

Compatibilità e cumulabilità tra CIG e lavoro

di Silvia Spattini

Precisazioni sulla compatibilità tra integrazioni salariali e lavoro e cumulabilità con il relativo reddito sono state fornite dall'Inps attraverso la circ. n. 107 del 5 agosto 2010 (in *Boll. Adapt* 2010, n. 29).

È pacifica l'incompatibilità tra l'integrazione salariale e un nuovo rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. In questa circostanza, si determina la cessazione del rapporto di lavoro oggetto della sospensione o della riduzione oraria e su cui si fonda l'integrazione salariale.

Conseguentemente, decade il diritto al trattamento. Diversamente, se il nuovo lavoro subordinato fosse stato comunque esercitabile contemporaneamente alla attività lavorativa, ora sospesa, la nuova attività risulta compatibile con il diritto al beneficio e si ha inoltre cumulabilità totale.

È questo il caso di due rapporti di lavoro a tempo parziale, ma anche di un rapporto a tempo parziale e uno a tempo pieno, non sovrapponibili e con un totale di ore di lavoro entro il limite dell'orario massimo settimanale.

Esistono altri casi di compatibilità tra diritto al beneficio e nuovo rapporto di lavoro. In particolare, c'è compatibilità tra un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e uno a tempo determinato (sia full-time, sia part-time) oppure tra un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e uno a tempo parziale e indeterminato (anche se sovrapponibile).

Il diritto al beneficio è inoltre sempre compatibile con un lavoro autonomo. Irrilevante, in questo caso, l'impegno e la distribuzione temporale del lavoro sospeso, così come il tempo dedicato alla prestazione di lavoro autonomo.

Data la compatibilità, in via generale non è, però, consentito il cumulo tra l'integrazione salariale e il reddito derivante dal nuovo rapporto di lavoro. Infatti, il primo riferimento normativo in materia è un decreto luogotenenziale del 1945 che afferma che l'integrazione non è corrisposta nelle giornate in cui i lavoratori in riduzione oraria si dedicano ad altre attività remunerate.

Tale inammissibilità del cumulo non è, tuttavia, assoluta. Si applica, infatti, il principio del non superamento dell'importo del trattamento dell'integrazione salariale. Se il lavoratore dimostra che il reddito derivante dal nuovo lavoro è inferiore all'integrazione, avrà diritto alla differenza tra l'intero importo del beneficio e il reddito percepito. Questo è valido anche nel caso di reddito derivante da lavoro autonomo, nel quale sono fatti rientrare anche le somme percepite per incarichi pubblici elettivi o per un rapporto di servizio onorario con la Pubblica Amministrazione.

Esiste inoltre totale cumulabilità dell'integrazione salariale con il reddito derivante da prestazioni di lavoro accessorio nel limite di 3.000 euro. Nel caso di reddito eccedente, la cumulabilità sarà parziale e verrà proporzionalmente ridotto il beneficio.

In tutti i casi (ad eccezione delle prestazioni accessorie entro i 3.000 euro), il beneficiario dell'integrazione salariale è obbligato alla comunicazione preventiva alla sede provinciale dell'Inps circa lo svolgimento di un nuovo lavoro. La mancata comunicazione è causa di decadenza dal trattamento.

Con riferimento all'accredito dei contributi figurativi collegati alle integrazioni salariali, nel caso di cumulabilità parziale, deve essere riconosciuta una quota retributiva pari alla differenza tra

la retribuzione presa a base per il calcolo dell'integrazione salariale e la retribuzione percepita in relazione alla nuova attività lavorativa svolta.

Silvia Spattini
Direttore Adapt