

Roma, 5 giugno 2009



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla Confindustria
V.le dell'Astronomia, 30
00144 Roma*

Prot. 25/I/0008318

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – cassa integrazione in deroga per lavoratori apprendisti contestuale alla richiesta di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

La Confindustria ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine all'ammissibilità, per un'impresa che intenda fruire degli ordinari ammortizzatori sociali, della richiesta di cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti presentata contestualmente a quella volta a conseguire il trattamento di integrazione salariale ordinario (CIGO) o straordinario (CIGS).

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione, si rappresenta quanto segue.

Com'è noto, l'intervento ordinario di integrazione salariale (CIGO) ha la funzione di sostegno al reddito dei lavoratori nelle situazioni di mera contrazione dell'attività produttiva di natura congiunturale, dovute ad eventi transitori non imputabili né al datore di lavoro né ai lavoratori, ovvero da situazioni temporanee di mercato. In entrambi i casi è necessaria la certezza della ripresa produttiva, certezza che deve sussistere al momento della presentazione della domanda di CIGO.

Al pari dell'intervento ordinario, anche l'intervento straordinario della CIG è rivolto ad assicurare la continuità del reddito e dell'occupazione dei lavoratori, nonché a consentire all'impresa di conservare il patrimonio di professionalità in essa maturato.

Tuttavia, mentre l'intervento ordinario è finalizzato alla conservazione dell'occupazione e del reddito in presenza di situazioni di tipo congiunturale, l'intervento straordinario è destinato a fronteggiare situazioni di tipo strutturale (processi di trasformazione o razionalizzazione dell'attività produttiva oppure vera e propria crisi o cessazione dell'impresa).

Per quanto attiene l'ambito dei lavoratori aventi diritto al trattamento di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, deve essere evidenziato che entrambi gli istituti sopra descritti escludono la categoria degli apprendisti.

In siffatta materia occorre tuttavia considerare che il D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009) – recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale – ha disposto all’art. 19, comma 8, che “*le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente possono essere utilizzate con riferimento ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato, **agli apprendisti e ai lavoratori somministrati***”. Inoltre, nel caso in cui manchi l’intervento integrativo degli Enti bilaterali previsto dalla medesima norma, il periodo di tutela di cui all’art. 19, comma 1 lett. c) – cioè un trattamento pari all’indennità ordinaria di disoccupazione per un massimo di 90 giorni – si considera esaurito ed i lavoratori possono accedere direttamente al trattamento in deroga.

Ciò posto, si ritiene possibile dare risposta affermativa al quesito avanzato dall’interpellante considerando, da un lato, la natura e la funzione degli istituti di sostegno al reddito di cui si è detto e, dall’altro, la *ratio* della disposizione normativa sopra citata.

Quest’ultima pare doversi individuare nella precisa volontà del Legislatore di assicurare la più ampia forma di sostegno del reddito dei lavoratori di imprese in difficoltà – ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato – mediante il riconoscimento della cassa integrazione guadagni in deroga.

Ne consegue che risulta coerente con le intenzioni del Legislatore la presentazione di una domanda di cassa integrazione guadagni in deroga per i lavoratori apprendisti unitamente ad una altra volta ad ottenere la CIGO o la CIGS.

Detta contestualità, infatti, garantendo anche agli apprendisti il trattamento di sostegno assicurato agli altri lavoratori subordinati, consente all’impresa di mantenere invariata la propria dimensione aziendale preservandola, inoltre, dal rischio di dispersione del patrimonio di professionalità in via di formazione.

Analogamente a quanto avviene per la generalità dei lavoratori che fruiscono degli ordinari ammortizzatori sociali, è inoltre da ritenersi che la decorrenza delle prestazioni di cassa in deroga debba individuarsi nel momento di sospensione del rapporto di lavoro dei lavoratori apprendisti.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

AV