

# **VADEMECUM CIGO AGGIORNATO AL D.L. 17 MARZO 2020, n. 18**

## **1. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA**

La Cassa integrazione guadagni ordinaria (d'ora in poi CIGO), regolata dal D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 148, è un ammortizzatore sociale per eventi temporanei e di durata limitata attraverso il quale il lavoratore subordinato, per un determinato periodo di tempo, viene sospeso dal lavoro, o lavora ad orario ridotto, percependo una particolare indennità denominata integrazione salariale.

Il D.L. 17 marzo 2020 interviene modificando la disciplina di concessione della CIG ordinaria, introducendo una ulteriore causale di intervento e derogando ai limiti generali previsti sia in termini di durata che di obblighi procedurali.

### **1.1. SETTORI DI APPLICAZIONE**

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 non modifica il campo di applicazione della CIG ordinaria. Pertanto il trattamento di CIG ordinaria è applicabile nei seguenti settori produttivi:**

a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;

b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali (ad eccezione delle cooperative elencate dal D.P.R. 602/1970);

c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;

d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;

e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;

f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;

g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;

h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;

i) imprese addette all'armamento ferroviario;

l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;

m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;

n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;

o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

### **1.2. LAVORATORI BENEFICIARI (Art. 1, comma primo, D. Lgs. 148/2015)**

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 non modifica i soggetti beneficiari dell'integrazione salariale ordinaria che restano i dipendenti delle imprese appartenenti ai settori sopra elencati che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto:**

- operai, intermedi, impiegati e quadri;
- lavoratori part-time;
- lavoratori soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività assimilabile a quella industriale, compresi gli operai di cooperative agricole soggette alle norme

- che disciplinano la CIGO;
- lavoratori intermittenti. Si precisa che quando il vincolo contrattuale sorge al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro, i lavoratori hanno diritto all'integrazione salariale solo se hanno risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali;
- apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante esclusi invece i lavoratori assunti con apprendistato di base o di alta formazione;
- lavoratori a tempo determinato, ma non oltre la scadenza naturale del termine.

La disciplina generale di cui al D. Lgs. 148/2015 prevede che i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. Tale requisito non è richiesto per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili nel settore industriale.

**La novità introdotta dal D.L. 17 marzo 2020 n. 18 è la deroga al requisito dell'anzianità di servizio previsto al comma secondo dell'art. 1 del D. Lgs. 148/2015, conformemente all'eccezione già stabilita riguardo le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili. Ne consegue che, i beneficiari del trattamento di CIG ordinaria previsto dal D.L. 17 marzo 2020 devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020, a nulla rilevando l'esistenza o meno di una determinata anzianità di servizio.**

### 1.3. PRESUPPOSTI

- temporaneità della situazione di difficoltà aziendale (non deve quindi trattarsi di un esubero strutturale);
- ragionevole prevedibilità di ripresa dell'attività produttiva.

L'INPS ha precisato che "il riferimento alla temporaneità e alla transitorietà della causa integrabile esprime il concetto per cui l'intervento salariale deve basarsi su elementi oggettivi attendibili, valutati ex ante, che consentono di prevedere la ripresa dell'attività produttiva al termine del periodo richiesto".

### 1.4. CAUSALI DI INTERVENTO (Art. 11 D. Lgs. 148/2015)

Le cause di integrazione salariale espressamente individuate dal legislatore possono essere suddivise in due raggruppamenti principali:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi di natura transitoria e non imputabili all'impresa od ai lavoratori, incluse le intemperie stagionali.**

Tra di esse rientrano la mancanza di lavoro, di ordini e di commesse, la mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali, l'esaurimento della disponibilità del magazzino, la saturazione delle scorte, l'interruzione di energia elettrica dovuta a fatto dell'Ente erogatore, incendio, eventi naturali diversi dalle intemperie (ad esempio, alluvioni, terremoti, ecc.), sciopero "a monte" con mancanza di materie necessarie per la lavorazione, guasti di macchinari (nonostante la ordinaria manutenzione), perizia di variante o suppletiva dipendente da fatti imprevedibili, ordine di pubblica autorità non ascrivibile a comportamento inadempiente dell'imprenditore come, ad esempio, la sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 del D. Lgs. n. 81/2008.

La caratteristica di "**evento oggettivamente non evitabile**" è riconosciuta a quelle causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa,

per i quali risulti evidente la forza maggiore. Il riconoscimento dell'evento transitorio e non imputabile all'impresa comporta anche l'esonero del pagamento del contributo addizionale.

- b) le situazioni temporanee di mercato**, come la crisi, che non devono dipendere da deficit strutturali dell'impresa.

## **IL CORONAVIRUS RIENTRA NELLA TIPOLOGIA DI EVENTO OGGETTIVAMENTE NON EVITABILE.**

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 prevede, nell'ambito degli eventi oggettivamente non evitabili, un'ulteriore causale denominata “emergenza COVID-19” che dà diritto all'esenzione, in favore dei datori di lavoro, dal contributo addizionale previsto nell'art. 5 D. Lgs. 148/2015, pari al 9%, 12% o 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.**

### **1.5. DURATA (Artt. 4 e 12, D. Lgs. 148/2015)**

Le integrazioni salariali ordinarie di regola sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabili trimestralmente (senza alcun riferimento a situazioni eccezionali) fino a un massimo complessivo di 52 settimane in un biennio mobile

Al fine del calcolo si applica la circolare INPS 20.04.2009, n. 58 che stabilisce il criterio di calcolo della settimana integrabile computata a giorni, cioè alle singole giornate di sospensione. Una settimana risulta, quindi, fruita soltanto nel caso in cui la riduzione di orario abbia riguardato sei giorni, o cinque, in caso di settimana corta, con l'obbligo per le imprese di comunicare all'INPS le settimane effettivamente “godute” sommando tutte le giornate effettive di CIGO.

L'integrazione salariale ordinaria relativa a più periodi non consecutivi non può, comunque, superare la durata complessiva di 52 settimane in un biennio mobile, cioè nelle 104 settimane immediatamente precedenti la settimana della nuova richiesta.

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 prevede, in deroga a quanto stabilito dall'Art. 12 D. Lgs. 148/2015, che la domanda di CIG ordinaria con causale “emergenza COVID-19” può essere presentata per un periodo massimo di 9 settimane, a partire dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il mese di agosto 2020.**

**Inoltre, derogando a quanto stabilito dall'art. 4, commi 1 e 2, D. Lgs. 148/2015, il D.L. 17 marzo 2020 prevede che il periodo di trattamento di CIG ordinaria concesso per la causale sopra indicata non sarà calcolato ai fini della durata massima complessiva ed è da considerarsi quale “periodo neutro”.**

### **1.6. PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE (Art. 14, D. Lgs. 148/2015)**

In presenza di una causa integrabile, l'impresa che intende fruire dei benefici dell'integrazione salariale ordinaria deve avviare la procedura di accesso che comporta l'assolvimento dell'onere di informazione e consultazione a favore delle organizzazioni sindacali e, successivamente, la richiesta di autorizzazione all'INPS.

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 prevede che i datori di lavoro che presentano la domanda di CIG ordinaria con causale “emergenza COVID-19” sono dispensati dall'osservanza della procedura di consultazione sindacale prevista dall'art. 14 D. Lgs. 148/2015 e dei termini di presentazione della domanda all'INPS come indicati nell'art. 15 D.Lgs. 148/2015, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via**

**telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.**

**Preliminarmente si segnala una incongruenza tecnica: se la richiesta di CIG ordinaria può essere presentata a partire dal 23/02/2020 e, quindi, con efficacia retroattiva come è possibile prevedere l'assolvimento dell'obbligo dell'informazione sindacale preventiva e del conseguente obbligo di consultazione sindacale che avverrebbe a-posteriori.**

**Si tratta di una inutile complicazione inserita nell'ultima versione del D.L. allo scopo di accontentare la platea delle Organizzazioni sindacali che altrimenti non avrebbero potuto svolgere un ruolo all'interno della procedura di concessione del trattamento, non considerando che la maggior parte delle imprese associate al sistema ed operanti nel nostro territorio sono piccole e medie imprese nelle quali il sindacato non è presente.**

**Ne consegue che, sia le aziende che non hanno rappresentanze sindacali al proprio interno (RSA/RSU), sia le aziende dotate di organismi sindacali rappresentativi, per accedere al trattamento di CIG ordinaria dovranno espletare – anche a –posteriori - la suddetta procedura, inviando una comunicazione specificando la causale, la durata, il numero di lavoratori coinvolti e l'articolazione della sospensione/riduzione, con l'indicazione della presumibile data di ripresa dell'attività.**

#### **MODALITÀ OPERATIVE PER L'ACCESSO AL TRATTAMENTO DI CIG ORDINARIA**

- 1) L'impresa associata che non ha rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero che ha al proprio interno lavoratori iscritti ad una delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva, dovrà mettersi in contatto con ciascuna Delegazione territoriale di Sicindustria (Palermo, Messina, Trapani, Ragusa, Agrigento, Caltanissetta ed Enna), comunicando di voler accedere alla CIG ordinaria con causale “emergenza COVID-19” e fornendo informazioni sul settore di riferimento (industria, trasporti, impiantistica, edilizia, marmi e lapidei, servizi industriali), sulla durata massima del trattamento, sul numero dei lavoratori coinvolti e sull'articolazione della sospensione (a zero ore ovvero ad orario ridotto). Ciascuna delegazione di Sicindustria predisporrà, in nome e per conto dell'Azienda, la comunicazione indirizzata ai sindacati territorialmente competenti (anche confederali), precisando che la consultazione dovrà avvenire in via telematica entro 3 giorni dalla richiesta.**
- 2) L'impresa associata che ha proprie rappresentanze sindacali (RSA/RSU) dovrà mettersi in contatto con ciascuna Delegazione territoriale di Sicindustria (Palermo, Messina, Trapani, Ragusa, Agrigento, Caltanissetta ed Enna), comunicando di voler accedere alla CIG ordinaria con causale “emergenza COVID-19” e fornendo informazioni sul settore di riferimento (industria, trasporti, impiantistica, edilizia, marmi e lapidei, servizi industriali), sulla durata massima del trattamento, sul numero dei lavoratori coinvolti e sull'articolazione della sospensione (a zero ore ovvero ad orario ridotto).**

Ciascuna delegazione di Sicindustria fornirà all'Azienda un modello di comunicazione da trasmettere alle RSA/RSU e, per conoscenza alle OO.SS. di categoria territorialmente competenti, contenente le informazioni generali sulla durata del trattamento, sul numero dei lavoratori coinvolti e sull'articolazione della sospensione.

**La Sicindustria ha già contattato le segreterie generali di CGIL, CISL e UIL Sicilia al fine di condividere un accordo quadro che preveda una procedura semplificata di informazione e consultazione sindacale sulla quale Vi daremo notizia.**

**La domanda di CIG ordinaria con causale “emergenza COVID-19” dovrà essere presentata all’INPS entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa e non sarà soggetta alla verifica, da parte dell’INPS, della sussistenza dei requisiti integranti la predetta causale.**

**Si consiglia, tuttavia, al fine di evitare qualsiasi problematica, di preparare una breve relazione tecnica che documenti o attesti la contrazione della commesse ovvero l’annullamento degli ordini, la mancanza delle materie prime, la sospensione dei lavori ovvero la chiusura di reparti e attività.**

**NOTA BENE: Il D.L. parla di consultazione sindacale, non di accordo.** Pertanto la domanda di integrazione salariale da presentare all’INPS è legittima anche qualora non si raggiunga l’accordo sindacale. In tal caso, ciascuna delegazione di Sicindustria fornirà all’Azienda apposita dichiarazione liberatoria che certifichi l’espletamento dell’obbligo di consultazione, dando atto che nessuna richiesta di esame congiunto è pervenuta nei termini tassativi indicati dal legislatore.

La suddetta certificazione o l’eventuale accordo farà parte integrante della DOMANDA DI CIG da presentare all’INPS.

## **2.CIG ORDINARIA SETTORE EDILE E AFFINI**

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 non modifica il campo di applicazione della CIG ordinaria, né le categorie di soggetti beneficiari dell’integrazione salariale ordinaria che restano i dipendenti delle imprese appartenenti al settore edile e affini, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto.**

Possono beneficiare dell’integrazione salariale ordinaria i seguenti lavoratori:

- operai, intermedi, impiegati e quadri;
- lavoratori part-time;
- lavoratori soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività assimilabile a quella industriale;
- lavoratori intermittenti, con le limitazioni indicate in precedenza;
- apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante esclusi invece i lavoratori assunti con apprendistato di base o di alta formazione;
- lavoratori a tempo determinato, ma non oltre la scadenza naturale del termine.

**La novità introdotta dal D.L. 17 marzo 2020 n. 18 è la deroga al requisito dell’anzianità di servizio previsto al comma secondo dell’art. 1 del D. Lgs. 148/2015, conformemente all’eccezione già stabilita riguardo le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili.**

**Ne consegue che i beneficiari del trattamento di CIG ordinaria previsto dal D.L. 17 marzo 2020 devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020, a nulla rilevando l’esistenza o meno di una determinata anzianità di servizio.**

### **2.1. CAUSE INTEGRABILI**

**IL CORONAVIRUS RIENTRA NELLA TIPOLOGIA DI EVENTO OGGETTIVAMENTE NON EVITABILE.**

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 prevede, nell’ambito degli eventi oggettivamente non evitabili, un ulteriore causale denominata “emergenza COVID-19” che dà diritto all’esenzione, in favore dei datori di lavoro, dal contributo addizionale previsto nell’art. 5 D. Lgs. 148/2015, pari al 9%, 12% o 15% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non**

**prestate.**

a) **Intemperie stagionali** (precipitazioni, gelo, nebbia, vento, foschia, temperature elevate che impediscono lo svolgimento dei lavori edili);

b) **Altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori** (es.: fine lavoro, fine fase lavorative, mancanza energia elettrica, ecc.).

Sebbene normalmente la non imputabilità non possa essere invocata quando la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivi da fatto imputabile al committente, comportante l'inosservanza di obblighi contrattuali o di legge, il legislatore ha ampliato il campo di intervento integrativo ordinario nel settore edile, prevedendo che, nell'ambito della realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, siano ricompresi anche i seguenti eventi:

- **Mancato rispetto dei termini previsti nei contratti di appalto;**
- **Varianti di carattere necessario apportate ai progetti originari delle predette opere pubbliche;**
- **Provvedimenti dell'autorità giudiziaria emanati a sensi della L. 575/1965 e s.m.i. (Legge "antimafia"), per i quali si prescinde dalle dimensioni dell'opera pubblica.**

Per opere pubbliche di grandi dimensioni si intendono quelle per le quali la durata dei lavori edili previsti è di almeno 18 mesi nell'ambito di un progetto generale approvato di durata uguale o superiore a 30 mesi consecutivi.

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18, nel prevedere l'introduzione di una nuova causale di evento oggettivamente non evitabile, deroga anche alla previsione che stabilisce che la non imputabilità non possa essere invocata quando la sospensione dell'attività dipenda da fatto imputabile al committente.**

**Ne consegue che, anche nelle ipotesi in cui non ci si trovi di fronte alla realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, l'azienda edile o affine può chiedere di accedere al trattamento di CIG ordinaria con causale "emergenza COVID-19" se il suo committente ha sospeso l'appalto o il cantiere per lo stesso motivo o in conseguenza delle restrizioni all'attività produttiva determinate dai D.P.C.M. 8 marzo 2020, 9 marzo 2020 e 11 marzo 2020.**

## **2.2. PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE**

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 prevede che i datori di lavoro che presentano la domanda di CIG ordinaria con causale "emergenza COVID-19" sono dispensati dall'osservanza della procedura di consultazione sindacale prevista dall'art. 14 D. Lgs. 148/2015 e dei termini di presentazione della domanda all'INPS indicati nell'art. 15 D. Lgs. 148/2015, fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.**

**La deroga introdotta dal D.L. 17 marzo è peggiorativa per le aziende edili in quanto le stesse sono obbligate ad attivare la procedura di informazione e consultazione sindacale prevista dall'art. 14 D. Lgs. 148/2015 solo in caso di richieste di proroga dei trattamenti di sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane consecutive.**

**V'è da chiedersi, quindi, se prevalga la regola generale di esenzione oppure la deroga introdotta dal D.L. 17/03/2020.**

**In tale ultima ipotesi sia le aziende che non hanno rappresentanze sindacali al proprio interno (RSA/RSU), sia le aziende dotate di organismi sindacali rappresentativi per accedere al**

**trattamento di CIG ordinaria dovranno espletare – anche a –posteriori - la suddetta procedura inviando una comunicazione specificando la causale, la durata, il numero di lavoratori coinvolti e l'articolazione della sospensione/riduzione, con l'indicazione della presumibile data di ripresa dell'attività.**

**Sarà necessario seguire le indicazioni operative contenute al punto 1.6.**

### **3.LA CASSA INTEGRAZIONE IN AGRICOLTURA**

La normativa di riferimento per la Cassa integrazione in agricoltura è la Legge 8 agosto 1972, n. 457 e s.m.i., per quanto compatibile con il D. Lgs. 148/2015.

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 prevede che le aziende agricole, non assicurate per la CIG ordinaria e che non versano ai Fondi di solidarietà, possono accedere esclusivamente al trattamento di CIG in deroga previsto dall'Art. 22, che sarà concesso dalla Regione Sicilia previo accordo con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, per un periodo non superiore a nove settimane e nei limiti delle risorse finanziarie a ciò destinate.**

#### **3.1. AZIENDE DESTINATARIE**

Le aziende destinatarie della normativa sulla Cassa integrazione in agricoltura sono quelle esercenti, anche in forma associata, attività di natura agricola ovvero attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali e attività connesse, intendendosi come tali le attività dirette alla trasformazione e alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura.

La normativa si applica anche a:

- amministrazioni pubbliche per i lavori di forestazione nonché imprese singole o associate appaltatrici o concessionarie dei lavori medesimi;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento, per le attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e di somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che, in forma singola o associata, si dedicano alla cura e protezione della fauna selvatica ed all'esercizio controllato della caccia;
- imprese non agricole singole ed associate, se addetti ad attività di raccolta di prodotti agricoli, nonché ad attività di cernita, di pulitura e di imballaggio dei prodotti ortofrutticoli, purché connesse a quella di raccolta;
- imprese che effettuano lavori e servizi di sistemazione e di manutenzione agraria e forestale, di imboschimento, di creazione, sistemazione e manutenzione di aree a verde, se addetti a tali attività;
- imprese che effettuano attività di acquacoltura quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto.

**Sono escluse dalla disciplina in oggetto le cooperative agricole, zootecniche e i loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione dei prodotti agricoli propri, in quanto per i dipendenti a tempo indeterminato si applica la normativa generale sulla CIGO e il D.L. 17 marzo 2020 per quanto compatibile.**

#### **3.2. LAVORATORI BENEFICIARI**

Spetta solamente ai dipendenti (operai, impiegati e quadri) con contratto di lavoro a tempo indeterminato che svolgono annualmente almeno 181 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda.

Anche i soci delle cooperative di lavoro che prestano attività retribuita per conto delle cooperative

stesse sono ricompresi tra i soggetti beneficiari della Cassa integrazione in agricoltura.

Il requisito occupazionale di almeno 181 giornate di effettivo lavoro presso la stessa azienda va riferito all'anno solare cui si riferisce la domanda di integrazione salariale e può, logicamente, venire verificato solamente a posteriori, una volta conclusosi l'anno solare stesso.

La prestazione viene quindi erogata con riserva di successiva verifica del requisito occupazionale, la cui eventuale mancanza rappresenta motivo di recupero delle integrazioni indebitamente erogate.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno il riferimento per determinare il requisito occupazionale è rappresentato dai 12 mesi successivi all'assunzione o antecedenti la cessazione.

Analogo criterio viene seguito nel caso in cui il requisito occupazionale non venga raggiunto per cause indipendenti dalla volontà delle parti (malattia, infortunio, maternità, ecc.): il periodo di riferimento sarà rappresentato dai 12 mesi antecedenti o successivi l'assenza, a seconda che i periodi di integrazione salariale siano temporalmente collocati prima o dopo l'assenza.

**Il D.L. 17 marzo 2020 n. 18 prevede che il trattamento di CIG in deroga sarà riconosciuto per i dipendenti in forza al 23/02/2020, a prescindere dal requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro, per un periodo non superiore alle 9 settimane.**

**I datori di lavoro agricoli non saranno tenuti al versamento del contributo addizionale.**

### **3.3. CAUSE DI INTERVENTO**

Il trattamento di integrazione salariale spetta in caso di sospensione temporanea dal lavoro per intemperie stagionali e per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori.

La circolare INPS n. 178/1993, cui si rimanda, fornisce una serie di indicazioni al riguardo.

**L'art. 22 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 introduce una nuova causale di intervento che opererà a seguito della sottoscrizione dell'accordo regionale che regolerà la CIG in deroga e la relativa procedura.**



