



ALCUNE QUESTIONI SUL RAPPORTO TRA CIG E ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI E PREVIDENZIALI

a cura di Beniamino Gallo –Funzionario INPS Direzione metropolitana di Torino*

Le problematiche che nascono dall'utilizzo dei trattamenti di sostegno al reddito in questi mesi di crisi produttiva assorbono le maggiori energie di tutti gli attori interessati: datori di lavoro, lavoratori, Inps, Ministero del lavoro, Consulenti ecc.

Su di esse sono infatti concentrati i numerosi pronunciamenti sia del Ministero del Lavoro che dell'Inps. Entrambi gli Enti indirizzano il loro impegno principalmente a favorire e facilitare la fruizione degli strumenti di sostegno al reddito, in particolar modo per quelli che mantengono intatto il rapporto di lavoro, sia attraverso il prolungamento dei periodi indennizzabili, sia rendendo più semplice il quadro normativo entro cui muoversi.

Prendendo spunto da due recenti interventi dell'Inps, il messaggio n.13552 del 12 giugno 2009, con il quale è stato chiarito il rapporto tra trattamento di integrazione salariale e festività, e la circolare n.82 del 16 giugno 2009, con la quale sono stati chiariti i rapporti tra la Cig e la malattia, con il presente intervento si intende riepilogare il quadro dei rapporti esistenti anche tra la Cig e altri istituti previdenziali di maggior interesse.

Corre tuttavia l'obbligo di avvisare il lettore che alcune situazioni sono frutto di orientamenti giurisprudenziali non ancora consolidati, pertanto la presente trattazione non ha la pretesa della definitività, ma solo quella di fornire una sorta di "stato dell'arte".

Cig e Festività*

Con il messaggio n.13552 del 12 giugno 2009, prendendo spunto dall'innovazione apportata in sede di rinnovo del contratto dei metalmeccanici, che dal 1° gennaio 2009 ha previsto che anche gli operai siano mensilizzati, l'Inps ha riepilogato la normativa vigente sul rapporto tra la Cig e le festività. L'Istituto di previdenza esemplifica i due seguenti casi:

1. lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati;
2. lavoratori retribuiti non in misura fissa mensile.

Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati

Relativamente ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (o mensilizzati), l'Inps ha chiarito che le **festività civili, nazionali e**

religiose non comportano in ogni caso riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività (al riguardo si veda la circolare Inps n.50943 G.S. dell'8 febbraio 1973 lett.B - punto 6).

In tal caso le ore attinenti alle festività sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per il quale deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale e, dall'altro, devono essere incluse nel numero delle ore integrabili. Tale metodo di calcolo del trattamento vale anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al Ccnl di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata.

* Il presente intervento è frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.

Lavoratori retribuiti non in misura fissa

Riguardo ai lavoratori retribuiti non in misura fissa, ma in rapporto alle ore, l'Inps ha precisato che, in base al combinato disposto di cui agli artt.1 e 2 della legge 31 marzo 1954 n.90, **le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno non sono mai integrabili; devono, quindi, essere sempre retribuite dal datore di lavoro.** Pertanto nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cig le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana.

Sono da considerarsi **non integrabili anche le ore relative alle festività** (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) **infrasettimanali quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione**, essendo per legge (art.3 della legge 31 marzo 1954, n.90) assicurata la retribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori suddetti.

Sono invece da calcolare come ore integrabili quelle relative alle citate festività, quando queste si collocano oltre le prime due settimane di sospensione.

Le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre non integrabili in quanto a carico del datore di lavoro e quindi computate fra le ore lavorate nella settimana medesima (circolare n.64183 G.S./207 del 19 ottobre 1972).



Per settimana di sospensione di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore.

Per settimana di riduzione di orario si intende invece la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa. Pertanto, se, ad esempio, il lavoratore viene sospeso dal lavoro a far tempo dal mercoledì tale settimana sarà da considerare a riduzione di orario.

Elenco delle festività integrabili:

- 1° gennaio;
- 6 gennaio;
- Lunedì di Pasqua;
- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno;
- 15 agosto;
- 1° novembre;
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;

➤ Santo Patrono.

Cig e prestazione di malattia

Una delle questioni maggiormente controverse tra lavoratori e datori di lavoro è se la malattia preesistente all'inizio della sospensione per Cig impedisca la messa in Cig del lavoratore e se quella intervenuta nel corso del periodo di Cig sospenda o meno la Cig. Il contrasto verte principalmente sul rapporto tra Cig ordinaria e malattia, in quanto mentre per la Cigs il quadro normativo è più chiaro, avendo l'art.3 della L. n.464/72 già stabilito che il trattamento di integrazione salariale straordinaria assorbe la malattia, per quanto riguarda l'integrazione salariale ordinaria una norma simile non è presente nel nostro ordinamento.

Sulla questione si è instaurato un notevole contenzioso che la Corte di Cassazione ha sistematicamente risolto, stabilendo che le regole riguardo al rapporto tra Cig e malattia debbano essere le medesime, sia se si tratta di integrazione salariale ordinaria che straordinaria.

La prassi precedente dettata dall'Inps

Il contenzioso in materia nasceva anche dalla presa di posizione dell'Inps, il quale aveva stabilito che in caso di malattia, sia preesistente sia intervenuta successivamente, poiché il trattamento di malattia è più favorevole della Cig ordinaria, al lavoratore debba essere concessa l'indennità economica di malattia. La prassi dettata dall'Istituto di previdenza, invero, risentiva dell'effetto del tempo e non teneva conto di un'importante novità intervenuta con la L. n.223/91: l'estensione della Cig agli impiegati del settore industria. La prassi è stata infatti emanata in un tempo nel quale la Cig era concessa solo per gli operai, per i quali sia la Cig che la malattia sono a carico dell'Inps. Per cui affermare che spettasse la malattia in luogo della Cig significava mantenere comunque la remunerazione dell'assenza a carico dell'Inps (con l'indennità economica di malattia o con l'integrazione salariale).

Ciò non accade invece per gli impiegati. Per gli stessi, infatti, l'indennità economica di malattia a carico dell'Inps non spetta. Dire pertanto che l'assenza doveva essere trasformata da Cig in malattia significava trasferire un onere economico dall'Inps (l'integrazione salariale) al datore di lavoro (la retribuzione per il periodo di assenza per malattia, oltre ai contributi previdenziali connessi).

Le nuove istruzioni dell'Inps

Con la circolare n.82 del 16 giugno 2009, l'Inps, recependo il costante pronunciamento della Corte di Cassazione riguardo alla sostanziale equiparazione della Cig e della Cigs quale causa di sospensione del rapporto di lavoro, ha stabilito che, sia nel caso di sospensione per Cig che per Cigs, le regole da osservare sono le seguenti:

1. se il lavoratore si ammala durante un periodo di Cig, sia ordinaria che straordinaria, il trattamento di integrazione salariale sostituisce il trattamento di malattia. Pertanto il lavoratore non sarà neanche tenuto ad inviare il certificato medico né al datore di lavoro né all'Inps;
2. se il lavoratore è già ammalato al momento dell'avvio della Cig, qualora la sospensione per Cigo o Cigs interessi l'intera unità produttiva, reparto, ufficio, squadra o simili, anche il lavoratore ammalato può essere collocato in Cigo o in Cigs all'inizio della sospensione dal lavoro;
3. se il lavoratore è già ammalato al momento dell'avvio della Cig, qualora la sospensione per Cigo o Cigs non interessi l'intera unità produttiva, reparto, ufficio, squadra o simili, al lavoratore ammalato spetta il trattamento di malattia.

Sentenza della Corte di Cassazione - Sez. Lav. n.10057 del 26.09.1991

Sul punto n.3 si segnala, peraltro, una interessante sentenza della Corte di Cassazione - Sez. Lav., la n.10057 del 26 settembre 1991, che sulla questione ha deciso nel modo che segue.

Un lavoratore, già assente per malattia, viene collocato in Cig senza che si abbia la sospensione di tutto il reparto nel quale era collocato. Chiedeva quindi l'intervento del giudice sostenendo:

- ❖ che gli era dovuto il trattamento per malattia, essendo stata effettuata la prima sospensione per tale causa, e non quello di Cig;
- ❖ che, comunque, anche ammettendo l'assorbimento nel trattamento Cig di quello di malattia, tale principio doveva ritenersi valido per il caso di sospensione estesa a tutta l'impresa o gruppo omogeneo o reparto di appartenenza del lavoratore interessato. Nella fattispecie, invece, nel reparto verniciatura, cui era addetto, non si era verificata nessuna sospensione per Cig.

Le tesi del lavoratore sono state accolte sia in primo che in secondo grado. Il Tribunale

aveva stabilito che malattia e inserimento del lavoratore in Cig rappresentano due casi di sospensione del rapporto di lavoro: il primo si fonda su uno stato fisico del dipendente, che si suppone impossibilitato a lavorare, mentre il secondo è legittimato da una "difficoltà" del datore di lavoro di garantire la prestazione. Il concorso di tali cause di sospensione deve essere regolato dal principio della prevalenza della causa di sospensione anteriore, data la diversità di presupposti. Infatti, l'incapacità di lavorare, una volta che sia in atto, determina l'irrelevanza della "difficoltà" del datore a ricevere una prestazione giuridicamente inesigibile. Ammettere che la sospensione per malattia già in atto possa convertirsi in messa in Cig significherebbe definirla come causa di cessazione della prestazione per volontà del datore e per sue esigenze, mentre, invece, è l'esigenza del dipendente ad aver determinato la sospensione. Lo stato di malattia dà diritto, quindi, alle condizioni di legge, ad una "potestà di sospensione", cui il datore non può che "soggiacere".

La Corte di Cassazione cui era ricorso il datore di lavoro accoglie invece l'opposta tesi datoriale e cassa la sentenza.

Con la sentenza n.10057 del 26 settembre 1991, la Corte di Cassazione chiarisce che il Tribunale, nel ritenere che il trattamento economico del lavoratore sospeso per malattia prevale su quello Cig sopravvenuto, per il motivo della prima causa legale e potestativa di sospensione del rapporto, avrebbe trascurato di considerare:

- che il rischio della malattia del lavoratore non può estendersi a situazioni di forza maggiore, sicché in tali situazioni il datore di lavoro deve ritenersi liberato dell'obbligo di corrispondere l'indennità integrativa di malattia;
- più specificamente, che l'art.3, legge 8 agosto 1972 n.464, dispone che il trattamento di cassa integrazione sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera a carico degli enti gestori dell'assicurazione contro le malattie.

La giurisprudenza della Suprema Corte (si vedano sentenze nn.917/84, 2908/87, 1709/87) è ferma nel ritenere che il trattamento di cassa integrazione guadagni, sia ordinario che straordinario, non è escluso rispetto ai lavoratori assenti per malattia o infortunio. Argomenta inoltre che sussiste la prevalenza del complesso normativo della Cig sulle altre regole di derivazione contrattuale.

Statuisce, infine, che la disposizione dell'art.31, legge 8 agosto 1972, n.464, si

interpreta nel senso che l'intervento della Cig sia straordinaria sia ordinaria a zero ore sostituisce l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattuale prevista (si veda Cass. civ. n.5219/87 e n.2840/86) e che il trattamento di malattia del lavoratore, in quanto fondato su criteri esclusivamente privatistici, **cede sempre il passo di fronte alla difficoltà del datore di lavoro** che legittimi l'intervento Cig, tenuto conto della natura pubblicistica su cui è ispirato il sistema normativo Cig.

Cig e prestazione di maternità obbligatoria

Analogamente a quanto previsto per l'indennità di malattia, anche per la maternità i periodi di sospensione per integrazione salariale sono da intendersi equiparati, ai fini del diritto all'indennità giornaliera, ai periodi di effettivo svolgimento di attività lavorativa. Pertanto, sono da indennizzare nei limiti temporali massimi previsti:

- in misura intera gli eventi morbosi iniziati durante il trattamento di integrazione salariale;
- in misura ridotta gli eventi morbosi iniziati entro due mesi (o 60 giorni) dalla cessazione del trattamento di integrazione salariale in caso di mancata ripresa del lavoro.

Nessuna indennità è erogabile per gli eventi di malattia insorti oltre il secondo mese dalla cessazione dell'intervento ordinario di integrazione guadagni senza che sia stata ripresa l'attività lavorativa (circolare n.152 del 7 luglio 1990).

Cig e congedi parentali

Per quanto riguarda il congedo parentale, il diritto a tale astensione e alla relativa indennità non spetta alle lavoratrici che hanno beneficiato dell'astensione obbligatoria durante un periodo di sospensione, in quanto manca il presupposto della prestazione lavorativa. Pertanto, durante la sospensione per Cig, il trattamento per congedo parentale è assorbito dal trattamento di integrazione salariale. Trascorso il periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice può decidere se rientrare in azienda e riprendere il lavoro ovvero fruire dell'astensione.

Nel primo caso, qualora la maestranza dell'impresa da cui dipende sia posta in integrazione salariale, beneficia come gli altri del relativo trattamento.

Se, invece, chiede espressamente di fruire del congedo parentale, non può percepire le

integrazioni salariali in quanto l'assenza, pur comportando un'indennità pari al 30% della retribuzione, rientra tra quelle escluse dall'art.3 del D.Lgs. n.788/45.

Cig e riposi giornalieri per allattamento

Per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative. Pertanto gli stessi spettano in caso di riduzione di orario, viceversa sono assorbiti dal trattamento di Cig in caso di sospensione a zero ore.

Cig e permessi legge n.104/92

Per i lavoratori in Cig il numero dei permessi deve essere riproporzionato in funzione dell'effettiva attività lavorativa. Al riguardo, la circolare Inps n.128 dell'11 luglio 2003 ha stabilito che, in caso di assistenza a un portatore di *handicap* per periodi inferiori a un mese, vanno proporzionalmente ridimensionati i 3 giorni di permesso spettanti al richiedente. Quando l'assistenza alla persona handicappata non viene prestata abitualmente, per ogni 10 giorni di assistenza continuativa spetta al richiedente un giorno di permesso *ex lege* n.104. L'applicazione del criterio in questione comporta che, quando l'assistenza sia inferiore a 10 giorni continuativi, non dà diritto a nessuna giornata o frazione di essa. Anche per i periodi superiori a 10 giorni (es. 19), ma inferiori a 20, spetterà un solo giorno di permesso.



Nel caso di fruizione di permessi ad ore ai sensi della L. n.104/92 (da parte del lavoratore handicappato o del genitore di un figlio portatore di handicap di età inferiore a 3 anni), non si procede al ridimensionamento suddetto, essendo il permesso ad ore legato alla singola giornata (e al relativo orario) di fruizione del permesso.

Cig e infortunio sul lavoro

Durante il periodo di inabilità temporanea conseguente ad infortunio su lavoro o a una ricaduta collegata all'infortunio, il trattamento Cig viene sospeso e sostituito dall'indennità Inail nella misura intera.

Cig e ferie

L'Inps ha più volte ribadito la non integrabilità dei ratei di ferie relativi ai periodi nei quali i lavoratori fruiscono dell'intervento Cig, perché sospesi o lavoratori a orario ridotto.

Durante il periodo di fruizione di Cigo a zero ore, in applicazione della sentenza della Corte di Cassazione n.1648 del 12 marzo

1980, il diritto alle ferie non matura, salvo espressa previsione contrattuale. In caso di integrazione salariale dovuta per contrazione di orario, l'Inps ritiene che il diritto alle ferie maturerà e sarà a carico del datore di lavoro, in quanto ha diritto a beneficiare dell'intero periodo feriale in relazione alla durata del rapporto di lavoro e non al numero delle ore effettivamente prestate, tenuto conto che per ogni settimana vi è comunque prestazione lavorativa.

Sul punto si segnala, tuttavia, la sentenza della Corte di Cassazione n.3603 del 28 maggio 1986, di tenore contrario, alla quale l'Inps non ha dato applicazione. Tale sentenza afferma che, in caso di integrazione salariale dovuta per contrazione d'orario, il diritto alle ferie maturerà e sarà a carico del datore di lavoro, limitatamente alle ore di lavoro effettivamente prestate, mentre saranno a carico della Cig le ore non lavorate.



Durante il periodo di chiusura della azienda per ferie collettive nessun lavoratore potrà beneficiare dell'intervento ordinario di Cig, anche nel caso in cui uno o più lavoratori abbiano esaurito o non maturato le ferie corrispondenti al periodo di chiusura (Circolare n.53416 GS del 12 luglio 1957).

Cig e assegno al nucleo familiare

Durante i periodi autorizzati di Cassa integrazione, l'assegno per il nucleo familiare è dovuto in misura intera (art.6, legge 5.11.1968, n.1115).

Cigs e Tfr

È ammesso il rimborso delle quote di Tfr maturate durante il periodo di Cigs e dovute ai lavoratori ininterrottamente sospesi e licenziati nel corso o al termine del periodo integrato (art.2, co.2, legge 8 agosto 1972, n.464). **Le quote rimborsabili sono quelle immediatamente precedenti la cessazione del rapporto di lavoro.** Pertanto qualsiasi evento che interrompa la continuità cronologica della sospensione (per es. rioccupazione presso la stessa azienda, ferie, festività a carico del datore di lavoro, servizio militare) comporterà l'impossibilità di imputare a carico della Cigs tali quote. **Costituiscono eccezione a tale disposizione le interruzioni dovute all'astensione obbligatoria per maternità, le festività del 25 aprile e 1° maggio, che possono considerarsi non interruttrive della sospensione dal lavoro per espresso**

parere del Ministero del Lavoro. Il Ministero ha altresì chiarito che, ai fini del riconoscimento del diritto al rimborso delle quote Tfr, è ininfluenza che si siano verificate interruzioni nella fruizione della Cigs per effetto della rotazione nell'ambito del programma approvato dal Ministero del Lavoro (messaggio n.2001/0005/000190)

La rioccupazione a tempo determinato presso altra azienda o lo svolgimento di lavoro autonomo non comportano la perdita del diritto alle quote di Tfr, se vi è stata tempestiva e regolare comunicazione del lavoratore al proprio datore di lavoro e all'Inps di competenza.

Le quote di Tfr maturate in costanza di periodo di Cigs, non essendo qualificabili come somme dovute a titolo d'integrazione salariale, vengono corrisposte secondo la normativa vigente, in rapporto alla retribuzione che sarebbe effettivamente spettata, e non sono soggette quindi al massimale mensile.

Cig e congedo matrimoniale

Durante il periodo di assenza per congedo matrimoniale, al lavoratore dei settori industria e artigianato spetta per legge la normale retribuzione, seppure depurata delle somme relative al lavoro straordinario e ai ratei di mensilità aggiuntive e ferie. Pertanto viene meno uno dei presupposti essenziali per l'intervento di cassa integrazione guadagni, cioè la perdita della retribuzione. L'importo dell'assegno rimane interamente a carico del datore di lavoro quando il beneficiario riveste la qualifica di impiegato o quadro; mentre per l'operaio e l'intermedio una quota dello stesso in misura rapportata a 6 ore e 40' per 7 giorni è a carico dell'Inps. Il lavoratore che all'atto del matrimonio non svolge attività lavorativa a causa di malattia, infortunio o sospensione di attività ha comunque diritto a beneficiare del congedo retribuito.



Pertanto, nei confronti di un dipendente in integrazione salariale che intende beneficiare del congedo a causa di matrimonio deve essere sospesa l'erogazione del trattamento Cig e corrisposta l'intera retribuzione, salvo rimborso di una quota da chiedere all'Inps quando si tratti di operaio o intermedio (circolare Inps n.248/92).

Cig e pensione

Il trattamento di integrazione salariale è equiparato alla retribuzione percepita per

l'attività prestata alle dipendenze di terzi, anche ai fini della disciplina del cumulo con la pensione. Al lavoratore pensionato che sia posto in Cig si applica pertanto lo stesso regime di cumulo di pensione-retribuzione in atto prima del collocamento in integrazione salariale (art.7 del D.L. 22 dicembre 1981 n.791, convertito con modificazioni con legge 26 febbraio 1982, n.54). Conseguentemente le integrazioni salariali sono soggette alla medesima normativa che regola il cumulo pensione e redditi da lavoro, illustrata con la circolare n.108 del 9 dicembre 2008.

Cig e attività di volontariato

Il compenso corrisposto dalla Prefettura competente per attività di volontariato promosse dalla protezione civile è totalmente non cumulabile con l'importo spettante a titolo di integrazione salariale (circolare n.179 del 12 dicembre 2002).

Cig e attività svolta dai membri eletti a cariche delle Amministrazioni locali

Il compenso corrisposto dall'Ente locale è totalmente non cumulabile con l'importo spettante a titolo di integrazione salariale (circolare n.179 del 12 dicembre 2002).

Cig e donazione di sangue

L'Inps ha chiarito che al donatore di sangue è riconosciuto per legge un riposo retribuito per la giornata in cui avviene il prelievo. Il diritto a percepire l'intera retribuzione, anticipata dal datore di lavoro e allo stesso rimborsata dall'Inps, determina la non integrabilità della giornata. **Quindi il lavoratore interessato al prelievo viene escluso dall'integrazione salariale anche nell'ipotesi in cui l'impresa, da cui il lavoratore dipende, sospenda l'attività o attui una riduzione di orario relativamente a quella giornata.** Sulla questione si registra peraltro un punto di debolezza che diverse aziende hanno già evidenziato e cioè che l'indennità non indennizza la donazione in sé, ma retribuisce il lavoratore per il periodo di assenza dal lavoro per il riposo successivo al prelievo. Se il lavoratore era già assente in quanto sospeso in Cig mancherebbe la causale della indennità.

Cig e assemblea

Il diritto dei lavoratori di partecipare ad assemblee durante l'orario di lavoro, senza perdita della retribuzione, discende da norme contrattuali generalizzate, anche se il numero

di ore annue retribuite da utilizzare a tale scopo è diversificato in rapporto al contratto applicato.

Nel caso in cui i lavoratori si riuniscano in assemblea in una giornata in cui è programmata una riduzione di orario, ai fini dell'intervento della Cig, le ore relative all'assemblea si computano quali ore lavorate e si sommano alle ore di effettivo lavoro per cui si integrano solo le rimanenti ore.

Nel caso di sospensione totale dal lavoro, se l'assemblea si svolge nell'ambito aziendale e durante l'orario di lavoro contrattualmente stabilito, le ore di assemblea sono a carico del datore di lavoro e, pertanto, vengono detratte dalle 40 ore settimanali o dal minore orario contrattuale, da integrare.

Cig e distacco

La possibilità di disporre il distacco per evitare il ricorso alla cassa integrazione guadagni non è ammessa, in quanto la scelta potrebbe apparire dettata non tanto da un interesse proprio del distaccante, affinché i lavoratori eseguano presso il terzo la prestazione lavorativa, quanto piuttosto dalla esigenza di sostenere l'impresa, temporaneamente in crisi, attraverso il rimborso del costo della manodopera in distacco; tanto più che l'operazione complessiva troverebbe riscontro in un autonomo e rilevante interesse del distaccatario a fronteggiare, proprio attraverso la fornitura della manodopera in distacco, punte di intensificazione della attività produttiva (circolare Ministero del Lavoro n.28 del 24 giugno 2005).

Poiché il distacco integra un atto organizzativo dell'impresa che lo dispone, e determina così una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, deve escludersi la legittimità di un distacco fondato su una ragione meramente economica, che può essere tanto l'interesse a un corrispettivo, come sopra evidenziato, quanto il solo interesse al risparmio del costo del lavoro (Cass. 18 agosto 2004, n.16165).

Cig e permessi elettorali

Sul trattamento da erogare ai lavoratori che, collocati in Cig, siano impegnati nei seggi elettorali, non risultano prese di posizioni ufficiali da parte dell'Inps. Peraltro, avvertendo che si tratta di un parere di una delle parti interessate e che, quindi, non si tratta di questione pacifica, si segnala una notizia di interesse per l'impatto che potrebbe avere, pubblicata sul n.22/09 della rivista

“Si segnala che la Confindustria, con nota del 27 maggio 2009, ha svolto - in vista delle prossime elezioni - alcune considerazioni in merito alla questione relativa alla coincidenza tra l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni e la richiesta di permessi per svolgere le funzioni presso gli uffici elettorali. La nota in esame sottolinea come le previsioni che prevedono il diritto del lavoratore ad assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni elettorali ed il relativo trattamento economico (art. 11 della Legge 21 marzo 1990, n. 53 ed articolo unico della Legge 29 gennaio 1992, n. 69) presuppongano che il rapporto di lavoro sia in essere e le obbligazioni contrattuali siano dovute e non risultino sospese. Tali condizioni, peraltro, non si realizzano quando al lavoratore sia già stata comunicata, secondo le prassi e con le modalità in uso in azienda, la sospensione dal rapporto di lavoro per effetto dell'intervento della cassa integrazione guadagni. Stante quanto sopra, laddove la cassa integrazione sia già stata programmata e preventivamente comunicata ai lavoratori, il datore di lavoro non dovrebbe corrispondere alcun compenso né per le giornate non lavorative e festive né per quelle che sarebbero state lavorative. Per il periodo relativo alle operazioni elettorali, infine, la nota in commento conclude che il lavoratore avrà diritto a percepire i trattamenti di cassa integrazione guadagni in quanto l'attività prestata presso i seggi elettorali non viene dall'INPS equiparata al lavoro.”