

ANALISI

Ammortizzatori con percorso semplificato

di **Pierluigi Rausei**
e **Michele Tiraboschi**

È ammissibile la fruizione immediata degli ammortizzatori sociali (Cigo, Cigs e Cig in deroga) anche a fronte di ferie annuali maturate e non godute dai lavoratori coinvolti nella procedura di sostegno al reddito. È quanto sostiene il **ministro del Lavoro** con la risposta all'interpello n. 519/2011 in un'ottica di semplificazione per l'impresa e di effettiva tutela per i lavoratori.

In caso di sospensione totale dell'attività lavorativa, l'impresa potrà posticipare al momento della ripresa dell'attività produttiva, per ciascun lavoratore interessato, la fruizione delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della Cig a zero ore, così pure delle ulteriori ferie infrannuali, che maturano durante il periodo di integrazione salariale.

La sospensione della attività lavorativa, alla luce delle norme che disciplinano il diritto alle ferie (articoli 36 della Costituzione, 10 del Dlgs 66/2003 e 2109 del Codice civile), viene individuata quale esigenza aziendale di carattere eccezionale e imprevedibile, adeguatamente motivata, che riconosce al datore di lavoro la possibilità di fissare il tempo di godimento delle ferie, tenendo conto degli interessi del lavoratore.

Fino alla cessazione dell'evento sospensivo e al conseguente ripristino della prestazione lavorativa sussiste, come già riconosciuto dalla circolare 8/2005 del **ministero del Lavoro**, un'ipotesi oggettiva derogatoria alle ordinarie previsioni normative obbligatorie circa la fruizione delle ferie, per la protratta inattività fronteggiata con l'intervento a sostegno del reddito.

Al contrario, a fronte di un intervento integrativo con sospensione soltanto parziale della prestazione lavorativa non viene ravvisata alcuna giustificazione di tipo derogatorio per il differimento della fruizione delle ferie. In questo caso sia le ferie residue sia quelle maturate nel periodo di integrazione salariale devono essere concesse a norma dell'articolo 10 del Dlgs 66/2003 (prime due settimane nell'anno di maturazione, restanti due settimane nei 18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione).

La prosecuzione, sia pure parziale, della prestazione lavorativa nell'ipotesi di Cig a orario ridotto, impone al datore di lavoro di consentire ai lavoratori di poter recuperare le proprie energie psico-fisiche, in correlazione alla ridotta attività concretamente resa, e deve trovare riscontro, quale presupposto imprescindibile, già in sede di consultazione sindacale e, quindi, dell'accordo finalizzato alla richiesta di integrazione salariale, nel rispetto integrale delle norme in materia di ferie.

Con riferimento, infine, a un possibile differimento del termine per il versamento dei contributi previdenziali per le ferie non godute, l'interpello ministeriale richiama la posizione dell'Inps (circolari 186/1999 e 15/2002, messaggi 118/2003 e 18850/2006). Si ribadisce così la necessità di identificare l'ordinaria scadenza dell'obbligazione contributiva con il termine massimo di fruizione delle ferie fissato dall'articolo 10 del Dlgs 66/2003 o dalla contrattazione collettiva. Viene, tuttavia, riconosciuta una proroga temporanea dell'adempimento, nei casi di interventi di sostegno al reddito per interruzione temporanea della prestazione lavorativa.

In questo caso il termine per adempiere ed effettuare il versamento contributivo è differito per un periodo di durata pari alla sospensione della prestazione lavorativa e decorre nuovamente dalla ripresa dell'attività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Cassa integrazione

● La cassa integrazione guadagni è un istituto previsto dalla legge che consiste in una prestazione economica di sostegno al reddito che viene erogata dall'Inps in favore dei lavoratori sospesi dall'obbligo di eseguire la prestazione lavorativa o che lavorano a orario ridotto rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

La prestazione riconosciuta dall'Inps è erogata entro i limiti di un massimale mensile rivalutato ogni anno e in ogni caso non superiore all'80% della retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Il nostro sistema prevede varie tipologie di cassa integrazione. Si fa riferimento, di volta in volta, alla cassa integrazione ordinaria, alla cassa integrazione straordinaria e alla cassa integrazione in deroga che si applica a tutti i lavoratori non rientranti nelle precedenti tipologie.

