

Novità in materia di Cig

L'ultima novità in materia di Cig è contenuta nella bozza del decreto legge anti-crisi approvato lo scorso venerdì dal Governo Berlusconi che così prevede:

“Al fine di incentivare la conservazione e la valorizzazione del capitale umano nelle imprese in via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, i lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, possono essere utilizzati dall'impresa di appartenenza in progetti di formazione o riqualificazione che possono includere attività produttiva connessa all'apprendimento. L'inserimento del lavoratore nelle attività del progetto può avvenire sulla base di uno specifico accordo stipulato in sede di Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali concluso dalle medesime parti sociali che sottoscrivono l'accordo relativo agli ammortizzatori. Al lavoratore spetta a titolo retributivo da parte dei datori di lavoro la differenza tra trattamento di sostegno al reddito e retribuzione.”

Ultimi chiarimenti Inps

Con messaggio n. 13406 del 10 giugno 2009 l'Inps ha fornito altri chiarimenti in materia di Cig ed ha precisato che non esiste nessuna soluzione di continuità tra cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

Quando siano state esaurite le 52 settimane della Cig ordinaria, le aziende potranno accedere alla Cig straordinaria senza che ricorrano le fattispecie specifiche relative a “ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione o procedura concorsuale”.

Questo, in sintesi, quanto emerge dal messaggio Inps sopra citato.

L'istituto aveva già con circolare n. 58/09 ridefinito i criteri di calcolo per la concessione, da parte delle Commissioni provinciali, di periodi trimestrali di cassa integrazione guadagni ordinaria alle aziende che versano in crisi temporanee di produzione.

Viene richiamata la lettera-circolare del Ministero del Lavoro n. 14/0005251 del 30 marzo 2009, con la quale era stato chiarito che l'evento improvviso ed imprevisto che genera la crisi aziendale deve essere inteso come qualcosa che non deve necessariamente ascrivere a fattispecie interne alla singola impresa ma a tutte le situazioni quali “riduzione delle commesse, perdita di quote di mercato interno o internazionale, contrazione delle esportazioni, difficoltà di accesso al credito”, che - prolungandosi nel tempo - comportino ricadute negative sui volumi produttivi e sui livelli occupazionali rientrando nelle previsioni della legge n. 223/91 (art. 1, comma 5).

Tenendo conto dei nuovi criteri dettati dal Ministero, si può ritenere che rientri nelle fattispecie previste dalla norma la situazione per cui un'azienda, la cui crisi sia ricompresa in questi criteri, possa accedere alla cassa integrazione guadagni straordinaria immediatamente dopo e senza

soluzione di continuità con la cassa integrazione ordinaria quando questa sia stata fruita nel limite massimo di 52 settimane nel biennio.

In queste ipotesi, sarà cura dell'azienda presentare al Ministero del Lavoro una proposta di concessione della cassa integrazione straordinaria (art. 1, comma 1, lettera e del D.m. 31826 del 18 dicembre 2002).

Il Ministero ne potrà disporre l'erogazione a conguaglio o a pagamento diretto da parte dell'Inps (art. 2, comma 6, legge n. 223/91).

Malattia e Cig

In materia di cassa integrazione sia ordinaria che straordinaria con circolare n. 82/2009, l'Inps torna a considerare il rapporto tra malattia ed integrazione, con particolare riguardo ai casi di sospensione dal lavoro a zero ore.

Secondo l'ente, per individuare quale trattamento prevale (Cig o malattia), si applicano le stesse regole sia per l'integrazione salariale (Cigo), sia per quelle straordinaria (Cigs).

Sostiene infatti l'Inps che, in caso di sospensione a zero ore, l'insorgenza dello stato di malattia del lavoratore non sospende il rapporto di lavoro per una delle cause previste dall'articolo 2110 del c.c. a cui, peraltro, l'evento "malattia" è collegato.

In linea con la giurisprudenza della Cassazione (sentenza n. 5210/87), l'Inps afferma che l'art. 3 della legge n. 464/72, in base al quale la Cig straordinaria sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera a carico degli enti gestori dell'assicurazione contro le malattie, deve estendersi anche alla Cig ordinaria, perché la sospensione a zero ore dell'attività aziendale produce gli stessi effetti, a prescindere dall'istituto che l'ha determinata.

Recependo un costante orientamento della giurisprudenza, l'istituto modifica la sua posizione ed afferma che non sussistono più i motivi per regole diverse.

Se quindi la malattia sopraggiunge in un periodo di cassa integrazione a zero ore, il lavoratore ha diritto alle integrazioni salariali, essendo di fatto totalmente sospesa l'attività lavorativa; il dipendente non deve comunicare l'inizio della malattia al datore di lavoro e quindi non deve inviare il certificato medico.

Diversa è la soluzione proposta nell'ipotesi che il personale posto in Cig sia sospeso parzialmente dal lavoro (con orario di lavoro ridotto).

In questo caso il lavoratore continuerà a percepire l'indennità di malattia se prevista dalla vigente legislazione nonché le eventuali integrazioni contrattuali.

Ammortizzatori sociali per apprendisti

E' stata presentata istanza di interpello per conoscere l'ammissibilità o meno, per un'impresa che intenda fruire degli ordinari ammortizzatori sociali, della richiesta di cassa integrazione in deroga

per i lavoratori apprendisti presentata contestualmente a quella volta a conseguire il trattamento di integrazione salariale ordinaria (Cigo) o straordinaria (Cigs).

Il Ministero ha ricordato che, per quanto attiene l'ambito dei lavoratori che hanno diritto al trattamento di integrazione salariale, ordinaria e straordinaria, entrambi gli istituti escludono la categoria degli apprendisti.

Il Decreto legge n. 185/08 (Legge n. 2/2009) ha però disposto che le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente possono essere utilizzate con riferimento ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato, agli apprendisti e ai lavoratori somministrati.

La volontà del legislatore deve intendersi nel senso di assicurare la più ampia forma di sostegno del reddito dei lavoratori di imprese in difficoltà compresi, quindi, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, mediante il riconoscimento della cassa integrazione guadagni.

Claudio Milocco (consulente del lavoro)