



Direzione  
provinciale di  
Brescia

## VADEMECUM CIG CON TICKET

Per calcolare l'importo da richiedere a rimborso si dovrà:

### **1. Determinare la retribuzione mensile lorda per la determinazione del massimale (RM)**

#### **Lavoratori a tempo pieno (full-time)**

La retribuzione mensile coincide con la retribuzione teorica (<RetribuzioneTeorica>) indicata nel flusso Uniemens alla quale devono essere sommati i ratei di mensilità aggiuntive determinati nel seguente modo:

<RetribuzioneTeorica> per <NumMensilta> diviso 12

#### **Lavoratori a tempo parziale (part-time)**

*Per il part-time orizzontale*

<RetribuzioneTeorica> per 100 e divisa per la percentuale a part-time (<PercPartTime>)

*Per il part-time verticale o misto*

<RetribuzioneTeorica> per 100 e divisa per la percentuale a part-time del mese (<PercPartTimeMese>)

In entrambi i casi devono essere sommati i ratei delle di mensilità aggiuntive come sopra descritto.

### **2. Determinare il massimale**

Occorre confrontare la retribuzione mensile lorda <RetribuzioneTeorica> maggiorata dei ratei delle mensilità aggiuntive con la retribuzione di riferimento.

Da questo confronto si individua il massimale applicabile.

Tabella esplicativa per lavoratori con orario di lavoro su 5 giorni a 40 ore settimanali.

| Orario    | 4000500        | Lun.     | Mar.   | Mer.      | Gio.   | Ven.      | Sab.      | Dom. |
|-----------|----------------|----------|--------|-----------|--------|-----------|-----------|------|
|           |                | 8,00     | 8,00   | 8,00      | 8,00   | 0,00      | 0,00      |      |
| Anno      | 2016           | Max.inf. |        | Max.sup.  |        | Edil.inf. | Edil.sup. |      |
| Ret.Mens. | Rif. 2102,2400 | 971,7100 |        | 1167,9100 |        | 1166,0500 | 1401,4900 |      |
|           | % rid.         |          |        |           |        |           |           |      |
|           | L. 41/86       | Ore      |        |           |        |           |           |      |
| Gennaio   | 5,84           | 168,00   | 5,7840 | 6,9518    | 6,9408 | 8,3422    |           |      |
| Febbraio  | 5,84           | 168,00   | 5,7840 | 6,9518    | 6,9408 | 8,3422    |           |      |
| Marzo     | 5,84           | 184,00   | 5,2810 | 6,3473    | 6,3372 | 7,6168    |           |      |
| Aprile    | 5,84           | 168,00   | 5,7840 | 6,9518    | 6,9408 | 8,3422    |           |      |
| Maggio    | 5,84           | 176,00   | 5,5211 | 6,6359    | 6,6253 | 7,9630    |           |      |
| Giugno    | 5,84           | 176,00   | 5,5211 | 6,6359    | 6,6253 | 7,9630    |           |      |
| Luglio    | 5,84           | 168,00   | 5,7840 | 6,9518    | 6,9408 | 8,3422    |           |      |
| Agosto    | 5,84           | 184,00   | 5,2810 | 6,3473    | 6,3372 | 7,6168    |           |      |
| Settembre | 5,84           | 176,00   | 5,5211 | 6,6359    | 6,6253 | 7,9630    |           |      |
| Ottobre   | 5,84           | 168,00   | 5,7840 | 6,9518    | 6,9408 | 8,3422    |           |      |
| Novembre  | 5,84           | 176,00   | 5,5211 | 6,6359    | 6,6253 | 7,9630    |           |      |
| Dicembre  | 5,84           | 176,00   | 5,5211 | 6,6359    | 6,6253 | 7,9630    |           |      |

### 3. Determinare il massimale orario (MO)

#### Lavoratori pagati a ore e part-time

Per individuare quale massimale sia applicabile occorre determinare il massimale orario.

Il massimale orario si determina dividendo l'importo di cui al punto 2 (massimale mensile) con le ore lavorabili del mese.

Per i part-time orizzontali le ore lavorabili saranno moltiplicate per 100 e divise per la percentuale a part-time (<PercPartTime>).

Nel caso di part-time verticale o misto le ore lavorabili saranno moltiplicate per 100 e divise per la percentuale a part-time del mese (<PercPartTimeMese>).

Nel caso di un lavoratore assunto, cessato o per il quale sia intervenuto un cambio di qualifica l'orario contrattuale settimanale (<OrarioContrattuale>) dovrà essere diviso per 6 e moltiplicato per il numero dei giorni lavorativi del mese (escluse le domeniche). Il massimale orario si otterrà dividendo il massimale individuato per il numero delle ore teoriche lavorabili.

### 4. Determinare la retribuzione oraria (RMO)

Per i lavoratori **mensilizzati** (<TipoPaga> uguale M) è necessario dividere la retribuzione mensile (RM) comprensiva delle mensilità aggiuntive per l'orario contrattuale (<DivisoreOrarioContr>).

Per i lavoratori pagati **ad ore**, cessato o assunti nel corso del mese, la retribuzione oraria viene determinata moltiplicando la retribuzione teorica (<RetribTeorica>) per il numero

delle mensilità (<NumMensilita>) diviso 12 e diviso, nuovamente, per le ore lavorabili (<OreLavorabili>)

#### **5. Determinare la retribuzione oraria per il calcolo della cassa integrazione (RMoP)**

Si utilizza la retribuzione oraria RMo punto 4 e la si confronta con il massimale orario, punto 3 MO, come precedentemente indicato.

#### **6. Calcolare la prestazione**

L'indennità salariale lorda è pari alla retribuzione oraria (RMo) moltiplicate le ore da integrare.

#### **7. Calcolare l'integrazione netta**

L'importo di cassa integrazione che potrà essere chiesto a rimborso dovrà essere ridotto dell'aliquota prevista ai sensi dell'art. 26 della Legge 41/86 che attualmente è pari a 5,84%.

## **GLOSSARIO**

### **<RetribuzioneTeorica>**

Elemento obbligatorio a decorrere dalle denunce di competenza luglio 2008 e facoltativo per le denunce di competenza precedente: può contenere il valore 0 (zero) nel caso in cui sia assente l'imponibile ovvero non vi sia alcuna copertura settimanale.

Tale elemento, unitamente a <NumMensilita> determina la retribuzione globale annua utile al calcolo delle prestazioni di disoccupazione, mobilità e cassa integrazione. Va indicato l'importo relativo alla retribuzione teorica del mese. Per retribuzioneteorica si intende la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito (adeguata al minimale ove inferiore) qualora non fossero intervenuti eventi tutelati che possono dar luogo ad accredito figurativo ovvero non tutelati. Tale importo sarà quindi sempre rapportato al mese intero, salvo nei casi di assunzione e/o cessazione in cui sarà riferito al periodo che intercorre tra la data di assunzione e la fine del mese, ovvero tra l'inizio del mese e la data di cessazione ovvero ancora tra la data di assunzione e la data di cessazione. In caso di cambio di qualifica la retribuzione teorica è quella calcolata tenendo presente il periodo relativo alla denuncia individuale, in analogia con il caso dell'assunzione/cessazione suesposto. Il valore dovrà essere arrotondato con gli stessi criteri applicati all'elemento <Imponibile>. Nella determinazione di tale importo dovranno essere escluse le retribuzioni ultramensili, quali la 13° e la 14° mensilità ed altre gratificazioni annuali e periodiche già computate attraverso la valorizzazione dell'elemento <NumMensilita>. Sono inoltre esclusi, in quanto non computabili al fine della determinazione della retribuzione globale annua, i premi di produzione, gli importi dovuti per ferie e festività non godute, gli arretrati dovuti per legge o per contratto relativi ad anni precedenti. Dovranno altresì essere escluse le voci retributive collegate alla effettiva prestazione lavorativa (es. lavoro straordinario), fermo restando invece l'inserimento di tutte le competenze ricorrenti normalmente presenti nella retribuzione mensile (indennità di turno, straordinario contrattualizzato e valori sottoposti a ordinaria contribuzione riferiti a fringe-benefits ricorrenti) così come è stato specificato per la determinazione delle "Differenze Accredito". Per gli operai dell'edilizia devono inoltre essere incluse le somme corrispondenti a quelle versate alle Casse edili per ferie, gratifica natalizia e riposi annui, nonché il 15% delle somme corrispondenti a quelle versate alle Casse edili a carico del datore di lavoro e del lavoratore diverse da quelle predette. Per le tipologie di lavoratori per i quali non risulti possibile individuare la retribuzione teorica, sarà indicato un valore pari all'imponibile. Il valore indicato deve essere conforme alle caratteristiche previste per la generalità degli importi.

### <OreLavorabili>

Ore contrattualmente lavorabili calcolate in base al calendario del mese di riferimento. Per la determinazione delle ore lavorabili non si dovrà tener conto di eventuali eventi sospensivi e si farà riferimento al mese intero, salvo nei casi di assunzione e/o cessazione in cui si considera il periodo che intercorre tra la data di assunzione e la fine del mese, ovvero tra l'inizio del mese e la data di cessazione ovvero ancora tra la data di assunzione e la data di cessazione.

In caso di cambio di qualifica o <TipoContribuzione> le ore lavorabili sono quelle calcolate tenendo presente il periodo relativo alla denuncia individuale, in analogia con il caso dell'assunzione/cessazione suesposto. Per i lavoratori part-time andranno considerate le ore lavorabili "effettive", calcolate in base al particolare rapporto di lavoro in essere (orizzontale, verticale o misto), secondo logiche analoghe a quelle utilizzate per il calcolo della retribuzione teorica.

Elemento obbligatorio se presenti eventi CIG esposti secondo le nuove modalità (domanda di autorizzazione CIG con rilascio del ticket). Può essere indicato anche su denunce con competenza pregressa purchè non inviate prima del 1/10/2011. Il valore va espresso in centesimi (1 ora = 100).

### <TipoPaga>

Modalità di calcolo della retribuzione (oraria, mensile o giornaliera). Elemento obbligatorio se presenti eventi CIG esposti secondo le nuove modalità (domanda di autorizzazione CIG con rilascio del ticket). Potrà essere indicato anche su denunce con competenza pregressa purchè non inviate prima del 1/10/2011.

### <NumMensilita>

Elemento obbligatorio a decorrere dalle denunce di competenza luglio 2008 e facoltativo per le denunce di competenza precedente. Può essere assente per particolari tipologie di lavoratori (es. lavoratori autonomi dello spettacolo). Per i lavoratori part-time, anche verticale e misto, deve essere indicato il numero delle mensilità del corrispondente lavoratore a full-time. Il numero mensilità retribuite nell'anno, unitamente all'elemento <RetribTeorica>, determina la retribuzione globale annua utile al calcolo delle prestazioni di disoccupazione, mobilità e cassa integrazione. Nell'elemento <NumMensilita> devono essere ricomprese le voci ultramensili utili alla determinazione della retribuzione globale annua e non già ricomprese nell'elemento <RetribTeorica>. Se invece qualora tali voci siano già ricomprese nella retribuzione teorica mensile, dovrà essere indicato il numero di mensilità effettivamente retribuite nell'anno. Tale valore va espresso in millesimi, vale a dire che nel caso di 13 mensilità dovrà essere indicato il valore 13000. Tale formulazione consente di rappresentare anche tipologie per le quali la determinazione delle retribuzioni ultramensili derivi da un calcolo più complesso. Ad esempio per quelle categorie per le quali la mensilità aggiuntiva sia pari all'importo corrispondente a 200 ore a fronte di un numero di ore di lavoro mensili pari a 173, il valore da indicare sarà uguale a 13156 (12 mensilità + 200/173). Analogamente laddove sia prevista la corresponsione di due mensilità aggiuntive determinate nella misura di 30 giorni a fronte di 26 normalmente retribuiti, il valore da indicare sarà pari a 14307 (12 mensilità + (30/26) \* 2).

Nel caso di corresponsione di un premio di fedeltà legato all'anzianità di servizio, pari ad una mensilità, il valore da indicare sarà pari a 14000 (12 + tredicesima + premio). Nel caso di fringe-benefit per buono mensa oltre i limiti di esenzione o di altre voci corrisposte per 12 mensilità e ricomprese nella retribuzione teorica mensile il valore nel numero mensilità dovrà essere decurtato proporzionalmente all'incidenza di tali voci sulla retribuzione teorica. Esempio: retribuzione mensile 2000 (x 13), fringe-benefit 500 (x 12), retrib.teorica 2500, retrib.annua 32000, num.mensilita (in millesimi) 12800 (32000 / 2500).

### <PercPartTime>

Elemento obbligatorio, se qualifica di part-time, a decorrere dalle denunce di competenza luglio 2008 e facoltativo per le denunce di competenza precedente. Indica la percentuale di part-time prevista nel contratto di lavoro, indipendentemente dalla forma di part-time (orizzontale, verticale, misto). Tale valore non è riferito all'orario svolto nel singolo mese in cui viene espresso bensì al contratto vigente in quel mese: nel caso quindi di part-time verticale che

preveda sei mesi a tempo pieno e sei mesi di assenza dovrà essere indicato su tutte le denunce presentate il valore pari al 50 %. Il valore va espresso in centesimi. Esempio part-time al 65 % = 6500.

#### **<PercPartTimeMese>**

Elemento obbligatorio, se qualifica di part-time verticale o misto, a decorrere dalle denunce di competenza giugno 2012. Può essere indicato su denunce inviate successivamente al 30/06/2012. Indica la percentuale di part-time lavorata nel mese. Non è quindi riferita al contratto vigente bensì all'orario di lavoro del singolo mese: nel caso quindi di part-time verticale che preveda sei mesi a tempo pieno e sei mesi di assenza dovranno essere indicati rispettivamente i valori 100% e 0%. Il valore va espresso in centesimi. Esempio part-time al 65% = 6500.

#### **<DivisoreOrarioContr>**

Divisore orario previsto dal CCNL di riferimento per la determinazione della retribuzione oraria. Elemento obbligatorio se presenti eventi CIG esposti secondo le nuove modalità (domanda di autorizzazione CIG con rilascio del ticket). Potrà essere indicato anche su denunce con competenza pregressa purchè non inviate prima del 1/10/2011. Il valore va espresso in centesimi.

#### **<OrarioContrattuale>**

Elemento obbligatorio a decorrere dalle denunce di competenza luglio 2008 e facoltativo per le denunce di competenza precedente. Può essere assente per categorie di lavoratori non rientranti nell'ambito di applicazione del D.Lgs.n.66/2003 (lavoratori marittimi e personale di volo), ovvero per particolari tipologie di lavoratori per le quali non è previsto uno specifico orario di lavoro (lavoranti a domicilio, lavoratori intermittenti, lavoratori autonomi dello spettacolo, ecc.). Numero ore settimanali previste dal contratto di lavoro. Per i lavoratori part-time deve essere indicato l'orario contrattuale del corrispettivo lavoratore a full-time. Il valore va espresso in centesimi. Esempio orario contrattuale settimanale di 36 ore e 30 minuti = 3650.

### **Massimale mensile**

Si tratta di un massimale retributivo mensile rivalutabile sulla base della variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati (D.Lgs. 148/2015, art.3 c.5). nel settore edile, qualora il motivo dell'intervento sia determinato da eventi meteorologici maggiorato del 20%. Sono previsti due massimali in relazione alla retribuzione che il lavoratore percepisce, determinata sommando alla retribuzione teorica le quote di mensilità aggiuntive.

Brescia, 28 giugno 2016

Direzione provinciale INPS di Brescia