

Il lavoro durante la Cassa integrazione guadagni

Roberto Zaltieri - *Consulente del lavoro*

In quali casi è possibile lavorare durante la Cassa integrazione e con che limiti?

Si possono cumulare trattamento Cig e retribuzione?

Cosa accade in caso di lavoro irregolare?

Quali obblighi sussistono in capo al lavoratore e quali al nuovo datore di lavoro?

La crisi che ha investito il mondo del lavoro ha provocato un aumento esponenziale del ricorso agli ammortizzatori sociali e di conseguenza è cresciuto l'interesse circa la possibilità dei lavoratori, che fruiscono dei benefici previsti dalla legge, di svolgere contemporaneamente e temporaneamente altre attività senza perdere i diritti connessi al rapporto di lavoro in essere. I vantaggi di una rioccupazione durante i periodi di sospensione dal lavoro per intervento della cassa integrazione possono essere molteplici:

- a)** si utilizzano in attività produttive soggetti che altrimenti rimarrebbero sospesi dal lavoro, in posizione inattiva, senza alcun beneficio e utilità per la collettività;
- b)** si agevola la possibilità di una rioccupazione del lavoratore che viene inserito in altro ambiente di lavoro;
- c)** si consente al lavoratore di incrementare il proprio reddito in quanto i compensi percepiti saranno probabilmente superiori alle indennità collegate allo stato di sospensione;
- d)** l'Inps risparmia risorse in quanto durante il periodo di rioccupazione vengono sospesi o ridotti i trattamenti a sostegno previsti dalla legge;
- e)** sono previste agevolazioni contributive a favore delle aziende che assumono lavoratori percettori di cassa integrazione straordinaria a testimonianza del favore con cui sono viste tali forme di occupazione.

Non sempre però lo stato di occupazione del lavoratore è compatibile con la fruizione dei trattamenti di cassa integrazione; solo in alcuni casi infatti, è ammesso il cumulo tra reddito da lavoro e benefici derivanti dall'utilizzo dell'ammortizzatore.

Conseguenze in caso di lavoro irregolare durante la Cig

Lavorare senza regolare contratto di assunzione e senza effettuare le comunicazioni previste dalla legge durante i periodi di sospensione dal lavoro per intervento della cassa integrazione guadagni comporta sanzioni sia a carico dei datori di lavoro, che utilizzano i lavoratori, sia a carico dei lavoratori medesimi. In particolare le conseguenze a carico dei lavoratori sono previste dalle seguenti disposizioni di legge:

a) art. 8, c. 4, 5 e 6, D.L. n. 86/1988 conv. in legge n. 160/1988;

b) art. 9, c. 1, legge n. 223/1991;

c) art. 2, c. 1, 15 e 17, legge n. 92/2012.

Tali norme prevedono che 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. Inoltre decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione alla sede provinciale dell'Inps dello svolgimento della predetta attività.

I datori di lavoro che impiegano lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, oltre alle sanzioni previste in caso di assunzioni irregolari, sono soggetti alla sanzione amministrativa da € 1.950 a € 15.600 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di € 195 per ciascuna giornata di lavoro effettivo (maxi sanzione per lavoro nero).

Nel caso in cui il datore di lavoro occupi un lavoratore titolare del trattamento di integrazione salariale, di disoccupazione o di mobilità in violazione delle norme in materia di collocamento, ferma restando ogni altra sanzione prevista, è tenuto a versare alla gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria una somma pari al 50% del trattamento previdenziale indebitamente percepito dal lavoratore per il periodo durante il quale questi è stato occupato alle sue dipendenze.

Tutto ciò può essere rilevante anche dal punto di vista

penale e comportare, a carico degli interessati, il reato di truffa aggravata previsto dagli artt. 640 e 640 bis c.p.

Trattamento di cassa integrazione ordinaria, straordinaria o in deroga

La cassa integrazione è un istituto previsto dalla legge e consiste in un sostegno al reddito erogato dall'Inps in favore dei lavoratori sospesi dall'obbligo di lavorare o che prestano servizio a orario ridotto rispetto a quanto previsto dal Ccnl. La prestazione riconosciuta dall'Inps è erogata nei limiti di un massimale mensile rivalutato ogni anno e in ogni caso non superiore all'80% della retribuzione globale percepita dal lavoratore. Sono 3 le tipologie di cassa integrazione previste dal nostro sistema di ammortizzatori sociali: la Cassa integrazione ordinaria (Cigo), la Cassa integrazione straordinaria (Cigs) e la Cassa integrazione in deroga (Cig in deroga).

La Cigo interviene per difficoltà temporanee e a carattere transitorio dell'industria (escluso l'artigianato) a prescindere dal numero di dipendenti, del settore edile e dell'agricoltura (per eventi meteorologici). L'ente competente in materia è l'Inps. La durata massima è di 13 settimane, più eventuali proroghe fino a 12 mesi. In determinate aree territoriali il limite è elevato a 24 mesi.

La Cigs è concessa, attraverso decreto del Ministero del lavoro, nei casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione, conversione produttiva, privatizzazioni, fallimento, ecc., alle imprese industriali con più di 15 dipendenti e del commercio con più di 50, e alle aziende dell'editoria. Entrambi gli istituti garantiscono ai lavoratori messi in cassa integrazione, cioè temporaneamente sospesi dal lavoro, un sostegno al reddito. Può durare al massimo 12 mesi in caso di crisi aziendali, 24 mesi in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale; 12 mesi per i casi di procedure esecutive concorsuali. Le istituzioni responsabili sono il Ministero del lavoro e l'Inps.

La Cig in deroga interviene a sostegno di imprese o lavoratori non destinatari della cassa integrazione guadagni ordinaria. Si tratta di un'estensione di un ammortizzatore sociale a lavoratori di piccole imprese, aziende artigiane, del terziario, decisa per fronteggiare la crisi economica che si è aperta nel 2008. Anche i dipendenti delle grandi imprese, una volta esaurite le 52 settimane di cassa ordinaria, possono accedere alla Cig in deroga.

La sospensione dal lavoro con ricorso alla richiesta di cassa integrazione può essere più o meno breve e può riguardare l'intero orario di lavoro o una parte dello stesso. Naturalmente la possibilità di un reimpiego durante

tali periodi è limitato al caso di sospensioni a zero ore per periodi abbastanza lunghi.

Obblighi dei lavoratori in Cig

Durante il periodo di cassa integrazione il lavoratore ha un obbligo di disponibilità in quanto, anche se sospeso, resta ugualmente alle dipendenze del datore di lavoro per cui, se convocato, è tenuto a riprendere servizio anche prima della scadenza della sospensione programmata. Inoltre nel caso di lavoratori sospesi con intervento della Cigs, la legge pone in capo a tali lavoratori una serie di obblighi, volti a migliorare le competenze professionali, rafforzare la posizione di "spendibilità" nel mercato del lavoro e favorire la ricerca attiva di nuova occupazione.

La riforma Fornero (legge n. 92/2012) ha abrogato, dal 1° gennaio 2013, tutta la normativa che subordinava il diritto a percepire qualsiasi trattamento di sostegno al reddito al rilascio, da parte del richiedente (ossia il lavoratore), della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o a un percorso di riqualificazione professionale (Did), (D.L. n. 185/2008 - decreto anti-crisi).

La riforma Fornero, ha però previsto la decadenza della prestazione in costanza di rapporto di lavoro se il beneficiario rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione o riqualificazione o non lo frequenta regolarmente senza giustificato motivo. La decadenza si verifica quando le attività di formazione o di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque è raggiungibile con mezzi di trasporto pubblici mediamente in 80 minuti.

Attività lavorativa durante l'assenza per intervento di Cig

La legge che ha istituito la Cassa integrazione guadagni per gli operai dell'industria prevede che l'integrazione salariale

«non viene corrisposta a quei lavoratori che durante le giornate di riduzione del lavoro si dedicano ad altre attività remunerate» (art. 3 D.Lgs.Lgt. n. 788/1945).

Anche l'art. 8, D.L. n. 86/1988 convertito nella legge n. 160/1988 stabilisce che

«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».

Procedure del personale

Limiti e procedure

L'Inps, in un primo tempo, aveva interpretato in maniera restrittiva tali norme ed aveva disposto una totale incompatibilità del trattamento di cassa integrazione con lo svolgimento di una nuova attività lavorativa autonoma o subordinata non tenendo in alcuna considerazione il reddito percepito dal lavoratore.

La giurisprudenza, invece, si era pronunciata in diverse occasioni in modo diverso precisando che

«lo svolgimento di un'attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata o autonoma, durante il periodo di sospensione del lavoro con diritto all'integrazione salariale comporta non la perdita del diritto all'integrazione per l'intero periodo predetto, ma unicamente la riduzione dell'integrazione medesima in proporzione ai proventi derivanti dall'altra attività» (Cass. n. 12487/1992).

Tenuto conto del diverso orientamento giurisprudenziale e delle modifiche normative introdotte dal legislatore con riferimento agli ammortizzatori sociali, l'Inps ha modificato la propria posizione iniziale fornendo con la circ. n. 130/2010 un quadro riassuntivo delle possibilità di lavoro e di cumulabilità del trattamento di cassa integrazione con altre attività lavorative durante il periodo di fruizione dei trattamenti medesimi.

Alla luce della suddetta circolare e delle successive disposizioni e modifiche alla normativa si possono pertanto stabilire le regole che i lavoratori devono osservare nel caso di prestazioni di lavoro durante i periodi di fruizione dei trattamenti di cassa integrazione.

Di seguito vengono esaminate le varie possibilità offerte ai lavoratori in cassa integrazione considerando le eventuali prestazioni di lavoro dal punto di vista della:

- a)** incompatibilità con i trattamenti assistenziali con conseguente decadenza della prestazione;
- b)** cumulabilità del reddito percepito nello svolgimento della prestazione lavorativa con il trattamento di integrazione salariale (cumulabilità parziale o totale).

Obbligo della comunicazione preventiva

L'art. 8, D.L. n. 86/1988 stabilisce che «il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale nel caso in cui non abbia provveduto a dare preventiva comunicazione al datore di lavoro ed alla sede Inps dello svolgimento della nuova attività».

Tale disposizione è stata parzialmente modificata con l'entrata in vigore del D.L. n. 76/2013 che all'art. 9, c. 5 ha disposto:

«Le previsioni di cui al comma 6 dell'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 si interpretano nel senso che

le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga ivi previste sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'Inps, dell'Inail o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province».

L'applicazione di tale disposizione comporta che nelle ipotesi in cui il beneficiario di indennità di disoccupazione, mobilità o integrazione salariale intenda accettare un regolare lavoro a termine o a tempo parziale presso un altro datore di lavoro, secondo quanto prevedono le leggi n. 92/2012, n. 223/1991 e n. 160/1993, non è più obbligato a rendere la personale tempestiva comunicazione all'Inps di tali prestazioni, perché tale adempimento risulta ormai surrogato dalla spettanza a carico dell'Istituto di procedere alla consultazione della corrispondente comunicazione obbligatoria prodotta dal nuovo datore di lavoro ai Servizi per l'impiego.

Naturalmente la sanzione prevista dall'art. 8, D.L. n. 86/1988 (decadenza dal trattamento) rimane in vigore nel caso di assunzione non regolare e quindi di lavoro "in nero" presso altro datore di lavoro da parte del lavoratore in cassa integrazione o di prestazioni di lavoro autonomo per le quali non è previsto l'obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego.

L'Inps, con la circolare n. 57/2014, ha fornito importanti chiarimenti. L'Istituto ha precisato che la normativa prevede la

«validità delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione nei riguardi delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'Inps, dell'Inail o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province».

Sulla base di tale considerazione l'Inps ha confermato che:

«le comunicazioni preventive del datore di lavoro sono ora valide anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione posti a carico del lavoratore dall'art. 8, comma 5, legge n. 160 del 1988, per le integrazioni salariali ordinarie, straordinarie e in deroga per cui i lavoratori non sono più obbligati alla comunicazione preventiva di rioccupazione all'Ente previdenziale. Rimane comunque l'obbligo per i lavoratori di informare i datori di lavoro della nuova occupazione».

Procedure del personale

Limiti e procedure

Come sopra specificato la non obbligatorietà della comunicazione preventiva all'Inps vale in caso di rioccupazione con rapporti di lavoro per i quali vige l'obbligatorietà della comunicazione del rapporto al Centro per l'impiego (rapporti di lavoro subordinato, a progetto, associazione in partecipazione ecc.) mentre non vale in caso di presta-

zioni di lavoro autonomo (non accessorio) non soggette a comunicazione. In tali casi vige ancora l'obbligo di comunicare all'Inps lo svolgimento dell'attività. Per tale adempimento l'istituto ha predisposto apposita modulistica scaricabile dal sito www.inps.it.

Fac simile comunicazione attività lavorativa alla ditta

Alla Ditta

Oggetto: comunicazione attività lavorativa

Il/La sottoscritto/a _____

Nato/a _____ il _____

Codice fiscale _____

Dipendente di codesta ditta:

In: Cigs, Cigo, Cig-Deroga, Mobilità dal _____ al _____

Ai sensi del Decreto (se conosciuto) _____,

Comunica

Che sarà occupato con un nuovo rapporto di lavoro

– a tempo determinato

– indeterminato

– parziale

– autonomo / a progetto / specificare: _____

Con l'azienda _____

Per il periodo dal _____ al _____.

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti.

Data, _____

Firma _____

Procedure del personale

Limiti e procedure

Compatibilità e cumulabilità del trattamento Cig con altre prestazioni lavorative

Alla luce delle suddette precisazioni e con il presupposto che i rapporti di lavoro instaurati siano regolari, si elencano di seguito le varie ipotesi di occupazione durante il periodo di cassa integrazione e le conseguenze con riferimento alla compatibilità e cumulabilità con i redditi scaturenti da tali prestazioni.

Cig ordinaria/straordinaria/in deroga e contratto dipendente a tempo pieno e indeterminato

(Totale incompatibilità e totale non cumulabilità) - Lo svolgimento di un'attività di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato è incompatibile e non cumulabile con il trattamento di cassa integrazione. La Corte costituzionale ha disposto che

«il nuovo impiego a tempo pieno e senza prefissione di termine, alle dipendenze di un diverso datore di lavoro, comporta la risoluzione del rapporto precedente e di conseguenza la perdita del diritto al trattamento di integrazione salariale» (sent. n. 195/1995).

La disposizione di carattere generale subisce un'eccezione con riguardo al personale, anche navigante dei vettori aerei e delle società da questi derivanti a seguito di processi di riorganizzazione o trasformazioni societarie secondo quanto disposto dall'art. 2, c. 5-quater, D.L. n. 134/2008. Nello specifico la norma prevede che, unicamente in tale ipotesi i lavoratori in Cigs assunti a tempo indeterminato, licenziati per giustificato motivo oggettivo ovvero a seguito di procedure di mobilità, hanno il diritto a rientrare nel programma di Cigs per il periodo residuo. In tale ipotesi, va precisato che durante lo svolgimento del nuovo rapporto di lavoro il trattamento di Cigs non è cumulabile con il reddito, l'unica eccezione è la possibilità per il lavoratore di rientrare nel programma di Cassa integrazione ma non anche nel rapporto di lavoro precedente. Sui criteri di cumulabilità tra prestazione di lavoro autonomo o subordinato nel caso specifico, si veda il messaggio Inps n. 29489/2010.

Cig ordinaria/straordinaria/in deroga e contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato part-time

(Possibile compatibilità e cumulabilità) - La compatibilità deve sussistere in termini di orario con il rapporto di lavoro in essere (entrambi part-time o comunque compatibili entro il limite dell'orario massimo settimanale di lavoro).

Si ha cumulabilità totale se il reddito deriva da un nuovo lavoro comunque compatibile e non sovrapponibile in

termini temporali a quello in essere. Per esempio è perfettamente compatibile e cumulabile l'integrazione salariale per un rapporto di 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì con un rapporto di lavoro a tempo parziale di 8 ore da svolgere nella giornata di sabato.

Quest'ipotesi ricorre anche nel caso:

- 1)** in cui i 2 rapporti di lavoro siano part-time, orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati). Del resto, nell'ipotesi di part-time verticale, l'integrazione salariale è dovuta soltanto nei periodi in cui sarebbe stata espletata l'attività lavorativa;
- 2)** in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e part-time, purché le 2 attività siano tra loro comunque compatibili, nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro (ad esempio, tempo pieno, ora sospeso per Cig, dalle 8 alle 16 e part-time dalle 18 alle 22).

Nel caso, invece, in cui vi sia sovrapposibilità dell'orario di lavoro si ha cumulabilità parziale se il reddito da lavoro part-time è inferiore all'importo totale dell'integrazione salariale. In questo caso al beneficiario è dovuta una quota di integrazione a concorrenza del totale della stessa (Inps, circ. n. 130/2010). Ricorrendo questa ipotesi il lavoratore dovrà comunicare all'Inps l'importo delle retribuzioni percepite con il contratto part-time al fine di calcolare l'eventuale differenza di Cig da corrispondere.

Cig ordinaria/straordinaria/in deroga e contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

(Compatibilità e cumulabilità parziale) - Se il reddito derivante dalla nuova attività lavorativa è inferiore all'integrazione salariale, sarà possibile il cumulo parziale della stessa con il reddito, fino a concorrenza dell'importo totale dell'integrazione spettante. In tali casi il lavoratore percepirà la differenza tra il nuovo reddito e l'integrazione. Per accedere a tale possibilità, il lavoratore comunica all'azienda di provenienza la nuova occupazione a tempo determinato. La comunicazione deve essere spedita prima di iniziare il rapporto di lavoro. L'azienda di origine rilascerà una dichiarazione che attesti che il lavoratore è dipendente della medesima e messo in cassa integrazione. Tale dichiarazione dovrà essere consegnata al nuovo datore di lavoro. Alla scadenza del termine, il lavoratore deve farsi rilasciare dall'azienda che lo aveva assunto un attestato che certifica la cessazione del rapporto. Tale attestato dovrà essere trasmesso all'Inps e all'azienda di origine. Le modalità di invio devono avvenire sempre per raccomandata a.r. Il lavoratore rientrerà in Cigs/Cigo presso l'azienda di provenienza e ricomincerà a percepire il trattamento intero (Inps, circ. n. 107/2010).

Procedure del personale

Limiti e procedure

Cig ordinaria/straordinaria/in deroga e lavoro autonomo con partita Iva

(Compatibilità e cumulabilità parziale) - Con riferimento ai redditi da lavoro autonomo è possibile un cumulo parziale se il reddito è inferiore all'importo totale dell'integrazione. Pertanto se un lavoratore in cassa integrazione intraprende una nuova attività autonoma non perde il diritto all'integrazione, ma la stessa verrà ridotta in proporzione ai proventi generati dalla nuova attività fino a concorrenza del valore dell'indennità cui avrebbe avuto diritto.

Il lavoratore beneficiario di integrazione salariale che intraprenda attività lavorativa autonoma deve dare preventiva comunicazione all'Inps competente per territorio. La mancata comunicazione comporta la decadenza dal diritto di trattamento dell'integrazione salariale (Inps, circ. n. 107/2010)

Allo stesso modo deve comunicare e documentare tempestivamente all'Inps i redditi percepiti nel periodo di lavoro specificando la collocazione temporale dell'attività lavorativa al fine del calcolo dell'eventuale quota di prestazione residua dovuta al lavoratore.

Il lavoratore autonomo, nell'attesa dell'obbligatoria presentazione della certificazione fiscale prevista dal Tuir

comprovante il reddito conseguito nell'anno di interesse, potrà attestare l'ammontare dei proventi conseguiti attraverso una dichiarazione mensile di responsabilità redatta ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 76, D.P.R. n. 445/2000 che evidenzia, in particolare, le conseguenze penali previste dal predetto art. 76 del decreto.

Da notare che, se dalla comunicazione preventiva non risulta agevole quantificare e collocare nel tempo i guadagni della nuova attività, l'Istituto sospenderà l'erogazione delle integrazioni salariali al momento della comunicazione preventiva fino al momento in cui sarà in grado di verificare l'ammontare dei compensi e l'esatto periodo lavorativo.

La comparazione dei dati non è facilmente attuabile in quanto i redditi da lavoro autonomo prescindono da precisi orari di lavoro e devono tener conto anche dei costi sostenuti dal lavoratore per acquisti di materiali e spese generali per cui il raffronto è comunque possibile solo a posteriori a meno che non si tratti di piccoli lavori occasionali rapportati a precise giornate di lavoro o di lavoro parasubordinato i cui compensi sono periodicamente determinati dal sostituto di imposta.

Si riporta fac simile di comunicazione periodica dei compensi percepiti.

Fac simile comunicazione periodica dei compensi percepiti

Alla Sede Provinciale Inps di _____

Oggetto: Dichiarazione di responsabilità di cui all'art. 47 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445, circa i proventi conseguiti con attività autonoma nel mese di _____ Anno _____.

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni in materia, nonché in riferimento e seguito della comunicazione dell'inizio di attività autonoma di _____, a decorrere dal _____ per un periodo di _____ mesi, rimessa con Raccomandata A.R. n. _____ del _____, in attesa dell'obbligatoria presentazione della certificazione fiscale prevista dal Tuir comprovante il reddito conseguito nell'anno d'interesse, il/la sottoscritto/a _____ nat_ a _____ il _____, residente a _____ in via _____ n. __, telefono n. _____, titolare del codice fiscale n. _____, dipendente in Cigo/Cigs/Cig in deroga della Società _____, sotto la personale responsabilità, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, e consapevole delle sanzioni penali previste in caso di false dichiarazioni dall'art. 76 del predetto D.P.R.,

dichiara

che nel mese di _____ dell'anno _____ l'ammontare dei proventi conseguiti con l'attività dipendente/autonoma di _____ è stato pari ad € _____

In fede.

Data _____

Firma leggibile _____

Allega:

Procedure del personale

Limiti e procedure

Cig ordinaria/straordinaria/in deroga e contratto di collaborazione a progetto

(Compatibilità e cumulabilità parziale) - Se il lavoratore beneficiario del trattamento di integrazione salariale intraprende una nuova attività di lavoro parasubordinato spetterà al lavoratore interessato dimostrare e documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto l'erogazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale.

Nel caso in cui l'ammontare dei redditi non sia agevolmente quantificabile o collocabile temporalmente, l'Istituto deve comunque sospendere l'erogazione delle integrazioni salariali al momento della comunicazione preventiva (Inps, circ. n. 107/2010) per poi eventualmente integrare la prestazione in relazione ai compensi percepiti dal lavoratore.

Cig ordinaria/straordinaria/in deroga e contratto di lavoro autonomo occasionale

(Compatibilità e cumulabilità parziale) - Le prestazioni occasionali non di tipo accessorio si distinguono in 2 tipologie:

a) prestazioni coordinate e continuative di breve durata (mini co.co.co.);

b) lavoro autonomo occasionale.

a) Si tratta di collaborazioni coordinate e continuative di "portata limitata" che, nello stesso anno solare e con lo stesso committente, hanno una durata complessiva non superiore a 30 giorni e prevedono un compenso totale non superiore a € 5.000 (D.Lgs. n. 276/2003, art. 61, c. 2).

Pur trattandosi giuridicamente di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, non è necessario individuare un progetto poiché si tratta di una collaborazione occasionale.

La collaborazione occasionale si differenzia dal lavoro occasionale disciplinato da un punto di vista fiscale dall'art. 67, Tuir (che ne prevede l'assoggettamento alla ritenuta di acconto del 20%), poiché non si tratta di una prestazione isolata ma pur essendo una prestazione di breve durata necessita, per sua natura, che l'attività si svolga in coordinamento con il committente.

Si tratta, in pratica, di una "co.co.co. ridotta", tant'è che se nel corso del rapporto si sfora il requisito temporale ovvero reddituale, lo stesso dovrebbe essere ricondotto ad un lavoro a progetto. Trattandosi di collaborazioni coordinate e continuative, anche se occasionali, ad esse si applica la stessa disciplina fiscale e previdenziale prevista per i collaboratori a progetto.

Il Ministero del lavoro ha chiarito che sono soggette ad

obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego le collaborazioni occasionali di cui al D.Lgs. n. 276/2003, art. 61, c. 2, per le quali è assente la continuità, ma sussiste il coordinamento con il committente mentre non vi è alcun obbligo di comunicazione per le collaborazioni di lavoro autonomo occasionale (lett. circ. prot. n. 13/SEGR/004746/2007).

b) Lavoratore autonomo occasionale può essere definito, alla luce dell'art. 2222 c.c., chi si obbliga a compiere un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e senza alcun coordinamento con il committente; l'esercizio dell'attività, peraltro, deve essere del tutto occasionale, senza i requisiti dell'abitudine e della professionalità. Conseguentemente i caratteri differenziali del lavoro autonomo occasionale rispetto alla collaborazione coordinata, a progetto od occasionale, vanno individuati, tendenzialmente, nell'assenza del coordinamento con l'attività del committente, nella mancanza dell'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale, nel carattere episodico dell'attività, nella completa autonomia del lavoratore circa il tempo e il modo della prestazione.

Questa tipologia di attività non prevede né il versamento di contributi previdenziali, né un contratto scritto, né l'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali. Il corrispettivo percepito dal lavoratore autonomo occasionale va assoggettato a ritenuta d'acconto del 20%.

Per quanto riguarda gli aspetti previdenziali, bisogna tener presente, che l'art. 44, c. 2, D.L. n. 269/2003, convertito nella legge n. 326/2003, ha previsto che dal 1° gennaio 2004 i soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale devono essere iscritti alla Gestione separata istituita presso l'Inps solo qualora il reddito annuo derivante da dette attività sia superiore ad € 5.000 e che, per il versamento dei contributi da parte dei soggetti esercenti attività di lavoro autonomo occasionale, si applicano le modalità e i termini previsti per i collaboratori coordinati e continuativi.

Durante il periodo di cassa integrazione il lavoratore può svolgere prestazioni di lavoro occasionale di entrambi i tipi ma è necessario darne preventiva comunicazione all'Inps. Il pagamento dell'indennità sarà sospeso per il periodo di lavoro e l'eventuale trattamento residuale di cassa sarà liquidato a consuntivo dopo che il lavoratore avrà prodotto la certificazione comprovante i redditi conseguiti nel periodo interessato all'integrazione. Se, invece, tale attività viene svolta senza darne comunicazione all'Inps si perderà il diritto alla cassa integrazione (Inps, circ. n. 107/2010).

Procedure del personale

Limiti e procedure

Cig ordinaria/straordinaria/in deroga e lavoro accessorio (Compatibilità e cumulabilità totale)

Il lavoro accessorio è stato introdotto nel nostro ordinamento nel 2003 con la finalità di regolamentare attività lavorative che non diano luogo a compensi superiori a un certo importo previsto dal legislatore retribuite mediante buoni di valore predefinito. Nel corso degli anni il legislatore ha ampliato la possibilità di utilizzo di tale forma di contratto favorendo la diffusione.

Possono svolgere prestazioni di natura occasionale, nei limiti previsti, anche i lavoratori con contratto di tipo subordinato a tempo pieno (Min. lav., interp. n. 46/2010), salva la precisazione per cui il lavoro accessorio non è compatibile con lo status di lavoratore subordinato se impiegato presso lo stesso datore di lavoro titolare del contratto di lavoro dipendente (Inps, circ. n. 49/2013).

La caratteristica principale del lavoro accessorio è costituita dal fatto che il pagamento delle prestazioni effettuate avviene tramite dei buoni (voucher). I committenti acquistano i buoni che sono numerati progressivamente e datati presso le banche abilitate, le poste, l'Inps o le tabaccherie ed hanno un valore nominale di € 10 che corrisponde al compenso per ogni ora di lavoro. I lavoratori possono riscuotere l'importo netto presso gli uffici postali.

Gli importi riconosciuti tramite voucher sono esenti da imposizione fiscale ed inoltre la percezione degli stessi non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. La contribuzione previdenziale versata all'Inps è utile soltanto ai fini pensionistici e non dà diritto alle prestazioni di malattia, maternità e assegno al nucleo familiare.

Prima dell'inizio della prestazione di lavoro (anche il giorno stesso purché prima dell'inizio dell'attività lavorativa), il Committente deve effettuare la comunicazione obbligatoria, direttamente all'Inps, esclusivamente in modalità telematica, qualunque sia il canale di acquisizione dei buoni lavoro.

La mancata comunicazione all'Inps prevede l'applicazione della maxisanzione, di cui all'art. 4, c. 1, lett. a), legge n. 183/2010 (Inps, circ. n. 157/2010).

Inoltre, il committente ha l'obbligo di verificare il non superamento del limite economico da parte del prestatore, richiedendo una dichiarazione in tal senso, riferita sia ai voucher riscossi nell'anno solare che a quelli ricevuti dallo stesso o da altri committenti e non ancora riscossi.

L'acquisizione di tale dichiarazione costituisce elemento necessario e sufficiente ad evitare, in capo al datore di lavoro, eventuali conseguenze di carattere sanzionatorio. A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2013, che ha modificato la precedente normativa riguardante il lavoro occasionale accessorio, è oggi possibile utilizzare i

buoni lavoro in tutti i settori di attività e per tutte le categorie di prestatori con le limitazioni previste dal decreto medesimo.

Tale norma prevede che per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative (non più di natura meramente occasionale) che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi netti superiori a € 5.050 (nel 2014) nel corso di un anno solare. Tali compensi vengono annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Fermo il limite complessivo di € 5.050 nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative accessorie possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a € 2.020, anch'essi rivalutati annualmente.

Come più volte chiarito dal Ministero, il lavoro accessorio è quindi definito unicamente dal rispetto dei limiti di reddito netti di cui sopra, senza alcun riferimento alla natura del rapporto di lavoro che può essere subordinato o autonoma.

La legge n. 134/2012 aveva reintrodotta la possibilità per il 2013, anche per i percettori della cassa integrazione salariale o delle misure di sostegno del reddito, di svolgere una prestazione lavorativa tramite contratto di lavoro accessorio per un compenso massimo di € 3.000 netti durante l'intero anno solare. La legge n. 15/2014 ha esteso tale possibilità fino al 31 dicembre 2014.

L'accredito dei contributi figurativi, ai fini pensionistici, dei lavoratori in cassa integrazione che prestano attività di lavoro in quota integrativa trova applicazione, per espressa previsione legislativa, anche in caso di svolgimento di prestazioni di lavoro di tipo accessorio, in quanto, in base al c. 1 bis, art. 70, D.Lgs. n. 276/2003:

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 (Inps, circ. n. 107/2010).

I nuovi importi massimi dei compensi che possono essere percepiti dai lavoratori nel corso del 2014 sono stati resi noti dall'Inps, con la circ. n. 28/2014:

Fattispecie	Importo lordo	Importo netto
Totalità dei committenti	€ 6.740	€ 5.050
Committenti imprenditori commerciali o liberi professionisti	€ 2.690	€ 2.020

Procedure del personale

Limiti e procedure

Va ricordato che il limite massimo da considerare è quello netto, dato che per ogni buono da € 10, il lavoratore percepisce un importo netto di € 7,50. Ne consegue che, con riferimento alla totalità dei committenti, il lavoratore può ricevere 673 buoni, pari a un netto di poco più di € 5.047. Invece, se chi eroga il buono è titolare di partita Iva, al singolo lavoratore possono essere consegnati 269 buoni (o voucher, che dir si voglia), pari a poco più di € 2.017 netti: in questo caso il lavoratore potrà quindi prestare la propria attività a favore di altri committenti sino a raggiungere il limite massimo sopra precisato.

Secondo quanto chiarito dal Ministero del lavoro, con esclusivo riferimento al committente avente natura di impresa, nel caso di superamento del limite economico si potrà verificare se la prestazione svolta sia riconducibile a un rapporto di tipo autonomo o subordinato, con eventuali conseguenze sul piano lavoristico e contributivo. A tale proposito, poiché l'unico vincolo è il rispetto del limite economico, lo stesso Ministero ha previsto che il committente possa (o meglio, debba) farsi rilasciare dal prestatore una dichiarazione nella quale si attesti il non superamento degli importi massimi previsti.

Lo stesso Ministero, nella nota del 12 luglio 2013, ha inoltre precisato quanto segue:

1) per le tipologie di rapporto di lavoro per le quali non è richiesta la comunicazione al Centro per l'impiego, tra le quali è annoverabile anche il lavoro accessorio, la cd. maxi sanzione per lavoro "nero" trova applicazione, in virtù del disposto di cui all'art. 4, legge n. 183/2010, nella misura in cui non siano stati effettuati i prescritti adempimenti formali nei confronti della P.A., e quindi ove l'utilizzatore non abbia effettuato la comunicazione preventiva all'Inps, connessa all'attivazione delle prestazioni;

2) invece, nel caso di utilizzo di prestazioni di lavoro accessorio comunicate preventivamente all'Inps, ma in assenza di corresponsione di voucher per alcune giornate, la mancata remunerazione non potrà dare luogo all'irrogazione della maxi sanzione ma opererà la "trasformazione" in quella che costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, ossia il rapporto subordinato a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, nel solo caso delle prestazioni rese nei confronti di una impresa o di un lavoratore autonomo secondo i canoni della subordinazione.

Il Ministero del lavoro ha precisato che, fino a quando non sarà disponibile il sistema informatizzato che consentirà una piena verifica circa l'osservanza del tetto massimo di compenso annuo da parte del lavoratore, il committente potrà richiedere allo stesso una dichiarazione sostitutiva, ex D.P.R. n. 445/2000, in ordine al non

superamento del suddetto tetto; ciò costituirà «elemento necessario e sufficiente» ad evitare conseguenze di carattere sanzionatorio in capo al committente che abbia provveduto alle comunicazioni di inizio attività dovute all'Inps (lett. circ. prot. n. 37/3439/2013).

Si riporta alla pagina successiva l'autodichiarazione che il committente può richiedere al lavoratore accessorio.

Cig ordinaria/straordinaria/in deroga e lavoro a chiamata

Il contratto di lavoro a chiamata o intermittente è stato introdotto in Italia con la Legge Biagi (D.Lgs. n. 276/2003) ed è disciplinato dagli articoli da 33 a 40. Questa tipologia di contratto di lavoro subordinato - a tempo determinato o indeterminato - può essere stipulata per tutte le attività che necessitano il ricorso a prestazioni lavorative a carattere discontinuo, purché il lavoratore abbia un'età inferiore ai 25 anni oppure superiore ai 55 anni (legge n. 92/2012).

Rimangono le ipotesi oggettive, per le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, individuate dai Ccnl, o comprese tra le attività elencate nella tabella approvata con il R.D. n. 2657/1923 per le quali non sono previsti limiti di età.

Il contratto può essere concluso anche con lavoratori già occupati, purché siano rispettati i limiti imposti dal D.Lgs. n. 66/2003 in merito al riposo settimanale obbligatorio. Non solo, uno stesso lavoratore può concludere più contratti a chiamata, purché non ci sia un'incompatibilità tra gli stessi.

Sono previste 2 forme di contratto:

- lavoro a chiamata (o intermittente o job on call) con obbligo di corrispondere un'indennità di disponibilità se il lavoratore ha scelto di essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro;
- lavoro a chiamata (o intermittente o job on call) senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità se il lavoratore ha scelto di non essere vincolato alla chiamata del datore di lavoro.

Il datore di lavoro dal 18 giugno 2012 deve inviare una comunicazione prima dell'inizio dell'attività lavorativa. La comunicazione della chiamata non sostituisce la comunicazione di assunzione (Min. lav., circ. n. 27/2013).

Con riferimento alla compatibilità e cumulabilità del contratto intermittente con la sospensione per cassa integrazione si premette che qualora il lavoratore venga chiamato a svolgere prestazioni di lavoro intermittente in orari o giorni che non coincidono con le fasce di orario di lavoro previste dal contratto che ha dato origine alla cassa integrazione non vi è incompatibilità e i relativi compensi

Procedure del personale

Limiti e procedure

percepiti sono cumulabili con il trattamento di cassa integrazione senza alcuna riduzione.

Nel caso, invece, la chiamata preveda di lavorare in orari coincidenti con quelli della cassa integrazione si deve distinguere se il contratto a chiamata preveda un'indennità di disponibilità o meno. Nel primo caso il trattamento di cassa andrà sospeso per tutto il periodo del contratto mentre nel caso di chiamata senza indennizzo di disponibilità dovrebbe essere riconosciuta una parziale incumulabilità in quanto il lavoratore perderebbe il trattamento di cassa per le giornate in cui è chiamato al lavoro, indipendentemente dalle ore lavorate, ma conserverebbe l'indennità per i giorni di intervallo tra una chiamata e

un'altra. Si può richiamare il messaggio Inps n. 24865/2008, in cui si precisa che in caso di contratto di lavoro intermittente che non preveda obbligo di risposta, quindi senza la corresponsione dell'indennità di disponibilità, può essere riconosciuto al lavoratore, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione con la relativa indennità. Considerata tale posizione dell'Istituto, appare ragionevole sostenere che, anche in materia di ammortizzatori sociali, le norme relative al cumulo con il lavoro dipendente devono essere applicate limitatamente ai giorni di effettiva attività lavorativa, considerando come periodi di non lavoro quelli intercorrenti, anche all'interno del contratto, tra una chiamata e la successiva.

Autodichiarazione per lavoro accessorio (voucher)

(Art. 46, D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Il/la sottoscritto/a _____
 (cognome) (nome)
 nato/a a _____ (____) il _____
 (luogo) (prov.)
 residente a _____ (____) in via _____ n. _____
 (luogo) (prov.) (indirizzo)

Consapevole

delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000

Dichiara

di non avere ancora superato, per l'anno in corso, il limite complessivo di € 5.000,00 in riferimento al totale dei compensi percepiti per lavoro accessorio (Voucher)

Oppure

di non avere ancora superato, per l'anno in corso, il limite complessivo di € 3.000,00 in riferimento al totale dei compensi percepiti per lavoro accessorio (Voucher) cumulabili con le prestazioni a sostegno di reddito o integrative al salario.

Dichiara

che provvederà a comunicare tempestivamente e senza indugio alcuno qualsiasi variazione alla situazione sopra rappresentata.

In base alle indicazioni fornite dall'Inps (circ. n. 88/2009) i limiti si intendono al netto delle ritenute previdenziali ed assistenziali, nonché a titolo di gestione del servizio. L'importo netto di € 5.000,00 corrisponde a un importo lordo pari a € 6.660,00.

Dichiaro di essere informato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 del D.Lgs n. 196/2003 che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

 (luogo e data) Il/la Dichiarante

N.B. allegare copia di un documento d'identità, in corso di validità, del/la dichiarante

Procedure del personale

Limiti e procedure

Accredito di contributi figurativi durante la Cig

L'accredito della contribuzione figurativa è previsto dalla legge a tutela di determinati eventi (a titolo esemplificativo: gravidanza e puerperio, malattia, disoccupazione indennizzata, Cassa integrazione, Tbc etc.) durante i quali l'assicurato rimarrebbe altrimenti scoperto di contributi. I contributi figurativi sono utili per il raggiungimento del diritto alla pensione; generalmente vengono accreditati d'ufficio dall'Inps nei casi di disoccupazione indennizzata, Tbc, Cassa integrazione e indennità di mobilità mentre solo su domanda negli altri casi.

Nel caso di compatibilità e cumulabilità totale tra reddito da nuova occupazione e integrazione salariale, non si presentano particolari problemi con riferimento all'accredito dei contributi figurativi. I 2 rapporti di lavoro in essere sono compatibili in quanto non sovrapponibili (avrebbero potuto essere svolti parallelamente in assenza della sospensione lavorativa), perciò accanto alla contribuzione obbligatoria per l'attività effettivamente svolta viene accreditata la contribuzione figurativa per i periodi di sospensione.

Nel caso di cumulo parziale tra il reddito e l'integrazione, quando perciò il trattamento integrativo viene proporzionalmente ridotto a seguito dello svolgimento di una nuova attività di lavoro subordinata o autonoma l'accREDITAMENTO dei contributi figurativi va eseguito in quota integrativa 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. Anche nel caso di lavoro accessorio l'Inps provvederà 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.

Agevolazioni per assunzione lavoratori in Cig

Nel vigente ordinamento non sono previste agevolazioni per assunzione di lavoratori in cassa integrazione ordinaria o in deroga. Solo nel caso di assunzione di lavoratori che usufruiscono di cassa integrazione straordinaria sono previsti dei benefici contributivi ma a condizione che le assunzioni siano a tempo indeterminato per cui il lavoratore perde il diritto alla cassa integrazione al momento dell'assunzione. Per poter fruire delle agevolazioni devono sussistere le condizioni indicate di seguito.

Lavoratori in Cigs da almeno 3 mesi

I datori di lavoro (comprese le cooperative di produzione e lavoro) che assumono a tempo pieno e indeterminato

(o associano, nel caso di cooperative) lavoratori che abbiano fruito del trattamento Cigs per almeno 3 mesi (anche non continuativi) e che ne usufruiscano al momento dell'assunzione, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi continuativi dall'intervento, hanno diritto ai seguenti benefici:

- per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore se fosse rimasto disoccupato. Tale contributo spetta per un periodo di 9 mesi (elevato a 21 se il lavoratore ha più di 50 anni ed ulteriormente a 33 se il lavoratore è ultracinquantenne e residente nel Mezzogiorno oppure in circoscrizioni territoriali con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale e l'azienda opera nei suddetti territori);
- alla riduzione per 12 mesi della contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende con più di 9 dipendenti, ferma restando la contribuzione in misura normale a carico del lavoratore.

Lavoratori in Cigs da almeno 24 mesi

Le aziende che assumono con contratto a tempo indeterminato (anche part-time) lavoratori sospesi in Cigs da almeno 24 mesi hanno diritto per un periodo di 36 mesi:

- se operanti in aree del Centro-Nord, al versamento del 50% dei contributi a loro carico;
- se ubicate nel Mezzogiorno, all'esenzione totale dal pagamento dei contributi;
- se artigiane, all'esenzione totale dal pagamento dei contributi.