



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

1. Campo di applicazione

Gli interventi della CIG Ordinaria sono destinati alle seguenti categorie di aziende (escluso il settore edile), indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati:

- Aziende industriali, manifatturiere, trasporti, installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas.
- Cooperative di produzione e lavoro.
- Industrie del bosco, forestali e del tabacco.
- Cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi.
- Imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e imprese di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica.
- Aziende industriali per la frangitura delle olive per conto terzi.
- Imprese di produzione di calcestruzzo preconfezionato.
- Imprese addette agli impianti elettrici e telefonici.
- Imprese addette all'armamento ferroviario.

Sono escluse: Aziende artigiane; Credito, assicurazioni e servizi tributari; Agricoltura; Terziario; Compagnie e gruppi portuali; Imprese amatoriali di navigazione o ausiliarie dell'armamento; Imprese ferroviarie, tranviarie e di navigazione interna; Imprese esercenti pubblici servizi di trasporto in concessione; Imprese di navigazione marittima o aerea; Imprese di spettacoli; Cooperative, gruppi, compagnie e carovane di facchini, portabagagli, carrettieri e simili; Imprese industriali degli Enti Pubblici anche se municipalizzate o dello Stato; ecc.

2. Lavoratori interessati

Hanno diritto al trattamento CIG Ordinaria i lavoratori subordinati appartenenti alle categorie degli:

- Operai;
- Intermedi, Impiegati e quadri;
- Soci di cooperative di produzione e lavoro.

Assunti a tempo indeterminato o a termine, ex apprendisti passati in qualifica pur continuando la riduzione contributiva per l'azienda, con contratto di formazione e lavoro o part-time (tutti, una volta superato il periodo di prova).

Sono esclusi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i dirigenti, i lavoratori somministrati (ex interinali).

Non è previsto, a differenza della CIGS, nessun requisito di anzianità aziendale.

3. Cause integrabili

L'evento sospensivo, perché sia integrabile, deve essere attinente la sfera aziendale e non deve essere imputabile all'imprenditore o al lavoratore (la sospensione non deve dipendere dal modulo organizzativo aziendale prescelto, da imperizia o negligenza delle parti).

L'evento deve avere i caratteri dell'involontarietà e transitorietà, con ripresa certa del normale ritmo produttivo.

La CIG Ordinaria è ammessa al verificarsi delle seguenti situazioni:

- Eventi meteorologici (intemperie);
- situazioni temporanee di mercato (crisi di mercato, mancanza di lavoro, mancanza di commesse o di ordini, mancanza di materie prime, interruzione di energia elettrica, incendio, sciopero di un reparto o di altra azienda collegata all'attività produttiva dell'impresa richiedente);
- eventi oggettivamente non evitabili.

L'accoglimento è comunque caratterizzato dal fatto che al momento della domanda deve sussistere la certezza (fondata su elementi certi ed inoppugnabili) della ripresa dell'attività lavorativa.

4. Destinazione della domanda

Sede INPS Provinciale.

5. Contenuto della domanda

La domanda, da realizzarsi a cura dell'Azienda mediante apposito modello, deve indicare:

- le cause della sospensione o della riduzione;
- la presumibile durata;
- il n° dei lavoratori interessati;
- le ore di effettivo lavoro;
- dichiarazione di avvenuta consultazione sindacale (obbligatoria) o verbale di accordo aziendale (non obbligatoria);

6. Termine di presentazione della domanda

Entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario.

7. Durata dell'intervento

L'integrazione salariale può essere disposta fino ad un massimo di 3 mesi continuativi (13 settimane nella prassi amministrativa) e non può comunque superare le 52 settimane nel biennio mobile.

Nel caso di mancata ripresa dell'attività produttiva dopo le 13 settimane continuative, è possibile prorogare, in via eccezionale, il trattamento per trimestri fino ad un massimo di 52 settimane (continuative e nel biennio). I periodi richiesti per interventi oggettivamente non evitabili non concorrono al raggiungimento del limite delle 52 settimane di CIG Ordinaria nel biennio mobile.

Nessun limite è previsto in caso di CIG Ordinaria richiesta per eventi oggettivamente non evitabili (ad esempio calamità naturali).

E' consigliato comunque prevedere dopo un periodo di CIG di massimo 13 settimane continuative, un periodo di ripresa dell'attività lavorativa di almeno 2 settimane, in modo che la richiesta di CIG possa essere sottoposta all'esame (e quindi all'eventuale approvazione) da parte della commissione provinciale INPS.

Si precisa che anche una sola ora di CIG effettuata nell'arco della settimana per uno o più lavoratori, ai fini del conteggio delle 13 o 52 settimane fruibili, viene considerata come una settimana intera di CIG.

8. Procedura di consultazione sindacale

Eventi oggettivamente non evitabili

Obbligo di comunicazione alle R.S.A. o alle OO.SS. più rappresentative del motivo e della durata prevedibile della sospensione o contrazione ed il numero dei lavoratori interessati.

Se la sospensione o la riduzione di orario supera le 16 ore settimanali, a richiesta di una delle parti, si procede ad un esame congiunto da richiedersi entro 3 giorni dalla data di comunicazione dell'Azienda.

La procedura di consultazione deve esaurirsi entro i 5 giorni successivi la richiesta d'incontro e si svolge presso l' U.P.L.M.O.

Situazioni temporanee di mercato

Obbligo di comunicazione alle R.S.A. e alle OO.SS. più rappresentative del motivo della sospensione o della riduzione dell'orario, l'entità, la durata prevedibile, il numero e i criteri di scelta dei lavoratori interessati.

Un esame congiunto può essere richiesto da una delle parti e l'intera procedura deve esaurirsi entro 25 giorni (10 giorni per le aziende con meno di 50 dipendenti).

9. Mancato accoglimento della domanda

Il mancato accoglimento della domanda può avvenire (a titolo esemplificativo) in caso di :

- assenza di ripresa produttiva dopo il periodo di CIG ;
- motivazioni della domanda non conformi alla legge;
- licenziamento di lavoratori per riduzione di personale durante o subito dopo la CIG ;
- domanda fuori termine;
- mancanza della firma;
- supero del limite delle 52 settimane integrabili.

Il datore di lavoro è obbligato al pagamento delle retribuzioni non corrisposte (100%) e al versamento dei contributi previdenziali.

Il datore di lavoro può fare ricorso contro i provvedimenti della Commissione Provinciale (entro 30 giorni dalla notifica) al Comitato amministratore della Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti.

Le decisioni del Comitato sono prese in via definitiva (si esaurisce cioè il ricorso amministrativo).

Nel caso anche questo ricorso sia respinto, il datore di lavoro può agire davanti al Tribunale Amministrativo o con ricorso straordinario al Capo dello Stato.

10. Modalità di pagamento

Anticipo da parte del datore di lavoro alle normali scadenze di paga (diritto da ribadirsi in apposito accordo aziendale) e successivo conguaglio da parte dell'Azienda nei confronti dell'INPS.

11. Criteri di scelta e rotazione

I criteri di scelta dei lavoratori da sospendere, oltre a rispondere a criteri oggettivi di funzionamento dell'azienda, non sono precisati da nessuna parte, ma restano attuali ed applicabili le seguenti norme :

- divieto di discriminazione, anche economica, per ragioni di sesso, razza, lingua, religione (reprimibili ex art. 15 e 16 dello Statuto dei Lavoratori) o contrastanti con le clausole generali della buona fede o correttezza.

Sulla rotazione, riportiamo uno stralcio della sentenza del 23 Giugno 1988, n° 694 della Corte Costituzionale che sostiene che può esserci rotazione solo se è possibile :

“ L'imprenditore, detentore del potere di scelta, nell'esercizio dell' attività organizzativa deve, quindi, tenere conto, in concreto, degli interessi dei lavoratori, prevedendosi requisiti di forma, obiettivi di merito, scadenze e semplificazioni, priorità necessarie, il che rende trasparenti le misure di risanamento.

Le decisioni operative a livello dei rapporti sindacato – imprenditore materialmente incidono sulle posizioni dei lavoratori.

Legittimamente ed utilmente opera il potere rappresentativo e negoziale degli organismi sindacali, soprattutto di fabbrica, in funzione del temperamento del potere imprenditoriale.

Inoltre, l'esercizio del potere dell'imprenditore è soggetto anche al sindacato del giudice al fine della verifica dell'osservanza di condizioni e limiti specifici e particolari.

Questi ultimi, secondo l'indirizzo giurisprudenziale, si distinguono in limiti esterni e limiti interni. Anzitutto un limite interno deriva dalla necessaria sussistenza del rapporto di coerenza fra le scelte dell'imprenditore e le finalità specifiche cui è preordinata la cassa e che devono essere realizzate.

Consegue che i criteri da applicare devono essere dotati di obiettività razionalità, non devono essere rispondenti, cioè, a valutazioni arbitrarie o, comunque, assolutamente discrezionali o immotivate ma devono essere controllabili e verificabili “ex post”.

Un limite generale deriva dalla osservanza dei doveri di correttezza e di buona fede oggettiva, imposti dagli artt. 1175 e 1375 cod. civ..

Limiti esterni derivano dal divieto di discriminazioni (art. 15, Statuto dei lavoratori), quali per esempio, quelle per motivi sindacali, per ragioni di età (giovani o anziani) di sesso (parità uomo – donna), di invalidità o di

presunta ridotta capacità lavorativa per altre cause. L'imprenditore può subire o l'annullamento, da parte del giudice, delle scelte operate, se attuative di discriminazioni, o la condanna al risarcimento dei danni in ogni altro caso. Sicchè, anche in tal modo, rimane garantita la legittimità delle scelte ed evitata l'artificiosità o la dissimulazione di finalità illecite.

La contrattazione aziendale talvolta ha previsto anche l'applicazione del criterio della rotazione, sempre che lo consenta la situazione da sanare, che sussista una fungibilità tra i lavoratori cassaintegranti o che i costi non siano elevati ed, in definitiva, non vi sia il pericolo della frustrazione o della mancata realizzazione delle finalità che si è posta la legge di previsione dei trattamenti di Cassa integrazione.

Le specialità dei settori di fabbrica da sanare potrebbe non consentire l'applicazione generale ed indiscriminata del criterio.

Nella fattispecie, del resto, gli stessi giudici remittenti, pur indicando il criterio della rotazione come idoneo ad assicurare la razionale obiettività e la equa ripartizione tra i lavoratori della fabbrica dei sacrifici derivanti dalla collocazione in Cassa integrazione, hanno riconosciuto la possibilità di applicazione di altri criteri egualmente razionali ed obiettivi, idonei a raggiungere le finalità che ritengono conformi al precetto costituzionale di cui hanno rilevato la violazione e, in sostanza, hanno demandato a questa Corte la scelta di uno di essi. Essi stessi si rendono conto delle peculiarità delle situazioni da sanare e del fatto che ogni episodio della vicenda crisi ha una sua autonomia e si presenta con caratteri peculiari e talvolta nuovi e della necessità di equamente contemperare gli interessi dei lavoratori e l'interesse dell'imprenditore.

In tale situazione la questione non è ammissibile in quanto questa corte non può effettuare scelte che, invece, sono affidate alla discrezionalità del legislatore che deve realizzare le finalità della politica economico-sociale che persegue.

12. Misura dell'integrazione salariale

L'importo spettante per la CIG è pari all'80% della retribuzione per le ore non lavorate da 0 a 40 o fino all'orario massimo contrattuale e nei limiti di un tetto massimo mensile.

A partire dall' 01.01.1996 infatti anche la CIG Ordinaria è soggetta ad un limite massimo mensile, incrementato annualmente nella misura dell'80% delle variazioni dell'indice ISTAT.

Per il 2009 il tetto è fissato in :

➤ **Euro 886,31** lorde mensili per quei lavoratori la cui retribuzione (comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a ecc.) è inferiore o pari a Euro 1.917,48 lorde mensili;

➤ **Euro 1.065,26** lorde mensili per quei lavoratori la cui retribuzione (comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a ecc.) è superiore a Euro 1.917,48 lorde mensili.

Gli importi massimi di integrazione salariale sono ridotti di un' aliquota (contributo previdenziale) pari al 5.84%.

L'applicazione effettiva del tetto per la corresponsione della CIG avviene però non in termini mensili ma orari.

Esempio: lavoratore con salario lordo mensile, comprensivo dei ratei di 13^a, di Euro 1.738,76 che effettua 10 ore di CIG mensili.

Il tetto a cui fa riferimento è di Euro 1.917,48 e quindi di euro 886,31 di integrazione salariale.

Gli 886,31 euro vanno divisi per le ore di lavoro effettivamente disponibili in quel mese e si trova la quota oraria da moltiplicare per le 10 ore di CIG di quel mese.

Quello sarà l'importo di CIG (al lordo del contributo previdenziale) per quel mese.

E' fatto divieto di cumulo della CIG con altra retribuzione da lavoro sia dipendente che autonomo, tranne i part-time in due diverse aziende autorizzato in precedenza.

13. Interruzione della CIG

L'Azienda può interrompere l'utilizzo della CIG anche prima del termine richiesto, e in questo caso :

- nei confronti del lavoratore deve procedere al richiamo al lavoro attraverso comunicazione verbale e/o scritta;
- il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi al lavoro entro 3 giorni o sarà ritenuto assente ingiustificato (qualora ovviamente non sia in malattia, infortunio o maternità ecc.).

Consigliare sempre al lavoratore/lavoratrice di lasciare un recapito presso l'Azienda soprattutto nei casi in cui, lo stesso lavoratore, si allontani dalla propria abitazione.

14. Ferie - P.A.R. (Ex festività - Riduzione di orario)

Non dovute se a zero ore (salvo accordi collettivi), dovute per intero se ad orario ridotto. Attenzione, vi sono Aziende che riproporzionano i ratei mensili sulla base delle ore lavorate.

15. Festività

➤ l'integrazione salariale viene regolarmente corrisposta anche per le festività cadenti nel periodo. Qualora la festività cada di Domenica è sempre a carico dell'azienda. In caso di CIG a riduzione di orario le festività sono comunque a carico dell'Azienda.

16. Ferie maturate

L'INPS prevede :

- godimento da parte dei lavoratori di tutte le ferie maturate prima di accedere alla CIG;
- il riferimento è sempre quello dell'anno solare;
- vanno comunque godute le ferie residue relative all'anno precedente. Vengono escluse dall'obbligo del godimento prima della CIG le ferie già predisposte nel calendario annuo.

17. 13^a e mensilità aggiuntive

I CCNL stabiliscono che, ai fini della corresponsione della 13^a e delle mensilità aggiuntive, la frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Questo diritto alla maturazione per intero va ribadito negli accordi Aziendali nel caso di CIG.

L'INPS integra anche la quota di 13^a maturata per le ore non lavorate all'80%, ma questo solo in teoria e non in pratica, in quanto vanificato dalla esistenza del tetto mensile.

18. Trattamento di Fine Rapporto

Il T.F.R. si matura per intero sia in termini di retribuzione sia in termini di anzianità, ed è a carico dell'Azienda.

19. Scatti di anzianità

I periodi di cassa integrazione vengono considerati utili per la maturazione degli scatti di anzianità. Il loro pagamento è compreso nella retribuzione mensile/oraria e quindi calcolata come da esempi precedenti e successivi.

20. Assegno nucleo familiare

L' assegno per il nucleo familiare compete nell'intera misura mensile "indipendentemente dal numero delle giornate di lavoro prestate, qualora permanga la continuità del rapporto di lavoro ed il lavoratore abbia compiuto nel mese almeno 104 ore lavorative se operaio e 130 se impiegato"

Le giornate di assenza dovute alle seguenti cause comportano la corresponsione dell'assegno :

- malattia e infortunio non sul lavoro (max 6 mesi);

- infortunio sul lavoro e malattia professionale (max 3 mesi);
- gravidanza e puerperio (assenza obbligatoria e assenza facoltativa);
- malattia del bambino fino a 8 anni di età;
- sospensione per CIG;
- congedo matrimoniale;
- ferie;
- festività e giorno del Santo Patrono;
- giornata di riposo dei donatori di sangue;
- permessi retribuiti;
- preavviso non lavorato.

Nell'accordo sindacale nel quale si concorda l'anticipazione del Trattamento di CIG è bene specificare anche l'anticipazione del ANF perché: va corrisposto in misura intera in caso di sospensione a zero ore o di riduzione ad orario inferiore a 104 ore mensili. L'assegno viene pagato dopo il provvedimento di autorizzazione della CIG da parte dell'INPS.

Se si raggiungono le 104 ore mensili lavorate o comunque per i giorni lavorati, l'assegno viene pagato dal datore di lavoro nello stesso mese nel quale è avvenuta la sospensione o riduzione a prescindere dall'ammissione alla CIG (il calcolo, in questo caso verrà effettuato nel seguente modo : importo dell'assegno diviso 26 giorni moltiplicato per i giorni lavorati).

21. Maternità

La legge dice che :

1. qualora la CIG sia a orario ridotto, l'Azienda non può obbligare la lavoratrice ad accedervi, in quanto trova applicazione l'Art. 54 – comma 4, del D.L. nr. 151/2001 che recita: "Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale."

2. Se la lavoratrice si trova in CIG quando interviene l'inizio del periodo di astensione obbligatoria (2 mesi prima la data presunta del parto e 3 mesi dopo la data effettiva del parto) si interrompe la CIG e viene erogata l'indennità di maternità (80% del salario da parte dell'INPS oltre all'eventuale integrazione da parte dell'Azienda se questa è prevista dai contratti vigenti).

Si ricorda inoltre che la lavoratrice ha facoltà, qualora le sue condizioni fisiche lo richiedano, di accedere alla interdizione anticipata del lavoro inoltrando apposita domanda con relativa documentazione all'Ispezzatore del Lavoro (rivolgersi al Patronato INCA). E' da sconsigliarsi l'utilizzo dell'aspettativa facoltativa durante il periodo di CIG, poiché l'indennità INPS è solo al 30% del salario mentre il trattamento di CIG, pur avendo un tetto mensile, è più alto.

22. Allattamento

INPS : se sospesa a zero ore avrà diritto al trattamento di CIG (in pratica il tetto mensile); se ad orario ridotto 1 sola ora sarà di allattamento a carico dell'INPS. Occorre ricordare che il diritto alle 2 ore di allattamento giornaliero si matura quando la prestazione è pari o superiore alle 6 ore lavorate, quando è inferiore alle 6 ore lavorate il diritto è riconosciuto in 1 sola ora.

23. Congedo matrimoniale

Il diritto si matura per intero. Viene interrotta la CIG e corrisposto il trattamento economico al 100% per il periodo previsto dal CCNL (generalmente 15 giorni). Occorre ovviamente presentare la documentazione prevista in Azienda.

24. Pasto

Se esiste il diritto di usufruire della mensa, nel periodo di CIG questo diritto decade in quanto direttamente collegato all'effettiva prestazione lavorativa.

25. Malattia

La legge dice che l'indennità malattia sostituisce il trattamento di CIG, pertanto vi è l'obbligo da parte del lavoratore di comunicare la sopravvenuta malattia con regolare certificazione.

In questo caso il trattamento INPS malattia (50% dal 4° al 20° giorno; 66,66% dal 21° al 180° giorno per 6 giorni settimanali) sostituisce il trattamento CIG.

Occorre valutare qual è il trattamento più favorevole, perché non è scontato che l'Azienda abbia l'obbligo di integrazione della malattia fino a concorrenza dei trattamenti previsti dal CCNL, né tanto meno fino a concorrenza del trattamento CIG se più favorevole. (Alcune sentenze sostengono l'obbligo del datore di lavoro di garantire l'intera retribuzione prevista per il caso di malattia, mentre altre – e più numerose – prevedono l'obbligo dell'Azienda di integrare l'indennità di malattia fino a garantire al lavoratore un importo pari al trattamento di CIG Ordinaria).

Non può essere collocato in CIG il lavoratore che si trovi in malattia. Solo al termine di questa l'azienda può collocarlo in Cassa Integrazione.

Entro 60 giorni dal termine della CIG, se un lavoratore dimessosi va in malattia, ha diritto al trattamento INPS per un massimo di 180 giorni. Deve presentare domanda di pagamento diretto all'Istituto (rivolgersi al Patronato INCA).

26. Infortunio sul lavoro o malattia professionale in presenza di CIG ad orario ridotto

L'interpretazione che INPS e INAIL danno è la seguente :

➤ l'Azienda deve integrare il trattamento economico corrisposto dall'INAIL fino a garantire all'infortunato il 100% per i giorni in cui permane il riconoscimento dell'invalidità o della malattia professionale.

27. Infortunio avvenuto prima dell'inizio della CIG

Il trattamento economico dell'infortunio continua e non si interrompe per effetto della CIG, pertanto si continua a percepire il 100%.

28. Contribuzione figurativa ai fini pensionistici

Contributi figurativi senza limiti sia per riduzioni che per sospensioni dal lavoro, validi per maturare ogni tipo di pensione, anche di anzianità e per determinarne la misura.

Ai periodi di CIG, se necessari per il calcolo di pensione, corrisponde la retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse svolto attività lavorativa.

29. Dimissioni

Nel caso di dimissioni il lavoratore deve comunque effettuare il periodo di preavviso previsto dal CCNL, salvo accordi diversi raggiunti con l'Azienda che lo esonerino dalla prestazione (in tal caso gli accordi devono essere sottoscritti dalle parti).

30. Possibilità di altro lavoro

E' lecita, sostituisce il trattamento di CIG, deve essere autorizzata dall'Azienda dalla quale si è sospesi in cassa, deve essere comunicata preventivamente all'INPS.

31. Diritti sindacali in CIG

Con la CIG, sono sospesi solo i diritti ed obblighi di lavorare e di retribuire, ma restano effettivi tutti gli altri diritti ed obblighi come quelli sindacali, pertanto :

Ore di assemblea:

a) il monte ore di assemblee, così come il monte ore dei permessi per i delegati rimane invariato (questo si calcola sulla base del numero dei dipendenti e non sulle ore di lavoro prestate e/o sulla loro presenza in azienda);

b) il cassaintegrato può essere in azienda per partecipare alle assemblee

limitatamente alla durata delle stesse. E' sempre opportuno avvisare la Direzione Aziendale sulle modalità dell'assemblea.

Delegato/a:

il delegato sindacale può entrare in fabbrica senza limiti di tempo essendo "connaturale all'espletamento del mandato sindacale la possibilità di una costante presenza in azienda".

32. Sciopero

In caso di sciopero nazionale, regionale, provinciale, o della singola azienda o di reparto, la Direzione non può effettuare trattenute sulla busta paga di coloro che sono in CIG, siano essi ad orario ridotto o sospesi a zero ore, salvo il caso in cui il lavoratore non autorizzi esplicitamente e per iscritto l'Azienda.

33. Permessi L. 104/92 e CIGO

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (Direzione Generale Per L'attività Ispettiva): Risposta ad interpellato del 3 Ottobre 2008

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – applicabilità dei permessi ex art 33, comma 3, L. n. 104/1992 in pendenza di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria.

La Federazione Italiana Metalmeccanici ha proposto istanza di interpellato a questa Direzione generale per sapere se il diritto ai tre giorni mensili di permesso ex art 33, comma 3, L. n. 104/1992 subisca o meno una decurtazione proporzionale in pendenza di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria.

L'interpellante, in particolare, chiede se i dipendenti aventi diritto ai permessi di cui alla L. n. 104/1992, posti in CIGO per 1 o 2 settimane al mese, possano usufruire dei citati permessi nella misura di tre giorni o se tali permessi debbano essere riproporzionati in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

Al riguardo, acquisito il parere della competente Direzione generale della Tutela delle condizioni di Lavoro e dell'INPS, si osserva quanto segue.

Occorre rilevare che l'INPS e l'INPDAP hanno regolamentato con apposite circolari il godimento dei giorni di permesso previsti dalla L. n. 104/1992 nel caso di part time verticale. In particolare l'INPS, con circ. n. 133/2000, precisa che in caso di contratto di lavoro part time con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente. Nello stesso senso è la circolare dell'INPDAP n. 34/2000, secondo cui in caso di part time verticale il permesso mensile di tre giorni di cui all'art 33 della L. n. 104/1992 va ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate.

Tali ricostruzioni, sembrano potersi condividere anche in riferimento alla questione in esame.

Va infatti evidenziato che la ridotta entità della prestazione lavorativa richiesta in pendenza di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria rende necessario, al fine di evitare un comportamento discriminatorio rispetto ad un lavoratore obbligato a prestare attività lavorativa per tutti i giorni lavorativi del mese, un ridimensionamento proporzionale dei giorni di permesso fruibili.

Peraltro, per quanto concerne le modalità di riproporzionamento dei giorni di permesso, appare possibile rifarsi alla circ. INPS n. 128/2003, secondo cui "per ogni 10 giorni di assistenza continuativa, spetta al richiedente un giorno di permesso ex L. n. 104/1992. L'applicazione del criterio in questione comporta pertanto 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".

Aggiornato a Marzo 2009