



Dipartimento
Mercato del Lavoro

QUADRO SINOTTICO CIGO – CIGS - CIGD - ASSEGNO ORDINARIO FIS Ammortizzatori ed incidenza su istituti diversi

Questo quadro sinottico sintetico vale per la gestione ordinaria di cassa integrazione ordinaria, Fis assegno ordinario, cassa integrazione straordinaria e cassa in deroga. In alcuni casi abbiamo specificato le disposizioni aggiuntive legate all'utilizzo di questi ammortizzatori sociali con causale Covid-19 nazionale.

N.B.: nell'ambito di questa presentazione per **“zero ore”** si intende un periodo di una o più settimane con sospensione totale dell'attività lavorativa; per **orario ridotto** si intende un periodo di una o più settimane nelle quali la prestazione lavorativa viene svolta per un numero di ore ridotto rispetto al consueto orario, a prescindere dalla loro distribuzione nelle giornate settimanali.

Infatti il messaggio Inps 13552/2009 esplicita “.....Si chiarisce che per settimana di sospensione di attività si intende la settimana nella quale non viene prestata alcuna ora lavorativa da parte del lavoratore; per settimana di riduzione di orario si intende la settimana nella quale il lavoratore effettua alcune ore di prestazione lavorativa. Pertanto nell'ipotesi in cui il lavoratore, ad esempio, venga sospeso dal lavoro a far tempo dal mercoledì tale settimana sarà da considerare a riduzione di orario.”).

Relativamente alla cigs (cassa integrazione guadagni straordinaria) e alla cigd (cassa integrazione guadagni “in deroga”), si applicano le stesse regole valide per la cigo con i relativi distinguo tra riduzione di orario lavorativo e sospensione a zero ore.

	Cigo zero ore	Cigo orario ridotto	Fis zero ore	Fis orario ridotto
FERIE	In generale, i periodi di cig a zero ore non concorrono alla maturazione delle ferie. A seconda delle situazioni, la tutela degli interessi dei lavoratori si può articolare con varie modalità:	Nel caso di prestazione lavorativa con orario ridotto, le ferie maturano normalmente, se la riduzione è su base	Stesse regole della cigo	Stesse regole della cigo

	<p>1) riproporzionamento puro sulla base del rapporto tra ore di lavoro prestate ed ore contrattualmente dovute su base annua (in alcuni casi l'anno di maturazione coincide con l'anno civile, in altri casi coincide con l'anno solare in genere tra il 1° settembre ed il 31 agosto successivo). es: ore annue dovute 1760 (220 giornate x8), ore di cigo a zero ore 600 = 34,09%; ferie annue 30 gg, ferie perse 10,22 gg, ferie spettanti 20 gg.</p> <p>2) applicazione del meccanismo dei ratei mensili di maturazione, sulla base del principio stabilito in pressoché tutti i ccnl riferiti al caso dell'inizio o della cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno (più di 15 gg lavorati fanno maturare il rateo per intero, diversamente non matura nulla). Questo meccanismo presuppone un accordo sindacale con cui il datore di lavoro si accolla il costo della maturazione per intero delle ferie, e soprattutto funziona se la cigo viene gestita in modo che nessuno superi le 2 settimane a zero ore al mese, diversamente si perde l'intero rateo mensile.</p> <p>Sul tema delle ferie, vi è l'annosa questione relativa al fatto se prima di fruire della cigo sia obbligatorio il consumo delle ferie disponibili; la questione è stata per ora risolta con circolare inps 139/2016 e msg inps 3777/2019 con il quale è stato chiarito che per potervi accedere è irrilevante la disponibilità o meno di ferie maturate.</p> <p>La stessa indicazione è prevista dal paragrafo A) della circolare Inps 47/2020 riferita all'utilizzo delle settimane di cigo, fis assegno ordinario e cigd con causale covid-19 nazionale.</p>	<p>giornaliera, perché il lavoratore non beneficia del riposo.</p> <p>Qualora, invece, la riduzione dell'orario sia operata su base settimanale, cioè siano lavorati solo alcuni giorni della settimana, il datore di lavoro potrebbe applicare anche in questo caso il riproporzionamento delle ferie maturate.</p> <p>A seconda dei casi, è da valutare se vi è la possibilità/opportunità di intraprendere iniziative legali per contrastare questa impostazione.</p>		
PERMESSI RETRIBUITI/ROL	Non si è a conoscenza di regole specifiche, si applicano per estensione quelle relative alle ferie.	Non si è a conoscenza di regole specifiche, si applicano per estensione quelle relative alle ferie.	Non si è a conoscenza di regole specifiche, si applicano per estensione quelle relative alle ferie.	Non si è a conoscenza di regole specifiche, si applicano per estensione quelle relative alle ferie.
PERMESSI EX L. 104/92	I periodi di cigo a zero ore non danno diritto alla maturazione dei permessi; in caso di settimane o giornate lavorate nel corso del mese, si applica il	Con il msg Inps 26411 del 18/11/2009 si è esteso al caso della cigo il meccanismo di	Come per cigo	Come per cigo

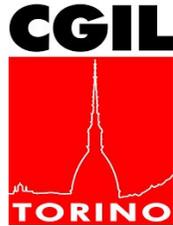
	<p>meccanismo del riproporzionamento, v. casella successiva.</p> <p>Il DL 18/20 ha aggiunto complessivi 12 giorni di permessi L. 104/92 per il bimestre marzo-aprile 2020, i quali, salvo indicazioni diverse al momento non pervenute, maturano con lo stesso meccanismo.</p>	<p>maturazione dei permessi stabiliti per il caso del part time verticale: in pratica si ha un riproporzionamento delle giornate mensili spettanti sulla base del rapporto tra giorni effettivi di lavoro (a prescindere da quante ore) e giorni lavorativi teorici (occorre quindi tenere conto della distribuzione dell'orario di lavoro su 5 o 6 giorni), con arrotondamento all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia sino a 0,5 o superiore</p>		
<p>CONGEDO STRAORDINARIO ex art. 42 c. 5, D.lgs. n. 151/2001</p>	<p>Il lavoratore sospeso dal lavoro a zero ore è già nelle condizioni di adempiere alle funzioni di cura e di assistenza, quindi non può richiederlo.</p> <p>Se la domanda di congedo straordinario è stata presentata prima dell'inizio della cigo a zero ore o ad orario ridotto, allora prevale il congedo straordinario sull'integrazione salariale.</p>	<p>Il lavoratore percepisce l'integrazione salariale relativamente alle ore di riduzione dell'attività lavorativa e l'indennità per congedo straordinario in relazione alla prestazione lavorativa svolta</p>	<p>Come per cigo</p>	<p>Come per cigo</p>
<p>FESTIVITA'</p>	<p>In materia è ancora valido il msg Inps 13552 del 12 giugno 2009, che così si può riassumere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di paga "mensilizzata", le giornate di festività cadenti in giornate lavorative sono trattate come normali giornate integrabili, e quindi pagate con la normale integrazione salariale - in caso di paga a ore, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno sono sempre a carico del datore di lavoro; ugualmente a carico del datore di lavoro le altre festività ove cadenti nei primi 15 giorni della sospensione, negli altri casi sono a carico dell'integrazione salariale con le relative misure. <p>Nel caso di festività cadenti di domenica o di coincidenza di più festività, si ritiene che le stesse siano a carico del datore di lavoro, ma la materia è controversa.</p>	<p>A carico del datore di lavoro</p>	<p>Come per cigo</p>	<p>Come per cigo</p>

<p>MALATTIA</p>	<p>La malattia insorta durante la cigo a zero ore non viene riconosciuta come tale ai fini della relativa indennità, per cui è utile non denunciarla anche per non attivare le fasce di reperibilità e non gravare sul periodo di comporta.</p> <p>La malattia insorta prima dell'inizio della sospensione a zero ore (dell'intera unità produttiva o reparto al quale è addetto il lavoratore) viene "convertita" in integrazione salariale dal momento in cui tutti i colleghi entrano nella stessa condizione.</p>	<p>Se la malattia è insorta prima dell'inizio della cigo per riduzione dell'orario di lavoro o a rotazione prevale il trattamento di malattia.</p> <p>Se la malattia insorge durante la cigo in regime di riduzione di orario, prevale il trattamento di malattia, con dubbi interpretativi non chiariti dall'INPS riguardanti le giornate in cui è calendarizzata la cigo, nel caso di cassa a rotazione.</p> <p>I principi generali sulla coincidenza di cig e malattia sono nella circolare Inps 82/2009, di cui è stata ribadita la validità</p>	<p>La malattia insorta durante il FIS a zero ore non viene indennizzata, continuando a trovare applicazione il trattamento dell'assegno ordinario. È pertanto consigliabile non aprire la malattia per non attivare le fasce di reperibilità e non consumare inutilmente periodo di comporta.</p> <p>Se la malattia è insorta prima dell'inizio del periodo di sospensione per FIS a zero ore (dell'intera unità produttiva o reparto al quale è addetto il lavoratore), la malattia viene sostituita dall'assegno ordinario.</p> <p>i principi generali sulla coincidenza di cig e malattia sono nella circolare Inps 82/2009, di cui è stata ribadita la validità</p>	<p>Nel caso in cui la malattia insorga durante il FIS con riduzione dell'orario di lavoro, non è previsto il pagamento dell'indennità di FIS, indipendentemente dal fatto che per i giorni di malattia sia garantita una copertura economica (es. caso in cui i giorni di carenza della malattia non siano coperti da retribuzione o sia prevista una decurtazione dell'indennità di malattia per eccesso di morbilità a norma del CCNL).</p> <p>Nel caso di malattia insorta durante il FIS a rotazione, il lavoratore continuerà a percepire l'indennità di malattia con dubbi interpretativi non sciolti dall'INPS riguardanti le giornate di FIS già calendarizzate per il lavoratore.</p> <p>Se la malattia è insorta prima dell'inizio del</p>
------------------------	---	--	---	---

				periodo di Fis con riduzione d'orario , il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.
MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE	<p>È innanzitutto utile ricordare quanto disposto dal c. 4, art. 54, d lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità): <i>“Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.”</i></p> <p>In caso di sospensione legittima, l'art. 24 dello stesso decreto legislativo dispone che spetta il congedo obbligatorio con relativa indennità in luogo dell'integrazione salariale (meno favorevole alla lavoratrice) sia che la gravidanza sia insorta prima dell'inizio della sospensione sia che sia insorta durante.</p> <p>Anche il congedo di paternità obbligatorio prevale sempre sull'integrazione salariale – il lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 7 giorni estendibili, per il 2020, a 8 giorni se in accordo con la madre.</p> <p>Per quanto riguarda la maternità anticipata, la lavoratrice si può astenere anticipatamente dal lavoro per complicità gravi o patologie e/o condizioni di lavoro che mettono a rischio in generale la salute della donna o del feto.</p> <p>Se l'esigenza dell'anticipazione del congedo insorge durante la cigo, lo stesso viene riconosciuto solo a seguito del verificarsi dei casi ex art. 17 c. 2 lett. a) d.lgs. n. 151/2001 (gravi complicità della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza); diversamente, viene mantenuto il trattamento di integrazione salariale.</p> <p>La lavoratrice madre (o il lavoratore padre in alternativa) può chiedere il congedo parentale successivo a</p>	Prevale la maternità come per cigo zero ore	v. cigo zero ore	v. cigo orario ridotto

	<p>quello obbligatorio (maternità facoltativa) anche se non è economicamente conveniente poiché la relativa indennità (30%) è comunque inferiore all'integrazione salariale.</p> <p>È importante verificare se il datore di lavoro è in condizione di anticipare l'indennità oppure se occorre fare una richiesta all'Inps di pagamento diretto.</p> <p>Per quanto riguarda i riposi giornalieri (ex "allattamento") gli stessi in caso di sospensione a zero ore non spettano (si percepisce sempre l'integrazione salariale).</p>	I riposi giornalieri con relativa indennità spettano ove coincidano con il previsto orario di lavoro (cosa possibile soprattutto in caso di riduzione oraria su base settimanale)		
CONGEDO MATRIMONIALE	Il congedo matrimoniale decorre e viene indennizzato come se il lavoratore fosse al lavoro (v. circ. Inps 248/92)	Il congedo matrimoniale decorre e viene indennizzato come se il lavoratore fosse al lavoro (v. circ. Inps 248/92)	Il congedo matrimoniale decorre e viene indennizzato come se il lavoratore fosse al lavoro (v. circ. Inps 248/92)	Il congedo matrimoniale decorre e viene indennizzato come se il lavoratore fosse al lavoro (v. circ. Inps 248/92)
ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE	Spetta per intero	Spetta per intero	Non previsto	Non previsto
TFR	Matura per intero, qualunque sia la destinazione scelta dal lavoratore.	Matura per intero, qualunque sia la destinazione scelta dal lavoratore	Matura per intero, qualunque sia la destinazione scelta dal lavoratore	Matura per intero, qualunque sia la destinazione scelta dal lavoratore
MENSILITA' SUPPLEMENTARI	<p>L'integrazione salariale viene (molto) teoricamente calcolata sulla retribuzione mensile maggiorata dei ratei della 13.ma ed eventuale 14.ma, per cui sulle ore di cigo non maturano le quote di dette mensilità a carico del datore di lavoro.</p> <p>Un eventuale trattamento di miglior favore può essere solo frutto di un accordo aziendale; diversamente, il calcolo va fatto con il sistema del riproporzionamento su base annua già indicato per le ferie.</p>	Vale quanto detto per cigo zero ore	Vale quanto detto per cigo zero ore	Vale quanto detto per cigo zero ore
PERMESSI DONAZ.SANGUE	Il trattamento spettante, a carico dell'Inps ed anticipato dal datore di lavoro, prevale sull'integrazione salariale.	Come per cigo zero ore	Come per cigo zero ore	Come per cigo zero ore

INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE	<p>L'infortunio, e la sua eventuale ricaduta, o la malattia professionale insorti prima dell'inizio della sospensione o occorsi tra un periodo e l'altro di sospensione, sono sempre riconosciuti come tali anche con il relativo trattamento economico.</p> <p>N.B. Rivolgersi al patronato Inca nei casi di coronavirus accertati, probabilmente contratti durante il lavoro. Infatti il lavoratore deve immediatamente informare il datore di lavoro, che deve provvedere a inoltrare la denuncia di infortunio all'Inail. Il medico certificatore redige il certificato e lo invia telematicamente all'Inail che prende in carico il lavoratore assicurando la giusta tutela.</p> <p>Tutti i lavoratori sono legittimati, qualora il contagio derivi dalla mancata osservanza delle norme di sicurezza sul lavoro, a richiedere al datore di lavoro il risarcimento del danno non indennizzato dall'Inail (danno differenziale).</p>	<p>Come per cigo zero ore</p>	<p>Come per cigo zero ore</p>	<p>Come per cigo zero ore</p>
COPERTURA PREVIDENZIALE	<p>Tutti i periodi di cigo sono riconosciuti d'ufficio utili ai fini previdenziali pensionistici per il diritto e la misura della pensione; la contribuzione è commisurata alla retribuzione che sarebbe spettata in assenza della sospensione.</p> <p>Per i lavoratori rientranti interamente nel regime contributivo vige il limite dei 5 anni complessivi di contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione anticipata.</p> <p>La contribuzione non è utile ai fini di alcune prestazioni cosiddette minori (es. indennità di disoccupazione NASPI).</p>	<p>Come per cigo zero ore</p>	<p>I periodi sono coperti da contribuzione effettiva a carico del FIS ai fini pensionistici (compresa la pensione anticipata), sia per il raggiungimento del diritto, sia per la determinazione della misura.</p> <p>La contribuzione è commisurata alla retribuzione che sarebbe spettata in assenza della sospensione.</p>	<p>Come per FIS zero ore</p>



Dipartimento
Mercato del Lavoro

Possibilità di svolgimento di altra attività lavorativa in costanza di fruizione di un ammortizzatore sociale “conservativo”.

Compatibilità/cumulabilità del relativo reddito con l'integrazione salariale percepita.

Il D Lgs 148/2015, art. 8 c. 2, recita: “2. *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*”.

In linea generale la legge non vieta lo svolgimento di altro lavoro, ma stabilisce anche che per le giornate in cui si svolga altra attività non si ha diritto all'integrazione salariale.

Tuttavia vi sono una serie di casi particolari, definiti nel tempo da giurisprudenza e prassi amministrativa, nei quali è possibile il cumulo totale o parziale tra i due diversi redditi. Al momento il documento organico più recente in materia è ancora la circolare Inps 130/2010, che è riferita essenzialmente all'istituto della cig: tuttavia, visti i numerosi rimandi operati ad opera del D Lgs 148/2015 della disciplina del Fondo di Integrazione Salariale – FIS a quella della cigo, si deve ritenere che la circolare 130/2010 abbia valenza nei confronti di tutti i trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.

Qui ci si limita a richiamare alcuni principi di fondo, rinviando per una trattazione più approfondita ad una specifica nota successiva.

Si possono distinguere i seguenti casi:

- **incompatibilità** tra il nuovo rapporto di lavoro subordinato e l'integrazione salariale, nel caso in cui tale rapporto di lavoro venga stipulato a tempo pieno e indeterminato;

LICENZIAMENTO IN PERIODO DI PROVA: la risoluzione del rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova **per decisione del datore di lavoro** non pregiudica al lavoratore, beneficiario del trattamento di integrazione salariale, la possibilità di rientrare nel programma di Cassa integrazione ed usufruire della relativa indennità, analogamente ai lavoratori che si rioccupano con contratto a tempo determinato (**INPS, msg. 16606/2012**).

- **compatibilità** tra il nuovo rapporto di lavoro **subordinato** e l'integrazione salariale, nel caso in cui la nuova attività lavorativa intrapresa, per la collocazione temporale in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno, sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale (due rapporti di lavoro a tempo parziale ovvero un rapporto di lavoro a tempo pieno e uno a tempo parziale nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro, es un lavoro che si svolga dal lunedì al venerdì e l'altro solo nei week end). In questo caso l'integrazione salariale risulta pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa;

- **compatibilità parziale** tra il nuovo rapporto di lavoro (subordinato o autonomo) e l'integrazione salariale, nel caso in cui il lavoratore dimostri che il compenso (o provento) per tale attività è inferiore all'integrazione stessa. In questo caso il lavoratore percepirà una quota pari alla differenza tra l'intero importo dell'integrazione salariale spettante e il reddito percepito.

Si ricorda infine che in caso di rioccupazione in un lavoro subordinato l'obbligo di comunicazione all'Inps è assolto dalla **comunicazione obbligatoria** cui è tenuto il nuovo datore di lavoro; si consiglia tuttavia, anche in assenza di obbligo, i lavoratori di effettuare comunque la comunicazione onde evitare di percepire erroneamente delle mensilità di integrazione salariale che in seguito andranno restituite.

In caso di rioccupazione in un lavoro formalmente autonomo, **vi è sempre l'obbligo di comunicazione** compreso il relativo reddito presunto, pena la decadenza dal trattamento.

Dipartimento MdL CGIL Torino

Torino, 11 maggio 2020