OGGETTO: RAPPORTO TRA TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E I PRINCIPALI ISTITUTI LEGALI – TABELLA RIEPILOGATIVA

Considerato il significativo ricorso agli ammortizzatori sociali conseguente all'emergenza epidemiologica in corso, si ritiene utile riepilogare – nella tabella sotto riportata – i rapporti tra il trattamento di integrazione salariale e i principali istituti legali.

Nonostante le disposizioni normative e amministrative sotto citate si riferiscano ai trattamenti di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, si ritiene che quanto riportato trovi analoga applicazione anche in caso di ricorso agli altri ammortizzatori sociali.

<p>MALATTIA</p> <p>Fonte: art. 3, co. 7, d.lgs. n. 148/2015; circolari INPS n. 197/2015 e n. 130/2017</p>	<p>L'art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 148/2015 stabilisce espressamente il principio di prevalenza del trattamento di integrazione salariale (Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria) sulla malattia. In alcuni casi, tuttavia, tale principio non trova applicazione (CONFIMI ROMAGNA NEWS 18/2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> • se durante la sospensione dal lavoro insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà a usufruire delle integrazioni salariali; l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del dipendente che, pertanto, non dovrà nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali; • qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi: <ul style="list-style-type: none"> ○ se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in regime di ammortizzatori sociali dalla data di inizio della stessa; ○ 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. • Se l'intervento dell'ammortizzatore sociale comporta la "sola" contrazione dell'attività lavorativa, con conseguente riduzione dell'orario di lavoro, prevale l'indennità economica di malattia.
<p>DONAZIONE DI SANGUE</p> <p>Fonte: art. 8 l. n.</p>	<p>Il trattamento prevale sull'integrazione salariale ed è a carico dell'INPS (anticipato dal datore di lavoro)</p>

219/2005	
INFORTUNIO SUL LAVORO Fonte: circolare INPS n. 130/2017	<p>L'infortunio prevale sempre sul trattamento di integrazione salariale. Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio del trattamento di integrazione salariale, il lavoratore ha diritto alla relativa indennità prevista dalla legge e dal contratto nazionale di riferimento, anche se si protrae nel periodo di integrazione salariale. Se l'infortunio avviene nel corso del trattamento di integrazione salariale, il dipendente avrà comunque diritto alla normale indennità erogata dall'INAIL.</p>
CONGEDO DI MATERNITÀ Fonte: art. 54 d.lgs. n. 151/2001 e circolare INPS n. 130/2017	<p>L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'integrazione salariale.</p>
CONGEDO PARENTALE Fonte: circolare INPS n. 130/2017	<p>Per il congedo parentale resta affidata all'interessata/o, anche dopo l'intervento dell'ammortizzatore sociale, la decisione di avvalersi o meno della facoltà di astensione. Nel caso decida di avvalersi dell'astensione, avrà diritto solo alla relativa indennità, senza possibilità di cumulo con il trattamento di integrazione salariale.</p>
PERMESSI PER ALLATTAMENTO Fonte: circolare INPS n. 130/2017	<p>Per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative. Pertanto gli stessi spettano solo in caso di riduzione di orario, qualora coincidano con le ore di attività lavorativa. Al contrario, in caso di sospensione a zero ore prevale l'integrazione salariale.</p>
PERMESSI EX LEGGE 104/92 Fonte: art. 33 l. n. 104/1992; interpello min. del Lavoro n. 46/08; circolari INPS n. 133/2000 e n. 130/2017	<p>In caso di sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito.</p> <p>In caso di sospensione parziale bisogna effettuare una riduzione proporzionale dei giorni di permesso fruibili.</p> <p>Nel caso di riduzione verticale, il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso ex legge n. 104/92, è soggetto a riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa. Se la riduzione riguarda esclusivamente l'orario giornaliero di lavoro (riduzione orizzontale), permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito.</p> <p>In caso di intervento dell'FSBA (che riguarda le sole aziende artigiane), i permessi lavorativi previsti dall'art. 33 della legge 104 del 1992 possono essere fruiti in costanza dello svolgimento di attività lavorativa. Se il lavoratore è in sospensione/riduzione, non può fruire di tali permessi in quanto l'assenza dal lavoro non impedisce al lavoratore di prestare assistenza al disabile.</p>

<p>CONGEDO STRAORDINARIO</p> <p>Fonte: 42, co. 5, d.lgs. n. 151/2001; circolare INPS n. 130/2017</p>	<p>In costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro, non può essere avanzata nessuna richiesta di congedo straordinario e il lavoratore continua a percepire esclusivamente l'integrazione salariale. In caso di presentazione della domanda di congedo in costanza di sospensione parziale del rapporto di lavoro (riduzione di orario), essendovi comunque attività lavorativa, il richiedente percepirà l'integrazione salariale per le ore stabilite unitamente all'indennità per congedo straordinario in relazione alla prestazione lavorativa svolta. Nel caso in cui la domanda sia presentata prima della sospensione totale o parziale dell'attività lavorativa, il richiedente ha diritto a fruire l'indennità legata al congedo straordinario.</p>
<p>CONGEDO MATRIMONIALE</p> <p>Fonte: circolare INPS n. 248/1992</p>	<p>Il trattamento economico previsto per il congedo matrimoniale, essendo più favorevole per il lavoratore, prevale sull'ammortizzatore sociale.</p>
<p>FESTIVITÀ</p> <p>Fonte: messaggio INPS n. 13552/2009 e circolare INPS n. 130/2017</p>	<p>Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile</p> <p>Relativamente ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile le festività civili, nazionali e religiose, non comportano in ogni caso riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività. In tale ipotesi le ore attinenti alle festività sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per il quale deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale e, dall'altro, devono essere incluse nel numero delle ore integrabili.</p> <p>Il suddetto trattamento è confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al C.C.N.L. di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata.</p> <p>Lavoratori retribuiti non in misura fissa</p> <p>Non sono mai integrabili le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, che devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro; le altre festività infrasettimanali (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) non sono integrabili quando ricadono nei primi 15 giorni di integrazione salariale. Sono invece integrabili le festività infrasettimanali (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione,</p>

	<p>Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) quando ricadono oltre i 15 giorni, a causa del prolungarsi della sospensione.</p> <p>In caso di intervento dell'FSBA (che riguarda le sole aziende artigiane), si prevede l'erogazione di prestazioni per le ore non lavorate (altri trattamenti eventualmente previsti dai contratti di lavoro a favore dei dipendenti rimangono a carico del datore di lavoro).</p>
<p>CONTRATTI A TERMINE E SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO Fonte: artt. 20 e 32 d.lgs. n. 81/2015</p>	<p><u>Divieto di assunzione a termine e di ricorso</u> del contratto di somministrazione a tempo determinato nelle unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro.</p>