

VADEMECUM DONNE

L'attuale stato di emergenza non colpisce tutti in egual misura, ha infatti amplificato le disuguaglianze mettendo in luce i termini di problematicità ed esclusione sociale. È necessario che i problemi vengano affrontati per la loro specificità e per tale ragione è necessario farlo anche nell'ottica di genere.

A tal fine abbiamo pensato alla formulazione di un vademecum rivolto alle lavoratrici che si trovino nella condizione di fruizione degli ammortizzatori sociali.

INTEGRAZIONI SALARIALI

Il Governo, stante l'emergenza sanitaria, ha adottato diverse misure al fine di superare i vincoli previsti dalla normativa in vigore riguardante le integrazioni salariali.

Ad oggi gli strumenti maggiormente utilizzati sono due ammortizzatori sociali la cui fruizione dipende dal numero di dipendenti: CIGD (cassa integrazione guadagni in deroga per le aziende fino a 5 dipendenti) e FIS (fondo d'integrazione salariale per quelle dai 5 dipendenti in su).

Il presupposto, per entrambi gli strumenti, è la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.



DESTINATARI

Tutte le lavoratrici dipendenti (comprese le apprendiste), in forza alla data del 23 febbraio 2020, esclusi i lavoratori a domicilio e dirigenti.

N.B. Nell'ipotesi di riduzione dell'attività lavorativa la scelta dei dipendenti da sospendere è rimessa all'imprenditore. Tuttavia la giurisprudenza ha elaborato dei limiti a tale potere stabilendo che i lavoratori da sospendere dovranno essere individuati attraverso "criteri oggettivi, razionali e coerenti con le finalità di trattamento di integrazione salariale e dei principi di non discriminazione e di correttezza e buona fede". (Cass. sez. un. 11 maggio 2000 n. 302)

QUANTIFICAZIONE DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE

L'integrazione salariale spettante in CIGD/FIS ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata alla lavoratrice se avesse svolto il proprio orario di lavoro.

Per il calcolo dell'importo dovuto bisogna tener conto dei limiti dell'orario stabilito dai contratti collettivi (in ogni caso questo non deve superare le 40 ore settimanali) e il limite massimo mensile dell'assegno stabilito di anno in anno.

I massimali per l'anno 2020 (Circolare Inps n.20 del 10 febbraio 2020) sono:

- retribuzione mensile inferiore o pari ad € 2.159,48 (comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive, tredicesima e quattordicesima): € 998,18 lordi (su cui applicare aliquota contributiva del 5,84% e trattenuta IRPEF);
- retribuzione superiore ad € 2.159,48 (comprensiva dei ratei delle mensilità aggiuntive): € 1.199,72 lordi (su cui applicare aliquota contributiva del 5,84% e trattenuta IRPEF).

MALATTIA

a) se lo stato di malattia insorge durante la sospensione a zero ore dell'attività lavorativa: la lavoratrice continuerà a percepire il trattamento d'integrazione salariale senza alcun obbligo di comunicazione né all'INPS, né al datore di lavoro dello stato di malattia.

b) se lo stato di malattia è insorto in un momento antecedente la sospensione dell'attività lavorativa:

1. se la totalità del personale in forza al reparto, ufficio cui la lavoratrice appartiene ha sospeso l'attività, anche la lavoratrice in malattia entrerà in CIGD/FIS dalla data di inizio della stessa;

2. se invece non vi è sospensione della totalità del personale in forza al reparto, ufficio cui la lavoratrice appartiene, la lavoratrice in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.



Nell'ipotesi di riduzione dell'attività lavorativa: la lavoratrice continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia per le ore lavorative, percependo, altresì, l'integrazione salariale per la riduzione di orario.

CONGEDO DI MATERNITÀ

(COSIDDETTA ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

La lavoratrice che, all'apertura della CIGD/FIS, percepisce l'indennità di maternità continuerà a percepirla per tutta la durata del periodo di congedo obbligatorio.

La lavoratrice che dovesse entrare nel periodo di congedo obbligatorio nel corso della sospensione per CIGD vedrà sostituirsi il trattamento d'integrazione salariale dell'ammortizzatore sociale con quello previsto per la maternità obbligatoria.

Il congedo di maternità (e anche di paternità) prevale sull'integrazione salariale.

CONGEDO PARENTALE

(COSIDDETTA ASTENSIONE FACOLTATIVA)

La lavoratrice, terminato il periodo di astensione obbligatoria, potrà decidere se rientrare al lavoro e quindi beneficiare del trattamento di integrazione salariale oppure richiedere l'astensione facoltativa post-partum e usufruire della sola indennità prevista dall'Inps pari al 30% della retribuzione.

N.B. ATTENZIONE! Di recente Inps ha chiarito che il congedo COVID-19, previsto per la cura dei figli durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, NON è compatibile con il bonus per l'acquisto dei servizi di baby-sitting.

ADOZIONE O AFFIDO

La lavoratrice che nel corso della CIGD adotta un bambino ha diritto a percepire l'indennità di maternità prevista dalla l.n.184/83 per la durata di cinque mesi a decorrere dalla data di ingresso in famiglia del minore o dell'ingresso in Italia per i casi di adozione internazionale.

CONGEDO MATRIMONIALE

La richiesta di congedo matrimoniale sospende il trattamento di integrazione salariale e alla lavoratrice spetterà la retribuzione per intero – a carico del datore di lavoro – nei termini previste dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva di riferimento.

CONGEDO STRAORDINARIO

EX ART. 42 CO 5 D.LGS. 151/2001

a) la domanda presentata dalla lavoratrice in corso di sospensione totale del rapporto NON verrà accettata e conseguente diritto per la richiedente a percepire esclusivamente l'integrazione salariale.

b) la domanda presentata dalla lavoratrice in corso di sospensione parziale del rapporto di lavoro, invece, potrà essere accolta con conseguente diritto per la richiedente a percepire il trattamento di cassa integrazione per le ore stabilite e l'indennità per il congedo biennale retribuito.

c) la domanda presentata dalla lavoratrice prima della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa comporta il diritto per la richiedente a percepire solo il congedo biennale retribuito.

ALLATTAMENTO

1. nel caso di sospensione a zero ore: non spettano "i permessi allattamento"

2. nel caso di riduzione dell'attività lavorativa: la lavoratrice ha diritto all'integrazione salariale per "allattamento" qualora questi ricadano nelle ore di prestazione lavorativa.

PERMESSI 104

a) sospensione a zero ore: NON compete nessun giorno di permesso retribuito

b) riduzione dell'attività lavorativa: i giorni di permesso vengono riproporzionati al numero dei giorni di lavoro effettivo secondo il criterio utilizzato per il part-time verticale, attraverso l'algoritmo $x:a = b:c$ ("a" corrisponde al numero di giorni effettivi di lavoro; "b" indica i 3 giorni di permesso teorici; "c" i giorni lavorativi).

CONGEDO INDENNIZZATO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

EX ART. 42 CO 5 D.LGS. 151/2001

a) sospensione a zero ore: l'integrazione salariale prevale sull'indennità giornaliera;

b) riduzione dell'attività lavorativa: si ritiene che l'indennità giornaliera prevista per il congedo ex art. 24 dlgs.80/2015 debba essere corrisposta nel caso in cui la lavoratrice ne usufruisca nelle giornate di adibizione alla prestazione lavorativa.



FISAC CGIL
BOLOGNA

studio legale
■ associato

PICCHINI SACCO GAVAUDAN
FERRETTI LAUDI MUMOLO RENI
TARANTINI PASSANTE MANGIONE
PITTARELLO STANGHERLIN MONACHETTI

A CURA DELLE AVVOCATE
CLELIA ALLERI, MARA CONGEDUTI,
SABRINA PITTARELLO E FRANCESCA STANGHERLIN

