

Integrazione salariale e reddito da lavoro: cumulabilità

Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione provinciale del lavoro di Modena (*)

La crescita, pressoché continua, degli strumenti integrativi salariali con i quali è stata affrontata l'attuale fase di crisi economica, ha imposto all'Inps una riflessione ulteriore (sostitutiva, peraltro, delle indicazioni, a suo tempo fornite, con la circolare n. 179 del 12 dicembre 2002) sulla questione relativa al cumulo tra sostegno del reddito e remunerazione dell'attività lavorativa. Essa si è resa necessaria anche alla luce della normativa flessibile in materia di prestazioni lavorative che, nel corso degli ultimi anni, ha portato sia al lavoro occasionale ed accessorio che allo sviluppo di rapporti a tempo parziale sia orizzontale che verticale.

Con la circolare n. 107 del 5 agosto 2010, l'Istituto, partendo dalla conferma di alcuni principi essenziali contenuti sia nel Decreto legislativo luogotenenziale n. 788/1945 che nella legge n. 160/1988, giunge a definire una serie di ipotesi nelle quali si può parlare di incompatibilità tra lavoro e retribuzione, di cumulabilità totale e di cumulabilità parziale. I principi appena richiamati possono così sintetizzarsi:

a) «l'integrazione salariale non sarà corrisposta a quei lavoratori che durante le giornate di riduzione del lavoro si dedichino ad altre attività remunerate» (art. 3 del Decreto legislativo luogotenenziale n. 788/1945);

b) «il lavoratore che svolga attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate»

(art. 8, comma 4, della legge n. 160/1988);

c) il lavoratore che intende rioccuparsi in un'attività secondaria deve, in via preventiva, effettuare una comunicazione all'Inps, al fine di evitare la decadenza dal diritto alle prestazioni per tutto il periodo della concessione (art. 8, comma 5, della legge n. 160/1988);

d) il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno del reddito è subordinato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale. La mancata sottoscrizione della dichiarazione di immediata disponibilità o, il rifiuto di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo *ex art. 1 quinquies* della legge n. 291/2004, comportano la perdita di qualunque erogazione di natura retributiva o previdenziale (art. 19, comma 10, della legge n. 2/2009).

Il nuovo chiarimento amministrativo prospettato dall'Istituto parte anche da un indirizzo consolidato della Corte di Cassazione (Cass., n. 12487 del 23 novembre 1992) circa l'interpretazione da fornire all'art. 3 del D.Lgs. Lgt. n. 788/1945: «lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia autonoma che subordinata, durante il periodo di integrazione non comporta la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo, ma soltanto una riduzione dell'integrazione in proporzione ai proventi dell'altra attività lavorativa. Ovviamente, l'obbligo di dimostrare il diritto alla differenza dell'integrazione salariale perché la propria retribuzione è inferiore al trattamento integrativo, è a carico del lavoratore».

grazione salariale perché la propria retribuzione è inferiore al trattamento integrativo, è a carico del lavoratore».

Indennità di integrazione e nuovo rapporto di lavoro

L'Istituto, seguendo l'indirizzo della Suprema Corte (Cass. n. 195/1995), ha ribadito che in caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato cessa l'indennità di integrazione salariale, atteso che il nuovo impiego, alle dipendenze di un diverso datore di lavoro, ha come conseguenza la risoluzione del precedente rapporto che costituiva il fondamento del trattamento di integrazione salariale.

Eccezione per il trasporto aereo

A questa regola generale sfuggono i lavoratori, anche naviganti, dipendenti da imprese di volo o da società da esse derivate a seguito di processi di riorganizzazioni o trasformazioni societarie cui si applica la legge n. 166/2008: frutto delle complesse vicende che hanno accompagnato la soluzione della c.d. «vertenza Alitalia», la norma consente ai lavoratori del settore in cassa integrazione guadagni straordinari

Nota:

(*) Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

naria, assunti a tempo indeterminato ma successivamente licenziati sia per giustificato motivo oggettivo che al termine di una procedura di mobilità *ex lege* n. 223/1991, di rientrare nel programma di cassa integrazione straordinaria e di usufruire dell'indennità per il periodo residuo del quadriennio complessivo.

Ripristino del trattamento integrativo salariale straordinario non significa, però, ricostituzione del vecchio rapporto con l'impresa ma, soltanto, «diritto all'indennità».

Licenziamento per giusta causa e dimissioni

Per completezza di informazione è appena il caso di precisare che il reintegro nel trattamento di integrazione salariale straordinaria non si applica a chi è stato licenziato per giusta causa o si è dimesso (fanno eccezione le c.d. «dimissioni per giusta causa», ove il recesso è addebitabile al comportamento del datore di lavoro, come in caso di mobbing, di mancata retribuzione, di significative modificazioni peggiorative delle mansioni, di molestie sessuali, ecc.).

Compatibilità tra remunerazione e integrazione salariale

La circolare n. 107/2010 definisce alcune ipotesi nelle quali esiste una piena compatibilità tra lavoro e trattamento integrativo: essa è ammissibile laddove la collocazione temporale della prestazione lavorativa non è in contrasto con l'attività sospesa che ha dato origine a quest'ultimo.

Ciò si verifica, ad esempio, in presenza di due rapporti a tempo parziale con riduzione dell'orario giornaliero o in periodi predeterminati (in quest'ultimo caso si è in presenza di un part-time verticale). A proposito di quest'ultima tipologia contrattuale va ricordato

come l'integrazione sia dovuta soltanto per i periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività. Del resto, è opportuno ricordare come anche l'indennità di disoccupazione non spetti ai lavoratori subordinati con tale contratto: l'art. 19 della legge n. 2/2009 non fa altro che riprendere concetti più volte espressi dalla Corte di Cassazione che ha ritenuto il periodo di «non lavoro» nel part-time verticale, frutto di una scelta consapevole delle parti e non, quindi, effetto dell'accadimento di un evento involontario.

La circolare individua una ulteriore ipotesi: la compatibilità e la successiva cumulabilità (non essendoci, ovviamente, sovrapposizioni orarie nel limite massimo dell'orario settimanale) può riscontrarsi anche tra un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed uno a tempo parziale.

Ma, a questo punto, quale è il limite dell'orario massimo settimanale?

La risposta a questa domanda non interessa, forse, direttamente l'argomento specifico trattato da questa riflessione, ma è di interesse generale in quanto tocca altri istituti particolarmente significativi.

Nel 1952, con la circolare del 10 giugno n. 8/37705/H, il Ministero del lavoro, rivolgendosi ai vecchi uffici comunali di collocamento che dovevano rilasciare i nulla - osta al lavoro, affermò che in caso di assunzione presso più datori di lavoro l'orario complessivo non poteva superare le 48 ore settimanali (che, all'epoca, era il «normale» orario di lavoro). Con il D.Lgs. n. 66/2003, il Legislatore, riferendosi ad un solo datore di lavoro (ciò si rileva dalle conseguenze sanzionatorie) stabilì che la durata massima del lavoro settimanale, inteso come media (su quattro, sei o dodici mesi, a seconda delle condizioni), non può superare le 48 ore, comprensive dello straordinario. Effettivamente, anche perché non c'è più il libretto di lavoro dal quale il secondo datore potrebbe conoscere l'esistenza di

un altro rapporto, riesce difficile imputare una sanzione specifica a carico dello stesso. Ad avviso di chi scrive, il limite delle 48 ore settimanali individuato dal D.Lgs. n. 66/2003 è quello oltre il quale, ragionevolmente, non si può andare, atteso che la norma ispiratrice a livello europeo della Direttiva che ha dato origine al provvedimento, è quella finalizzata al recupero psico-fisico delle energie del lavoratore.

Da quanto appena detto discende che, stando a quanto affermato nella circolare n. 107/2010, è, ad esempio, perfettamente compatibile e cumulabile l'integrazione salariale per un rapporto di 40 ore dal lunedì al venerdì, con un rapporto di lavoro a tempo parziale di 8 ore da svolgere nelle serate del fine settimana.

Integrazione salariale e lavoro accessorio

L'art. 7-ter, comma 12, della legge n. 33/2009 e, poi, l'art. 2, comma 148, lettera g), della legge n. 191/2009 hanno consentito ai soggetti beneficiari di trattamenti integrativi per sospensione o riduzione dell'attività fino al prossimo 31 dicembre 2010, di cumulare gli stessi con i compensi derivanti da prestazioni di lavoro occasionale ed accessorio in tutti i settori produttivi, fino ad un limite massimo di 3.000 euro per anno solare. Si è trattato di una misura di carattere «sociale» non di poco conto, se si pensa al fatto che, in una situazione di profonda crisi quale quella attraversata dal nostro Paese, nei due anni trascorsi, si è cercato, attenuando il rigido dettato normativo, di assicurare alla luce del sole (e non al «nero», nelle pieghe del «sommerso») un reddito da lavoro, coperto sotto l'aspetto assicurativo e previdenziale, destinato ad alleviare i bisogni familiari. Le espressioni adoperate dal Legislatore e la prassi amministrativa che si è venuta a crea-

re nel frattempo, necessitano di alcune spiegazioni:

a) cosa si intende per lavoro accessorio? La risposta è stata fornita dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 37/2009 laddove, ai sensi dell'art. 70, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, si afferma che per prestazioni occasionali ed accessorie si intendono «le attività lavorative, anche se svolte per più beneficiari, che si configurano come meramente occasionali ed accessorie, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo con riferimento al medesimo committente (ma non è il caso dei percettori di integrazione salariale) a compensi superiori a 5.000 euro (per i soggetti in integrazione sono 3.000) nel corso dell'anno solare»;

b) cosa si intende per anno solare? È il periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre;

c) il compenso complessivo di 3.000 euro è da intendersi al netto? La risposta è positiva, alla luce della circolare Inps n. 88/2009 che ha "nettizzato" gli importi derivanti dal lavoro accessorio. Se si supera il limite dei 3.000 euro le somme non sono integralmente cumulabili e ad esse sarà applicata la disciplina ordinaria sulla compatibilità e sulla eventuale cumulabilità parziale;

d) la comunicazione preventiva all'Inps va effettuata? No, se non si superano i 3.000 euro netti: se, invece, tale soglia è superata il lavoratore ha l'obbligo di effettuarla prima che il compenso superi detta soglia;

e) cosa si intende per lavoro accessorio in tutti i settori produttivi? I lavoratori in integrazione salariale possono essere utilizzati da committenti, anche pubblici, che operano in ogni settore. C'è, tuttavia, da sottolineare come per gli Enti locali (cosa che tocca, da vicino, i Comuni che "vivono" le crisi occupazionali) c'è un doppio limite all'utilizzo del lavoro accessorio: il «non superamento» del tetto di spese per il personale ed il

rispetto del c.d. «patto di stabilità interno»;

f) è necessaria la forma scritta per le prestazioni occasionali ed accessorie? La risposta è negativa;

g) va effettuata la comunicazione anticipata al centro per l'impiego prima che inizi la prestazione? La risposta è negativa, nel senso che ciò non è contemplato dall'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006: tuttavia, il committente prima che inizi la prestazione occasionale ed accessoria deve comunicare, anche in via telematica, al centro di contatto Inps - Inail (numero gratuito 803164) i propri dati identificativi e quelli del prestatore unitamente al codice fiscale, il luogo della prestazione ed il numero delle giornate presunte;

h) per la determinazione del compenso occorre far riferimento ad un Ccnl? La norma non lo prevede espressamente, lasciando, in sostanza, libere le parti di definire la remunerazione sulla quale, rispetto al valore pieno del «voucher» (es. 10 euro), vengono trattenuti gli importi destinati alla gestione separata dell'Inps (art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995), all'Inail e al «costo» di gestione del servizio, sicché «in tasca» al prestatore va una somma netta pari a 7,50 euro che non è, affatto, da intendersi come paga oraria;

i) come viene pagato il compenso? Ciò avviene attraverso il sistema dei «voucher» (sia cartaceo che telematico) acquistabili presso le sedi dell'Istituto o presso le tabaccherie convenzionate a seguito dell'accordo tra la Federazione italiana tabaccai e l'Inps e sui quali le circolari n. 104/2008, n. 88/2009 e n. 17/2010, cui si rimanda, si sono ampiamente soffermate;

j) i compensi vanno riportati sul libro unico del lavoro? La risposta è negativa, atteso che non se ne parla né nell'art. 39 della legge n. 133/2008, né nel D.M. applicativo del 9 luglio 2008, né nella circolare

esplicativa del Ministero del lavoro n. 20/2008;

k) sotto l'aspetto contributivo cosa succede? La risposta la fornisce l'art. 7 ter, comma 12, della legge n. 33/2009 quando afferma che «l'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio»;

l) in caso di infortunio sul lavoro cosa deve fare il committente - datore di lavoro? Deve fare gli usuali adempimenti che normalmente svolge per gli altri lavoratori specificando all'Inail che il lavoratore infortunato è un prestatore occasionale ed accessorio;

m) in caso di maternità o malattia il prestatore occasionale ed accessorio è coperto? La risposta è, in generale (come per gli assegni familiari) negativa, ma, nel caso di specie, trattandosi di soggetto in integrazione salariale valgono le regole generali che si applicano alle varie situazioni di trattamento integrativo come, ad esempio, in caso di malattia: l'art. 3 della legge n. 464/1972 afferma che la Cigs sostituisce l'indennità giornaliera a carico degli enti gestori dell'assicurazione contro le malattie. Ciò significa che in caso di sospensione a zero ore il lavoratore (operaio od impiegato) continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali straordinarie, né dovrà comunicare al proprio datore lo stato di malattia.

Cumulabilità parziale

Lavoro a tempo determinato e a tempo parziale

Il principio generale della non cumulabilità tra integrazione salariale e reddito da lavoro per le giornate in cui il lavoratore è destinatario di integrazione salariale può, a determinate condizioni, essere soggetto ad una deroga che si verifi-

ca allorquando lo stesso, a fronte della sospensione del trattamento disposta dall'Istituto, dimostri che la remunerazione per la sua attività è inferiore all'integrazione: in questo caso scatta il diritto alla percezione di una quota pari alla differenza tra l'intero importo del trattamento Inps ed il reddito percepito.

Il lavoratore in integrazione salariale può stipulare un contratto a tempo determinato, secondo i principi generali che lo regolano (es. esigenze tecnico, organizzative, produttive o sostitutive *ex art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001*): esso è compatibile con il trattamento Inps e se il reddito da attività lavorativa è inferiore, ha diritto a percepire, fino a concorrenza, la differenza.

Un discorso analogo va fatto per il caso in cui il prestatore abbia stipulato un contratto part-time a tempo indeterminato o determinato, cosa che

può portare ad una sovrapposibilità con la prestazione oggetto di integrazione. L'Istituto riconosce la possibilità del cumulo parziale, in ciò discostandosi con quanto affermato allorché si è parlato del nuovo rapporto a tempo pieno ed indeterminato del lavoratore.

Lavoro autonomo

L'inizio di un'attività di lavoro autonomo (ed il quadro di riferimento è notevolmente ampio, ricomprendendo una serie di ipotesi che vanno dalla collaborazione coordinata e continuativa, alle prestazioni *ex art. 2222 c.c.*, al «lavoro in proprio», ecc.) fa sì che non possano essere presi in considerazione una serie di elementi come il tempo dedicato alla prestazione, la durata della sospensione (se totale o parziale), la mancata tutela previden-

ziale di natura obbligatoria, o l'equivalenza tra il provento dell'attività e l'integrazione salariale.

La cumulabilità, sia pure parziale, è soggetta al rispetto di due condizioni (che debbono coesistere) per la cui sussistenza l'onere grava sul lavoratore: la prima è rappresentata dalla «quantificazione» dell'effettivo guadagno che va dimostrato e documentato (con tutte le «pezze d'appoggio»), la seconda concerne la collocazione temporale dell'attività che non deve essere sovrapposibile a quella che ha dato origine all'integrazione.

L'Inps, al momento della comunicazione preventiva, sospende la prestazione che può riprendere, sia pure parzialmente, soltanto se le delucidazioni fornite dal lavoratore appaiono agevolmente quantificabili e collocabili temporalmente.