





*Rapporto CIGO-CIGD-FIS
con altri istituti*



Emergenza Covid 19



ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
<h1 style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MALATTIA</h1>	<p>L'articolo 3, comma 7, D.Lgs. 148/2015, prevede espressamente che il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.</p> <p>La circolare Inps n. 197/2015 aveva fornito alcune linee guida che si ritengono applicabili, salvo ulteriori chiarimenti, in tutti i casi qualificabili come malattia (ad esempio, quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva).</p>		<p>Art.3, comma 7 D.Lgs. 148/2015</p> <p>Circolare Inps n.197/2015</p>
	<p>Pertanto</p>		
	<p>MALATTIA INSORTA DURANTE LA SOSPENSIONE dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore)</p>		<p>il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali</p>
	<p>MALATTIA PRECEDENTE LE INTEGRAZIONI SALARIALI</p> <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 • qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene 		<p>anche il lavoratore in malattia entrerà in Cig dalla data di inizio della stessa;</p> <p>il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia</p>
<p>Se l'intervento di cassa integrazione è relativo a una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori a orario ridotto,</p>		<p>prevale l'indennità economica di malattia</p>	


ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
INFORTUNIO SUL LAVORO	<p>L'indennità temporanea Inail, con integrazione a carico del datore di lavoro, prevale sempre sul trattamento di integrazione salariale, sia nel caso che l'infortunio sia antecedente all'inizio della sospensione o riduzione, sia che avvenga durante la prestazione a orario ridotto.</p> 	<p>Prevale sempre l'indennità il trattamento economico previsto per l'infortunio</p>	

ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA - TRATTAMENTO	FONTI
<p style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold;">FESTIVITA' INFRASETTIMANALI</p>	<p>Per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati, le festività civili nazionali e quelle religiose infrasettimanali (1° giorno dell'anno, Epifania (6 gennaio), lunedì dopo Pasqua (mobile), Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), il giorno di Natale (25 dicembre) il giorno 26 dicembre ed eventuale festa del patrono) non comportano in ogni caso una riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione pattuita si riferisca a tutti i giorni lavorativi del mese, senza peraltro subire variazioni nel caso in cui alcune di queste giornate coincidano con le suddette festività</p>	<p>Le ore attinenti alle festività sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorabili 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. Il suddetto trattamento è confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al Ccnl di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata.</p>	<p>Nota Inps del 29 novembre 2006</p> <p>Messaggio n. 13552/2009</p> <p>Circolare Inps n. 50943/1973, lettera b), punto 6)</p>
	<p>Con riguardo ai lavoratori retribuiti non in misura fissa, le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno</p>	<p>Devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro. Pertanto, nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cassa le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana.</p>	<p>art. 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90</p>
		<p>Si precisa che sono da considerare non integrabili le ore relative alle festività (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) infrasettimanali quando queste si collocano nell'ambito delle prime 2 settimane di sospensione.</p>	<p>Circolare n. 64183 G.S./207 del 19 ottobre 1972</p>
		<p>Sono, invece, da calcolare come ore integrabili se cadono oltre le prime 2 settimane.</p>	




ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
<p style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold;">ASSEGNI NUCLEO FAMIGLIARE</p>	<p>Ai lavoratori beneficiari della Cigo e Cigd. </p>	<p>Spetta l'Anf secondo le ordinarie regole</p>	<p>Articolo 3, comma 9, D.Lgs.148/2015</p>
	<p>Nel caso di lavoratori beneficiari dell'assegno ordinario (Fis) </p>	<p>Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare.</p>	<p>Circolare Inps N. 47/2020 Circolare Inps N. 130/2017</p>

ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
<p>DONAZIONE SANGUE</p>	<p>Ai lavoratori che effettuano donazioni del sangue e presentano la relativa certificazione</p>	<p>Spetta l'indennità giornaliera riconosciuta per la donazione del sangue che durante i periodi di Cigo rimane integralmente a carico dell'Inps. Quindi prevale l'istituto della donazione rispetto a quello della cassa integrazione ordinaria o dell'assegno ordinario.</p>	




ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">CONGEDO DI MATERNITA'</p>	<p>Dall'inizio del periodo di gravidanza fino alla fine del congedo di maternità, e fino a quando il bambino compie 1 anno, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro e messa in cassa integrazione, a meno che non sia interrotta l'attività dell'azienda o del reparto cui la lavoratrice è addetta.</p> 	<p>L'indennità giornaliera di maternità può essere riconosciuta in tutti i casi in cui l'evento sia insorto durante il godimento del trattamento di integrazione salariale o in un periodo antecedente ad esso</p>	

ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
<p style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold;">CONGEDO PARENTALE</p>	<p>Qualora il periodo di congedo parentale sia già stato richiesto prima della sospensione e prosegua durante l'intervento di integrazione</p>	<p style="text-align: center;">➔</p> <p>La lavoratrice o il lavoratore percepirà il trattamento Cigo/ Cigd/assegno ordinario</p>	<p>È possibile ritenere che stessa sorte subisca il congedo per i genitori lavoratori, introdotto dall'articolo 23, D.L. 18/2020, salvo diversa indicazione da parte dell'Istituto.</p>



ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
PERMESSI ALLATTAMENTO	In caso di sospensione a zero ore 	I permessi giornalieri non spettano e prevale l'integrazione salariale	
	Nell'ipotesi in cui operi solamente una riduzione dell'orario di lavoro si possono verificare 2 situazioni – 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 Cigo 	Le ore di allattamento sono integrabili	

ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-size: 2em; font-weight: bold;">PERMESSI L.104/1992</p>	<p>In caso di sospensione a zero ore</p>	<p>Al lavoratore, esso stesso disabile o in qualità di soggetto che presta assistenza a familiare disabile, non competerà nessun permesso retribuito ai sensi della L. 104/1992</p>	<p>La regola descritta si ritiene applicabile anche all'estensione di ulteriori 12 giorni di permesso prevista dall'articolo 24, D.L. 18/2020.</p>
	<p>Nell'ipotesi di riduzione dell'orario</p>	<p>Se il lavoratore è assente dal lavoro perchè è in cassa integrazione, non ha diritto ai permessi previsti dalla L. 104/1992, perchè può comunque prestare assistenza al disabile di cui si prende cura o dedicarsi alla propria salute, se è lui stesso il disabile</p>	
	<p>Nell'ipotesi di riduzione dell'orario</p>	<p>Il diritto alla fruizione dei permessi mensili, frazionabili anche su base oraria, dovrà essere riproporzionato sulla base dell'effettiva quantità di lavoro prestata. Se la cassa integrazione è a orario ridotto, si ha diritto ai permessi previsti dalla L. 104/1992, che vengono riproporzionati in funzione dell'effettivo lavoro svolto. Pertanto, il riproporzionamento va effettuato secondo i medesimi criteri indicati per il part-time verticale, con l'applicazione del seguente algoritmo:</p> <p style="text-align: center;">x:a=b:c</p> <p>(dove "a" corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi, "b" a quello dei 3 giorni di permesso teorici, "c" a quello dei giorni lavorativi)</p>	

ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
PIGNORAMENTI C/O TERZI	Durante la CIGO/CIGD/FIS sia per sospensione che per riduzione 	Essendo l'indennità percepita durante il periodo di integrazione salariale sostitutiva della retribuzione, si ritiene che il datore di lavoro debba continuare a effettuare le previste trattenute.	

ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
<p style="text-align: center;">PERMESSI EVENTI FAMILIARI</p>	<p>In caso di sospensione a zero ore</p>	<p>Non spettano i permessi</p>	
	<p>In caso di riduzione di orario</p>	<p>Spettano i permessi di tre giorni</p>	



ISTITUTO	CIGO-CIGD-FIS	PREVALENZA-TRATTAMENTO	FONTI
<p style="text-align: center; font-size: 2em; font-weight: bold;">PREVIDENZA COMPLEMENTARE</p>	<p>In caso di sospensione a zero ore</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Il TFR che matura per intero sulla retribuzione figurativa, deve essere regolarmente versato alle forme di previdenza complementare</p>	
	<p>In caso di riduzione di orario</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>In caso di riduzione di orario oltre alla quota di TFR dovrà altresì essere versato il contributo sulla parte di retribuzione percepita.</p>	

Grazie per l'attenzione

Il presente documento è fornito come servizio ai clienti con il solo scopo informativo.

Non costituisce né può essere utilizzato come parere professionale.