



*Provincia di Avellino*  
*Settore Lavoro e Formazione*

**Cassa integrazione guadagni**

<b>1</b>	<b>Domanda</b>	<b>Un lavoratore in cassa integrazione guadagni che percepisce l'indennità può andare saltuariamente a lavorare? Ed in tal caso si perde l'indennità?</b>
	<b>Risposta</b>	<p>La Cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria rappresenta uno strumento temporaneo di integrazione del reddito dei lavoratori in situazioni di crisi aziendale o di profondi riassetti del sistema produttivo aziendale.</p> <p>Al termine del periodo di cassa integrazione, qualora il datore di lavoro non sia in grado di reimpiegare tutti i lavoratori sospesi, dovrà essere avviata una procedura di licenziamento collettivo dei lavoratori in esubero.</p> <p>Il lavoratore in Cassa integrazione deve considerarsi lavoratore sospeso e non licenziato.</p> <p>Al lavoratore cassaintegrato è concesso svolgere altra attività lavorativa, sia di tipo subordinato che autonomo, purché si tratti di lavori di breve durata a tempo determinato nel caso di lavoro subordinato, o che abbia il carattere dell'occasionalità nel caso del lavoro autonomo. E' necessario che il lavoratore dia preventiva o contestuale comunicazione all'I.N.P.S dell'inizio del lavoro, in forma scritta.</p> <p>La mancata comunicazione fa perdere al lavoratore il diritto all'intero trattamento di Cassa integrazione guadagni.</p> <p>E' comunque vietato cumulare trattamento CIG e retribuzione (il diritto all'integrazione salariale decade per le giornate di lavoro effettuate).</p> <p>Le fonti normative e giurisprudenziali sono rinvenibili rispettivamente nell'art.8, comma 5, Legge 160/1988 e nella sentenza della Corte Costituzionale n°195/1995.</p>
<b>2</b>	<b>Domanda</b>	<b>In caso di assunzione di lavoratori destinatari di Cassa integrazione in deroga (art.7 ter, comma 7, Legge 33/2009), il beneficio riconosciuto al datore di lavoro, pari all'indennità spettante al lavoratore non erogata, compete solo nell'ipotesi di assunzione a tempo pieno e indeterminato o anche a tempo determinato e/o parziale?</b>
	<b>Risposta</b>	<p>La legge 247/2007 ha ribadito il principio secondo cui il contratto di lavoro tipico del nostro ordinamento è quello a tempo indeterminato, atteso il silenzio della norma e in analogia con la previsione di cui all'art.4, comma 3, Legge 236/1993, relativa all'assunzione di cassaintegrati ordinari, il nuovo incentivo alle assunzioni previsto dall'ar.7 ter, comma 7, Legge 33/2009, in caso di costituzione di rapporto di lavoro con lavoratori destinatari di Cigs in deroga da parte dei datori di lavoro individuati dall'art.1, Legge 223/1991, spetta solo nell'ipotesi di assunzione a tempo pieno e indeterminato.</p>
<b>3</b>	<b>Domanda</b>	<b>Nel caso in cui un'attività commerciale (negozi) debba essere chiusa per un paio di mesi per ristrutturazione a seguito di causa di forza maggiore (allagamento e danneggiamento locali causato da terzi), il datore di lavoro deve continuare a erogare la retribuzione e la relativa contribuzione per tale periodo all'unico dipendente in forza che</b>

*Provincia di Avellino*  
*Settore Lavoro e Formazione*  
*Via Pescatori, 91 – Avellino*

**Tel. 0825790650 – Fax 0825790644 – E-mail: [coordinamento@irpiniajob.it](mailto:coordinamento@irpiniajob.it)**

		<b>non può essere messo in cassa integrazione non rientrando nelle casistiche previste? O vi sono altre possibilità in questi casi?</b>
	<b>Risposta</b>	Nei casi di sospensione dell'attività lavorativa riconducibili a situazioni di crisi aziendali o occupazionali tra le quali vi rientrano gli eventi transitori o gli eventi naturali improvvisi o imprevisi quali, a titolo esemplificativo, l'incendio o le calamità naturali, i dipendenti da imprese non destinatarie degli interventi di cassa integrazione ordinaria e straordinaria, possono accedere, a determinate condizioni assicurative, in presenza dell'intervento integrativo di entità pari almeno al 20% dell'indennità da parte dell'ente bilaterale e previa sottoscrizione di un apposito accordo sindacale (D.M 19.05.09) alle misure di tutela del reddito previste, in via emergenziale, dall'art.19, comma 1, lettere a), b) e c) del D.L 185/2008, convertito nella legge 2/2009 e successive modificazioni. Nel caso riferito dovranno, pertanto, verificarsi le condizioni di accesso agli interventi di sostegno al reddito stabiliti dalla normativa anticrisi susseguitasi in questi mesi (D.L.185/2009, convertito nella legge 2/2009, D.L 5/2009, convertito nella legge 33/2009) e solo in caso di impossibile ricorso agli stessi valutare la liberazione del datore di lavoro dall'obbligo della corresponsione della retribuzione per impossibilità dell'esecuzione della prestazione lavorativa per cause di forza maggiore non prevedibili o evitabili e non riferibili a carenze di programmazione o di organizzazione o di difficoltà di mercato.

<b>4</b>	<b>Domanda</b>	<b>Una lavoratrice impiegata a tempo indeterminato in un'azienda privata da tre mesi è in cassa integrazione straordinaria a zero ore, ed è incinta. Al termine della cassa integrazione, l'azienda può rinnovare la cassa per ulteriori 12 mesi o, in virtù dello stato di gravidanza intervenuto è costretta a reintegrare la lavoratrice?</b>
	<b>Risposta</b>	La lavoratrice madre non può essere sospesa dal lavoro nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento ovvero dall'inizio del periodo di gravidanza e fino al compimento dell'anno di età del bambino, fatta eccezione per il caso di sospensione dell'intera attività dell'azienda o del reparto aziendale dotato di autonomia funzionale presso cui la lavoratrice è impiegata (art.54, comma 4, D.Lgs. 151/2001). La lavoratrice che si trovi, all'inizio del periodo di maternità, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale, ha diritto al trattamento di maternità in luogo di quello di integrazione salariale. Al termine dell'astensione obbligatoria la lavoratrice può optare per il rientro in azienda; la proroga della cassa integrazione risulterà ammissibile solo nel caso in cui nel reparto autonomo o nell'azienda sia ancora in corso la sospensione integrale dell'attività.

<b>5</b>	<b>Domanda</b>	<b>Se un lavoratore è in cassa integrazione i contributi I.N.P.S vengono pagati?</b>
	<b>Risposta</b>	Ai lavoratori interessati dalla cassa integrazione (sia ordinaria che straordinaria) che siano in possesso di almeno un contributo settimanale versato prima dell'inizio del periodo di sospensione dal lavoro, è riconosciuta la contribuzione figurativa equiparata alla contribuzione versata in costanza di attività lavorativa, commisurata alla retribuzione di riferimento per il trattamento di integrazione salariale e, pertanto, utile sia ai fini della maturazione del diritto che della misura della pensione. Ai fini dell'assistenza sanitaria (diritto all'indennità di malattia compresa) i periodi di integrazione salariale sono equiparati a quelli di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.