



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione centrale Prestazioni a sostegno del reddito
Area Prestazioni connesse alla sospensione del rapporto di lavoro (CIGS)

Appunto per la riunione del 15 giugno 2009 del Comitato Amministratore del Fondo speciale per il sostegno del reddito e dell'occupazione e per la riqualificazione del personale del trasporto aereo

A. Calcolo della retribuzione di riferimento per il personale in malattia o maternità.

In base al punto E.2 del regolamento del FSTA la retribuzione di riferimento – per il calcolo degli specifici trattamenti erogati dal Fondo – è quella risultante dalla media di tutte le voci retributive lorde, escluso lo straordinario, percepite dall'interessato nei 12 mesi precedenti l'istanza.

Al fine di evitare che il lavoratore subisca una decurtazione del beneficio previsto nei casi di mancata prestazione di lavoro per qualsiasi ragione durante il suddetto periodo di 12 mesi, bisognerà limitare la retribuzione di riferimento ai periodi in cui non vi siano stati eventi di malattia o maternità, riproporzionandola in funzione del rapporto tra questo periodo ed i 12 mesi.

In altri termini, fermo restando l'arco temporale dei 12 mesi precedenti l'istanza, la retribuzione totale relativa a tali 12 mesi deve essere considerata al netto delle somme percepite a titolo di indennità di malattia o maternità. La retribuzione "effettiva" così ottenuta andrà divisa per il numero delle giornate di lavoro cui si riferisce, quindi escludendo i periodi di malattia o maternità: si ottiene così la retribuzione media giornaliera (RMG).

Tale RMG deve essere moltiplicata per il numero ipotetico di giornate di lavoro che il soggetto interessato avrebbe potuto prestare nei 12 mesi di riferimento qualora non fossero intervenuti gli eventi di malattia o maternità: tale somma costituirà la retribuzione ipotetica annuale che divisa per 12 darà la "retribuzione di riferimento", di cui all'art. E.2, utile come base di calcolo delle indennità erogate dal Fondo.

Qualora nei 12 mesi precedenti non si riscontrino almeno 30 giorni privi di eventi di malattia o maternità, si andrà indietro nel tempo alla ricerca degli ultimi 30 giorni privi dei suddetti eventi.

B. Calcolo della retribuzione di riferimento per il personale in Part-time

Per quanto riguarda i lavoratori part-time, nessun problema si pone per coloro che effettuano un part-time orizzontale o con part-time verticale articolato per giorni o settimane in quanto, ovviamente, la retribuzione individuale di riferimento, calcolata secondo i criteri di cui al punto E.2 del reg. FSTA, rispecchierà il minore orario di lavoro effettuato.

Per i lavoratori con part-time verticale "mensile", lavoratori cioè solo alcuni mesi dell'anno, la retribuzione di riferimento annuale (ex art. E.2) deve essere divisa non per 12 bensì per il minor numero di mesi in cui il soggetto in questione avrebbe dovuto prestare la sua attività lavorativa.

Ciò in quanto, durante i mesi di sospensione dell'attività per part-time, non deve essere corrisposta né la CIGS né il relativo trattamento a carico del Fondo.

Per i mesi di previsto lavoro saranno invece corrisposti entrambi i suddetti trattamenti calcolati sulla maggiore retribuzione di riferimento ottenuta dividendo la retribuzione annuale per il minor numero di mesi anziché per 12.

Tale diversa modalità di erogazione dei trattamenti, che si "concentrano" solamente nei mesi di prevista attività anziché "spalmarsi" lungo l'arco dei 12 mesi, è giustificata anche dal fatto che durante i mesi di prevista sospensione del lavoro per part-time verticale, i soggetti interessati potranno prestare altre attività lavorative senza incorrere in problemi di cumulo con le integrazioni salariali e con le prestazioni erogate dal Fondo.

Si ricorda a tal riguardo che la circ. INPS n. 179 del 12.12. 2002 così dispone:

«nell'ipotesi in cui il trattamento di integrazione salariale sia riferito alla retribuzione derivante da un rapporto di lavoro a tempo parziale ed il beneficiario presti lavoro subordinato l'incumulabilità sarà totale se l'attività è svolta a tempo pieno, per la ragione indicata al punto 1). L'incumulabilità sarà relativa se invece trattasi di altro lavoro dipendente a tempo parziale; e non opererà affatto se detta attività part-time non coincida temporalmente con quella rimasta sospesa».

Quindi, fermo restando sempre l'obbligo della comunicazione preventiva all'INPS richiesta dall'art. 8, comma 5, della legge n. 160/1988, nei casi in cui un lavoratore part-time, sospeso in CIG, effettui un altro lavoro part-time che per la sua collocazione temporale sia perfettamente compatibile con il primo e quindi non dipenda dalla sospensione di questo, può cumulare integralmente le integrazioni salariali - e conseguentemente anche le prestazioni a carico del FSTA - con il reddito derivante dal lavoro (Cass., sez. lav., 13-10-1992, n. 11150).

Il suddetto cumulo integrale è possibile quindi anche nei casi di part-time orizzontale, occorre però in ogni caso - sia di part-time orizzontale che verticale - la preventiva definizione delle ore, giornate, settimane o mesi lavorabili onde poter verificare la sovrapposizione o meno con l'altra attività di lavoro part-time effettuata. Qualora il contratto di lavoro part-time sospeso in CIG non definisca chiaramente i periodi di prestazione dell'attività lavorativa si applicherà il generale criterio dell'incumulabilità relativa tra redditi e integrazioni salariali di cui al punto 1) della 179 del 12.12.2002.

Visto quanto sopra descritto ai punti A e B si propone la seguente modifica del punto E.2 del regolamento del Fondo (modifiche in grassetto e corsivo):

2. Retribuzione di riferimento

La retribuzione di riferimento da utilizzare ai fini della determinazione degli specifici trattamenti previsti dall'art. 1-ter della legge 3 dicembre 2004, n. 291, a favore dei lavoratori, è quella risultante dalla media delle voci retributive lorde fisse, delle mensilità lorde aggiuntive e delle voci retributive lorde contrattuali aventi carattere di continuità, percepite dall'interessato nei 12 mesi precedenti l'istanza, con esclusione specifica dei compensi per lavoro straordinario. La predetta retribuzione lorda complessiva dovrà essere rapportata al numero di ore retribuite **(o, per il personale di volo, di giorni retribuiti)** nei dodici mesi di riferimento, al fine di evitare, nei casi di mancata prestazione di lavoro per qualsiasi ragione durante il periodo preso a base per il calcolo, che il lavoratore interessato subisca una decurtazione del beneficio previsto.