

13/10/2009 - La Cig parziale convive con il congedo per i figli

Il lavoratore che beneficia del congedo straordinario per l'assistenza dei disabili non può rientrare nel programma di cassa integrazione attuato dall'azienda poiché ha diritto a percepire la specifica indennità che risulta più favorevole. A questa conclusione giunge il ministero del Lavoro con l'interpello 70/ 2009 che ha analizzato la problematica alla luce delle sollecitazioni provenienti dall'Inps. Il ministero inoltre, ha diffuso altri cinque interpelli.

Congedo straordinario

Il ministero del Lavoro spiega che lo svolgimento dell'attività lavorativa costituisce presupposto indispensabile per ottenerne il congedo straordinario. Se il lavoratore non rende la prestazione perché in cassa integrazione ha comunque la possibilità di prestare l'assistenza al familiare. Pertanto, se il lavoratore prima di essere posto in cassa integrazione, avendone i presupposti, richiede il congedo straordinario, ha diritto a percepire l'indennità prevista per il congedo parametrata all'effettiva retribuzione percepita nel mese precedente la richiesta. L'indennità prevista in caso di congedo straordinario è, senz'altro più favorevole di qualsiasi trattamento di ammortizzatore sociale. L'ulteriore effetto positivo è che in tale condizione il lavoratore non può rientrare nei programmi di riduzione del personale almeno fino a quando ha diritto a tale integrazione del reddito. Diverso il problema se il congedo viene richiesto durante la sospensione parziale dal lavoro. In questa ipotesi possono coesistere le diverse indennità previste: ossia, il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione salariale per le ore di Cig, oltre che all'indennità per il congedo straordinario calcolata sulla parte di retribuzione effettiva dell'ultimo mese utile, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi. L'interpello non puntualizza il caso in cui la riduzione parziale del rapporto di lavoro sia strutturata in modo "verticale" anziché "orizzontale". In questo caso, si deve ritenere applicabile il criterio generale già esistente per il part-time, in base al quale il congedo straordinario non spetta nel periodo di sospensione totale dell'attività. Se l'azienda dovesse stipulare un contratto di solidarietà può applicare lo stesso principio con la sola differenza che deve decurtare l'eventuale contributo statale qualora venga erogato.

Cooperative

Al fine di promuovere nuova imprenditorialità, le cooperative di nuova costituzione hanno facoltà di deliberare un piano di avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (articolo 6, comma 1, lettera f), legge 142/2001). Con l'interpello 71/2009 il ministero ha spiegato che, laddove i contratti collettivi siano privi di regolamentazione, la norma non è attuabile. Il ministero ricorda poi che la norma rimette la regolamentazione dei piani di avviamento alle associazioni nazionali del movimento cooperativo e alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Contratto a chiamata

Con l'interpello 72 viene confermata la posizione già espressa con la circolare 4/2005, in cui è stato affermato che al contratto di lavoro intermittente non trova applicazione in alcun modo la disciplina del lavoro a termine di cui al decreto legislativo 368/2001 anche se a tale tipologia contrattuale è consentita per legge l'apposizione del termine al rapporto di lavoro.

Contratto di franchising

È stato stabilito che i diritti dei lavoratori possono essere esercitati esclusivamente nei confronti del proprio datore di lavoro che è l'unico responsabile del rapporto di lavoro. Con l'interpello 73 il ministero argomenta che l'appartenenza alla rete di franchising non incide in nessun caso sui normali criteri di imputazione dei rapporti di lavoro; infatti, in capo al franchisor e al franchisee si configura la piena e assoluta titolarità del potere direttivo sulla forza lavoro alle rispettive dipendenze e la responsabilità esclusiva di ciascuno degli imprenditori individualmente per quanto riguarda gli obblighi e le responsabilità relativi ai rapporti di lavoro utilizzati nelle rispettive organizzazioni.