



# CASSA INTEGRAZIONE E RAPPORTI CON ALTRI ISTITUTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

|   |   |
|---|---|
| <b>Malattia</b><br>Riferimenti normativi            | L'art. 3 della legge 464/72 prevede che la Cigs sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera a carico degli enti gestori dell'assicurazione contro le malattie. Pertanto, se durante la sospensione insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali straordinarie.<br>Circolare Inps n. 82/09 - art. 3 c. 7 D.L.gs n. 148/2015 stabilisce la generale prevalenza della cassa sulla malattia.  |
| <b>Malattia</b><br>Malattia insorta in corso di Cig | <b>Sospensione a zero ore:</b><br>il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali ordinarie: non essendoci obbligo di prestazione attività lavorativa per il lavoratore, non sussiste nemmeno l'obbligo di comunicare lo stato di malattia.<br><b>Riduzione parziale dell'attività:</b><br>prevale l'erogazione dell'indennità di malattia con l'eventuale integrazione, se prevista dalla contrattazione collettiva, a carico dell'azienda.   |
| <b>Malattia</b><br>Malattia insorta prima della Cig | Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per Cigo si avranno due casi:<br>■ se la totalità del personale in forza nel reparto, ufficio, squadra o simili cui appartiene il lavoratore ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in Cigo dalla data di inizio della stessa;<br>■ qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione. (circolare INPS 197/2015). |
| <b>Donazione sangue</b>                             | <b>Cig a zero ore:</b> il trattamento prevale sull'integrazione salariale ed è a carico dell'Inps, anticipato dal datore di lavoro; il lavoratore donatore è pertanto escluso dalla cassa per la giornata della donazione.<br><b>Cig ad orario ridotto:</b> idem c.s.   |
| <b>Infortunio sul lavoro</b>                        | Se l'infortunio (o la malattia professionale) hanno avuto inizio prima dell'intervento di Cig al dipendente, per tutto il periodo di prognosi, sarà corrisposta l'indennità di inabilità temporanea con integrazione a carico del datore di lavoro (ovviamente il lavoratore non potrà essere sospeso per Cig).<br>Se l'infortunio avviene durante un periodo di riduzione di orario per Cig, o subisce una ricaduta collegata all'infortunio stesso, il trattamento di Cig viene sospeso e sostituito dall'indennità Inail con integrazione a carico del datore di lavoro.<br><b>In sintesi:</b> l'infortunio prevale sulla cassa integrazione.                    |
| <b>Congedo di maternità</b>                         | Non è possibile porre in Cig la lavoratrice durante tutto il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino). La sospensione dal lavoro può avvenire solo se ad essere sospesa è tutta l'attività aziendale o del reparto <b>quando vi sia autonomia funzionale</b> .   |
| <b>Congedo di maternità</b><br>ANF                  | Dall'inizio dell'interdizione obbligatoria dal lavoro e fino al termine di tale periodo si sospende il trattamento di Cig e la lavoratrice ha diritto al trattamento di maternità.<br><b>In sintesi:</b> durante i periodi di CIG spettano in misura intera ad eccezione che per il FIS per il quale non sono previsti.   |

|  |  |
|--|--|
| <b>Congedo parentale</b>   | <p>Nel caso in cui il periodo di congedo parentale (già richiesto) cada durante la sospensione cig, non essendo i due trattamenti cumulabili, la lavoratrice (o il lavoratore) percepirà il trattamento cig che, tra l'altro, è più favorevole del congedo parentale. Nel caso, invece, in cui la lavoratrice sia già in congedo parentale all'inizio dell'intervento Cig, potranno interrompere il congedo entrando in Cig.</p> <p><b>In sintesi:</b> l'integrazione salariale prevale sul congedo parentale.</p>   |
| <b>Permessi per allattamento</b>   | <p>Le ore di permesso corrispondenti ai riposi giornalieri (ex allattamento) durante il primo anno di vita del bambino sono considerate lavorative e quindi integrabili.</p> <p>In caso di <b>sospensione a zero ore</b>: sono assorbiti dal trattamento di CIG; in caso di <b>Cig ad orario ridotto</b>: se le ore di allattamento ricadono durante le ore non richieste di riduzione, spetta l'indennità di allattamento; se viceversa le ore di allattamento ricadono durante la sospensione per Cig, le ore di allattamento sono integrabili.</p>  |
| <b>Permessi ex legge 104/92</b><br><br><b>Congedo straordinario</b>  | <p>In caso di sospensione totale nel corso del mese, il diritto ai permessi retribuiti non matura. In caso di sospensione parziale bisogna effettuare una riduzione proporzionale dei giorni di permesso fruibili (Interpello Ministero del lavoro n. 46/08; circolare Inps 133/2000 - 128/2003). Nel caso di fruizione di permessi ad ore non si procede al ridimensionamento essendo il permesso ad ore legato alla singola giornata, ed al relativo orario, di fruizione del permesso.</p> <p>Non richiedibile in caso di sospensione a zero ore; Messaggio INPS n. 27168/2009; eccezione in caso di domanda precedente.</p>  |
| <b>Congedo matrimoniale</b>  | <p>Il trattamento economico previsto per il congedo matrimoniale, essendo più favorevole per il lavoratore, prevale sulla Cig e pertanto durante tale periodo il lavoratore la sospende (circolare Inps 248/92 che ne ha dichiarato l'incumulabilità).</p>   |
| <b>Ferie</b>   | <p>I periodi di <b>Cig a zero ore</b>, salvo che la contrattazione collettiva non disponga diversamente, in linea generale e nonostante diversi orientamenti giurisprudenziali, non fanno maturare le ferie.</p> <p>In presenza, invece, di <b>cig ad orario ridotto</b> l'orientamento prevalente è quello che prevede la maturazione del rateo mensile di ferie se l'attività lavorativa sia superiore alla metà del mese stesso; In ogni caso, è necessario verificare la regolamentazione della maturazione dei ratei da parte dei CCNL.</p> <p>In sintesi: sospensione a zero ore (mensile) i ratei non maturano;</p> <p><b>cig ad orario ridotto</b>: in assenza di disposizione contrattuale, i ratei maturano se le ore lavorate nel mese superano i <b>15 giorni</b>.</p> <p>In caso di chiusura dell'azienda per ferie collettive nessun lavoratore potrà beneficiare del trattamento di Cig, anche quando il singolo lavoratore abbia già usufruito delle ferie maturate e non abbia giorni di ferie sufficienti per la durata di chiusura (Circolare Inps 53416 del 12.7.57).</p>                  |
| <b>Riduzione orario di lavoro (ROL) ed ex festività</b><br>(San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo)<br><br><b>Festività</b><br>(tutte le domeniche; 1° gennaio; 6 gennaio; 25 aprile; lunedì di Pasqua; 1° maggio; 2 giugno; 15 agosto; 1° novembre; 8 dicembre; 25 dicembre; 26 dicembre; Santo Patrono) | <p>Di norma valgono le regole viste sopra per le ferie.</p> <p>Le festività disciplinate per legge (ad eccezione delle domeniche) devono essere compensate con una quota aggiuntiva della retribuzione posta a carico del datore di lavoro.</p> <p>L'Inps, da ultimo con messaggio n. 13552 del 2009, ha fatto il punto sul regime applicabile alle festività retribuite nei casi di Cig, qui sotto riepilogato, ricordando che, nella fattispecie, la sospensione a zero ore si riferisce alla settimana.</p> <p><b>Sospensione a zero ore:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Impiegati e operai retribuiti in misura fissa (es. ccnl metalmeccanici industria): a carico dell'Inps;</li> <li>■ retribuzione ad ore: sempre a carico del datore di lavoro le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, nonché tutte le festività che cadono nei primi 15 giorni dall'inizio della Cig. Dopo i primi 15 giorni, sono a carico dell'Inps le festività infrasettimanali escludendo sempre sabati e domeniche.</li> </ul> <p><b>Cig ad orario ridotto:</b> a carico del datore di lavoro.</p> |