

## MASSIMALI CASSA INTEGRAZIONE GAUDAGNI 2023

Con la circolare n° 14 del 03 febbraio 2023, l'Inps ha pubblicato i nuovi importi mensili massimali per i trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni, ordinaria e straordinaria, Contratto di Solidarietà e Fis riguardanti l'anno 2023.

Decorrono dal 1° gennaio 2023 e sono stati stabiliti nelle seguenti misure.

Gli importi sono indicati 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%

Con la circolare n° 14 del 03 febbraio 2023, l'Inps ha pubblicato i nuovi importi mensili massimali per i trattamenti di Cassa Integrazione Guadagni, ordinaria e straordinaria, Contratto di Solidarietà e Fis riguardanti l'anno 2023.

Decorrono dal 1° gennaio 2023 e sono stati stabiliti nelle seguenti misure.

Gli importi sono indicati 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%.

### MASSIMALE

**indennità mensile lorda**

**€ 1.321,53**

**indennità mensile netta\***

**€ 1.244,36**

NOTA BENE

Su questi importi va' ancora pagata l'IRPEF – Add.Regionale e Add.Comunale .

## IMPORTI ORARI DELLA CIG

Mese	Massimale mensile	Divisore mobile	Quota oraria CIG
gennaio	1.244,36	176	7,07
febbraio	1.244,36	160	7,78
marzo	1.244,36	184	6,76
aprile	1.244,36	160	7,78
maggio	1.244,36	184	6,76
giugno	1.244,36	176	7,07
luglio	1.244,36	168	7,41
agosto	1.244,36	184	6,76
settembre	1.244,36	168	7,41
ottobre	1.244,36	176	7,07
novembre	1.244,36	176	7,07
dicembre	1.244,36	168	7,41

**N.B.:** gli importi orari calcolati, sono al netto dei contributi Inps.  
Andrà poi applicata la normale tassazione Irpef.

## MATURAZIONE DEI RATEI DURANTE LA CIG

### Trattamento di fine rapporto:

matura per intero.

### LE FESTIVITA'

Le festività infrasettimanali non sono mai integrabili quando ricadono all'interno del periodo di integrazione salariale, e restano a carico del datore di lavoro. In caso di sospensione, la gestione cambia a seconda che il sistema retributivo preveda la paga a ore ovvero mensilizzata: in quest'ultimo caso, sono tutte integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale

### Mensilità aggiuntive (13ma, 14ma....)

**In assenza di un accordo tra RSU RSA e Azienda che lo preveda NON si maturano i ratei nei periodi di sospensione del rapporto di lavoro e sono già compresi nei massimali CIG. La RSU, RSA devono chiarire come l'Azienda intenda far maturare le suddette mensilità aggiuntive .**

## Assegno Unico e Assegno Nucleo familiare

Il lavoratore ha diritto all'assegno per il nucleo familiare in misura intera. **L'assegno spetta per intero** per i periodi di paga anche con sospensione a zero ore;

## Donazioni di sangue

**si ha diritto all'intera** retribuzione per la giornata in cui è avvenuto il prelievo.

## Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro, prevale sempre la relativa indennità: sia nel caso che l'evento sia avvenuto precedentemente all'inizio dell'integrazione salariale con sospensione a zero ore, sia nell'ipotesi in cui si verifichi durante la residua attività lavorativa in presenza di un ammortizzatore che preveda un orario ridotto

## FERIE e PAR

Per le ferie, bisogna distinguere se è in atto una sospensione a zero ore o una riduzione dell'attività lavorativa.

### SOSPENSIONE A ZERO ORE

Nel primo caso, il datore può individuare il periodo di fruizione delle ferie residue e di quelle in corso di maturazione: questo periodo può essere anche posticipato al termine della sospensione del lavoro e coincidere con la ripresa dell'attività produttiva.

### RIDUZIONE ORARIO

Se l'orario è ridotto per via dell'ammortizzatore, la fruizione delle ferie segue le regole generali.

### MATURAZIONE FERIE E PAR

**In assenza di un accordo** che lo preveda, durante la CIG a zero ore **NON maturano ferie e permessi.**

**In caso di orario ridotto le RSU, RSA devono chiarire come l'Azienda intenda far maturare il diritto :**

in proporzione alle ore lavorate

o

per intero se i giorni lavorati nel mese sono maggiori di quelli in CIG

Una questione che si pone è quella relativa alla preventiva fruizione delle ferie arretrate, che l'INPS vuole fruite prima del ricorso alla CIG.

## Malattia

### **Malattia insorta in corso di Cig sospensione a zero ore:**

il lavoratore continuerà ad usufruire della indennità CIG.

Pertanto:

a) la comunicazione dello stato di malattia è funzionale ad evitare un possibile richiamo al lavoro.

b) **Riduzione parziale dell'attività:** prevale l'erogazione dell'indennità di malattia con l'eventuale integrazione, a carico dell'azienda;

c) **Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per Cigo si avranno due casi:**

- se la totalità del personale in forza nel reparto, ufficio, squadra o simili cui appartiene il lavoratore ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

## Congedo di maternità e congedo parentale

Il congedo di maternità prevale sempre sull'integrazione salariale. Nel caso del congedo parentale, invece, il dipendente può scegliere di avvalersi o meno della facoltà di astensione. Se decide di fruire del congedo facoltativo, avrà diritto solo alla relativa indennità, senza possibilità di cumulo con l'ammortizzatore. Sono due esempi del rapporto che può crearsi tra la fruizione della cassa integrazione e altri istituti tipici del rapporto di lavoro, dalle ferie ai congedi. La riforma operata dall'ultima legge di Bilancio (legge 234/2021) sull'impianto del Dlgs 148/2015 ha apportato diverse novità ma sono rimasti immutati alcuni principi: tra questi, le disposizioni che regolano l'intreccio fra la cassa integrazione e gli altri eventi tipici del rapporto di lavoro.

## Riposi giornalieri (ore di allattamento)

Quanto ai permessi per allattamento, è necessario che nella giornata ci siano prestazioni lavorative: quindi, spettano solo in caso di riduzione di orario, qualora coincidano con le ore di attività lavorativa. Al contrario, se ci si trova in presenza di sospensione a zero ore, prevale l'integrazione salariale



## Permessi ex legge 104/92 Congedo per il coniuge convivente di una persona con handicap grave

la gestione dei permessi in base alla legge 104/1992: se è in atto la sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito.

Diversamente, in presenza di riduzione di orario, è necessario distinguere tra riduzione verticale dell'orario di lavoro e riduzione orizzontale. Nel primo caso, il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso va riproporzionato a seconda dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa.

Se la riduzione riguarda esclusivamente l'orario giornaliero di lavoro (riduzione orizzontale), resta immutato il diritto ai tre giorni mensili di permesso retribuito

Anche per l'accesso al congedo previsto dall'articolo 42, comma 5, del Dlgs 151/2001 (per il coniuge convivente di una persona con handicap grave) è necessario differenziare le ipotesi di sospensione a zero ore dalle ipotesi di riduzione di orario: la richiesta non è attivabile in corso di sospensione, mentre durante la riduzione può essere richiesto per le ore residuali di prestazione lavorativa.

### **I permessi ex legge 104/92**

I permessi non spettano con sospensione a zero ore

Con riduzione di orario:

- riduzione verticale: il diritto a fruire dei tre giorni mensili di permesso va riproporzionato in base alla effettiva riduzione della prestazione lavorativa

- riduzione orizzontale: resta il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito

### **Congedo ex articolo 42, comma 5, Dlgs 151/2001**

Il congedo straordinario non spetta se c'è sospensione totale del lavoro

Chi chiede il congedo in costanza di ammortizzatore con riduzione di orario ha diritto all'assegno ordinario per le ore stabilite, insieme con l'indennità per congedo straordinario, in relazione alla prestazione lavorativa svolta

## Congedo matrimoniale

**Il trattamento economico previsto per il congedo matrimoniale prevale sulla Cig**

**CASSA INTEGRAZIONE**



**Informa**

**M E T A L M E C C A N I C I**