata sospesa o ridotta l'attività lavorativa per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali e per situazioni temporanee di mercato.

La CIGO in questo caso, in applicazione al **DL n.18 del 17 Marzo 2020**, c.d. CURAITALIA è corrisposta fino a un periodo massimo di 9 settimane continuative.

QUANTO SPETTA

Il trattamento di 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. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Si riportano gli importi massimi mensili dei trattamenti di integrazione salariale di cui al citato articolo 3, comma 5, del D.lgs n. 148/2015, in vigore dal 1° gennaio 2020, e la retribuzione lorda mensile, maggiorata dei ratei relativi alle mensilità aggiuntive, oltre la quale è possibile attribuire il massimale più alto.

Gli importi sono indicati, rispettivamente, al lordo e al netto della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che attualmente è pari al 5,84%.

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.159,48	Basso	998,18	939,89
Superiore a 2.159,48	Alto	1.199,72	1.129,66

Oltre alla tassazione del 5,84% come su indicato i suddetti importi sono comunque soggetti alle trattenute per imposte sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) in base all'aliquota di appartenenza. L'importo netto dell'assegno andrà comunque rideterminato in funzione delle tassazioni locali e delle detrazioni spettanti al lavoratore

Per coloro che non effettueranno la cassa integrazione al 100%, esempio per i lavoratori del comparto produzione (Macchinisti, TM, HS/SW, Coordinatori, Sala operativa, Gestione flotta ecc.) all'importo netto previsto dalla tabella si dovranno aggiungere le giornate lavorate pagate con la retribuzione ordinaria e le eventuali indennità previste dal Contratto Aziendale.

CIGO E MALATTIA

La materia va trattata con grande cautela. Da un punto di vista strettamente formale, l'istituto della malattia, debitamente comunicata e certificata, prevale sempre sulla cigo, qualunque sia il momento di insorgenza della malattia stessa (ovvero prima dell'inizio del periodo di cigo o anche durante il medesimo). Tuttavia, i problemi sorgono con riguardo al trattamento economico da corrispondere. La questione è assai controversa e oggetto di ripetuti (e contrastanti) pronunciamenti della magistratura. L'orientamento prevalente sembra propendere per il principio secondo il quale, in caso di coincidenza di periodi di malattia con periodi di cigo, il trattamento da corrispondere al lavoratore non possa eccedere i massimali stabiliti per la cigo: quindi l'Inps corrisponderebbe la parte di indennità a proprio carico nei limiti previsti, e l'azienda sarebbe tenuta eventualmente ad integrare (salvo che il ccnl non disponga espressamente il contrario, v. ccnl industria gomma plastica) fino al raggiungimento del massimale. Ci può essere un solo caso nel quale poter rivendicare il trattamento integrale di malattia, compresa l'integrazione piena da parte dell'azienda secondo quanto definito dai ccnl: e cioè il caso in cui un lavoratore si trovi già in malattia prima che sia programmata la sospensione del lavoro, ed a condizione che la sospensione non sia a zero ore e non riguardi la totalità dei lavoratori del suo reparto produttivo; si tratta dunque di casi di malattie abbastanza lunghe. In conclusione, per la generalità dei casi, considerato che la denuncia della malattia fa sorgere gli obblighi previsti in capo al lavoratore (in particolare, quello della reperibilità) e che la stessa concorre ai fini del computo del periodo di comportamento, non si concretizza alcun beneficio particolare nel denunciare la malattia insorta durante il periodo di cigo o nei giorni immediatamente precedenti.

CIGO E FERIE

Il principio generale è che durante le settimane con sospensione a zero ore non maturano ferie, mentre in caso di sospensione parziale le ferie maturano per intero. Ai fini della maturazione dei ratei mensili, occorre fare riferimento a quanto previsto dai ccnl; in assenza di regolamentazione, il criterio più corretto pare essere quello del riproporzionamento su base annua, stabilendo cioè il rapporto tra le ore lavorabili totali dell'anno e quelle effettivamente prestate. In alternativa, può essere sostenuta la tesi della maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario. Può capitare che vi sia un periodo di ferie collettive dopo un periodo di cigo, e che non tutti i lavoratori abbiano maturato il numero di giornate sufficienti alla copertura: in tal caso è espressamente vietato che i giorni mancanti siano coperti con ulteriore ricorso alla cigo. Una questione che si pone in caso di ricorso alla cigo è quella relativa alla preventiva fruizione delle ferie arretrate. In merito non esistono disposizioni esplicite né di legge né di tipo amministrativo: tuttavia l'Inps richiede che le ferie vengano fruiti, partendo dal

ragionamento generale che impresa e lavoratori devono fare tutto il possibile per evitare o ridurre il ricorso alla cigo, e che peraltro stabilire la fruizione di ferie (ragionamento analogo vale per par, pir, pro ecc.) è nella disponibilità di impresa e lavoratori. Si tratta di un ragionamento che in linea generale può essere considerato accettabile e per alcuni aspetti vantaggioso anche per il lavoratore. Diverso è il discorso per le ferie in corso di maturazione, che serviranno per il periodo di fermata collettiva, così come per le giornate, anche arretrate, non ancora fruita ma già impegnate per "ponti" e fermate collettive già calendarizzate.

CIGO E CONGEDO MATRIMONIALE

L'istituto del congedo matrimoniale prevale su quello della cigo, e pertanto durante tale periodo il lavoratore "rientra" dalla cigo stessa. Il trattamento previsto dalla legge compete interamente, e pertanto il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto alla retribuzione piena pagata dal datore di lavoro (nel caso di qualifiche operaie ed intermedie, una quota del trattamento verrà rimborsato dall'Inps).

CIGO E MATERNITÀ

L'istituto della maternità prevale su quello della cigo. Di conseguenza, il trattamento previsto per il periodo di astensione obbligatoria per maternità, compresa l'eventuale integrazione dell'azienda, più favorevole alla lavoratrice, prevale sempre sul trattamento di integrazione salariale della CIGO.

AQ-DOMANDE FREQUENTI - CIGO – PERSONALE **IMPRESA FERROVIARIA ITALO-NTV S.P.A.**

1. COME POSSO RICHIEDERE VOLONTARIAMENTE DI USUFRUIRE DELLA CIGO SENZA MAI LAVORARE (CIGO A ZERO ORE)?

RISPOSTA:

Va espressa la volontà di non eseguire nessun turno di produzione, ovviamente per le 9 settimane previste dall'accordo, inviando una email agli indirizzi di posta elettronica dei preposti aziendali, i quali valuteranno in base alle esigenze di servizio.

2. POSSO CAMBIARE IDEA DOPO AVER COMUNICATO LA DISPONIBILITÀ ALLA CIGO A ZERO ORE?

RISPOSTA:

Per la prima "tranche" di CIGO, ovvero fino al 16 maggio, NO! Nel caso dovesse essere prorogato il periodo di CIGO, sarà possibile operare una nuova scelta avvisando tempestivamente il datore di lavoro.

3. MATURO FERIE/COMPENSATIVI?

RISPOSTA:

Per quanto concerne le ferie, se i gg di cassa sono uguali o inferiori a 15 nell'arco di un mese sì, se superiori no. Per quanto concerne i riposi compensativi, per chi presta l'opera, matura secondo le regole tuttora in vigore ovvero se la festività cade in un giorno di lavoro o di riposo spettante.

4. PERCEPISCO ASSEGNI FAMILIARI?

RISPOSTA:

Gli assegni familiari si percepiranno regolarmente.

5. COSA ACCADE SE MI AMMALO?

RISPOSTA:

Se la malattia è stata aperta prima dell'entrata in vigore della CIGO e necessita di una continuazione, l'evento viene gestito secondo la normale procedura e prevede retribuzione come da contratto nonché l'assoggettamento ai normali orari di visite fiscali, e agli obblighi di produrre apposito certificato. Se la malattia avviene durante un giorno di lavoro all'interno del periodo di CIGO occorre darne tempestivo avviso all'azienda (come da normale procedura) e produrre certificazione. In tal caso l'Inps corrisponderebbe la parte di indennità a proprio carico nei limiti previsti, e l'azienda sarebbe tenuta eventualmente ad integrare (salvo che il ccnl non disponga espressamente il contrario) fino al raggiungimento del massimale previsto dalla CIGO. Se la malattia avviene durante un periodo di sospensione a zero ore non essendoci l'obbligo di prestazione lavorativa del lavoratore, non sussiste nemmeno l'obbligo di comunicare malattia, si percepirà la retribuzione ordinaria prevista dalla CIGO (circolare INPS n.82 del 16/06/09).

6. POSSO PASSARE DI LIVELLO?

RISPOSTA:

Il passaggio di livello diverrà effettivo ai fini economici solo al termine del periodo di CIGO. In caso di nuovo dpcm e dunque nuovo periodo di CIGO, l'incremento maturato con il passaggio concorrerà a stabilire il massimale per la retribuzione nei 12 mesi antecedenti.

7. QUANTO PERCEPISCO IN PART-TIME AL 50%?

RISPOSTA:

Esattamente la metà di quanto percepisce un full-time, se sono al 50% (in caso in cui la % contrattuale di lavoro sia superiore sarà riparametrata in base alla percentuale del singolo lavoratore).

8. POSSO RICEVERE SCATTI DI ANZIANITÀ?

RISPOSTA:

Vale quanto illustrato nella risposta n.6.

9. CHE TIPO DI CONTRIBUTI MI VENGONO VERSATI?

RISPOSTA:

Vengono versati i c.d. contributi figurativi accreditati d'ufficio dall'INPS, senza specifica domanda, per il periodo durante il quale il lavoratore è stato assoggettato alla CIGO. Hanno identico valore della contribuzione ordinaria.

10. DEVO FARE RIALLINEAMENTO COMPETENZE AL MIO RIENTRO DALLA CIGO?

RISPOSTA:

Essendo la decisione dell'eventuale riallineamento competenze in capo agli istruttori, di concerto con i referenti ANSF si è stabilito di non effettuare giorni di aula/affiancamento al termine della CIGO.

11. VIENE RETRIBUITA LA DONAZIONE SANGUE DURANTE LA CIGO?

RISPOSTA:

In caso di coincidenza tra la giornata di donazione sangue e la CIGO, al lavoratore spetta il trattamento economico previsto per la donazione sangue.

12. VIENE RETRIBUITO IL GIORNO DI 104 DURANTE LA CIGO?

RISPOSTA:

Se il lavoratore è in CIGO a zero ore, quindi non impegnato in attività lavorativa nel mese non ha diritto al permesso che gli permette di assentarsi dal posto di lavoro per assistere il parente disabile. Se il lavoratore è in CIGO ad orario ridotto, il diritto ai permessi della legge 104 rimane attiva e è necessario riproporzionare il numero dei giorni di permesso spettanti al lavoratore con lo stesso criterio usato per il part time verticale.

13. 13maE 14ma CONCORRONO A STABILIRE IL MASSIMALE DELLA RETRIBUZIONE IN CIGO?

RISPOSTA:

Solo se, inserendo le stesse, si ottiene il passaggio dallo scaglione più basso a quello più alto.

14. COME VIENE GESTITO UN EVENTUALE INFORTUNIO SUL LAVORO?

RISPOSTA:

Per chi è in produzione sarà gestito come un evento ordinario, il trattamento CIGO viene sospeso e sostituito dalla indennità INAIL nella misura intera.

15. COME VERRÀ GESTITA LA FORMAZIONE PREVISTA PER I MESI DI APRILE/MAGGIO (TR)?

RISPOSTA:

La formazione è sospesa per effetto DPCM salvo utilizzo di metodi alternativi per assicurare i corretti processi di formazione professionale. Considerato il momento si dovrà analizzare caso per caso al fine di assicurare la miglior soluzione possibile.

16. CON QUALE CRITERIO L'AZIENDA RICHIAMERÀ I LAVORATORI CHE SONO IN CIGO?

RISPOSTA:

Secondo il criterio della necessità operativa nel rispetto per quanto possibile dei criteri di equità,

considerando che la produzione avrà un riallineamento progressivo si può immaginare il reintegro a scaglioni e comunque in base alle necessità produttive future.

17. GLI IMPORTI CONSIDERATI "NETTI" NEL DECRETO, IN MERITO ALL'IMPORTO EROGATO IN CIGO, SONO SOGGETTI A ULTERIORI DETRAZIONI?

RISPOSTA:

Tali importi: 939,89€ per lo scaglione più basso (stipendio lordo uguale o inferiore a euro 2.159,48) e 1.129,66€ per lo scaglione più alto (con stipendio lordo superiore a euro 2.159,48), sono comunque soggetti alle trattenute per imposte sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) in base all'aliquota di appartenenza. L'importo netto dell'assegno andrà comunque rideterminato in funzione delle tassazioni locali e delle detrazioni spettanti al lavoratore.

18. SE NON USUFRUISCO DELLA CIGO AL 100%, I GG CHE LAVORO DEVONO ESSERE DETTRATTI DALL'IMPORTO DI EUR 939,89/1129,66 E PAGATI DIVERSAMENTE DALL'AZIENDA?

RISPOSTA:

No, le competenze eventualmente maturate e la differenza sulla paga giornaliera e salario professionale si sommano a quanto già si percepisce.

19. SE SONO IN MATERNITÀ DURANTE LA CIGO COME DEVO COMPORTARMI?

RISPOSTA:

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria, è tenuta a presentare al Suo datore di lavoro ed all'Inps la domanda di corresponsione dell'indennità di maternità, precisando la data d'inizio dell'astensione obbligatoria, corredata da certificato di medico dell'Asl attestante il Suo stato di gravidanza (con indicazione della data presunta del parto e del mese di gestazione corrente). La misura dell'indennità è pari a circa l'80% della retribuzione percepita nel mese antecedente a quello in cui ha avuto inizio l'astensione obbligatoria. Se l'inizio della maternità è precedente la data di attivazione della CIGO, alla lavoratrice non potrà essere applicata la CIGO, in quanto durante questo periodo percepisce il trattamento economico di maternità.

20. POSSO USUFRUIRE DI UN PERIODO DI CONGEDO PARENTALE?

RISPOSTA:

Nel caso in cui il periodo di congedo parentale cada durante la sospensione, siccome i due istituti non sono cumulabili, il lavoratore percepirà il trattamento CIGO.

PER ULTERIORI CHIARIMENTI E NECESSITÀ È POSSIBILE CONTATTARE LE NOSTRE RSA ED I NOSTRI ATTIVISTI PRESENTI NEI VARI DISTRETTI