



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

La CIG: evoluzione storica, caratteristiche e limiti

di Salvatore Lo Bello

Febbraio 2021

Numero

602



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Questioni di Economia e Finanza

(Occasional Papers)

La CIG: evoluzione storica, caratteristiche e limiti

di Salvatore Lo Bello

Numero 602 – Febbraio 2021

La serie Questioni di economia e finanza ha la finalità di presentare studi e documentazione su aspetti rilevanti per i compiti istituzionali della Banca d'Italia e dell'Eurosistema. Le Questioni di economia e finanza si affiancano ai Temi di discussione volti a fornire contributi originali per la ricerca economica.

La serie comprende lavori realizzati all'interno della Banca, talvolta in collaborazione con l'Eurosistema o con altre Istituzioni. I lavori pubblicati riflettono esclusivamente le opinioni degli autori, senza impegnare la responsabilità delle Istituzioni di appartenenza.

La serie è disponibile online sul sito www.bancaditalia.it.

ISSN 1972-6627 (stampa)

ISSN 1972-6643 (online)

Stampa a cura della Divisione Editoria e stampa della Banca d'Italia

LA CIG: EVOLUZIONE STORICA, CARATTERISTICHE E LIMITI

di Salvatore Lo Bello*

Sommario

In Italia con il termine Cassa Integrazione Guadagni (CIG) ci si riferisce genericamente agli strumenti di integrazione salariali in costanza di rapporto, che permettono alle imprese di assorbire gli effetti occupazionali di shock inattesi alla domanda preservando la continuità dei rapporti di lavoro. Questo lavoro descrive la cornice normativa e l'evoluzione storica del sistema italiano di ammortizzatori sociali, con un approfondimento sugli interventi di modifica ed estensione introdotti per fronteggiare le conseguenze economiche della pandemia (decreti "cura Italia", "rilancio", "agosto" e "ristori"). Sfruttando dati sia settoriali sia a livello di impresa, si analizza l'effettivo ricorso a tali strumenti da parte dei diversi comparti economici nel periodo 2009-2019. Infine, si descrive il sistema di finanziamento della CIG e si evidenziano alcune possibili inefficienze legate alla CIG straordinaria.

Classificazione JEL: J23, J30, J65.

Parole chiave: domanda di lavoro, costo del lavoro, sussidi di disoccupazione.

DOI: 10.32057/0.QEF.2021.602

Indice

Sintesi.....	5
1. La Cassa Integrazione Guadagni: struttura e principali caratteristiche.....	7
2. L'utilizzo della CIG prima della crisi pandemica (1970-2019).....	9
2.1 Evoluzione delle ore autorizzate in risposta al ciclo.....	9
2.2 Eterogeneità settoriale nel ricorso alla CIG.....	11
2.3 Le ore di CIG richieste per ogni dipendente (margine intensivo).....	15
2.4 Forme contrattuali e modalità alternative di aggiustamento del fattore lavoro.....	16
2.5 Dimensione di impresa e ricorso alla CIG.....	18
2.6 Ricorso alla CIG e uscita dal mercato: le inefficienze della CIGS.....	20
3. Le eterogeneità e le distorsioni del sistema di finanziamento.....	22
4. Le modifiche alla CIG durante la pandemia.....	23
5. Conclusioni e necessità di riforma.....	24
Bibliografia.....	26
Appendice – Altre tabelle e figure.....	27

* Banca d'Italia, Dipartimento di Economia e Statistica, Servizio Struttura Economica.

In Italia con il termine Cassa Integrazione Guadagni (CIG) ci si riferisce genericamente agli strumenti di integrazione salariali in costanza di rapporto, che permettono alle imprese di assorbire gli effetti occupazionali di shock inattesi alla domanda preservando la continuità dei rapporti di lavoro. Le imprese che ne fanno richiesta riducono il monte ore, mentre ai lavoratori interessati da tale riduzione viene corrisposto un assegno mensile a integrazione del salario perso.

In questa nota, dopo un breve confronto con l'esperienza degli altri paesi, si descrivono le caratteristiche del sistema delle integrazioni CIG vigente prima degli interventi di modifica ed estensione introdotti per fronteggiare le conseguenze economiche della pandemia (decreti "cura Italia", "rilancio", "agosto" e "ristori"). Si evidenziano inoltre le peculiarità dello strumento sia in termini di ambito di applicazione sia con riferimento alle modalità di finanziamento, al fine di mettere in luce alcuni problemi che dovrebbero essere affrontati in una fase successiva a quella emergenziale.

Dall'analisi emerge che:

- **Il sistema è frammentato e disomogeneo.** Al netto degli attuali interventi temporanei esso prevede: i) un trattamento ordinario (CIGO) a favore delle imprese dell'industria e delle costruzioni; ii) trattamenti erogati dal Fondo di Integrazione Salariale (FIS), a copertura delle imprese con più di cinque dipendenti appartenenti a settori non coperti dalla CIGO o dai Fondi di Solidarietà (FdS) bilaterali (introdotti nel 2016, questi strumenti sono stati utilizzati finora in misura limitata). Le imprese con meno di cinque addetti restano scoperte da strumenti automatici; tra il 2005 e il 2016 si è ricorso a interventi temporanei quali la CIG in deroga (CIGD), interamente finanziata dallo Stato ma gestita dalle regioni, con conseguenti difformità negli ambiti di applicazione, nell'entità dei benefici e nella tempestività degli interventi. I trattamenti di CIGO e l'assegno ordinario del FIS sono soggetti ai medesimi limiti di durata, mentre la CIGD è soggetta a limiti più stringenti.
- **Il nostro ordinamento prevede anche uno strumento straordinario per le crisi di impresa (CIGS), un *unicum* rispetto a quei paesi europei che pure prevedono sistemi di integrazione salariale.** La fruizione di CIGS risulta altamente correlata con la probabilità di cessazione dell'attività economica, o quantomeno con una drastica e permanente riduzione dell'occupazione. Si tratta quindi di **condizioni diverse dalla temporanea situazione di difficoltà** che giustifica il mantenimento delle posizioni lavorative attraverso integrazioni salariali. Inoltre, i trattamenti di CIGS hanno una durata massima che è doppia rispetto a quella dei trattamenti ordinari (CIGO).
- **L'utilizzo degli strumenti di integrazione salariale risulta essere altamente concentrato in pochi settori.** Nel periodo 2009-2019 le richieste di CIG (ordinaria e straordinaria) delle imprese appartenenti ai sei comparti che ne hanno fatto maggiore uso hanno assorbito circa il 55 per cento delle ore complessive autorizzate, a fronte di una quota di appena il 18 per cento dell'occupazione totale (nei settori abilitati). Un numero rilevante di comparti economici, in cui trova impiego circa il 20 per cento dei dipendenti del settore privato non agricolo, non ha utilizzato alcun trattamento CIG.
- **L'eterogeneità settoriale nel ricorso agli strumenti di integrazione salariale riflette differenze nell'intensità e nella frequenza di shock negativi di domanda, nonché nella disponibilità di canali di flessibilità alternativi.** Le imprese di settori caratterizzati da una quota relativamente alta di dipendenti a tempo determinato possono adattarsi a shock negativi riducendo sia le assunzioni sia le trasformazioni dei contratti in rapporti a tempo indeterminato. Al contrario, le imprese di settori

¹ Si ringrazia Raffaella Nizzi per il fondamentale aiuto nella raccolta dei dati utilizzati nelle elaborazioni. Si ringraziano anche Fabrizio Balassone, Federico Cingano, Francesco D'Amuri, Luigi Federico Signorini, Roberto Torrini e Eliana Viviano per i numerosi commenti costruttivi ricevuti.

caratterizzati da quote elevate di dipendenti a tempo indeterminato hanno maggiore necessità di strumenti quali la CIG.

- Anche la dimensione d'impresa riveste un ruolo importante per il ricorso alla CIG, riflettendo sia l'accesso differenziato dei diversi strumenti sia le specifiche necessità delle imprese di grandezza diversa. Si stima che le imprese più grandi abbiano una maggior probabilità di ricorrere allo strumento e che **il numero di ore di integrazione salariale richieste cresca con la dimensione d'impresa** (soprattutto per CIGS e CIGO), seppur in modo meno che proporzionale. Ne risulta che, **tra le imprese che vi fanno ricorso, quelle più piccole ne fanno una richiesta relativamente più intensa (in rapporto al numero di dipendenti).**
- **Le modalità del finanziamento generano significativi squilibri e possibili iniquità.** La CIGO e la CIGS in tempi normali sono finanziate da un contributo ordinario, pagato dalle imprese in percentuale della retribuzione lorda dei propri dipendenti, e da un contributo addizionale, come compartecipazione al costo del trattamento; un contributo addizionale, di entità modesta, è stato utilizzato in passato anche per la CIGD. Il contributo ordinario è sostanzialmente uniforme tra settori, determinando forti trasferimenti a beneficio di quelli che fanno più ricorso al trattamento. I contributi versati sono più che sufficienti a coprire la gestione della CIGO (in attivo di 1,3 miliardi l'anno nell'ultimo decennio), ma non quelle di CIGS e CIGD (in passivo rispettivamente per e 0,8 e 0,3 miliardi l'anno). Pertanto, **i fondi della CIGO hanno strutturalmente coperto il fabbisogno delle altre tipologie di CIG,** determinando un **trasferimento continuo di risorse dalle imprese produttive verso quelle in crisi (CIGS) oppure verso quelle che, pur non contribuendo allo schema** (o contribuendo in misura modesta), **ne fanno utilizzo (CIGD).**
- A differenza della CIG, il FIS e gli altri FdS operano invece secondo il rispetto del pareggio di bilancio, ovvero non possono erogare pagamenti nel caso di una insufficiente disponibilità finanziaria. Ciò evita la formazione di squilibri strutturali, ma riduce fortemente l'efficacia del FIS e degli altri Fondi come strumenti assicurativi a fronte di shock ampi e generalizzati.
- Per **limitare i comportamenti opportunistici** e un uso eccessivo degli strumenti di integrazione salariale, i contributi addizionali di CIGO e CIGS sono rimodulati a livello di impresa sulla base dell'*experience rating*, un meccanismo che determina l'importo della percentuale dei contributi da versare in base all'utilizzo passato. Questo limita i trasferimenti a favore delle imprese con una maggiore propensione all'utilizzo di CIG, che rendono il sistema iniquo e potenzialmente inefficiente (in caso di periodi di fruizione eccessivamente lunghi). Per CIGD e FIS/FdS non è attualmente previsto alcun meccanismo di *experience rating*.
- Per contrastare le ripercussioni della **recente crisi pandemica, il Governo è intervenuto per potenziare il sistema di CIG.** La copertura è stata estesa a tutti settori (attraverso la reintroduzione della CIGD) e a ogni classe dimensionale di impresa; le durate massime di trattamento sono state aumentate; è stato abolito il pagamento del contributo addizionale. Queste modifiche hanno una natura transitoria (a legislazione vigente perderanno efficacia il 31 gennaio 2021) e rispondono unicamente alla necessità di fornire in via emergenziale la massima protezione possibile all'occupazione.
- Superata la fase emergenziale, **sarebbe auspicabile riconsiderare l'assetto del sistema,** con la progressiva **cancellazione della CIGS** (già prevista dalla Riforma Fornero e dal Jobs Act, poi rinviata da diversi provvedimenti relativi a crisi aziendali specifiche) e una **revisione complessiva delle modalità di finanziamento.** Infine, per le imprese non coperte da CIGO e FIS, andrebbe considerata l'introduzione di uno strumento permanente, adeguatamente finanziato e gestito in maniera centralizzata.

1. La Cassa Integrazione Guadagni: struttura e principali caratteristiche

La Cassa Integrazione Guadagni (CIG) è un ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro che permette alle imprese di ridurre le ore lavorate, e quindi il costo del lavoro, in presenza di shock temporanei alla domanda o in occasione di crisi aziendali. Lo strumento prevede un'integrazione temporanea al reddito dei lavoratori delle imprese coinvolte, con l'obiettivo di evitare che queste debbano ricorrere a licenziamenti o si trovino a fronteggiare carenze di liquidità nel caso optino per strategie di *labour-hoarding*. Quasi tutti i paesi europei prevedono strumenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro², seppur con alcune modeste differenze nella durata, generosità e requisiti per il trattamento (cfr. Tabella A1 per maggior dettaglio).

Il sistema italiano, nella sua forma antecedente alle modifiche temporanee introdotte per far fronte alla pandemia, prevedeva due strumenti di integrazione salariale ordinari: i) la Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO), rivolta alle imprese del settore dell'industria e dell'edilizia; ii) il Fondo di Integrazione Salariale (FIS), introdotto nel 2016 contestualmente alla creazione degli altri Fondi di Solidarietà (Fds); l'adesione al FIS è obbligatoria per le imprese con almeno 5 addetti appartenenti ai settori non coperti dagli strumenti ordinari (CIGO) e non dotati di Fondi di Solidarietà (Fds) bilaterali gestiti dall'INPS³. Per le imprese più piccole, nei momenti di crisi più acuta, è stata utilizzata la CIG in deroga (CIGD), introdotta nel 2005 e progressivamente soppressa dal 2016, in concomitanza con l'attivazione del FIS e degli altri Fondi di Solidarietà. A questi strumenti si affianca la Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS), destinata ad una platea di settori economici leggermente più ampia rispetto alla CIGO ed attivabile in caso di crisi o ristrutturazioni aziendali.

Almeno fino al corrente episodio recessivo, in Italia l'utilizzo di strumenti di integrazione salariale è stato più intenso che negli altri paesi: ad esempio, nel periodo 2010-13 almeno un quarto delle imprese ha fatto ricorso alla CIG, a fronte di una media del 7 per cento in Europa (circa il 10 per cento in Spagna e in Germania). Di conseguenza, l'Italia è uno dei paesi che spende relativamente di più per strumenti di integrazione salariale rispetto ad altre forme di ammortizzatori sociali (e.g. sussidi di disoccupazione). Nel 2017, ultimo anno per cui sono disponibili dati comparabili⁴, la spesa complessiva per ammortizzatori sociali in Italia è stata pari all'1,2 per cento del PIL, un dato in linea con quello delle altre maggiori economie europee (1,5 in Francia, 0,8 in Germania e 2 per cento in Spagna); nel nostro Paese, però, oltre il 15 per cento della spesa è stato destinato a strumenti in costanza di rapporto di lavoro, contro una media dell'8,7 per cento degli altri principali paesi europei (Tabella A2).

Nel complesso, il sistema di integrazione salariale italiano appare frammentato e caratterizzato da diversi elementi di iniquità. In molti settori le imprese con meno di 5 dipendenti non hanno una copertura adeguata. Questo costituisce un grave limite dell'impianto italiano, a causa dell'elevato peso sull'occupazione delle imprese di minore dimensione. La CIGD, introdotta al fine di estendere la copertura alle imprese più piccole, non appare una soluzione sistematica nel medio periodo. A differenza degli altri trattamenti, che sono concessi in maniera centralizzata e prevedono forme di compartecipazione al costo, i criteri e le modalità di erogazione della CIGD sono stati determinati dalle regioni e province autonome, sebbene essa fosse finanziata interamente

² Lo scorso aprile la Commissione Europea ha approvato il SURE, un piano di prestiti ai paesi membri per finanziare la spesa per gli strumenti di integrazione salariale e altri interventi di sostegno al reddito. Il fondo ha recentemente stanziato i prestiti che saranno concessi ai singoli paesi membri; l'Italia avrà a disposizione circa 27 miliardi di euro, pari a circa l'1,7 per cento del PIL previsto per il 2020. La Commissione ha ritenuto che le principali misure messe in atto con i DL n.18/2020 "cura Italia" e n. 34/2020 "rilancio" (cfr. il paragrafo "Le modifiche della CIG durante la pandemia" di questo articolo) possano essere finanziate dal SURE.

³ I Fondi ad oggi costituiti sono: Fondo Poste, Fondo Credito, Fondo Assicurativi, Fondo Trasporto Pubblico, Fondo Credito Cooperativo, Fondo di solidarietà del Trentino, Fondo Trasporto Aereo, Fondo di solidarietà di Bolzano - Alto Adige, Fondo di solidarietà per i lavoratori del settore marittimo - SOLIMARE.

⁴ Fonte: "Labor Market Policy – Expenditure and Participants" (2017), Commissione Europea.

dallo Stato: ciò ha determinato lungaggini amministrative ed eterogeneità nei trattamenti, sia per quanto riguarda i settori coperti sia per la durata dei trattamenti stessi⁵.

Emergono delle differenze anche nel grado di generosità dei diversi strumenti. Ad esempio, la durata massima dei trattamenti del FIS è pari a 36 mesi, superiore a quella massima complessiva di CIGO e CIGS (24 mesi); allo stesso tempo, sebbene il sussidio sia in principio pari all'80 per cento della retribuzione globale del dipendente – in linea con gli assegni di CIGO e CIGS – per il FIS si applicano dei massimali leggermente inferiori e non viene riconosciuto l'assegno familiare. All'interno dello stesso FIS, esistono inoltre differenze di trattamento tra le imprese medio-grandi (con almeno 15 dipendenti) e quelle relativamente più piccole: le prime hanno accesso a due diversi strumenti, l'assegno ordinario e l'assegno di solidarietà, mentre le seconde hanno accesso solamente all'assegno di solidarietà. Questo ha conseguenze sia sulle possibili durate complessive dei trattamenti, a seconda delle causali invocate, sia sul grado di complessità delle procedure burocratiche da avviare. Il sistema degli ammortizzatori si basa anche sull'esistenza di Fondi di Solidarietà bilaterali istituiti in alcuni settori dei servizi, che funzionano in parte secondo regole proprie. Ad esempio, i singoli fondi pre-autorizzano i trattamenti attraverso le decisioni di un Comitato Amministratore del Fondo e rispettano durate massime dei trattamenti e regole di finanziamento che possono variare tra fondi. Ciò contribuisce alla già sostanziale complessità del sistema, introducendo ulteriori elementi di eterogeneità.

Rispetto alle altre maggiori economie europee, un'ulteriore rilevante peculiarità del sistema italiano consiste nel fatto che nel nostro paese è previsto l'utilizzo dello strumento anche per le situazioni di crisi aziendale (CIGS), quindi non direttamente riconducibili a necessità temporanee di *labour-hoarding*. Fornire sussidi in costanza di rapporto di lavoro a imprese che hanno scarse possibilità di tornare alla piena attività economica è incoerente con il disegno originario dello strumento (ideato come risposta a shock temporanei) e potenzialmente inefficiente; la teoria economica suggerisce, infatti, che le crisi di impresa andrebbero gestite con misure di sostegno al reddito attuate attraverso i sussidi di disoccupazione e strumenti che favoriscano la ricollocazione dei lavoratori (politiche attive e incentivi alle assunzioni).

Per tale motivo, la riforma Fornero (2012) aveva escluso, con effetto dal 2016, la possibilità di richiedere l'integrazione salariale straordinaria in caso di fallimento o altre procedure concorsuali, a meno di una prospettiva concreta di ripresa dell'attività attraverso la cessione o un piano di reindustrializzazione. Il Jobs Act (2015) ha contribuito al riordino della normativa in materia, eliminando del tutto la causale di "cessazione dell'attività", mantenendo fino al 2018 in via d'eccezione i programmi di gestione delle crisi già in essere e quei casi in cui esistono concrete possibilità di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale⁶. Tuttavia, nel settembre 2018, un ulteriore intervento legislativo ha reintrodotto la CIGS per cessazione in via temporanea con effetti fino al 2020, annullando di fatto gli interventi precedenti. Nonostante questi tentativi di riforma, l'ordinamento italiano continua quindi a prevedere che anche le imprese in via di cessazione abbiano accesso ai trattamenti di CIG.

Una valutazione complessiva, più compiuta e puntuale, delle potenzialità e dei limiti dell'attuale sistema di ammortizzatori sociali può però emergere solo da un'analisi approfondita dell'effettivo ricorso alla CIG nei diversi settori e tra imprese. Nelle sezioni successive si forniscono alcune evidenze empiriche sulla richiesta

⁵ Ad esempio, con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale introdotti per fronteggiare l'attuale crisi, alcune regioni hanno introdotto dei limiti al periodo temporale coperto dai trattamenti, sebbene il decreto "cura Italia" disponga che essi valgano per tutto il 2020 (si veda per il dettaglio la Tabella A16). Inoltre, dai dati sulle domande di CIGD con causale "Covid-19" risulta che il processo di presentazione delle domande ricevute presso l'INPS da parte delle regioni, e la relativa autorizzazione, sia avvenuta secondo ritmi e con intensità molto diverse, riflettendo ancora una volta la forte discrezionalità di questo strumento.

⁶ Questa decisione era strettamente legata al ritardo con cui sarebbero partiti gli strumenti di politiche attive del mercato del lavoro.

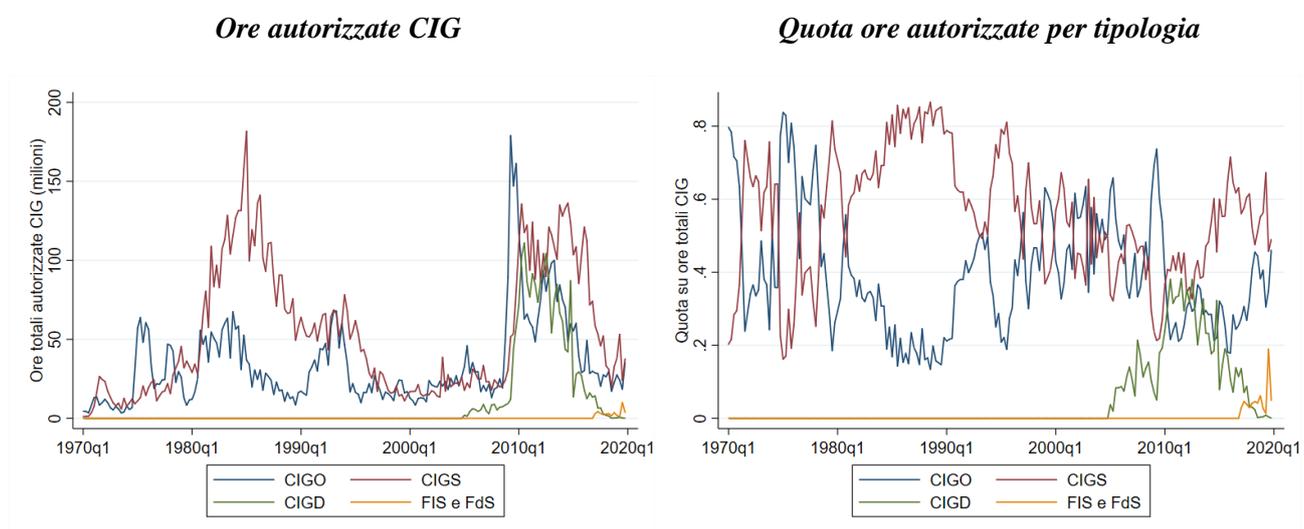
di CIG, anche in relazione al contesto economico e a specifiche caratteristiche settoriali, in modo da identificare possibili criticità del sistema.

2. L'utilizzo della CIG prima della crisi pandemica (1970-2019)

2.1 Evoluzione delle ore autorizzate in risposta al ciclo

L'andamento delle ore autorizzate⁷ di CIG in Italia (Figura 1, pannello di sinistra) rivela la forte reattività delle ore di CIG rispetto agli episodi recessivi del 1992-93, del 2009 e del 2011-12. La CIGO appare maggiormente utilizzata nelle prime fasi delle recessioni; la CIGS reagisce con maggiore ritardo e rimane poi su valori più elevati anche durante la successiva ripresa (Figura 1, pannello di destra). La CIGD, istituita nel 2005, ha avuto un peso significativo nel periodo 2010-13, durante il quale ha rappresentato quasi il 40 per cento delle ore autorizzate totali dei trattamenti di integrazione salariale. Infine, i trattamenti del FIS e dei FdS hanno finora pesato per una quota piuttosto limitata, ma via via crescente, del totale delle ore di integrazione, arrivando a circa l'8 per cento delle ore autorizzate totali nel 2019.

Figura 1 - Evoluzione delle ore autorizzate trimestrali di trattamenti di integrazione salariale (grafico di sinistra) e relative quote di ogni tipologia sul totale (grafico di destra)



Fonte e note: elaborazioni su dati INPS, ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni (1970-2019) e ore autorizzate di Fondo d'Integrazione Salariale e altri Fondi di Solidarietà (2017-19).

L'elasticità dell'utilizzo di CIG al ciclo economico è una variabile chiave per poter formulare previsioni sul possibile utilizzo di questo ammortizzatore sociale a fronte di un rischio di recessione: essa rileva anche al fine di comprendere quali strumenti della CIG rispondono effettivamente a variazioni cicliche, in linea con la finalità dello strumento.

Stime basate sulle ore autorizzate di CIG e sul valore aggiunto settoriale dei Conti Nazionali dell'Istat⁸ indicano che l'elasticità media della crescita della CIGO rispetto alla crescita del valore aggiunto è pari a -1,9 (seconda colonna della Tabella 1)⁹. Queste stime tengono conto di fattori inosservati fissi a livello di settore economico.

⁷ Il tiraggio, ovvero il rapporto tra le ore effettivamente fruite e quelle autorizzate, è stato pari a circa il 53 per cento nella media del periodo 2008-19, con un chiaro trend negativo (cfr. Figura A1).

⁸ A causa del limitato numero di osservazioni, non è possibile effettuare lo stesso esercizio anche per il FIS/FdS.

⁹ L'elasticità stimata a livello settoriale può essere interpretata come la risposta media dell'impresa rappresentativa del settore. L'aggregazione a livello settoriale permette di utilizzare l'elasticità come metrica di riferimento, in quanto

Il livello di elasticità stimato per la CIGO è pertanto molto elevato: in media, il totale di ore autorizzate di CIGO tende a variare a un ritmo che è quasi il doppio delle fluttuazioni del valore aggiunto. Si tratta di un valore molto elevato, se paragonato all'elasticità in una regressione della variazione delle ore lavorate sul valore aggiunto a livello settoriale, pari a circa 0,07 (ultime due colonne della Tabella 1).

La correlazione tra CIG e valore aggiunto non è significativamente diversa da zero per le altre tipologie di CIG. Si tratta di un risultato atteso con riferimento alla CIGS, in quanto strumento disegnato per ristrutturazioni aziendali; invece, per quanto riguarda la CIGD, una possibile spiegazione è che tale strumento sia attivato (e rilevato statisticamente) con procedure non automatiche che implicano dei ritardi rispetto all'evoluzione ciclica.

Stimando separatamente l'elasticità per il comparto dell'industria (Tabella 2), si ottengono valori in linea con le stime per l'economia aggregata. Ne risulta che, a fronte di un grado di reattività a shock negativi simile tra l'industria e il resto dell'economia, la frequenza e l'intensità delle fluttuazioni cicliche sono variabili chiave per determinare il ricorso alla CIG.

Tabella 1 - Regressioni lineari di $\Delta \log$ ore autorizzate di CIG e $\Delta \log$ ore sul $\Delta \log$ valore aggiunto a livello settoriale (Ateco 2007 a due cifre) ai prezzi base a prezzi concatenati; frequenza annuale; intera economia

	$\Delta \log$ CIGO	$\Delta \log$ CIGO	$\Delta \log$ CIGS	$\Delta \log$ CIGS	$\Delta \log$ CIGD	$\Delta \log$ CIGD	$\Delta \log$ Ore	$\Delta \log$ Ore
$\Delta \log$ VA	-1,6905** (0,558)	-1,9164** (0,644)	-0,2518 (0,357)	-0,1032 (0,367)	0,6227 (0,640)	0,9045 (0,710)	0,0764*** (0,014)	0,0682*** (0,014)
Effetti fissi settore economico		X		X		X		X
N	387	387	368	368	447	447	447	447
R ²	0,0233	0,0948	0,0014	0,1454	0,0021	0,0546	0,0982	0,2648

Errori standard in parentesi

* Significativo al 10%; ** Significativo al 5%; *** Significativo all'1%

Fonti e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019 e Istat, Conti Nazionali.

Tabella 2 - Regressioni lineari di $\Delta \log$ ore autorizzate e $\Delta \log$ ore di CIG sul $\Delta \log$ valore aggiunto a livello settoriale (Ateco 2007 a due cifre) ai prezzi base a prezzi concatenati; frequenza annuale; industria

	$\Delta \log$ CIGO	$\Delta \log$ CIGO	$\Delta \log$ CIGS	$\Delta \log$ CIGS	$\Delta \log$ CIGD	$\Delta \log$ CIGD	$\Delta \log$ Ore	$\Delta \log$ Ore
$\Delta \log$ VA	-1,7279*** (0,395)	-1,9765*** (0,454)	0,1864 (0,570)	0,6584 (0,655)	1,5024 (1,059)	2,2416 (1,246)	0,1118*** (0,022)	0,0911*** (0,023)
Effetti fissi settore economico		X		X		X		X
N	231	231	215	215	218	218	242	242
R ²	0,0771	0,1076	0,0005	0,0586	0,0092	0,0670	0,0982	0,2648

Errori standard in parentesi

* Significativo al 10%; ** Significativo al 5%; *** Significativo all'1%

nell'aggregato l'utilizzo di CIG è sempre positivo (ciò dipende dai diversi shock idiosincratici che colpiscono le imprese in diversi momenti).

Fonti e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019 e Istat, Conti Nazionali. Il campione include solo il settore dell'industria (settori Ateco 2007 a due cifre compresi tra il 10 e il 40).

2.2 Eterogeneità settoriale nel ricorso alla CIG

La richiesta degli strumenti di integrazione salariale è molto eterogenea tra settori, riflettendo sia differenze nelle norme che regolano l'accesso ai vari tipi di Cassa integrazione (a loro volta segmentati per settore¹⁰), sia le peculiari esigenze delle imprese nei vari settori. Ad esempio, un'alta frequenza e intensità di shock negativi di domanda e una più alta percentuale di lavoratori a tempo indeterminato implicano una maggiore richiesta di strumenti di integrazione salariale.

Elaborazioni su dati amministrativi dell'INPS indicano che nel periodo 2009-2019 circa il 20 per cento dei dipendenti del settore privato non agricolo è stata impiegata in settori¹¹ che sono esclusi per legge dalla CIG¹². Considerando anche i settori che ne hanno fatto un utilizzo estremamente ridotto¹³, la quota di dipendenti che di fatto non ha usufruito (o quasi) dei trattamenti di CIG è pari al 27 per cento¹⁴.

Tra i settori esclusi per legge dalla CIG figurano molti comparti dei servizi, e in particolare: i servizi di vigilanza e investigazione, le attività di servizi per edifici e paesaggio, pubblicità e ricerche di mercato, attività legali, attività di direzione aziendale, gli studi di architettura, le telecomunicazioni, la produzione cinematografica e televisiva, le attività di biblioteche, musei ed altre attività culturali, il settore dei servizi per la persona e le attività di famiglie come datori di lavoro per personale domestico.

Tra i settori che pur avendone la possibilità ne hanno fatto un ricorso molto limitato figurano diversi comparti dei servizi, inclusi quelli finanziari, assicurativi e postali, le attività ricreative, culturali e sportive, e le attività di organizzazioni associative. A partire dal 2017, la maggior parte di questi settori ha però avuto accesso ai trattamenti del FIS e dei FdS. In particolare, i settori dell'istruzione e della sanità privata, delle attività culturali, degli istituti di vigilanza, del credito, degli alberghi e della ristorazione hanno fatto ricorso a questi strumenti in maniera relativamente intensa.

Tra le attività che nel periodo 2009-2019 hanno fatto ricorso alla CIG, la distribuzione delle ore autorizzate è fortemente concentrata in pochi comparti (cfr. Figura 2). I settori che hanno richiesto maggiormente la CIGO e la CIGS nel periodo 2009-2019 sono stati: le costruzioni, la fabbricazione di prodotti in metallo, il settore dei macchinari, quello degli autoveicoli, le industrie tessili e quello della metallurgia. Per questi settori è stato autorizzato nel complesso circa il 63 per cento delle ore totali di CIGO e il 46 per cento delle ore di CIGS, pur avendo impiegato, nella media del periodo di riferimento, appena il 18 per cento del totale dei dipendenti tra i settori che utilizzano questi strumenti (Tabella A4 e Tabella A5).

La CIGD è stata invece intensamente richiesta, oltre che dal settore delle costruzioni e da alcuni comparti dell'industria (industrie tessili e fabbricazione di prodotti in metallo), anche dal settore delle attività di supporto e servizi alle imprese, e dal commercio all'ingrosso. La concessione di ore di CIGD è stata leggermente più

¹⁰ Solo i settori dell'industria e dell'edilizia possono accedere ai trattamenti di CIGO; questi stessi settori, con l'aggiunta di alcuni comparti dei servizi, sono gli unici a poter fruire anche della CIGS. La CIGD e il FIS sono invece fruibili in tutti gli altri settori, identificati in via residuale.

¹¹ I comparti sono definiti secondo la classificazione Ateco 2007 a due cifre. La lista completa dei settori inclusi nell'analisi è nella Tabella A17 in Appendice.

¹² La scelta del periodo di analisi è dovuta al fatto che i dati sulla fruizione di CIG a livello di settore dettagliato sono disponibili a partire dal 2009.

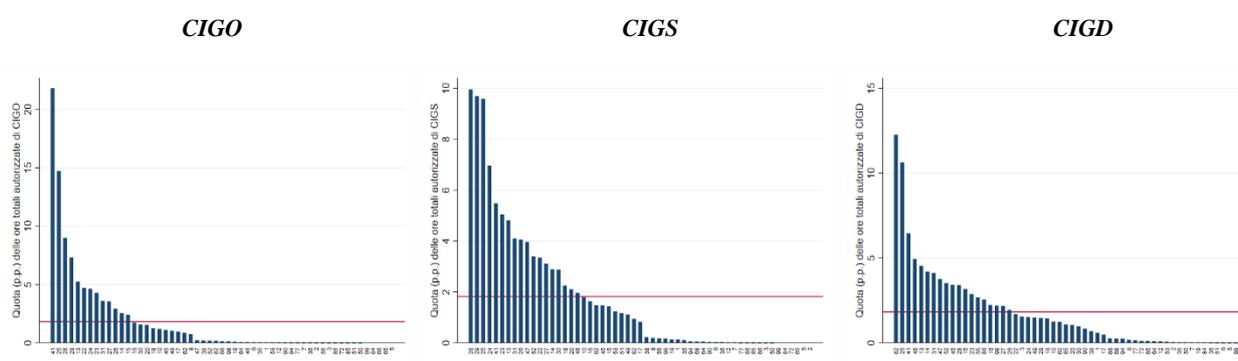
¹³ Ovvero i settori che hanno richiesto meno dello 0,05 per cento del monte ore autorizzate totali di CIG.

¹⁴ Questo calcolo non tiene conto del fatto che all'interno dei comparti economici, anche la dimensione d'impresa svolge un ruolo nell'accesso ad alcuni di questi strumenti. In particolare, l'accesso è differenziato per dimensione d'impresa per CIGS e FIS (cfr. Tabella A3).

uniforme tra settori, pur mantenendo un grado relativamente elevato di concentrazione: i cinque settori con un utilizzo più ampio hanno beneficiato del 39 per cento delle ore totali autorizzate, a fronte dell'impiego di circa il 13 per cento del totale dei dipendenti (Tabella A6).

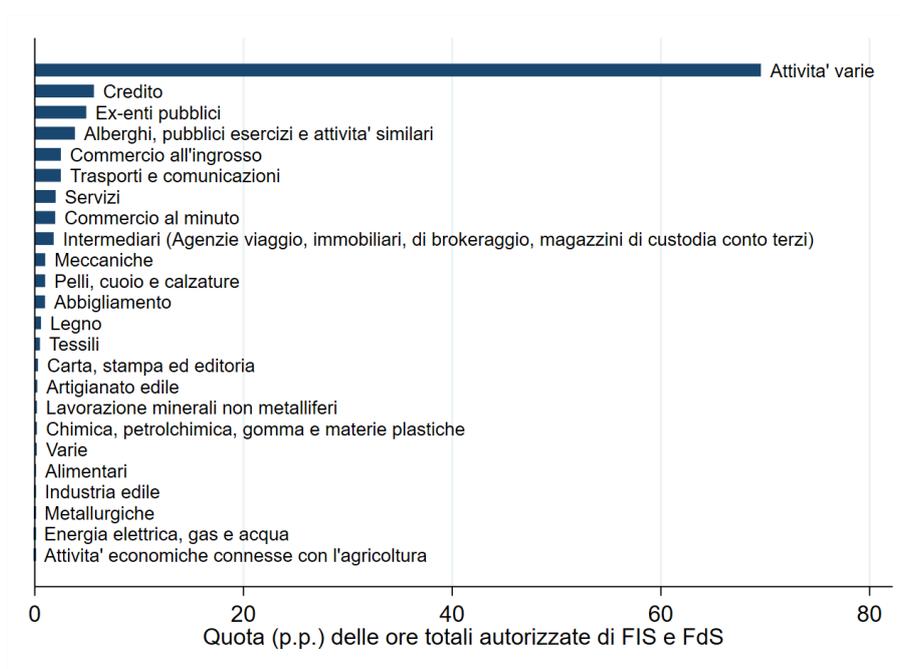
Infine, il ricorso al FIS e ai FdS è stato concentrato in misura nettamente maggiore rispetto alla CIG (cfr. Figura 3): ai cinque settori con un utilizzo più ampio è attribuibile oltre l'86 per cento delle ore autorizzate totali, a fronte dell'impiego di circa il 35 per cento del totale dei dipendenti, tra i settori che hanno accesso a questi strumenti (Tabella A7). In particolare, il macro-settore di professionisti, artisti, scuole e istituti privati di istruzione, istituti di vigilanza e case di cura private – che impiega circa il 25 per cento dei dipendenti – ha beneficiato di circa il 70 per cento del totale delle ore autorizzate nel periodo 2017-19.

Figura 2 - Distribuzione settoriale delle ore totali autorizzate di CIG, per tipologia



Fonte e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019. La linea rossa indica la media tra settori.

Figura 3 – Distribuzione settoriale delle ore totali autorizzate di FIS e FdS



Fonte e note: elaborazioni su dati INPS, ore di Fondo d'Integrazione Salariale (FIS) e altri Fondi di Solidarietà (FdS), 2017-19.

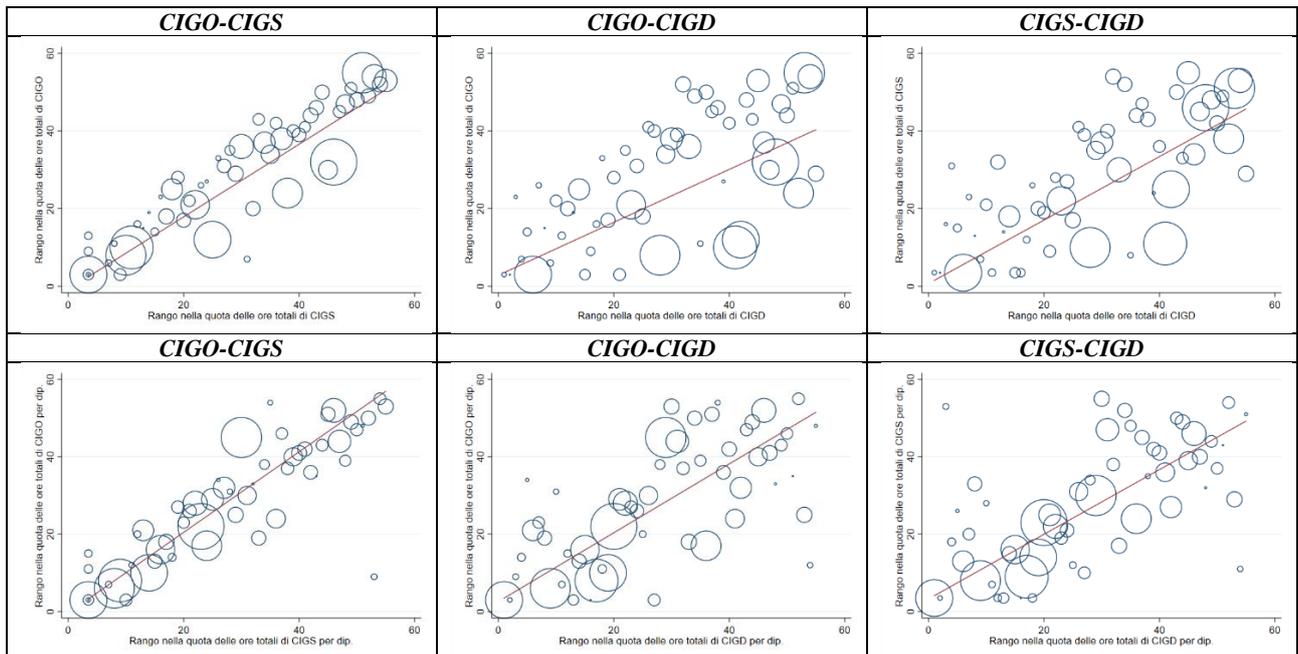
I settori in cui sono state autorizzate più ore di CIG e FIS/FdS impiegano in media un numero maggiore di dipendenti rispetto agli altri settori, e al contempo sono caratterizzati da un rapporto tra ore autorizzate e numero di dipendenti molto più elevato. Ad esempio, la media delle ore autorizzate mensili di CIGO e CIGS per dipendente, tra i cinque settori che ne hanno fatto una richiesta più intensa, è stata pari rispettivamente a 7 e 8 ore, a fronte di 1,8 ore al mese della media tra i settori che ne hanno fruito (Tabella A4 e A5); per il FIS, il settore con più ampio ricorso è caratterizzato da un rapporto di ore autorizzate per dipendenti pari a sei volte rispetto a quello medio (Tabella A7 e Figura A2). Pertanto, la distribuzione altamente concentrata delle ore autorizzate di CIG riflette principalmente il diverso grado di ricorso a tale strumento tra i diversi settori, al di là delle differenze nella grandezza dei settori. La struttura occupazionale all'interno dei settori economici spiega almeno in parte il diverso livello di domanda. In particolare, tra i settori coperti dagli strumenti di integrazione salariale, quelli che ne esprimono una richiesta più elevata sono caratterizzati da una quota di dipendenti sul totale degli occupati più elevata, prevalentemente a tempo indeterminato (Tabelle A4, A5, A6 e A7): si tratta pertanto di settori che più frequentemente aggiustano il margine intensivo dell'utilizzo del fattore lavoro.

Data la forte segmentazione settoriale nell'accesso ai diversi strumenti (CIGO, CIGS, CIGD e FIS/FdS), si valuta se esista una sorta di specializzazione settoriale. Elaborazioni su dati INPS indicano che la correlazione tra le ore autorizzate delle diverse tipologie di CIG è fortemente positiva. In altre parole, gli stessi settori tendono ad essere al contempo i principali fruitori di CIGO, CIGS e CIGD, sia nel totale sia per richiesta relativa (Figura 4), coerentemente con l'ipotesi che fattori quali la struttura occupazionale delle imprese tra settori spieghi parte delle differenze nell'utilizzo della CIG¹⁵. L'analisi delle serie temporali delle ore autorizzate di CIG da parte dei settori con più alta richiesta conferma la mancanza di specializzazione dei diversi strumenti. Come mostrato nella Figura A3, per quasi tutti questi settori la richiesta di ciascuna tipologia di CIG si è mantenuta relativamente stabile nel tempo, senza alcuna alternanza tra le diverse tipologie. Con riferimento all'utilizzo di FIS e FdS, la correlazione settoriale tra le ore autorizzate delle diverse tipologie di CIG e di FIS/FdS risulta leggermente negativa, in quanto i due strumenti coprono quasi esclusivamente comparti diversi (Figura 5).¹⁶

¹⁵ Se da un lato CIGO e CIGS sono strumenti che tendono a coprire sostanzialmente gli stessi settori di attività economica, ciò non è vero per la CIGD, disegnata, oltre che per le imprese che hanno esaurito i massimali di CIGO e CIGS, anche per tutti i settori non coperti da questi strumenti.

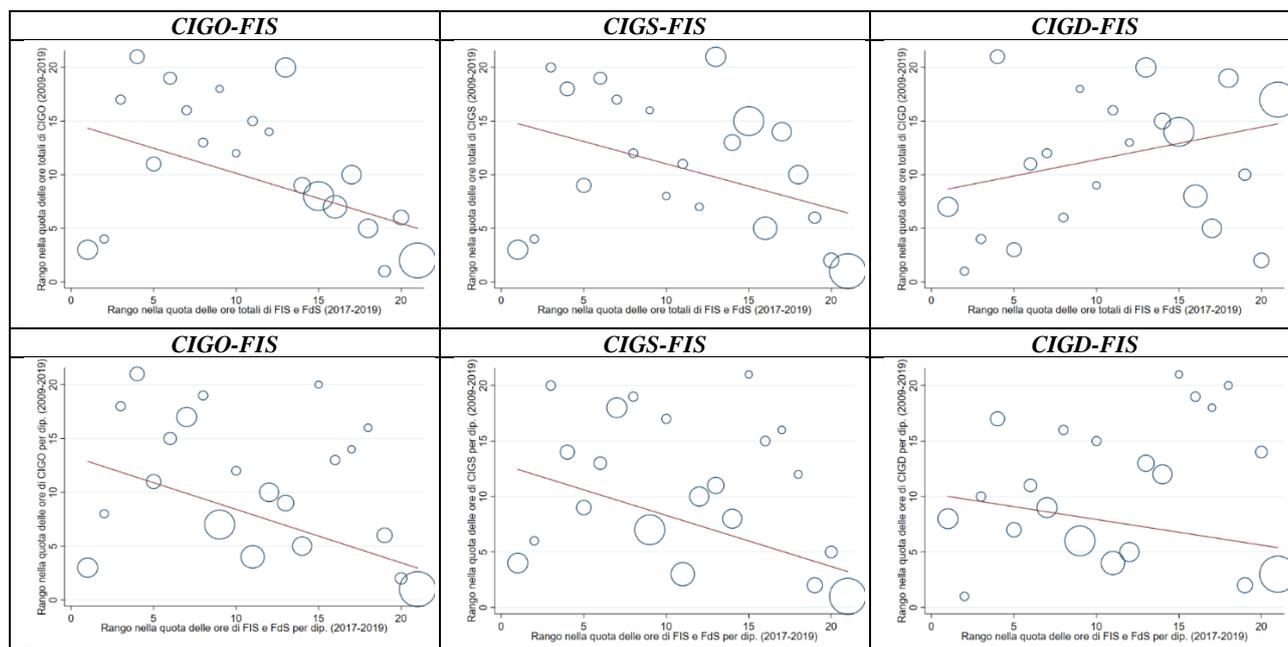
¹⁶ La relazione negativa è meno marcata nel caso della CIGD, in quanto anche il disegno della CIGD prevedeva la copertura dei settori esclusi da CIGO e CIGS. Il fatto che alcuni settori economici abbiano fruito al contempo sia di CIG sia del FIS/FdS (cfr. Figura 5) può dipendere dalle seguenti ragioni: 1) diversi settori che avevano fruito di CIGD nel periodo 2005-2016 sono poi stati coperti dal FIS/FdS a partire dal 2016; 2) pur non essendo obbligatoria, l'istituzione di FdS (o l'adesione al FIS) è comunque possibile anche nei settori coperti da CIG. Ad esempio, le imprese più piccole, non coperte dalla CIGS (cfr. Tabella A3), potrebbero trovare conveniente aderire al FIS. In generale, la possibilità di coesistenza di CIG e FIS all'interno dello stesso settore non implica che la singola impresa possa utilizzare contemporaneamente entrambi gli strumenti. Purtroppo attualmente non disponiamo di microdati a livello di impresa sull'utilizzo di FIS o altri Fondi per poterlo verificare.

Figura 4 – Correlazione tra ranghi dei settori (Ateco 2007 a due cifre) nelle ore totali autorizzate (pannelli superiori) e ore per dipendente (pannelli inferiori) di CIG, per tipologia



Fonte e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019. La dimensione delle circonferenze è proporzionale alla quota percentuale di lavoratori occupati sul totale del settore privato non agricolo.

Figura 5 – Correlazione tra ranghi dei settori nelle ore totali autorizzate (pannelli superiori) e ore per dipendente (pannelli inferiori) di CIG (per tipologia) e FIS/FdS

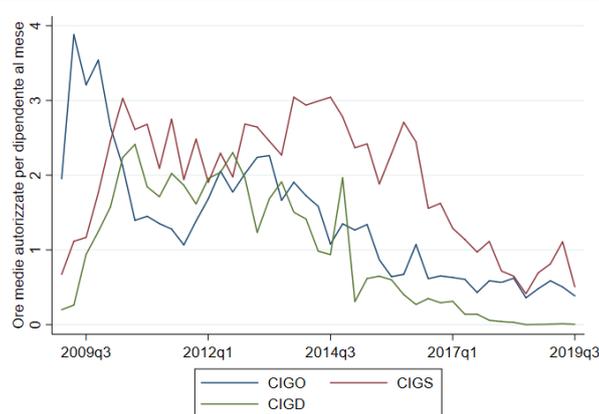


Fonte e note: elaborazioni su dati INPS, ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni (2009-2019) e di Fondo d’Integrazione Salariale e Fondi di Solidarietà (2017-19). La dimensione delle circonferenze è proporzionale alla quota percentuale di lavoratori occupati sul totale del settore privato non agricolo. Il grafico include solo i settori Ateco 2007 a due cifre con valori positivi di ore autorizzate di CIG e FIS/FdS.

2.3 Le ore di CIG richieste per ogni dipendente (margine intensivo)

Oltre ad essere altamente eterogeneo tra settori, il livello medio di ore autorizzate per dipendente (margine intensivo) varia molto nel tempo, anche a livello aggregato, in risposta alle fluttuazioni cicliche. Durante gli anni di recessione 2012-13 l’economia italiana nel suo complesso ha fatto ricorso a circa 1,9 ore autorizzate di CIGO, 2,4 di CIGS e 1,8 di CIGD al mese per dipendente impiegato; questi livelli sono molto più elevati dei livelli medi durante le fasi positive di ciclo economico (0,7 di CIGO, 1,5 di CIGS e 0,3 di CIGD durante il periodo 2015-18; Figura 6). Per alcuni settori, tra cui ad esempio le costruzioni, le fluttuazioni appaiono particolarmente marcate: in questo settore è stato autorizzato un totale di CIG complessiva pari a quasi 12 ore medie mensili per dipendente nel periodo 2012-13, a fronte di circa 6 ore medie mensili nel periodo 2015-18.

Figura 6 – Ore medie mensili autorizzate di CIG per dipendente nell'intera economia



Fonte e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019.

2.4 Forme contrattuali e modalità alternative di aggiustamento del fattore lavoro

Tra le determinanti della domanda di strumenti di integrazione salariale, è da attendersi che la composizione dell'occupazione rivesta un ruolo rilevante, poiché la necessità di ricorrere a tali strumenti è connessa alla disponibilità di altri possibili canali di aggiustamento del fattore lavoro, a fronte di shock negativi. È presumibile che settori caratterizzati da una forte quota di dipendenti a tempo determinato abbiano una minore necessità di ricorrere all'integrazione salariale, potendo invece aggiustare il margine estensivo riducendo i flussi in entrata (assunzioni) e le trasformazioni in caso di shock.

Utilizzando i dati sulle ore autorizzate di fonte INPS e la composizione dell'occupazione a livello settoriale¹⁷ della Rilevazione sulle Forze di Lavoro, si stima l'elasticità media delle ore autorizzate di ciascuna tipologia di CIG e del FIS/FdS rispetto alla quota dei dipendenti a tempo determinato (Tabella 3)¹⁸. Le stime tengono conto delle differenze nel numero totale degli occupati tra settori e della possibile correlazione tra la struttura dei contratti e la dimensione totale. In linea con le attese, l'elasticità del ricorso alla CIG rispetto alla quota di lavoratori a termine è negativa. In media, un aumento di 1 per cento del rapporto tra dipendenti a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato è associato ad una riduzione delle ore autorizzate di CIGO e CIGS rispettivamente pari all'1,1 e allo 0,7 per cento. Ripetendo l'esercizio nei periodi recessivi, stimiamo dei valori delle elasticità ancora maggiori, (-1,7/-0,8 per cento). Per la CIGD, l'elasticità è negativa e statisticamente significativa solo per la recessione del 2009, con un valore stimato leggermente più basso rispetto alle altre tipologie di CIG. Infine, l'elasticità del FIS/FdS non è statisticamente significativa: ciò è dovuto al limitato numero di osservazioni a nostra disposizione, a causa sia del minor numero di settori sia dell'orizzonte temporale più ristretto, oltre che alla presenza di alcune specificità settoriali¹⁹.

Questi risultati dimostrano che la composizione dell'occupazione influisce sull'utilizzo degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Di conseguenza, in situazioni di crisi è ragionevole attendersi che la domanda più intensa di CIG provenga da quei settori con una quota minore di lavoratori a termine. I lavoratori

¹⁷ Sono inclusi nelle nostre stime tutti i settori (classificazione Ateco 2007 a 2 cifre) per cui è stata registrata una richiesta di CIG nel periodo di riferimento (Tabella A17 in Appendice). Per le stime del FIS/FdS, sono inclusi i settori forniti dall'INPS (la classificazione comprende 24 settori, e non corrisponde a quella Ateco 2007 a 2 cifre).

¹⁸ Le stime dell'elasticità sono effettuate separatamente per le diverse tipologie di CIG, includendo pertanto nei diversi campioni solo i settori che hanno fatto ricorso a ciascuna tipologia.

¹⁹ Ripetendo la stima con l'aggiunta di effetti fissi settoriali, si ottiene un valore di elasticità statisticamente significativo e pari a -1,3.

a tempo determinato normalmente traggono un minor beneficio da questo strumento, anche perché i periodi di fruizione della CIG non prorogano automaticamente la scadenza del contratto. Nel contesto dell'attuale fase emergenziale, il Governo è intervenuto per fornire una copertura specifica, sebbene parziale, anche ai lavoratori a tempo determinato. Il decreto "cura Italia" ha temporaneamente cancellato il divieto di effettuare assunzioni o proroghe contrattuali normalmente imposto alle imprese che usufruiscono di trattamenti di integrazione salariale. Successivamente, il decreto "rilancio" ha introdotto la possibilità di rinnovi contrattuali anche senza l'obbligo di indicare una causale, di fatto stabilendo una deroga temporanea al decreto "dignità" (DL n. 87/2018); più recentemente, il decreto "agosto" ne ha esteso l'applicazione fino al 31 dicembre 2020, comprendendo anche i contratti iniziati successivamente all'inizio della crisi epidemiologica. Nell'insieme, questi interventi hanno aumentato notevolmente il grado di flessibilità delle imprese nella gestione dei contratti a tempo determinato.

Tabella 3 - Regressioni lineari di log ore autorizzate di CIG su log dipendenti e log quota dipendenti a tempo determinato (sul totale dei dipendenti); livello settoriale

	<i>Log CIGO</i>	<i>Log CIGS</i>	<i>Log CIGD</i>	<i>Log FIS/FdS</i>
Periodo	2009-2019			2017-19
Log dipendenti	0,5555*** (0,049)	0,6494*** (0,041)	0,5863*** (0,043)	1,0690*** (0,088)
Log quota dipendenti a TD	-1,0811*** (0,078)	-0,7022*** (0,063)	-0,0499 (0,070)	0,3115 (0,159)
N	1754	1667	1923	100
R ²	0,1584	0,1722	0,0898	0,6130
Periodo	2009			
Log dipendenti	0,9824*** (0,163)	0,6049*** (0,171)	0,7612*** (0,118)	
Log quota dipendenti a TD	-1,6724*** (0,273)	-0,8358** (0,250)	-0,5392** (0,182)	
N	160	150	172	
R ²	0,3242	0,1236	0,2482	
Periodo	2012-13			
Log dipendenti	0,2831** (0,109)	0,6116*** (0,092)	0,7438*** (0,073)	
Log quota dipendenti a TD	-1,3169*** (0,176)	-0,7666*** (0,144)	0,2686* (0,124)	
N	344	322	403	
R ²	0,1639	0,1822	0,2080	

Fonti e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019 e Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

2.5 Dimensione di impresa e ricorso alla CIG

In questa sezione si esplora la relazione tra dimensione d'impresa e ricorso agli strumenti di integrazione salariale. La dimensione d'impresa è un margine importante da considerare, sia perché alcuni strumenti prevedono un accesso differenziato in funzione della classe dimensionale, sia perché imprese di diversa grandezza potrebbero aver bisogno di strumenti di flessibilità in misura differente.

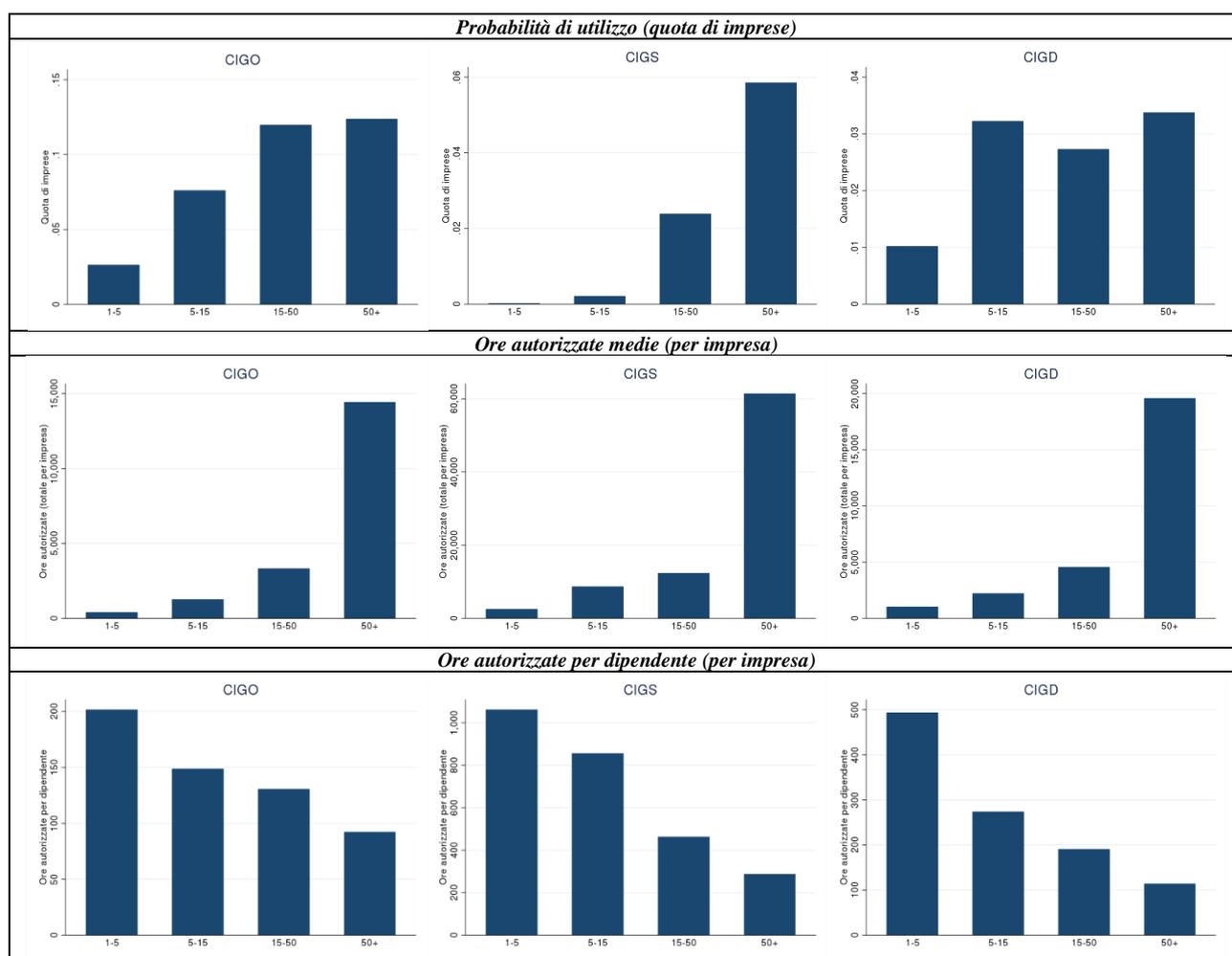
Elaborazioni su microdati INPS relativi all'universo delle imprese mostrano che la probabilità di ricorrere agli strumenti di cassa integrazione²⁰ cresce con la dimensione d'impresa (cfr. Figura 7; pannello superiore), pur con marcate differenze tra strumenti. Ad esempio, la quota di imprese con meno di 5 dipendenti che hanno fatto ricorso alla CIGO in un dato anno, nel periodo 2005-2018, è stata circa il 2,5 per cento, mentre tra le imprese con 15+ dipendenti la percentuale è stata circa il 12 per cento. Per la CIGS, la distribuzione è ancora più fortemente sbilanciata a favore delle imprese grandi: il ricorso è stato virtualmente nullo per le imprese sotto i 15 dipendenti – le imprese di queste classi dimensionali sono escluse per legge in quasi tutti i settori, cfr. Tabella A3 – mentre tra le imprese 50+ è stata del 6 per cento circa. Infine, il ricorso alla CIGD, strumento ideato appositamente per le imprese più piccole, è molto più uniforme tra classi dimensionali: ad esempio, le imprese di grandezza 5-15 ne hanno fatto ricorso con circa la stessa frequenza delle imprese 15+; rimane però uno strumento relativamente meno utilizzato dalle imprese con meno di 5 dipendenti (1 per cento contro il 3 per cento delle imprese 5+).

²⁰ I microdati INPS contengono informazione sul ricorso a CIGO, CIGS e CIGD; sono pertanto esclusi dalle analisi i trattamenti del FIS.

Ripetendo l'esercizio per il margine intensivo (ore autorizzate per dipendente), ne risulta una relazione negativa: il ricorso a questi strumenti è relativamente più intenso per le imprese più piccole (pannello inferiore della Figura 7). Tale relazione è evidente per tutte le tipologie di CIG, ma appare leggermente più marcata per la CIGD – ad esempio, si stimano oltre 500 ore annuali per dipendente nelle imprese con meno di 5 dipendenti, rispetto a meno di 300 ore per le imprese 5-15 – e per la CIGS.

Per tener conto della diversa distribuzione della dimensione d'impresa tra i diversi comparti dell'economia, si stima la relazione tra il ricorso alla CIG (sia il margine estensivo che il margine intensivo) e la dimensione d'impresa controllando per effetti fissi settoriali e per anno (cfr. Tabella A8, A9 e A10). Pur con alcune leggere differenze tra i diversi strumenti, si conferma che la quota di imprese che ricorre alla CIG (margine estensivo) è marcatamente più alta tra le imprese più grandi, ma l'utilizzo relativo (margine intensivo) tende a essere più alto tra le imprese più piccole. Infatti, l'elasticità delle ore autorizzate alla dimensione d'impresa è alta ma significativamente sotto il valore unitario (cfr. Tabella A9): per la CIGO stimiamo un'elasticità di 0,68; per la CIGS di 0,56 e per la CIGD di 0,43. Queste stime implicano che l'aumento del ricorso alla CIG è meno che proporzionale rispetto al numero medio di dipendenti.

Figura 7 – Ricorso alla CIG (per tipologia) e dimensione d'impresa



Fonti e note: elaborazioni su microdati INPS, 2005-2018. Le osservazioni sono a livello di impresa e hanno frequenza annuale. Il calcolo delle ore autorizzate medie e delle ore autorizzate per dipendente non include le imprese che non ne fanno ricorso (zero ore).

2.6 Ricorso alla CIG e uscita dal mercato: le inefficienze della CIGS

L'obiettivo degli strumenti di integrazione salariale è quello di preservare i rapporti di lavoro, permettendo al lavoratore di conservare – almeno in parte – il proprio reddito da lavoro e le prospettive di impiego, e all'impresa di risparmiare sul costo del lavoro. Tale intervento può essere considerato di successo solo qualora, alla fine del periodo di fruizione, il rapporto di lavoro sia effettivamente mantenuto. In questa sezione si forniscono delle prime evidenze sulle prospettive delle imprese fruitrici di CIG. In particolare, si presenta evidenza a supporto della tesi in base alla quale la CIGS non possa essere considerata uno strumento per facilitare un temporaneo *labour-hoarding*, quanto piuttosto uno strumento per sostenere il reddito di alcuni lavoratori che altrimenti sarebbero disoccupati.

Elaborazioni su microdati INPS sull'universo delle imprese mostrano che per le imprese che ricevono trattamenti di CIGS la probabilità di cessare l'attività economica entro un anno è quasi del 12 per cento, a fronte del 10 per cento per il totale delle imprese (Tabella 4, pannello A). A distanza di tre anni, circa il 40 per cento delle imprese interessate da trattamenti di CIGS non è più in attività. Questa anomalia non è invece riscontrata per le altre tipologie di CIG: al contrario, le imprese fruitrici di CIGO e CIGD in media rimangono in attività leggermente più a lungo delle altre imprese. Inoltre, tra le imprese che continuano la propria attività, le imprese che ricorrono agli strumenti di cassa integrazione registrano un sostanziale calo dell'occupazione nell'anno in corso e negli anni a seguire (Tabella 4, pannello B). Ancora una volta, le imprese in CIGS subiscono il calo dell'occupazione più marcato, pari in media a circa il 30 per cento entro un anno.

Questi risultati sono confermati anche tramite regressioni in cui si controlla per il settore di attività economica, la dimensione d'impresa e l'anno (Tabella 5): la fruizione di CIGS è fortemente correlata con la probabilità di successiva cessazione (+7 p.p.) e con una riduzione dell'occupazione (-29 per cento). Si sottolinea che, sebbene in maniera meno marcata rispetto alla CIGS, anche la fruizione di CIGO e CIGD è correlata negativamente alla dinamica occupazionale a livello di impresa (circa -17 per cento).

Possiamo concludere che, a differenza degli interventi di CIGO e CIGD, la maggior parte dei trattamenti di CIGS sono pertanto in favore di lavoratori la cui posizione lavorativa è più spesso destinata a essere soppressa²¹. Oltre a non avere l'effetto sperato sulla continuità dell'attività economica delle imprese interessate, è possibile che tali interventi rallentino anche il processo di riallocazione dei lavoratori verso imprese più produttive. Per queste ragioni la CIGS appare inefficiente e iniqua, poiché costituisce un prolungamento di fatto dei sussidi di disoccupazione solo per alcune categorie di lavoratori: quelli coperti da CIGS possono infatti fare ricorso alla NASpI una volta separati dall'impresa.

²¹ Questa ipotesi viene verificata in modo più diretto da Viviano (2020), che studia la probabilità di licenziamento a livello individuale in funzione della tipologia di CIG fruita.

Tabella 4 – Probabilità (p.p.) di cessazione dell'attività economica (Pannello A) e variazione annuale dell'occupazione media (Pannello B), per imprese fruitrici delle diverse tipologie di CIG

Pannello A	Anno t	Anno t+1	Anno t+2	Anno t+3
	<i>Probabilità (p.p.) di cessazione dell'attività</i>			
Imprese in CIGO	7,5	9,4	9,3	9,1
Imprese in CIGS	11,8	14,1	10,9	9,1
Imprese in CIGD	8,2	10,7	9,2	8,0
Tutte le imprese	10,1	9,7	8,9	8,4
Pannello B	<i>Variazione annuale dell'occupazione media (punti log)</i>			
Imprese in CIGO	-4,2	-17,7	-16,4	-15,8
Imprese in CIGS	-30,2	-38,4	-28,7	-22,4
Imprese in CIGD	-10,0	-19,5	-14,7	-12,0
Tutte le imprese	0,6	0,6	-7,4	-7,3

Fonti e note: elaborazioni su microdati INPS, 2005-2018.

Tabella 5 – Regressioni lineari della probabilità di cessazione dell'attività economica nell'anno in corso e variazione annuale dell'occupazione sull'utilizzo delle diverse tipologie di CIG (variabili dicotomiche) nel corso dell'anno precedente

	<i>Probabilità di cessazione attività (variabile dicotomica)</i>	<i>Variazione annuale dell'occupazione media (punti log)</i>
Uso di CIGO (anno precedente)	-0.0427*** (0.000)	-0.1668*** (0.001)
Uso di CIGS (anno precedente)	0.0704*** (0.001)	-0.2929*** (0.003)
Uso di CIGD (anno precedente)	0.0125*** (0.001)	-0.1718*** (0.001)
Controlli per settore e dimensione d'impresa	✓	✓
N	20.425.493	19.486.300
R ²	0.0114	0.0096

Errori standard in parentesi

* Significativo al 10%; ** Significativo al 5%; *** Significativo all'1%

Fonti e note: elaborazioni su microdati INPS, 2005-2018.

3. Le eterogeneità e le distorsioni del sistema di finanziamento

L'analisi della sezione precedente indica che il ricorso alla CIG, molto ampio durante le fasi recessive, è distribuito in maniera fortemente asimmetrica tra settori. Tale eterogeneità riflette sia i limiti imposti dalla legge (ovvero la segmentazione settoriale dei vari strumenti) sia una diversa propensione all'utilizzo degli ammortizzatori sociali tra settori, in connessione con la dotazione di altri canali di flessibilità. Inoltre, un'analisi a livello di impresa rivela che la fruizione di CIGS – disponibile solo per le imprese medio-grandi di alcuni settori – è altamente correlata con la probabilità di cessazione o riduzione dell'attività. In questa sezione si descrive il sistema di finanziamento del sistema della CIG, anch'esso frammentato e con forti differenze sia tra strumenti sia tra settori.

Prima dell'attuale fase emergenziale, le imprese operanti in settori coperti dagli strumenti di integrazione salariale erano tenute al versamento di contributi che alimentavano un fondo specifico da cui si attingeva per il pagamento dei trattamenti. Tale *contributo ordinario* era calcolato come quota della retribuzione lorda complessiva ed era fissato all'1,7 o al 2 per cento²² (a seconda della dimensione dell'impresa) per la CIGO, allo 0,9 per cento per la CIGS e tra lo 0,45 e lo 0,65 per cento (a seconda della dimensione dell'impresa) per il FIS. Non erano invece previsti contributi ordinari per la CIGD.

Oltre al contributo ordinario, le imprese che in condizioni normali facevano utilizzo di trattamenti di CIGO e CIGS dovevano versare un *contributo addizionale*, calcolato come quota della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito per le ore non prestate, e crescente (dal 9 al 15 per cento; cfr. Tabella A11) in ragione della intensità di utilizzo nei cinque anni precedenti (*experience rating*). Invece, per la CIGD in vigore tra il 2005 e il 2016, ossia prima della sua reintroduzione con il decreto "cura Italia", così come anche per il FIS, era previsto un contributo addizionale pari al 4 per cento della retribuzione persa. Per costruzione, un tale sistema di finanziamento implica forti trasferimenti a danno dei settori che ne fanno un utilizzo meno marcato (ad esempio quei settori con una componente elevata di lavoratori temporanei). Il sistema di *experience rating*, ovvero il meccanismo per cui le imprese pagano contributi addizionali crescenti all'aumentare dell'utilizzo passato, in vigore per CIGO e CIGS, è stato introdotto con le riforme Fornero e Jobs Act per evitare comportamenti opportunistici e un uso eccessivo di tali strumenti. Tale meccanismo, disegnato per favorire la transizione verso l'uscita dai periodi di fruizione, contribuisce anche a mitigare i problemi relativi agli squilibri del finanziamento dello strumento ordinario²³. Ovviamente l'*experience rating* costituisce un limite per il ricorso allo strumento tanto più elevato quanto più l'impresa abbia subito shock ampi e ravvicinati nel tempo, ma va nella direzione di favorire la riallocazione dei lavoratori verso imprese più stabili e solide. Al contrario, non è previsto alcun sistema di *experience rating* né per CIGD né per FIS/FdS.

L'eterogeneità delle aliquote contributive, e la diversa intensità di utilizzo dei vari strumenti, hanno determinato forti squilibri nella gestione economica delle tipologie di CIG. Dai bilanci dell'INPS del periodo 2009-2018 risulta che i contributi versati per la CIGO hanno coperto in maniera continuativa i deficit generati dalle gestioni CIGS e CIGD, che raccolgono una quantità di contributi molto inferiore: i saldi medi delle gestioni annuali di CIGS e CIGD nel periodo 2009-2018 sono stati pari, rispettivamente, a -1,3 e -0,8 miliardi di euro, a fronte di un avanzo medio di 1,2 miliardi del fondo della CIGO (Tabella A12). Questi squilibri strutturali determinano trasferimenti continui di risorse dalle imprese più produttive a quelle in crisi. Se da un lato un certo grado di disallineamento tra finanziamento e trattamenti erogati è fisiologico in ogni schema assicurativo, qui si vuole sottolineare che, nel caso della CIG, tali scostamenti appaiono fortemente stabili nel tempo, segnalando criticità nel disegno di questo strumento. Invece, il FIS e gli altri FdS operano nel rispetto del pareggio di bilancio e non possono erogare prestazioni in caso di carenza di disponibilità finanziaria. Se da

²² Il contributo ordinario è fissato al 4,7 e al 3 per cento, rispettivamente, per gli operai delle imprese appartenenti ai settori dell'industria e dell'artigianato edile e lapidei.

²³ Le riforme che hanno introdotto l'*experience rating* prevedevano l'abbandono della CIGD e il superamento della CIGS.

un lato ciò previene l'emergenza di squilibri sistematici nel finanziamento complessivo, dall'altro limita fortemente le potenzialità di un tale schema assicurativo, specie in presenza di shock che colpiscono specifici settori.

4. Le modifiche alla CIG durante la pandemia

Proprio per l'elevata frammentazione nella copertura dei settori e delle classi dimensionali, durante la crisi economica generata dalla pandemia di Covid-19 il Governo ha significativamente potenziato la CIG; il parallelo blocco dei licenziamenti per motivi economici ha lasciato alle imprese solo l'opzione di aggiustare il margine intensivo tramite il ricorso alla CIG. In particolare, il DL n. 18/2020 "cura Italia" ha introdotto diverse misure temporanee per fronteggiare l'emergenza: alle imprese che già avevano diritto a CIGO, CIGS e FIS sono state concesse 9 settimane aggiuntive di CIG – che non vengono conteggiate ai fini delle durate massime normalmente previste – richiedibili con procedure più snelle rispetto a quelle tradizionali e senza compartecipazione al costo. Il decreto "cura Italia" ha peraltro previsto che le imprese percettrici di CIGS possano ottenere per nove settimane i trattamenti CIGO, senza che ciò alteri la durata massima del trattamento straordinario. Inoltre, per tutte le imprese non coperte né da CIGO né da FIS, è stata reintrodotta in via temporanea la CIGD²⁴. Successivamente, il DL n. 34/2020 "rilancio", il DL n. 104/2020 "agosto" e il DL n. 137/2020 "ristori" hanno riproposto la stessa strategia, prolungando i trattamenti emergenziali di ulteriori 33 settimane e introducendo delle rilevanti novità procedurali volte a favorire un pagamento più celere dei trattamenti²⁵; tra queste, vi è la facoltà di richiedere i trattamenti di CIGD direttamente all'INPS, superando il passaggio preventivo delle regioni vigente nel precedente sistema.

Per effetto sia della grave crisi economica sia delle misure di potenziamento degli ammortizzatori sociali, il ricorso a tali strumenti nella prima metà del 2020 ha segnato un massimo storico. Le ore autorizzate di CIG e FIS nel solo secondo trimestre dell'anno sono state circa 2,2 miliardi; di queste, si stima che circa 1 miliardo di ore siano state effettivamente fruite dalle imprese, una somma che corrisponde a circa il 10 per cento del totale dei lavoratori equivalenti a tempo pieno. Ai fini di confronto, durante la crisi del 2009-2010, che pure aveva prodotto un uso molto diffuso della CIG, il totale di ore autorizzate non era mai stato superiore a 340 milioni a trimestre. Basandosi sulle proiezioni della Banca d'Italia²⁶ ci si attende che, in concomitanza con il recupero atteso della dinamica del prodotto, il ricorso a questi strumenti andrà progressivamente riducendosi. Sul profilo della riduzione nell'utilizzo di tali strumenti peseranno in maniera cruciale le politiche di *phasing-out* attuate dal Governo. A legislazione vigente – ovvero tenuto conto anche dei possibili effetti del decreto "ristori" (ma non di ulteriori possibili estensioni) – si prevede che le ore autorizzate scenderanno sui livelli della crisi del 2009-2010 entro la fine dell'anno e sui livelli pre-crisi entro il biennio successivo.

Anche negli altri principali paesi europei (Germania, Francia e Spagna) sono state prese misure volte a rafforzare il sistema di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. In maniera molto simile al caso italiano, tali interventi hanno esteso la copertura a settori o tipologie contrattuali che normalmente non avevano accesso a tali strumenti, hanno aumentato la generosità dei trattamenti (importo e durata) e annullato la compartecipazione al costo da parte delle imprese (cfr. Tabella A1 per maggior dettaglio).

Attualmente i Governi dei diversi paesi europei, incluso quello italiano (attraverso il DL "agosto" e il DL "ristori"), sono impegnati ad attuare piani di rientro dall'utilizzo di tali strumenti, attraverso la reintroduzione

²⁴ Si tratta delle imprese con meno di cinque dipendenti e operanti nei settori non coperti da CIGO e FIS.

²⁵ In particolare, sono state introdotte delle scadenze più stringenti per le imprese ed è stata introdotta una procedura rapida con un anticipo sui pagamenti diretti da parte dell'INPS (per maggiore dettaglio si vedano le Tabelle A13 e A14 in Appendice).

²⁶ Si fa riferimento alle proiezioni contenute nel Bollettino Economico n. 3/2020, pubblicato il 10 luglio 2020 ([pdf](#)).

progressiva della compartecipazione al costo e la previsione di sussidi al pagamento dei contributi riconosciuti alle imprese che abbandonano l'utilizzo degli ammortizzatori sociali (cfr. Tabella A15). Il disegno e l'implementazione di una strategia di rientro appare complesso a causa sia dell'elevato ricorso a tali strumenti sia dell'incertezza sulla ripresa economica, soprattutto nei settori più duramente colpiti.

5. Conclusioni e necessità di riforma

L'analisi degli strumenti di integrazione salariale disponibili in Italia, svolta nelle sezioni precedenti, porta a concludere che alcuni interventi sul disegno dello strumento sono particolarmente desiderabili in termini di equità ed efficienza. Superata la fase emergenziale, sarebbe auspicabile la progressiva cancellazione della CIGS (già prevista dalla Riforma Fornero e dal Jobs Act, ma poi rinviata da diversi provvedimenti). Quanto alla CIGD invece, qualora lo strumento venisse confermato anche oltre la fase di emergenza, sarebbe auspicabile una maggiore compartecipazione ai costi da parte dei settori utilizzatori e una centralizzazione dei processi autorizzativi, evitando il coinvolgimento delle Regioni²⁷. Più in generale, al fine di evitare la necessità di specifici interventi legislativi nel caso di future crisi economiche, sarebbe necessario prevedere l'introduzione di uno strumento per quei settori esclusi sia dalla CIGO sia dal FIS. Questo strumento dovrebbe funzionare secondo regole quanto più simili a quelle della CIGO, in modo da favorire l'universalità e l'omogeneità di trattamento tra i diversi settori dell'economia.

Nel quadro di una complessiva razionalizzazione del sistema, il complesso articolato dei vari Fondi di Solidarietà (tra cui il FIS) andrebbe anch'esso uniformato il più possibile, allineandolo progressivamente a quello della CIGO. Si potrebbe anche valutare la possibilità di sostituire gli strumenti esistenti con un nuovo unico strumento. Fornire il sistema di uno strumento unico e di regole quanto più simili tra settori e imprese avrebbe il vantaggio di fornire piena assicurazione ai lavoratori, ma al costo di limitare la flessibilità richiesta dalle imprese più piccole o che operano in quei settori dove il ricorso all'integrazione salariale è estremamente limitato. Un sistema unico di aliquote permetterebbe anche al Governo di agire tempestivamente nei periodi di crisi, riducendo o eliminando i costi connessi all'utilizzo della misura, senza accentuare le esistenti sperequazioni. La compartecipazione ai costi di un tale strumento dovrebbe basarsi per tutti i settori sul principio dell'*experience rating*, riducendo ove possibile l'aliquota base per tutte le imprese, in maniera da favorire quei settori che ricorrono meno allo strumento, e valutando se accrescere quella parte del contributo che dipende dal passato utilizzo della misura. La determinazione delle aliquote è un aspetto fondamentale che va considerato con attenzione. Infatti, se da un lato aliquote variabili troppo alte potrebbero limitare l'accesso allo strumento alle imprese che ne hanno bisogno, dall'altro aliquote fisse elevate potrebbero determinare forti sperequazioni. In particolare, è importante lasciare margini di flessibilità alle imprese più piccole o operanti nei settori in cui l'utilizzo di CIG è limitato. In questo senso, una possibilità potrebbe essere quella di introdurre un sistema di *experience rating* a più livelli, ovvero un meccanismo che determini il contributo da pagare come funzione non solo del passato utilizzo della specifica impresa, ma anche di quello del suo settore (o della classe dimensionale) di appartenenza. In questo modo, pur continuando a garantire copertura universale a tutti i lavoratori, si introdurrebbe un margine di flessibilità a favore delle imprese. L'individuazione della struttura di finanziamento ottimale, che bilanci la necessità di fornire assicurazione a imprese e lavoratori con il rischio di azzardo morale legato a un eccessivo utilizzo, resta un argomento da approfondire. Ai fini di queste valutazioni, sarebbe di estrema importanza stimare l'elasticità dell'uso di CIG al contributo addizionale, così come il guadagno complessivo di *welfare* legato alla mancata perdita dei contratti di lavoro oggetto dei trattamenti.

²⁷ Il DL "rilancio" ha disposto che la CIGD possa essere autorizzata direttamente dall'INPS senza la necessità di una pre-autorizzazione da parte delle regioni. Tale novità ha però un carattere temporaneo, poiché si applica solo ai trattamenti con causale "Covid".

Infine, in questo lavoro non è stato affrontato il tema del grado di generosità dei trattamenti di CIG. Il sistema italiano tende ad essere leggermente più generoso rispetto agli altri maggiori paesi europei (cfr. Tabella A1), sebbene la presenza di massimali stringenti nel nostro sistema riduca il divario con gli altri paesi. Una valutazione sul grado di generosità ottimale della CIG non può prescindere da considerazioni sulla Naspi e sugli altri strumenti di welfare a disposizione dei lavoratori; si è pertanto deciso di non affrontare tale tematica in questo lavoro, riconoscendo che si tratti di un importante argomento da approfondire in futuro.

Bibliografia

Arpaia, A., Curci, N., Meyermans, E., Peschner, J., & Pierini, F. (2010). *Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations* (Vol. 64). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Banca d'Italia (2020). *Bollettino Economico n. 3, luglio 2020*.

European Union (2017). *Labor Market Policy – Expenditures and Participants – Data 2017*. Publications Office of the European Union.

Viviano E. (2020). *Alcune valutazioni preliminari degli effetti delle misure di sostegno sul mercato del lavoro*. Note Covid-19, Banca d'Italia.

Appendice – Altre tabelle e figure

Tabella A1 - I sistemi di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro nei principali paesi europei e modifiche apportate per fare fronte alla pandemia (in corsivo)

	<i>Lavoratori/imprese coperte</i>	<i>Generosità e durata</i>	<i>Costi per l'impresa</i>	<i>Situazioni coperte</i>
Italia	Tutti i lavoratori dipendenti di imprese appartenenti all'industria e ad alcuni comparti dei servizi, con limiti minimi d'anzianità. <i>Estensione a tutte le imprese e tutti i settori (eccetto il lavoro domestico). Rimossi i limiti minimi d'anzianità.</i>	80% del salario (con massimali). Durate: <ul style="list-style-type: none"> • CIGO e FIS (12 mesi); • CIGS (24 mesi). <i>Aggiunte 42 settimane.</i>	Contributo ordinario (in funzione della retribuzione lorda) e contributo addizionale (in funzione dell'utilizzo). <i>Rimosso il contributo addizionale.</i>	CIGO: riduzioni temporanee dell'attività dovute ad eventi transitori o bassi livelli di domanda. CIGS: eccessi di forza lavoro persistenti e strutturali, dovuti a ristrutturazioni, riorganizzazioni, crisi o fallimento. <i>CIG in Deroga, per i settori non coperti.</i>
Germania	Lavoratori a tempo indeterminato; la riduzione di attività deve interessare almeno il 30% della forza lavoro dell'impresa. <i>Tutti i lavoratori, compresi quelli a tempo determinato; la riduzione dell'attività deve interessare almeno il 10% della forza lavoro dell'impresa. Anche datori di lavoro del settore pubblico possono accedervi.</i>	60% (fino a 67% se genitore), normalmente per 6 mesi (estendibili fino a 24 mesi solo in casi eccezionali). <i>Generosità del trattamento innalzata al 70% (77% se genitore, a partire dal quarto mese), e cresce all'80% (87%) a partire dal settimo mese. Durata massima fissata a 12 mesi. Misure specifiche per alcuni settori: 80% per il settore metalmeccanico, 90% per il settore audiovisivo e della ristorazione.</i>	Le imprese continuano a pagare parte dei contributi sociali. <i>I contributi sociali saranno rimborsati alle imprese.</i>	Riduzioni significative dell'attività dovute a ragioni cicliche, eventi meteorologici avversi o calo permanente nel volume di lavoro.

Spagna	<p>Lavoratori con almeno 360 giorni di contributi negli ultimi 6 anni, e che subiscono una sospensione dell'orario lavorativo di almeno 1/3 dell'orario normale.</p> <p><i>Tutti i lavoratori, senza alcuna condizione sui contributi versati.</i></p>	<p>70% per i primi 180 giorni, 60% per il resto del periodo; fino a 2 anni.</p> <p><i>Il periodo di fruizione non rileva ai fini del computo delle durate massime.</i></p>	<p>Le imprese continuano a pagare parte dei contributi sociali.</p> <p><i>Rimosso il pagamento dei contributi sociali (per intero per le imprese sotto i 50 dipendenti, per il 75% per le imprese con 50+ dipendenti).</i></p>	<p>Gravi difficoltà economiche di natura eccezionale dovute a circostanze economiche, tecnologiche, organizzative o ragioni di forza maggiore.</p>
Francia	<p>Lavoratori dipendenti di tutti i settori dell'economia.</p> <p><i>Tutti i lavoratori. Inclusi anche i lavoratori senza un orario di lavoro predeterminato (viene imputato un orario di lavoro fittizio).</i></p>	<p>70% del salario orario; per un massimo di 12 mesi (6 mesi, rinnovabile una volta).</p> <p><i>Il trattamento può essere integrato dal datore di lavoro. Per il lavoro domestico svolto presso il domicilio il trattamento previsto è pari all'80% del salario orario.</i></p>	<p>Nessun contributo specifico previsto da parte delle imprese. Il trattamento è anticipato dalle imprese e successivamente rimborsato dallo Stato in somma fissa.</p> <p><i>Il contributo dello Stato non è più in somma fissa, ma è pari all'intera somma pagata ai lavoratori (nessun costo per l'impresa).</i></p>	<p>Situazioni di riduzione temporanea delle ore lavorate dovute a ragioni economiche, eventi meteorologici eccezionali, o chiusura temporanea di un'impresa.</p>

Fonti e note: Arpaia et al. (2010) e successive modifiche. In corsivo sono evidenziati i cambiamenti dovuti alla recente normativa a contrasto dell'emergenza Covid-19.

Tabella A2 - Spesa per ammortizzatori sociali nei principali paesi europei

	Spesa per ammortizzatori sociali (% GDP, 2017), <u>inclusi i sussidi di disoccupazione</u>	Spesa per ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (% della spesa totale per ammortizzatori sociali)
Italia	1,2 per cento	15,4 per cento
Germania	0,8 per cento	6 per cento
Spagna	1,5 per cento	10 per cento
Francia	2,0 per cento	9,9 per cento

Fonte: Labor Market Policy – Expenditure and Participants (2017), Commissione Europea.

Tabella A3 - Limiti di dimensione d'impresa per l'accesso agli ammortizzatori sociali

<i>Settore economico</i>	<i>CIGO</i>	<i>CIGS</i>	<i>CIGD</i>	<i>FIS/FdS</i>
Industria		15+		
Artigianato		15+		
Trasporti ferroviari		15+		
Agricoltura	Nessun limite di dimensione d'impresa	15+	Nessun limite di dimensione d'impresa	-
Commercio		50+		
Agenzie di viaggio, turismo		50+		
Trasporto aereo		Nessun limite		
Partiti, movimenti politici		Nessun limite		
Altri settori	-	-	-	Obbligatorio per 5+ (è possibile aderire al FIS, o possono essere istituiti fondi bilaterali, anche da parte di datori di lavori più piccoli)

Fonte: INPS.

Tabella A4 - Settori con la quota maggiore di ore autorizzate di CIGO (2009-2019)

Codice settore (Ateco 2007)	Settore	Quota (p.p.) delle ore di CIGO	Quota (p.p.) dei dipendenti totali*	Ore medie (per dipendente) di CIGO in un mese	Quota (p.p.) dei dipendenti su occupati del settore	Quota (p.p.) dei dipendenti temporanei su dipendenti del settore
41	Costruzioni	21,80	7,21	5,10	60,54	15,34
25	Fabbricazione di prodotti in metallo	14,72	3,38	7,33	82,31	10,02
28	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature	8,98	3,39	4,47	94,13	8,61
29	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	7,31	1,57	7,85	98,21	7,81
13	Industrie tessili	5,23	0,82	10,80	86,99	8,68
22	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	4,70	1,29	6,13	92,40	9,52
24	Metallurgia	4,63	1,33	5,87	95,49	7,85
23	Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	4,29	1,27	5,68	87,08	7,79
31	Fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere	3,58	1,81	3,34	77,23	10,05
27	Fabbricazione di apparecchiature ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	3,54	1,36	4,39	94,37	9,44
-	Settore medio (escludendo quelli che non hanno richiesto la CIGO)	2,00	2,00	2,29	82,74	14,73

*Le quote dei dipendenti sono calcolate sul totale dei dipendenti impiegati nella media del periodo dai settori che hanno beneficiato di ore autorizzate di CIGO nel periodo di riferimento.

Fonti e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019 e Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Tabella A5 - Settori con la quota maggiore di ore autorizzate di CIGS (2009-2019)

Codice settore (Ateco 2007)	Settore	Quota (p.p.) delle ore di CIGS	Quota (p.p.) dei dipendenti totali*	Ore medie (per dipendente) di CIGS in un mese	Quota (p.p.) dei dipendenti su occupati del settore	Quota (p.p.) dei dipendenti temporanei su dipendenti del settore
28	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature	9,96	3,40	6,86	94,13	8,61
29	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	9,69	1,58	14,39	98,21	7,81
25	Fabbricazione di prodotti in metallo	9,59	3,39	6,61	82,31	10,02
24	Metallurgia	6,96	1,33	12,23	95,49	7,85
41	Costruzioni	5,48	7,23	1,77	60,54	15,34
23	Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	5,04	1,28	9,24	87,08	7,79
13	Industrie tessili	4,81	0,82	13,74	86,99	8,68
31	Fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere	4,09	1,82	5,27	77,23	10,05
26	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	4,06	0,95	9,97	93,64	8,32
47	Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e motocicli)	3,96	9,16	1,01	58,95	16,89
-	Settore medio (escludendo quelli che non hanno richiesto la CIGS)	2,04	2,04	3,75	81,85	13,98

*Le quote dei dipendenti sono calcolate sul totale dei dipendenti impiegati nella media del periodo dai settori che hanno beneficiato di ore autorizzate di CIGS nel periodo di riferimento.

Fonti e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019 e Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Tabella A6 - Settori con la quota maggiore di ore autorizzate di CIGD (2009-2019)

Codice settore (Ateco 2007)	Settore	Quota (p.p.) delle ore di CIGD	Quota (p.p.) dei dipendenti totali*	Ore medie (per dipendente) di CIGD in un mese	Quota (p.p.) dei dipendenti su occupati del settore	Quota (p.p.) dei dipendenti temporanei su dipendenti del settore
82	Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	12,27	1,13	11,62	77,18	22,68
25	Fabbricazione di prodotti in metallo	10,63	3,05	3,72	82,31	10,02
41	Costruzioni	6,45	6,50	1,06	60,54	15,34
46	Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e motocicli)	4,95	3,62	1,46	62,70	11,21
13	Industrie tessili	4,53	0,74	6,57	86,99	8,68
14	Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	4,19	1,15	3,89	83,21	10,81
31	Fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere	4,12	1,63	2,70	77,23	10,05
47	Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e motocicli)	3,77	8,23	0,49	58,95	16,89
52	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti; attività dei servizi delle agenzie di viaggio	3,52	1,95	1,93	86,84	12,75
45	Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	3,42	1,80	2,02	62,01	11,09
-	Settore medio (escludendo quelli che non hanno richiesto la CIGD)	1,82	1,82	3,17	82,79	14,16

*Le quote dei dipendenti sono calcolate sul totale dei dipendenti impiegati nella media del periodo dai settori che hanno beneficiato di ore autorizzate di CIGD nel periodo di riferimento.

Fonti e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019 e Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Tabella A7 - Distribuzione settoriale delle ore autorizzate di FIS e altri FdS (2017-19)

Settore	Quota (p.p.) delle ore			Ore medie (per dipendente)			Quota (p.p.) dei dipendenti totali*	Quota (p.p.) dei dipendenti occupati del settore	Quota (p.p.) dei dipendenti temporanei su dipendenti del settore
	FIS+FdS	FIS	FdS	FIS+FdS	FIS	FdS			
Attività varie (Professionisti, artisti, scuole e istituti privati di istruzione,...)	69,58	82,62	1,81	0,30	0,30	0,00	24,36	86,25	13,76
Credito	5,66	0,01	35,02	0,13	0,00	0,13	4,39	93,32	3,64
Ex-enti pubblici	4,92	0,25	29,22	-	-	-	-	-	-
Alberghi, pubblici esercizi e attività similari	3,83	4,56	0,07	0,19	0,19	0,00	2,16	77,93	52,03
Commercio all'ingrosso	2,49	2,96	0,02	0,05	0,05	0,00	4,87	63,86	12,88
Trasporti e comunicazioni	2,48	2,55	2,14	0,04	0,03	0,01	6,70	86,85	13,02
Servizi	1,98	2,25	0,61	0,02	0,02	0,00	9,37	81,68	12,87
Commercio al minuto	1,96	2,32	0,05	0,02	0,02	0,00	12,08	62,91	19,61
Intermediari (Agenzie viaggio, immobiliari, di brokeraggio, ...)	1,80	2,14	0,01	0,05	0,05	0,00	3,82	69,16	13,87
Meccaniche	1,00	0,00	6,19	0,01	0,00	0,01	8,02	95,87	10,67
Pelli, cuoio e calzature	0,98	0,00	6,08	0,09	0,00	0,09	1,09	91,03	12,25
Abbigliamento	0,97	0,02	5,89	0,07	0,00	0,07	1,52	84,71	13,88
Legno	0,59	0,00	3,67	0,07	0,00	0,07	0,85	77,36	15,03
Tessili	0,48	0,00	2,98	0,05	0,00	0,05	0,94	91,15	12,03
Carta, stampa ed editoria	0,29	0,18	0,89	0,02	0,01	0,01	1,40	86,37	11,53
Artigianato edile	0,23	0,00	1,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lavorazione minerali non metalliferi	0,19	0,00	1,20	0,01	0,00	0,01	1,49	87,10	9,86
Chimica, petrolchimica, gomma e materie plastiche	0,19	0,00	1,18	0,01	0,00	0,01	3,03	95,65	13,05
Varie	0,18	0,08	0,72	-	-	-	-	-	-
Alimentari	0,09	0,00	0,57	0,00	0,00	0,00	3,60	83,88	21,39
Industria edile	0,06	0,07	0,02	0,00	0,00	0,00	2,92	70,64	18,24
Metallurgiche	0,03	0,00	0,21	0,00	0,00	0,00	1,67	96,75	9,50
Energia elettrica, gas e acqua	0,01	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	1,33	94,69	6,99
Attività economiche connesse con l'agricoltura	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	4,40	52,88	64,36
Settore medio (escludendo quelli che non hanno richiesto FIS e/o FdS)	4,17	4,17	4,17	0,05	0,03	0,02	4,17	72,08	15,02

*Le quote dei dipendenti sono calcolate sul totale dei dipendenti impiegati nella media del periodo dai settori che hanno beneficiato di ore autorizzate di FIS e/o FdS nel periodo di riferimento.

Fonti e note: elaborazioni su dati INPS, Ore di Fondo d'Integrazione Salariale (FIS) e altri Fondi di Solidarietà (FdS) autorizzate, 2017-19 e Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Tabella A8 - Regressioni lineari della probabilità di ricorso alla CIG (per tipologia sulla dimensione d'impresa; livello di impresa)

	<i>CIGO</i>	<i>CIGS</i>	<i>CIGD</i>	<i>CIGO</i>	<i>CIGS</i>	<i>CIGD</i>
Log dipendenti	0.0233*** (0.000)	0.0039*** (0.000)	0.0056*** (0.000)			
Dipendenti 5-15				0.0453*** (0.000)	0.0011*** (0.000)	0.0166*** (0.000)
Dipendenti 15-50				0.0933*** (0.000)	0.0224*** (0.000)	0.0087*** (0.000)
Dipendenti 50+				0.1098*** (0.000)	0.0571*** (0.000)	0.0156*** (0.000)
Effetti fissi settoriali	✓	✓	✓	✓	✓	✓
N	23.955.606	23.955.606	23.955.606	24.973.198	24.973.198	24.973.198
R ²	0.2241	0.0193	0.0437	0.2144	0.0357	0.0425

Fonti e note: elaborazioni su microdati INPS, 2005-2018. Le osservazioni sono a livello di impresa e hanno frequenza annuale.

Tabella A9 - Regressioni lineari delle ore autorizzate di CIG (per tipologia) sulla dimensione d'impresa; livello di impresa

	<i>Log CIGO</i>	<i>Log CIGS</i>	<i>Log CIGD</i>	<i>Log CIGO</i>	<i>Log CIGS</i>	<i>Log CIGD</i>
Log dipendenti	0.6849*** (0.001)	0.5612*** (0.004)	0.4251*** (0.002)			
Dipendenti 5-15				0.8344*** (0.003)	0.9207*** (0.031)	0.5077*** (0.005)
Dipendenti 15-50				1.5577*** (0.005)	1.1881*** (0.029)	0.8696*** (0.008)
Dipendenti 50+				2.4036*** (0.007)	2.2451*** (0.029)	1.6674*** (0.012)
Effetti fissi settoriali	✓	✓	✓	✓	✓	✓
N	860.282	58.631	320.315	860.282	58.631	320.315
R ²	0.3676	0.2688	0.1413	0.3399	0.2180	0.1248

Fonti e note: elaborazioni su microdati INPS, 2005-2018. Le osservazioni sono a livello di impresa e hanno frequenza annuale. Nelle regressioni sono incluse solo le osservazioni di imprese con un ricorso positivo alla specifica tipologia di CIG.

Tabella A10 - Regressioni lineari delle ore autorizzate di CIG per dipendente (divise per tipologia) sulla dimensione d'impresa; livello di impresa

	<i>CIGO</i>	<i>CIGS</i>	<i>CIGD</i>	<i>CIGO</i>	<i>CIGS</i>	<i>CIGD</i>
Log dipendenti	-40.6276*** (0.222)	-155.1752*** (1.607)	-108.8296*** (0.686)			
Dipendenti 5-15				-45.7704*** (0.505)	-222.1965*** (10.675)	-162.0320*** (1.459)
Dipendenti 15-50				-91.6061*** (0.700)	-630.6610*** (9.804)	-253.3251*** (2.429)
Dipendenti 50+				-148.9537*** (1.089)	-785.7924*** (9.925)	-325.2196*** (3.815)
Effetti fissi settoriali	✓	✓	✓	✓	✓	✓
N	860.282	58.631	320.317	860.282	58.631	320.317
R ²	0.0837	0.1764	0.1063	0.0784	0.2074	0.0961

Fonti e note: elaborazioni su microdati INPS, 2005-2018. Le osservazioni sono a livello di impresa e hanno frequenza annuale. Nelle regressioni sono incluse solo le osservazioni di imprese con un ricorso positivo alla specifica tipologia di CIG.

Tabella A11 - Sistema di finanziamento della CIG e del FIS

	<i>CIGO</i>	<i>CIGS</i>	<i>CIGD</i>	<i>FIS</i>
	<p><u>Contributo ordinario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1,7 per cento della retribuzione imponibile per imprese fino a 50 dipendenti; • 2 per cento della retribuzione imponibile per imprese con oltre 50 dipendenti. <p>(con maggiorazioni per i settori dell'industria e artigianato edile e lapidei)</p> <p><u>Contributo addizionale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 per cento della retribuzione per le ore non prestate, sino a un limite complessivo di 52 settimane (in un quinquennio mobile); • 12 per cento, per limiti complessivi tra le 52 e 104 settimane (in un quinquennio mobile); • 15 per cento, oltre le 104 settimane complessive (in un quinquennio mobile). 	<p><u>Contributo ordinario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,9 per cento della retribuzione imponibile (di cui lo 0,6 pagato dall'impresa e lo 0,3 dal lavoratore). <p><u>Contributo addizionale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 per cento della retribuzione per le ore non prestate, sino a un limite complessivo di 52 settimane (in un quinquennio mobile); • 12 per cento, per limiti complessivi tra le 52 e 104 settimane (in un quinquennio mobile); • 15 per cento, oltre le 104 settimane complessive (in un quinquennio mobile). 	<p><u>Contributo ordinario:</u> non previsto.</p> <p><u>Contributo addizionale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 per cento della retribuzione per le ore non prestate. 	<p><u>Contributo ordinario:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,65 per cento della retribuzione imponibile per imprese con almeno 15 dipendenti; • 0,45 per cento della retribuzione imponibile per imprese con meno di 15 dipendenti. <p><u>Contributo addizionale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 per cento della retribuzione per le ore non prestate.
Novità decreto "cura Italia" e successivi	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo addizionale non dovuto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo addizionale non dovuto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo addizionale non dovuto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo addizionale non dovuto.

Tabella A12 - Ricorso alla cassa integrazione e bilanci INPS (milioni di euro)

Anno	CIGO				CIGS				CIGD				CIG Totale			
	Prestazioni	Contributi figurativi	Contributi versati all'INPS	Saldo della gestione*	Prestazioni	Contributi figurativi	Contributi versati all'INPS	Saldo della gestione*	Prestazioni	Contributi figurativi	Contributi versati all'INPS	Saldo della gestione*	Prestazioni	Contributi figurativi	Contributi versati all'INPS	Saldo della gestione*
2009	1583	1406	2814	-175	701	623	1003	-321	326	290	10	-606	2610	2319	3827	-1102
2010	1175	768	2820	877	1363	1168	1038	-1493	628	582	26	-1184	3166	2518	3884	-1800
2011	796	798	2710	1116	678	677	25	-1330	1401	1040	640	-1801	2875	2515	3375	-2015
2012	1022	755	2728	951	1614	1285	1053	-1846	815	691	35	-1471	3451	2731	3816	-2366
2013	1131	788	2670	751	1952	1550	1070	-2432	786	540	29	-1297	3869	2878	3769	-2978
2014	744	457	2660	1459	2164	1539	1052	-2651	707	494	25	-1176	3615	2490	3737	-2368
2015	673	524	2704	1507	1605	1358	1064	-1899	363	250	11	-602	2641	2132	3779	-994
2016	517	392	2643	1734	1374	1182	1128	-1428	199	133	3	-329	2090	1707	3774	-23
2017	392	308	2599	1899	854	595	1236	-213	120	80	15	-185	1366	983	3850	1501
2018	330	164	2630	2136	563	445	1257	249	19	13	13	-19	912	622	3900	2366

Note: Le ore indennizzate sono ottenute moltiplicando il monte ore autorizzate per 0,4, in linea con i dati disponibili relativi al biennio 2017-18.

*Nel saldo della gestione i contributi sociali figurativi sono considerati come un costo.

Tabella A13 - Procedura per il pagamento diretto di CIGO e Assegno Ordinario, in seguito ai decreti “cura Italia” e “rilancio” (*)

DL “cura Italia”	DL “rilancio”
<ol style="list-style-type: none"> 1. Domanda all’INPS (entro il quarto mese successivo all’inizio del periodo di fruizione); 2. Ricezione da parte dell’INPS, istruzione della pratica e autorizzazione al pagamento diretto; 3. La pratica torna all’azienda online (visualizzata sul sito INPS); 4. Il datore di lavoro o il consulente del lavoro predispongono il modello SR41 (prima cartaceo, elettronico dal 6 aprile) con il quale comunicano l’IBAN dei lavoratori e i loro dati anagrafici; 5. L’INPS riceve il modello SR41, controlla direttamente la congruità dell’IBAN ed emette i mandati di pagamento, inviati dalla Banca d’Italia che procede al pagamento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Domanda all’INPS (entro il mese successivo all’inizio del periodo di fruizione); 2. Ricezione da parte dell’INPS, istruzione della pratica e autorizzazione al pagamento diretto; 3. La pratica torna all’azienda online (visualizzata sul sito INPS); 4. Il datore di lavoro o il consulente del lavoro predispongono il modello SR41 (prima cartaceo, elettronico dal 6 aprile) con il quale comunicano l’IBAN dei lavoratori e i loro dati anagrafici. Le imprese sono tenute ad inviare tutti i dati entro il 15 di ogni mese; 5. L’INPS riceve il modello SR41, controlla direttamente la congruità dell’IBAN e vengono ed emette i mandati di pagamento, inviati alla Banca d’Italia che procede al pagamento.

(*) In grassetto le novità introdotte dal decreto “rilancio”.

Tabella A14 - Procedura per il pagamento diretto di CIGD, in seguito ai decreti “cura Italia” e “rilancio” (*)

DL “cura Italia”	DL “rilancio” A decorrere dal trentesimo giorno dopo l’approvazione del DL e con riferimento alle settimane ulteriori alle prime nove.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Domanda alla regione (in caso di imprese con sedi in regioni diverse, le domande vanno presentate in tutte le regioni, la CIG viene autorizzata dal Ministero del Lavoro (nessun limite di tempo); 2. Istruttoria della regione per la verifica dei requisiti; 3. Autorizzazione della regione; viene spedita all’azienda e all’INPS; 4. L’azienda deve inviare la richiesta di pagamento di CIGD all’INPS (su piattaforma). L’INPS procede all’istruttoria, ed emette l’autorizzazione inviandola all’azienda con PEC; 5. L’azienda comunica i dati per il pagamento (nessun limite di tempo); 6. L’INPS procede al pagamento diretto. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Domanda all’INPS (entro 15 giorni dall’inizio fruizione, insieme ai dati necessari per il pagamento); 2. L’INPS procede all’istruttoria, ed emette l’autorizzazione inviandola all’azienda con PEC entro 15 giorni. L’INPS paga contestualmente un’anticipazione del 40%; 3. L’azienda invia gli ultimi dati per il calcolo del saldo (entro 30 giorni); 4. Vengono emessi i mandati di pagamento del saldo, ricevuti dalla Banca d’Italia che procede al pagamento.

(*) In grassetto le novità introdotte dal decreto “rilancio”.

Tabella A15 - Principali modifiche effettuate al sistema di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (lavoratori dipendenti) per fronteggiare la crisi pandemica

In corsivo le novità introdotte dal DL 104/2020 “agosto” e dal DL 137/2020 “ristori”

	Lavoratori/imprese coperte	Generosità e durata	Costi per l'impresa	Scadenza misure e "exit strategy"
Integrazione salariale standard	Tutti i lavoratori dipendenti di imprese appartenenti all'industria e ad alcuni comparti dei servizi, con limiti minimi d'anzianità.	80% del salario (con massimali), fino a 24 mesi.	Contributo ordinario (in funzione della retribuzione lorda) e contributo addizionale (in funzione dell'utilizzo).	
Integrazione salariale con causale COVID-19 – DL “cura Italia” (18/2020) e DL “rilancio” (34/2020)	Estensione a tutte le imprese e tutti i settori (eccetto il lavoro domestico). Rimossi i limiti minimi d'anzianità.	Aggiunte 18 settimane di fruizione.	Rimosso il contributo addizionale.	In vigore dal 17 marzo al 12 luglio.
Integrazione salariale con causale COVID-19 – DL “agosto” (104/2020)		<i>Aggiunte 18 settimane, fruibili tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020, non cumulabili con quelle già autorizzate in virtù dei precedenti provvedimenti, ma non ancora utilizzate al 13 luglio.</i>	<i>Nessuna compartecipazione al costo per le prime 9 settimane.</i> <i>Reintroduzione di una compartecipazione al costo per le ultime 9 settimane, che si riduce all'aumentare del calo del fatturato (per i dettagli, si veda la tavola 3).</i>	<i>In vigore dal 13 luglio al 31 dicembre.</i>

<p>Integrazione salariale con causale COVID-19 – DL “ristori” (137/2020)</p>		<p><i>Aggiunte 6 settimane, fruibili tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021, per i lavoratori che abbiano già fruito delle 18 settimane aggiuntive previste dal DL “agosto”.</i></p>	<p><i>Reintroduzione di una compartecipazione al costo, la cui entità si riduce all’aumentare del calo del fatturato (cfr. DL “agosto”), con eccezione delle imprese interessate dal DPCM del 24 ottobre 2020.</i></p>	<p><i>In vigore dal 16 novembre al 31 gennaio 2021.</i></p>
--	--	--	--	---

Tabella A16 - Riepilogo del contenuto dei decreti attuativi delle maggiori regioni italiane in merito ai trattamenti di CIGD previsti dall'art. 22 del Decreto "cura Italia".

<i>Regione</i>	<i>Durata</i>	<i>Chi ha accesso</i>	<i>Tipologia interazione col sindacato</i>
Campania	Dal 23/2/2020 periodo massimo di 9 settimane	Datori di lavoro anche con meno di 5 dip. compresi settore agricolo, pesca, terzo settore e enti religiosi. No lavoro domestico	Informazione e consultazione sindacale, non per aziende fino a 5 dipendenti
Emilia Romagna	Un mese iniziale fino al 23 marzo, poi proseguimento per altre 9 settimane, arrivando a complessive 13 settimane entro e non oltre il 31 agosto 2020	Datori di lavoro anche con meno di 5 dip. compresi settore agricolo, pesca, terzo settore e enti religiosi. No lavoro domestico	Accordo sindacale anche per via telematica per tutti i datori di lavoro per la Cigd per il primo mese; accordo per aziende con più di 5 dipendenti per le altre settimane di Cigd
Lazio	Dal 23/2/2020 periodo massimo di 9 settimane (per lavoratori agricoli 54 o 45 giornate)	Datori di lavoro settore privato, incluso settore agricolo, pesca, terzo settore e enti religiosi, studi professionali. No lavoro domestico	Informazione e consultazione sindacale anche in via telematica adottando la procedura semplificata, non per aziende fino a 5 dipendenti
Lombardia	Non può superare la durata massima complessiva del DL 9/2020: per "zona rossa" 3 mesi dal 23/2/2020 e per gli altri 1 mese dal 23/2/2020 e DL 18/2020: 9 settimane massime dal	Datori di lavoro settore privato, incluso settore agricolo, dei Comuni della zona rossa	No obbligo accordo sindacale per i datori di lavoro, anche autonomi, della "zona rossa". Obbligo accordo sindacale per datori di lavoro con più di 5 dipendenti non "zona rossa"

	23/2/2020 fino a fine emergenza (si veda successivo provv. dirigenziale)		
Piemonte	Dal 23/2/2020 periodo massimo di 9 settimane pari a 63 giornate (prima istanza minimo 5 giorni, massimo 5 settimane)	Tutti i datori di lavoro che non prendono CIGO, FIS o Fondi bilaterali, esclusi dirigenti e lavoro domestico	Accordo sindacale per datori di lavoro con più di 5 dipendenti
Puglia	Dal 23/2/2020 periodo massimo di 9 settimane fino al 23 agosto 2020	Datori di lavoro anche con meno di 5 dip. compresi settore agricolo, pesca, terzo settore e enti religiosi. No dirigenti né lavoro domestico	Accordo sindacale anche per via telematica, esclusi i datori di lavoro con meno di 5 dipendenti
Sicilia	Dal 23/2/2020 periodo massimo di 9 settimane	Datori di lavoro anche con meno di 5 dip. compresi settore agricolo, pesca, terzo settore e enti religiosi. No dirigenti né lavoro domestico	Accordo sindacale anche per via telematica, esclusi i datori di lavoro con meno di 5 dipendenti
Toscana	Dal 23/2/2020 fino al 30/6/2020 per un periodo massimo di 63 giorni	Datori di lavoro settore privato, incluso settore agricolo, pesca, terzo settore e enti religiosi. No lavoro domestico	Accordo sindacale anche per via telematica, esclusi i datori di lavoro con meno di 5 dipendenti

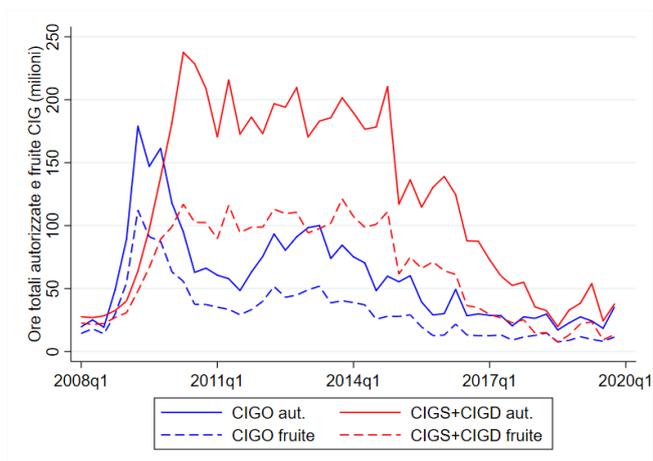
Veneto	Comune di Vò - Dal 23/2/2020 per una durata massima di 3 mesi, pari a 90 giornate. Per tutti gli altri comuni, dal 23/2/2020 per una durata massima di 1 mese, pari a 30 giornate. Richiesta in occasione di ratifica, allungamento durata pari a 3 mesi per tutti i comuni del Veneto e utilizzo fondi precedenti	Lavoratori settore privato, compreso agricolo. No datori di lavoro domestico	Nessun obbligo di sottoscrizione di accordo sindacale per il Comune di Vò; per gli altri, obbligo accordo sindacale
--------	--	--	---

Tabella A17 - Lista dei settori inclusi nelle analisi (classificazione Ateco 2007 a due cifre)

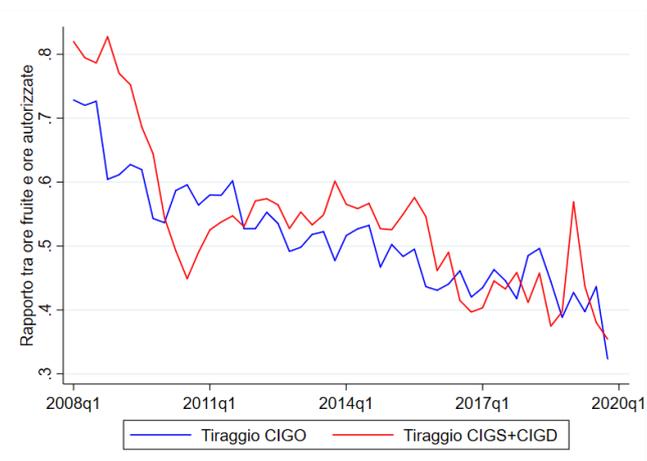
Codice Ateco 2007	Settore
1	Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi
2	Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali
3	Pesca e acquacoltura
5	Estrazione di carbone (esclusa torba)
6	Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale
7	Estrazione di minerali metalliferi
8	Altre attività di estrazione di minerali
10	Industrie alimentari e delle bevande
12	Industria del tabacco
13	Industrie tessili
14	Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia
15	Fabbricazione di articoli in pelle e simili
16	Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero; fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio
17	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta
18	Editoria, stampa e riproduzione di supporti registrati
19	Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio
20	Fabbricazione di prodotti chimici
22	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
23	Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
24	Metallurgia
25	Fabbricazione di prodotti in metallo
26	Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi
27	Fabbricazione di apparecchiature ed apparecchiature per uso domestico non elettriche
28	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature
29	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi
30	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto
31	Fabbricazione di mobili; altre industrie manifatturiere
35	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
36	Raccolta, trattamento e fornitura di acqua
38	Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali
41	Costruzioni
45	Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli
46	Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e motocicli)
47	Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e motocicli)
49	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte
50	Trasporto marittimo e per vie d'acqua
51	Trasporto aereo
52	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti ; attività dei servizi delle agenzie di viaggio
53	Servizi postali e attività di corriere
55	Alberghi e ristoranti
62	Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse; attività dei servizi d'informazione
64	Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione)
65	Assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)
66	Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative
68	Attività immobiliari
72	Ricerca scientifica e sviluppo
77	Attività di noleggio e leasing operativo
82	Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese
84	Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
85	Istruzione
86	Sanità e assistenza sociale
90	Attività ricreative, culturali e sportive
94	Attività di organizzazioni associative
96	Altre attività di servizi per la persona
97	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico

Figura A1 - Evoluzione delle ore autorizzate e delle ore fruite trimestrali di trattamenti di integrazione salariale (grafico di sinistra) e tiraggio (grafico di destra)

Ore CIG autorizzate e fruite

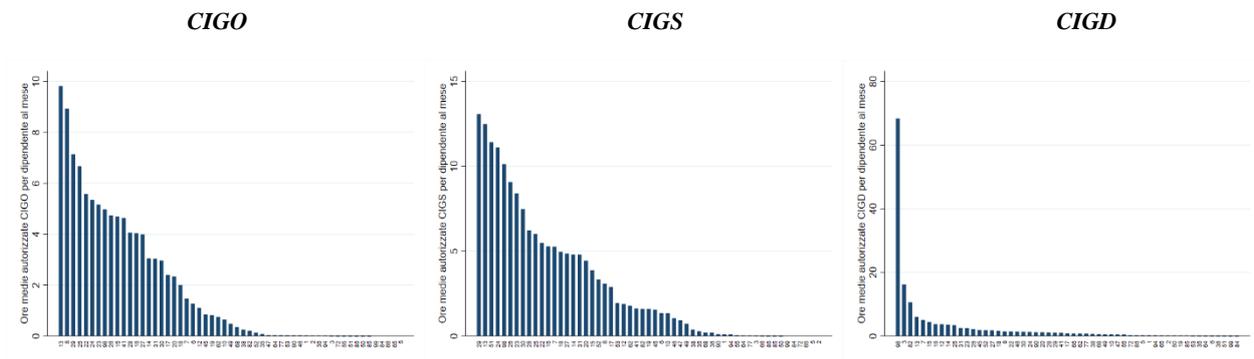


Tiraggio (ore fruite/ore autorizzate)



Fonte e note: elaborazioni su dati INPS, ore autorizzate e fruite di CIGO e CIGS+CIGD (2008-2019).

Figura A2 - Ore medie mensili autorizzate di CIG per dipendente in ogni settore (Ateco 2007 a due cifre), per tipologia



Fonti e note: elaborazioni su dati INPS, ore di cassa integrazione guadagni autorizzate, 2009-2019 e Istat, Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

