

## LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE: COMPATIBILITÀ E CUMULABILITÀ CON ATTIVITÀ LAVORATIVA

Sono tanti i lavoratori dipendenti che in questi ultimi due anni sono stati messi in cassa integrazione.

Chi è in questa condizione, oltre ai comprensibili problemi economici provocati dalla diminuzione del reddito della famiglia, ha anche il trauma psicologico che colpisce chi, all'improvviso, passa dai ritmi di vita imposti dagli impegni di lavoro al riposo.

Qualche lavoretto di poco conto si potrebbe anche fare, ma la paura di perdere il diritto al trattamento di integrazione salariale è un freno oggettivo a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Sono, perciò, tanti i lavoratori in cassa integrazione che chiedono chiarimenti sulla possibilità o meno di conciliare ammortizzatori sociali e reddito da lavoro.

Prendendo, allora, spunto da una recente circolare dell'INPS (la n. 130 del 4 ottobre 2010) ecco una breve guida aggiornata su cosa si può fare e cosa, invece, è vietato fare in queste condizioni.

### 1. Compatibilità e cumulabilità

Prima di analizzare i vari casi, è opportuno dare qualche chiarimento sui concetti di compatibilità e cumulabilità.

Per quanto riguarda il primo, si intende l'**assenza** di divieti posti dalla legge a svolgere un'attività lavorativa durante la percezione degli ammortizzatori sociali.

Per il secondo, invece, ci si riferisce alla **possibilità di cumulare** in tutto o in parte il reddito ricavato dall'attività lavorativa con la riscossione degli importi spettanti per questo tipo di prestazioni.

Le regole che disciplinano il caso in cui il lavoratore in cassa integrazione svolge altra attività lavorativa retribuita (subordinata o autonoma), sono contenute in due distinte normative: quella dell'articolo 3 del Decreto Legislativo Luogotenenziale 9 novembre 1945, n. 788 e quella dell'articolo 8, comma 4, del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86 (convertito con legge 20 maggio 1988 n. 160).

La prima norma stabilisce il principio che l'integrazione salariale «*non sarà (...) corrisposta a quei lavoratori che durante le giornate di riduzione del lavoro si dedicano ad altre attività remunerate*»; la seconda, invece, precisa 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*».

Ambedue le norme non sanciscono tuttavia una incompatibilità assoluta delle prestazioni di CIG con il reddito derivante dallo svolgimento di una attività lavorativa sia essa autonoma oppure subordinata.

Numerose sentenze della Corte di Cassazione hanno, infatti, precisato che lo svolgimento di attività lavorativa remunerata, sia essa subordinata od 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 solo una riduzione dell'integrazione stessa in proporzione ai proventi di quell'altra attività lavorativa.

**Ricordiamo, comunque, che è sempre, necessaria la comunicazione preventiva che il lavoratore in cassa integrazione deve rendere alla sede competente dell'INPS circa lo svolgimento dell'attività secondaria per evitare la decadenza dal diritto alle prestazioni per tutto il periodo della concessione.**

Per rendere più agevole la comprensione di questo vero e proprio labirinto di regole ed eccezioni, ecco le circostanze che possono verificarsi.

## **2. Se il lavoratore in CIG si rioccupa a tempo pieno ed indeterminato la CIG è incumulabile.**

Si ha **incompatibilità** quando il lavoratore in cassa integrazione inizi un nuovo rapporto di **lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato**. In questo caso, il nuovo lavoro, alle dipendenze di un diverso datore di lavoro, comporta la perdita del diritto al trattamento di integrazione salariale.

Particolari disposizioni che consentono la compatibilità sono, invece, previste per i lavoratori dei vettori aerei.

## **3. Quando la CIG è compatibile e totalmente cumulabile con una nuova attività di lavoro.**

C'è totale compatibilità tra attività di lavoro ed integrazione salariale, quando la nuova attività di lavoro dipendente, per la sua collocazione temporale in altre ore della giornata oppure in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo alla CIG.

Il caso tipico è quello in cui i due rapporti di lavoro siano part-time, sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) che verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati).

In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa.

E', peraltro, possibile cumulare anche in presenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e uno part-time, a condizione, però, che le due attività siano tra loro comunque compatibili nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro.

## **4. Compatibilità e cumulabilità della CIG con il lavoro accessorio (voucher) .**

Secondo le disposizioni contenute nella legge 33/2009, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da lavoratori in CIG.

La norma – che ha allo stato un'efficacia limitata agli anni 2009 e 2010 – consente ai lavoratori in CIG di effettuare lavoro accessorio in tutti i settori produttivi e per tutte le attività con il limite massimo di 3.000 euro per anno solare.

Questo limite (al netto dei contributi previdenziali) è riferito al singolo lavoratore e, pertanto, va computato in relazione alle remunerazioni da lavoro accessorio che lo stesso percepisce nel corso dell'anno solare, sebbene legate a prestazioni effettuate nei confronti di diversi datori di lavoro.

Se gli emolumenti da lavoro accessorio rientrano nel limite dei 3.000 euro annui, l'interessato non dovrà neppure dare alcuna comunicazione all'INPS.

Se, invece, le remunerazioni da lavoro accessorio superano la soglia dei 3.000 euro, allora esse non sono integralmente cumulabili e dovrà essere applicata la disciplina ordinaria sulla compatibilità ed eventuale cumulabilità parziale della retribuzione.

Il lavoratore ha inoltre l'obbligo di presentare preventiva comunicazione all'I.N.P.S. Nel caso di più contratti di lavoro accessorio stipulati nel corso dell'anno e retribuiti singolarmente per meno di 3.000 euro per anno solare, la comunicazione deve essere resa prima che il compenso determini il superamento del predetto limite dei 3.000 euro se sommato agli altri redditi per lavoro accessorio.

## **5. Cumulabilità parziale della CIG in caso di una nuova attività lavorativa dipendente o autonoma**

---

Al di fuori dai casi sopradescritti, in tutte le altre ipotesi c'è cumulabilità parziale tra la remunerazione derivante da attività lavorativa e le integrazioni salariali.

In via generale il trattamento CIG non è dovuta per le giornate nelle quali il lavoratore interessato si dedichi ad altre attività remunerate, di conseguenza il reddito derivante dalla nuova attività di lavoro non è normalmente cumulabile con l'integrazione salariale. In tali casi il trattamento di integrazione salariale è sospeso per le giornate nella quali è stata effettuata la nuova attività lavorativa.

Tuttavia, se il lavoratore dimostra che il compenso percepito è inferiore all'integrazione stessa, ha diritto ad una quota pari alla differenza tra l'intero importo dell'integrazione salariale spettante e il reddito percepito.

## **6. Compatibilità della CIG quando inizia un rapporto di lavoro a tempo determinato o stipula un contratto di lavoro part-time.**

---

Nel caso in cui il lavoratore in CIG stipuli un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, tale contratto risulta compatibile con il diritto all'integrazione salariale. Se il reddito derivante dalla nuova attività lavorativa è inferiore all'integrazione, è possibile il cumulo parziale della stessa con il reddito, a concorrenza dell'importo totale della integrazione spettante.

Analogamente nel caso in cui il lavoratore – beneficiario di integrazione salariale rispetto ad un rapporto di lavoro a tempo pieno – stipuli un nuovo contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (sia esso a tempo determinato o indeterminato), sarà possibile il cumulo parziale dell'integrazione salariale con il reddito derivante da tale attività anche se, tale attività - a differenza del caso contemplato al punto 3 - non sarebbe compatibile con il contratto di lavoro che ha dato luogo all'integrazione salariale, in quanto parzialmente sovrapponibile.

## **7. Se il lavoratore in CIG svolge un lavoro autonomo.**

---

Se il lavoratore in cassa integrazione salariale inizia una nuova attività di lavoro autonomo, non ha alcuna rilevanza né il fatto che il lavoro sospeso sia a tempo parziale o a tempo pieno, né il tempo dedicato alla prestazione di lavoro autonomo e neanche il fatto che tale nuova attività non comporti una contestuale tutela previdenziale di natura obbligatoria: non sussiste alcuna presunzione circa la possibile equivalenza tra il provento di tale attività e la misura dell'integrazione salariale cui il lavoratore avrebbe avuto diritto.

Tocca, quindi, al lavoratore dimostrare, carte alla mano, 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'INPS sospende il pagamento della CIG al momento della comunicazione preventiva.

Rientrano in tale ipotesi anche le somme percepite per incarichi pubblici elettivi o in virtù di un rapporto di servizio onorario con la Pubblica Amministrazione.

**TABELLA RIASSUNTIVA**

	<b>Compatibilità tra lavoro e diritto alla Cig</b>	<b>Cumulabilità tra reddito e integrazione salariale</b>
<b>Lavoro subordinato</b>	<p><b>Compatibile</b> Lavoro a tempo determinato (sia a tempo pieno che parziale) -lavoro a tempo parziale anche a tempo indeterminato (anche sovrapponibile e sino ad un massimo di 48 ore sett.) -il diritto all'integrazione non decade, viene sospeso ed eventualmente rimodulato. E' obbligatoria la <b>comunicazione preventiva</b> all'Inps della nuova attività lavorativa, pena la decadenza dal diritto alla prestazione.</p> <p><b>Incompatibile</b> Lavoro a tempo pieno e indeterminato</p>	<p><b>Cumulabilità totale</b> Solo nei casi in cui il rapporto di lavoro oggetto della Cig e quello nuovo non siano sovrapponibili, come ad esempio due rapporti a tempo parziale (su orari diversi), o un rapporto a tempo pieno ed uno a tempo parziale e comunque fino ad un massimo di 48 ore settimanali</p> <p><b>Cumulabilità parziale</b> La somma dell'indennità di Cig ed il reddito da lavoro non deve superare l'importo del trattamento stesso. Il lavoratore avrà diritto alla differenza tra l'integrazione salariale ed il reddito da lavoro percepito</p>
<b>Lavoro autonomo</b>	<p><b>Compatibile.</b> Il diritto all'integrazione non decade, viene sospeso ed eventualmente rimodulato - spetta al lavoratore documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale</p>	<p><b>Cumulabilità parziale</b> Il reddito da lavoro autonomo non deve, anche in questo caso, superare l'importo del trattamento di Cig -la collocazione temporale del nuovo lavoro non deve essere sovrapponibile con quello che ha dato origine all'integrazione</p>
<b>Lavoro occasionale accessorio (voucher)</b>	<p><b>Compatibile:</b> Misura sperimentale in vigore per gli anni 2009/2010 in tutti i settori produttivi e per tutte le attività. La comunicazione preventiva non va resa per le attività di lavoro occasionale accessorio inferiori ai 3.000 euro, al netto dei contributi previdenziali.</p>	<p><b>Cumulabilità totale</b> Le prestazioni da lavoro accessorio sino ad un massimo di 3.000 euro netti per anno solare sono interamente cumulabili</p> <p><b>Cumulabilità parziale</b> Oltre il tetto dei 3.000 euro netti si applica la disciplina ordinaria sulla compatibilità e cumulabilità e scatta anche l'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps</p>