



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Cassa integrazione con ferie

Autore: Redazione | 02/07/2020



La tutela dell'occupazione costituisce uno degli obiettivi primari del nostro Stato.

Possono esserci numerosi eventi che determinano una situazione di crisi all'interno di un'impresa. In alcuni casi, la crisi è irreversibile e all'impresa non resta altro che avviare un programma di riduzione del personale per cessazione dell'attività aziendale. In altri casi, tuttavia, le criticità sono superabili e l'azienda ha solo

bisogno di un periodo di tempo per tornare nella propria operatività piena. In questi casi l'ordinamento mette a disposizione delle imprese, durante il periodo di difficoltà, la cassa integrazione al fine di ridurre il costo del personale e di evitare che l'azienda adotti provvedimenti espulsivi della manodopera, ossia i licenziamenti.

Una domanda che spesso ci si pone è se sia possibile accedere alla **cassa integrazione con ferie** residue ancora da smaltire. Come vedremo, nonostante vi siano ancora opinioni di segno opposto, l'Inps ha chiarito che la presenza di ferie residue non è una condizione ostativa all'accesso al trattamento di integrazione salariale. Ma andiamo per ordine.

Che cos'è la cassa integrazione?

Come abbiamo detto in premessa, ci sono dei casi nei quali l'azienda vive un periodo di crisi. Le difficoltà dell'impresa possono essere determinate da molteplici fattori come:

- crisi aziendale;
- problematiche di mercato;
- riorganizzazione aziendale;
- calo del fatturato o della domanda di beni e servizi;
- fattori esogeni indipendenti dalla gestione aziendale.

La preoccupazione dell'ordinamento, in questi casi, è da un lato, garantire la continuità aziendale, essendo riconosciuto nel nostro sistema il valore sociale dell'impresa **[1]**, e dall'altro lato, garantire la **tutela dei livelli occupazionali**, posto che nel nostro ordinamento il lavoro e l'occupazione hanno un ruolo assolutamente preminente **[2]**. Il principale strumento offerto dall'ordinamento all'impresa in temporanea difficoltà è la **cassa integrazione**.

La cassa integrazione, detta anche **trattamento di integrazione salariale**, può essere richiesta da quelle aziende che attraversano un momento difficile che ritengono, tuttavia, di poter superare in un lasso di tempo ragionevolmente breve. Per ridurre, nell'immediato, i costi sostenuti dall'impresa ed evitare dunque che la stessa si avvii verso il fallimento, l'ordinamento mette a disposizione la possibilità di **ridurre o sospendere l'attività lavorativa** dei dipendenti ai quali viene erogato un trattamento salariale integrativo a carico dello Stato.

Le tipologie di cassa integrazione cui le aziende possono accedere non sono le stesse per tutti. Infatti, ogni azienda deve verificare a quale strumento di integrazione salariale può accedere. In base al settore merceologico in cui l'azienda opera e al numero dei dipendenti addetti, ogni azienda ha accesso ad uno **strumento di ammortizzazione sociale** differenziato.

I principali fondi di cassa integrazione previsti dalla **normativa sugli ammortizzatori sociali [3]** sono i seguenti:

- **cassa integrazione guadagni ordinaria** (Cigo), per le aziende che operano nel settore industriale;
- **cassa integrazione guadagni straordinaria** (Cigs), per le aziende che operano nel settore del commercio, nel settore turistico, nel settore dei trasporti;
- fondo di integrazione salariale (**Fis**), per tutte le aziende non ricomprese nei due predetti fondi di integrazione salariale;
- fondi di integrazione salariale bilaterali: si tratta di fondi di sostegno al reddito che vengono costituiti e gestiti dalle parti stipulanti del contratto collettivo nazionale di lavoro (associazioni sindacali e associazioni datoriali delle imprese);
- **cassa integrazione in deroga**: in alcuni casi lo Stato stanziava dei finanziamenti extra per finanziare la cassa integrazione al di là degli strumenti ordinamentali normalmente previsti.

Cassa integrazione: come funziona?

Per poter **accedere alla cassa integrazione**, nelle sue diverse forme, l'azienda deve innanzitutto seguire una procedura di informazione e consultazione sindacale. La disciplina di questa procedura diverge a seconda dello strumento di integrazione salariale applicabile. In ogni caso, gli elementi fondamentali della procedura sono gli stessi.

Prima di fare domanda di cassa integrazione, l'azienda deve inviare una comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali e/o alle rappresentanze sindacali unitarie, qualora esistenti, e alle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale del territorio in cui l'azienda intende porre in essere il trattamento di integrazione salariale.

Nella comunicazione, l'azienda deve spiegare le ragioni che la inducono a chiedere lo strumento di ammortizzazione sociale, il numero di lavoratori coinvolti, il periodo di fruizione richiesto, le misure sociali adottate nei confronti dei dipendenti.

Su richiesta delle organizzazioni sindacali, dopo aver ricevuto la comunicazione, potrà svolgersi un **esame congiunto** nel quale le parti esamineranno insieme la situazione.

Solo al termine di questa procedura di informazione sindacale l'impresa potrà presentare la **domanda di cassa integrazione**. Una volta autorizzata, l'impresa potrà **sospendere a zero ore** oppure ridurre l'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nella cassa integrazione.

Cassa integrazione: a chi deve essere richiesta?

Come abbiamo detto, nel nostro ordinamento esistono diversi fondi di cassa integrazione; da ciò, deriva che la cassa integrazione deve essere richiesta ad autorità diverse a seconda della tipologia di strumento attivato.

La cassa integrazione guadagni ordinaria e il fondo di integrazione salariale sono gestiti direttamente dall'Inps. Ne consegue che la domanda dovrà essere inviata all'Inps e sarà sempre l'Inps competente per l'erogazione del trattamento economico di integrazione salariale.

La cassa integrazione guadagni straordinaria deve essere, al contrario, richiesta al **ministero del Lavoro** e delle Politiche sociali che la autorizza con proprio decreto. Una volta ottenuto il decreto autorizzativo, l'impresa dovrà richiedere il pagamento della prestazione all'Inps.

L'intervento dei fondi di integrazione salariale bilaterali deve essere richiesto direttamente al fondo medesimo.

La cassa integrazione guadagni in deroga, invece, è gestita dalle Regioni. In questo caso, dunque, la relativa domanda di concessione deve essere inviata alla Regione e, una volta autorizzato, il trattamento di integrazione salariale sarà erogato dall'Inps.

Cassa integrazione e ferie

Il primo strumento utilizzato dal datore di lavoro che si trova in una situazione di **riduzione dell'attività lavorativa** è far fruire ai lavoratori le **ferie residue** ed i permessi retribuiti maturati e non ancora goduti.

Quando il lavoro cala in maniera repentina, il datore di lavoro solitamente comunica al lavoratore la fruizione delle ferie maturate e non ancora godute (si parla anche di **ferie forzate**). Ciò non significa, tuttavia, che l'aver fruito le ferie residue costituisca un presupposto per la richiesta di cassa integrazione. L'Inps ha, infatti, chiarito che l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento della domanda di cassa integrazione.

La **disciplina contrattuale delle ferie** è regolata da norme privatistiche che attengono ai rapporti tra datore di lavoro e lavoratore e che esulano dalle valutazioni di competenza dell'Inps per verificare l'effettiva sussistenza della causale per la quale viene richiesto l'intervento di integrazione salariale.

Sulla base di queste argomentazioni, dunque, le sedi territoriali dell'Inps non devono chiedere all'azienda i dati sulle ferie ancora da fruire da parte dei lavoratori interessati dalla richiesta di integrazione salariale **[4]**.

Cassa integrazione: quanto spetta

L'intervento della cassa integrazione è finalizzato ad integrare il reddito del lavoratore perso a causa della riduzione o sospensione dell'attività di lavoro. In caso di **sospensione a zero ore dell'attività lavorativa** del lavoratore, questi percepirà unicamente il trattamento di integrazione salariale erogato dall'Inps.

Viceversa, in caso di **riduzione dell'attività di lavoro**, il lavoratore riceverà la normale retribuzione con riferimento alle ore di lavoro normalmente prestate e riceverà il trattamento di integrazione salariale con riferimento alla retribuzione persa a causa della riduzione dell'orario di lavoro.

Le integrazioni salariali corrispondono, al massimo, all'80% della retribuzione persa dal lavoratore a causa della riduzione o sospensione di orario. Esistono, tuttavia, dei massimali che vengono fissati annualmente dall'Inps con una propria circolare e che costituiscono il tetto massimo erogabile mensilmente al lavoratore a titolo di

integrazione salariale.

Tanto per intenderci: se guadagni 10.000 euro al mese, l'Inps non ti pagherà 8.000 euro a titolo di integrazione salariale (ossia, l'80% della retribuzione).

Ciò in quanto, per l'anno 2020 **[5]**, i massimali di cassa integrazione mensile sono i seguenti:

- lavoratori con stipendio lordo mensile fino a euro 2.159,48: cassa integrazione mensile massima pari a euro 939,89 netti;
- lavoratori con stipendio lordo mensile superiore a euro 2.159,48: cassa integrazione mensile massima pari a euro 1.129,66 netti.

Chi paga la cassa integrazione?

Nella generalità dei casi, la cassa integrazione viene pagata direttamente dal datore di lavoro, che anticipa il trattamento e poi lo porta a compensazione nei confronti dei contributi previdenziali dovuti all'Inps. Ci sono, tuttavia, dei casi nei quali l'azienda può chiedere il **pagamento diretto della cassa integrazione** da parte dell'Inps. In queste ipotesi, l'Inps accredita il trattamento di integrazione salariale direttamente sul conto corrente del lavoratore, che viene comunicato dall'impresa.

Per poter accedere al **pagamento diretto da parte dell'Inps**, l'impresa deve farne esplicita richiesta e deve documentare l'esistenza di serie difficoltà economiche, legate soprattutto alla liquidità ed ai flussi di cassa.

Note

[1] Art. 41, Cost. **[2]** Artt. 1, 4, 35, Cost. **[3]** D.lgs. 148/2015. **[4]** Inps, messaggio n. 3777 del 2019. **[5]** Inps, Circolare n. 20/2020.