

Jobs Act

Elenco anagrafico dei lavoratori, Durc e contratti di solidarietà

Eufrazio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Le grandi novità introdotte dal D.L. n. 34/2014 in materia di contratti a termine ed apprendistato hanno fatto, giustamente, passare in secondo ordine, altri argomenti che, pur non avendo sollevato l'interesse dei "media", sono stati trattati: ci si riferisce ad alcune novità che riguardano le dichiarazioni di disponibilità dei soggetti che cercano lavoro (art. 3), le semplificazioni del Documento unico di regolarità contributiva (art. 4) ed i contratti di solidarietà per le imprese che rientrano nel campo di applicazione della Cigs (art. 5).

Nella riflessione che segue si cercherà di evidenziarle con la dovuta attenzione, trattando con maggior dovizia di elementi, complice il periodo di crisi che il nostro Paese sta ancora attraversando, il contratto di solidarietà *ex lege* n. 863/1984, rispetto al quale si cercherà di fare anche una sintesi dell'istituto che, tuttora, rappresenta uno strumento idoneo ad attenuare i problemi correlati alle eccedenze occupazionali.

Elenco anagrafico dei lavoratori

L'art. 3 opera due modifiche: la prima riguarda l'art. 4, comma 1, del D.P.R. n. 442/2000 che, trattando dei servizi in favore dei soggetti che cercano lavoro e che sono inseriti in appositi elenchi

anagrafici, sostituisce la parola, generica, «persone» con la identificazione dei soggetti cui la norma fa riferimento: si tratta dei cittadini italiani, di quelli comunitari e degli stranieri regolarmente soggiornanti in Italia. Sono, infatti, costoro che, risultando iscritti, possono usufruire dei servizi pubblici del collocamento.

La seconda modifica riguarda l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000 il quale, più volte modificato nel corso degli anni, contiene disposizioni finalizzate ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro: lo stato di disoccupazione, che è la condizione del soggetto privo di lavoro, il quale si renda immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa, va comprovato dalla presentazione dell'interessato non più, soltanto, presso il centro per l'impiego sul quale insiste il proprio domicilio, ma in qualsiasi ambito territoriale dello Stato.

Al momento, non essendo tutti i servizi per l'impiego nazionali correlati tra loro attraverso un'unica rete telematica, ci potrebbe essere qualche problema attuativo per questa disposizione che postula, anche nell'ottica del programma europeo della c.d. «Garanzia dei giovani», un superamento del vecchio sistema di ricerca del lavoro, con una integrazione operati-

va dei servizi pubblici e privati.

Semplificazioni in materia di Durc

L'art. 4 contiene alcune disposizioni che non hanno prodotto un effetto immediato ma che impegnano l'Esecutivo ad emanare entro il 20 maggio 2014 (ma, ricordiamoci, che i termini per la Pubblica Amministrazione, in passato, sono stati sovente ordinatori con lunghi ritardi sulla tabella di marcia) un decreto ministeriale finalizzato a rendere effettiva la "de materializzazione" del Documento unico di regolarità contributiva.

Andiamo ad esaminare, sia pur brevemente, i contenuti della disposizione, avendo ben presente che qualsiasi giudizio non potrà che essere rimandato al momento in cui il provvedimento delegato vedrà la luce.

A partire dal giorno nel quale il decreto ministeriale entrerà in vigore, sarà possibile, per chiunque ne abbia l'interesse, verificare in via esclusivamente telematica ed in tempo reale, la regolarità contributiva verso l'Inps e l'Inail ed anche verso le Casse Edili per le imprese del settore delle costruzioni. Nulla cambia per la validità (prima si parlava di documento, ora, di «interrogazione»): essa è sempre di 120 giorni, fatte salve le eventuali

Approfondimenti

ipotesi di esclusione che saranno espressamente definite nel provvedimento ministeriale.

È il comma 2 il cuore della nuova disposizione: il decreto ministeriale è un atto «concertato» tra Lavoro, Economia e Funzione pubblica che vede coinvolti, nell'iter procedimentale, sia l'Inps che l'Inail. Esso, dovrà ispirarsi ad alcuni specifici criteri:

a) la verifica della regolarità in tempo reale riguarderà i pagamenti scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello della verifica, a condizione che sia scaduto anche il termine per la presentazione delle denunce retributive: la regolarità comprende la posizione contributiva dei lavoratori che hanno un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ed i cui versamenti vanno alla gestione separata prevista dall'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995;

b) la verifica avverrà attraverso un'unica interrogazione indirizzata agli archivi dell'Inps e dell'Inail e per le aziende interessate, della Cassa Edile: la norma postula un obbligo di cooperazione applicativa, con integrazione e riconoscimento reciproco, con la sola indicazione del codice fiscale del soggetto da verificare;

c) nelle ipotesi di godimenti di benefici normativi e contributivi andranno individuate le tipologie di irregolarità pregresse sia di natura previdenziale che in materia di tutela delle condizioni di lavoro che sono da considerare ostative alla regolarità: il tutto, nella previsione dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 il quale, è bene ricordarlo, è ormai una disposizione sempre presente e che va, continuamente,

monitorata allorquando un datore di lavoro richiede agevolazioni. Di ciò sono palese testimonianza, ad esempio, le verifiche sia per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori in mobilità, che di disoccupati da oltre 24 mesi, che di soggetti "over 50" o di donne o, infine, di lavoratori che usufruiscono del trattamento ASpl. Per quel che concerne le violazioni in materia di sicurezza, sicuramente nell'emanando decreto, saranno riprese in considerazione (e, magari, riviste od integrate) le violazioni elencate nella Tabella A del D.M. 24 ottobre 2007 che, fino ad oggi, ha, sostanzialmente, disciplinato le modalità di rilascio del Durc.

La nuova disposizione prevede, inoltre, che l'interrogazione telematica assolva l'obbligo di verifica del requisito relativa alle violazioni gravi, definitivamente accertate in materia di contributi previdenziali ed assistenziali (art. 38, comma 1, lettera i, del D.Lgs. n. 163/2006) presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, ubicata presso l'Authority per la vigilanza sui contratti pubblici e che il decreto ministeriale possa essere aggiornato annualmente sulla base delle novità normative e della evoluzione dei sistemi telematici di verifica.

Contratti di solidarietà

Art. 1 legge n. 863/1984

L'art. 5 del D.L. n. 34/2014 interviene anche sui contratti di solidarietà che riguardano le imprese che, a vario titolo, rientrano nel campo di applicazione dell'integrazione salariale ordinaria e lo fa con due modalità: con la prima viene aumentato, per l'anno 2014, il "budget" a disposi-

zione per gli interventi, con una somma pari a 15 milioni di euro. Indubbiamente, ciò è un sintomo della particolare attenzione che l'Esecutivo presta alla crisi occupazionale che attanaglia ancora il nostro Paese ed alle difficoltà delle imprese a mantenere in vita la loro attività ad "organici invariati".

Il secondo intervento normativo riguarda la riduzione contributiva oraria a favore dei datori di lavoro che hanno stipulato contratti di solidarietà ma che, per una serie di motivi, pur essendo specificatamente previsti dalla disposizione (art. 6, comma 4, del D.L. n. 510/1996 convertito, con modificazioni, nella legge n. 608/1996) non sono erogati da tanto tempo (gli ultimi si riferiscono agli accordi stipulati entro il 31 dicembre 2005). Ora, si afferma che con un decreto «concertato» tra Lavoro ed Economia (ma non viene indicato alcun termine, sia pure ordinatorio, di emanazione) verranno stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari, entro il limite delle risorse disponibili. Quindi, "selezione" nel riconoscimento delle riduzioni che il comma 4 dell'art. 6 (con esplicita esclusione delle «riduzioni in solidarietà» avvenute in forza dell'art. 5 della legge n. 236/1993) riconosce per un periodo non superiore a 24 mesi. La riduzione della contribuzione previdenziale ed assistenziale dovuta per i lavoratori interessati, spetta in presenza di una "deminutio" oraria superiore al 20%. La misura, in questo caso, è pari al 25% che sale al 30% in alcune Regioni del Meridione (Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata e Puglia). Qualora la riduzione oraria prevista dall'accordo sia superiore alla percentuale del 30%, la

misura sale, rispettivamente, al 35% ed al 40%.

Fin qui le novità introdotte: ma la materia dei contratti di solidarietà *ex lege* n. 863/1984, fortemente attuale in questo momento, richiede, ad avviso di chi scrive, la necessità di una sia pur breve riflessione che faccia il punto sulle situazioni “consolidate” e su quelle che presentano alcune criticità interpretative.

Lo scopo precipuo dei contratti di solidarietà è quello di affrontare una crisi, temporanea, attraverso una riduzione concordata dell'orario di lavoro la quale ha anche l'obiettivo di “stoppare” per tutta la durata del trattamento una procedura collettiva di riduzione di personale. Da ciò ne discende che il datore di lavoro, al di fuori di ipotesi, sempre possibili, di licenziamenti per giusta causa, non possa procedere a recessi unilaterali, essendo oltremodo difficile percorrere la strada del licenziamento individuale per giustificato motivo.

Destinatari

I destinatari sono i lavoratori e le imprese che rientrano nel campo di applicazione della Cigs. Di conseguenza, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.M. n. 46448/2009, il trattamento viene esteso anche alle imprese appaltatrici dei servizi di mensa e di pulizia, presso imprese rientranti nel campo applicativo della Cigs. Il limite dimensionale minimo è rappresentato dai quindici dipendenti intesi come media nell'ultimo semestre antecedente l'istanza di solidarietà. Per il computo valgono gli stessi criteri in uso per la Cigs e richiamati dall'art. 1 della legge n. 223/1991. Una eccezione è prevista per le imprese del

settore editoriale e delle agenzie di stampa nelle quali per la Cigs non c'è un limite minimo di dipendenti e, quindi, non c'è neanche per il contratto di solidarietà. Il settore grafico editoriale è del tutto particolare e la sua specialità è stata ribadita, in modo non equivoco, dall'art. 7, comma 3, della legge n. 236/1993.

Sotto l'aspetto prettamente operativo il contratto di solidarietà (oggi possibile anche per i partiti e movimenti politici ed anche per le loro strutture locali, per effetto dell'art. 16 della legge n. 13/2014) non può riguardare le imprese che si trovano in procedura concorsuale o hanno presentato istanza per essere ammesse, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o cessata (art. 2, comma 3, del D.M. n. 46448/2009).

Il contratto di solidarietà non trova applicazione neanche in edilizia, laddove si registra un «fine lavoro o fine fase lavorativa», fatto salvo il personale inserito nella struttura che resta (ad esempio, i dipendenti degli uffici amministrativi). Per completezza di informazione va ricordato come il contratto di solidarietà non trovi applicazione nei confronti di quei lavoratori con rapporto a termine la cui ragione giustificatrice è rappresentata da esigenze di natura stagionale.

Sotto l'aspetto soggettivo occorre precisare alcune esclusioni ed alcuni requisiti:

a) sono esclusi dal trattamento sia il personale con qualifica dirigenziale che quello con rapporto di apprendistato pur rientrando gli stessi nel computo per la base minima occupazionale dei quindici dipendenti intesi come media del semestre precedente;

b) i dipendenti con rapporto a tempo determinato, con

esclusione di quelli «stagionali», possono rientrare nel contratto di solidarietà a condizione che sia dimostrato il carattere strutturale del rapporto nella organizzazione del lavoro antecedente alla riduzione di orario;

c) i lavoratori interessati debbono avere almeno 90 giorni di anzianità aziendale.

Stipula dell'accordo: elementi base

Altro aspetto importante è quello della riduzione di orario che è strettamente correlata alla situazione di eccedenza di personale. Nell'accordo da stipulare con le Oo.Ss. va quantificato e motivato l'esubero, mentre la riduzione dell'orario viene stabilita con riferimento al giorno, alla settimana o al mese, fermo restando che secondo l'Inps (v. circolare n. 212/1994), si deve sempre tradurre in termini settimanali qualsiasi forma di riduzione attuata con periodi diversi, atteso che resta fondamentale ai fini dell'applicazione della normativa sulla integrazione salariale il riferimento all'orario settimanale.

Ma quale è il soggetto sindacale deputato alla stipula dell'accordo? Le Oo.Ss. interne (siano esse Rsu o Rsa) o quelle esterne di categoria o territoriali?

La risposta è che la presenza del sindacato interno è un presupposto indispensabile nella gestione della “solidarietà” con la conseguenza che proprio esso è il soggetto legittimato alla stipula cui si può aggiungere la struttura di categoria o quella territoriale.

L'accordo può essere raggiunto sia in sede aziendale che in sede amministrativa: l'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 469/1997, con il quale sono stati conferiti o

delegati una serie di poteri agli Enti locali, afferma che le Regioni promuovono la stipula dei contratti di solidarietà (esse possono individuare sul territorio altra struttura a ciò deputata come, ad esempio, l'Assessorato al lavoro provinciale) ed, inoltre, con lo stesso provvedimento sono stati delegati alle Regioni ed alle Province i compiti di conciliazione amministrativa delle controversie collettive sia riferite alle procedure di riduzione collettiva di personale che all'esame congiunto per la Cigs *ex lege* n. 164/1975.

Con la circolare n. 33/1994 il Dicastero del Lavoro indicò gli elementi base da inserire nell'accordo: tutto questo in un'ottica di facilitazione amministrativa nell'esame dell'istruttoria di solidarietà.

Di qui la necessità di indicare chiaramente il Ccnl applicato, l'orario di lavoro e la sua articolazione, la data della eventuale apertura della procedura di riduzione di personale ed il numero degli esuberi dichiarati, la quantificazione di questi ultimi all'atto della stipula dell'accordo, le motivazioni che li hanno determinati, la data di decorrenza del contratto di solidarietà, la durata, la forma di riduzione dell'orario (giornaliera, settimanale o mensile, anche di natura verticale che tuttavia, va tradotta, ai fini Inps, in termini settimanali), l'articolazione della riduzione e la sua riparametrazione sull'orario medio settimanale, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario e le eventuali deroghe, nonché le misure finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali. Parlando dei motivi che hanno determinato la crisi è opportuno che nell'accordo si faccia riferimento ad una serie di indicatori economici quali il fatturato, il ri-

sultato d'impresa e l'indebitamento: tutto questo anche in rapporto con il biennio precedente che dovrebbe dimostrare il carattere negativo dell'andamento o, quanto meno, la sua involuzione.

Strettamente correlato alla riduzione di orario è il c.d. «indice di idoneità» formulato dall'art. 4, comma 3, del D.M. n. 46448/2009: il contratto di solidarietà è considerato idoneo al raggiungimento dell'obiettivo prefissato allorché la riduzione di orario concordata, parametrata sulla settimana, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei dipendenti coinvolti.

L'accordo che dà origine al contratto di solidarietà esplica i propri effetti lungo un arco temporale che può essere anche di 24 mesi. Ebbene, nel frattempo l'impresa "vive", opera sul mercato e, quindi, esigenze particolari potrebbero portare ad una riduzione delle ore integrate. Per far ciò è sufficiente comunicare al Ministero la variazione di orario (art. 4, comma 4).

Al contrario, se si vuole incrementare il ricorso all'integrazione, occorre stipulare un nuovo contratto, come esplicitato dall'interpello del Ministero del lavoro n. 27/2012: tale nuovo accordo deve, esplicitamente, porre in evidenza le ragioni che portano al maggior ricorso all'integrazione salariale.

Il ricorso al lavoro straordinario dei lavoratori posti in solidarietà non è, ovviamente, possibile, a meno che l'impresa non provi (art. 4, comma 5) le straordinarie esigenze connesse all'attività produttiva.

Come si diceva, la durata massima è di 24 mesi, prorogabili al raggiungimento del limite, di altri 24 mesi che diventano 36 nelle zone del

Mezzogiorno: esaurita la proroga, non può essere attivato alcun contratto di solidarietà se non sono trascorsi almeno 12 mesi.

Va, peraltro, ricordato che il contratto di solidarietà rientra nel periodo massimo integrabile, per ogni unità produttiva, nel quinquennio (l'attuale va dall'11 agosto 2010 e terminerà il 10 agosto 2015), che è di 36 mesi: nel computo vi rientrano anche gli interventi integrativi ordinari. L'Inps ha chiarito che le concessioni in deroga non rientrano nel computo massimo dei 36 mesi.

Vantaggi per lavoratori e imprese

Ma di cosa vanno a beneficiare i lavoratori e le imprese?

Per i primi, l'art. 1, comma 186, della legge n. 147/2013, ha previsto che il trattamento integrativo, per tutto il 2014, sia del 70% della retribuzione persa: esso è, in via normale, del 60%, ma negli ultimi due anni era stato dell'80%. Dalla base di calcolo della retribuzione vanno esclusi gli eventuali aumenti scaturenti da una contrattazione aziendale stipulata nei sei mesi precedenti la solidarietà, mentre, al contrario, vanno ricompresi gli aumenti previsti dal Ccnl nel frattempo stipulato (art. 13 della legge n. 223/1991). Le somme a titolo di CIGS sono soggette all'aliquota del 5,84%.

Per i datori di lavoro, invece, nel limite massimo dei 24 mesi, spetta una riduzione dei contributi per le ore lavorate pari al 25% se la riduzione oraria è compresa in un arco percentuale compreso tra il 20% ed il 30% dell'orario contrattuale, o al 35% se le riduzioni di orario superano il 30%. Nel Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Puglia, Ba-

silicata e Campania, l'art. 6, comma 4, della legge n. 608/1996, eleva le percentuali, rispettivamente, al 30% ed al 40%. Il beneficio, la cui gestione è affidata all'Inps, non è automatico ma deve essere autorizzato dal Ministero del lavoro e vi deve essere l'apposita disponibilità nel Fondo per l'occupazione. Tutto questo, è profondamente cambiato, come si è già detto all'inizio di questa riflessione, con l'art. 5 del D.L. 20 marzo 2014, n. 34 che ha inserito un nuovo comma, il 4-bis, all'interno del corpus dell'art. 6 della legge n. 608/1996 che convertì, con modificazioni, il D.L. n. 508/1996: esso afferma che con decreto «concertato» tra Lavoro ed Economia saranno stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della retribuzione contributiva, entro i limiti di spesa disponibili che, per il 2014, aumenta di 15 milioni di euro che vanno a quelli stabiliti, da ultimo, nella legge n. 147/2013. Da ciò si deduce che la contribuzione in favore dei datori di lavoro sarà «selezionata».

Correlazione con altri istituti

Detto questo, si ritiene opportuno affrontare le correlazioni tra il contratto di solidarietà ed altri istituti strettamente riferibili al rapporto di lavoro.

- C'è da esaminare, innanzitutto, la questione del **trattamento di fine rapporto** per le ore in integrazione. Esso spetta e la quota di accantonamento è a carico della Cigs, con la conseguenza che il Tfr maturato è, in parte, a carico del datore e, in parte a carico della Cigs. Al momento della cessazione del rapporto il datore recupe-

ra quanto dovuto dall'Inps, ovviamente rivalutato. Il calcolo di quanto risulta a carico dell'Istituto è determinato dividendo per 13,5 la retribuzione di riferimento.

- Altra questione da esaminare è quella della compatibilità, in capo allo stesso lavoratore, del contratto di solidarietà con il trattamento di **cassa integrazione guadagni ordinaria**.

La risposta è positiva in quanto si tratta di due istituti completamente diversi: tuttavia, occorre che le motivazioni che hanno portato alla Cigo non siano le stesse della solidarietà.

Ma, tale compatibilità si estende anche alla ipotesi, nella stessa unità produttiva (ma non sugli stessi lavoratori), di un trattamento di Cigs? La cumulabilità è possibile ma è sottoposta ad alcune condizioni:

a) i programmi di Cigs siano esclusivamente quelli approvati per riorganizzazione o riconversione, ristrutturazione o crisi aziendale (non per cessazione di attività);

b) nei casi di crisi aziendale deve essere in corso un programma di risanamento con fondate previsioni positive sul mantenimento occupazionale;

c) i lavoratori interessati debbono essere diversi e tale diversità deve risultare da appositi elenchi.

Il cumulo è, in ogni caso, escluso:

a) per cessazione di attività;

b) per presentazione di una procedura concorsuale;

c) per l'applicazione, in corso di godimento, della procedura di gestione degli esuberanti ex art. 1 della legge n. 56/1994.

- Altra domanda strettamente correlata è quella della possibile cumulabilità del contratto di solidarietà con

la **Cigs per cessazione di attività**.

La risposta è, senz'altro, negativa allorché la fine dell'attività riguardi l'impresa nel suo complesso. Quando, invece, a cessare l'attività sono soltanto alcune unità produttive, mentre le altre continuano "a vivere", essendo interessate soltanto da una riduzione di orario, la cosa è possibile. Ovviamente, i lavoratori debbono essere ben distinti ed individuati per tutta la durata della Cigs e della solidarietà: così si è espresso il Ministero del lavoro con la nota n. 10195 del 9 giugno 2009.

- Quale è il rapporto del contratto di solidarietà con le **ferie** e le **festività**?

Durante la solidarietà le ferie e le festività maturano a carico del datore di lavoro in modo proporzionale all'orario effettivamente svolto, restando a carico della gestione Cigs la porzione degli istituti concernente le ore di sospensione (circolare Inps n. 9/1986, punto 3). A questo punto si innesta il problema del recupero delle quote a carico della gestione Cigs che va risolto secondo i seguenti principi:

a) se le ferie e le festività maturano per intero anche durante il contratto di solidarietà, le stesse sono retribuite a carico del datore di lavoro;

b) se il contratto prevede la riduzione di tali istituti in corrispondenza del contratto di solidarietà, la parte non a carico del datore viene indennizzata con il trattamento integrativo. Per le ferie va effettuata una ulteriore distinzione tra quelle maturate prima dell'attivazione del contratto di solidarietà e quelle successive. *Nulla quaestio* per le prime che sono interamente a carico del datore pur se fruite durante il periodo della riduzione di orario. Per

i periodi, invece, maturati durante la solidarietà e fruiti durante il periodo autorizzato, la parte relativa al contratto di solidarietà è posta a carico della gestione Cigs. Non sono integrabili (circolare Inps n. 212/1994, punto 3) l'indennità sostitutiva delle ferie, quella relativa al mancato preavviso e il trattamento per le festività sopresse, atteso che non costituiscono un corrispettivo diretto ed immediato della prestazione di lavoro.

• Come ci si comporta con gli **assegni familiari**?

La risposta è fornita dall'Inps al punto 5 della circolare n. 9/1986: il datore di lavoro è tenuto ad erogarli non soltanto per le giornate di lavoro effettivamente prestate, ma anche per quelle integrate.

• Come interagiscono sul contratto di solidarietà le **giornate festive che cadono in mezzo alla settimana**?

Se la riduzione di orario è di natura orizzontale, il lavoratore ha diritto ad una quota erogata dal datore, rapportata alle ore di prestazione, ed una a carico della gestione Cigs relativa alle ore di so-

sensione. Se la riduzione oraria è di natura verticale occorre verificare quando cade la festività: se ricorre nel periodo in cui è in corso una lavorazione ad orario normale, la retribuzione è totalmente a carico del datore: se, invece, cade in un periodo di sospensione totale del lavoro, l'integrazione è a carico della gestione Cigs (circolare Inps n. 212/1994, punto 3).

• Atri istituti particolarmente importanti su cui incide la solidarietà sono la **malattia** e la **maternità**.

La circolare Inps n. 212/1994 al punto 4, afferma che il trattamento integrativo interviene soltanto se la normativa di riferimento che le disciplina è carente. Da ciò ne consegue che le tutele della maternità prevalgono, sempre, sul trattamento Cigs con la conseguenza che in caso di maternità durante la solidarietà va erogata soltanto la relativa indennità legata alla gravidanza. Per i periodi di astensione obbligatoria per maternità con riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale, spetta l'indennità

di maternità sia con riferimento ai periodi di lavoro che a quelli di sospensione. Il congedo parentale, invece, che presuppone una prestazione lavorativa con i relativi obblighi viene riconosciuto soltanto per i periodi di "vera" attività, restando erogabile, per gli altri periodi, il trattamento integrativo salariale.

Diverso è il discorso relativo alla malattia: il trattamento integrativo è cumulabile con l'indennità di malattia riferita allo stesso dipendente. L'indennità economica spettante (circolare Inps n. 38/1987) è riferita alla effettiva retribuzione che è strettamente correlata al nuovo orario di lavoro stabilito nell'accordo, mentre restano a carico della gestione Cigs le ore di riduzione contrattualmente previste. In caso di articolazione dell'orario di lavoro con riduzione verticale, se la malattia avviene durante un periodo di piena occupazione, spetta l'indennità di malattia. Per le malattie che ricadono in periodi di sospensione totale dell'attività, spetta il trattamento integrativo salariale.