

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

Tutti i lavoratori dipendenti (compresi apprendisti), in forza alla data del 17 marzo 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/al lavoratore 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).

MATURAZIONE FERIE

a) nei casi di sospensione a zero ore: NON si maturano ferie.

b) in caso di riduzione dell'orario di lavoro: le ferie si maturano proporzionalmente alle ore di lavoro effettivamente prestate ed è interamente a carico del datore di lavoro.

13MA E 14MA MENSILITA'

a) nei casi di sospensione a zero ore: NON si maturano mensilità aggiuntive.

b) nei casi di riduzione dell'orario di lavoro: le mensilità aggiuntive si maturano proporzionalmente alle ore di lavoro effettivamente prestate e sono a carico del datore di lavoro.

TFR

la lavoratrice/il lavoratore continua a maturare per intero il Trattamento di Fine Rapporto che – per il periodo di sospensione – è a carico dell'Inps.

FESTIVITA'

a) sospensione a zero ore: per i lavoratori che percepiscono una retribuzione "mensilizzata" (in misura fissa) le festività NON comportano la riduzione dell'integrazione salariale, pertanto le festività saranno a carico dell'Inps; per i lavoratori che percepiscono la retribuzione in base alle ore di lavoro le festività del 25 aprile e del 1° maggio sono a carico del datore di lavoro mentre tutte le altre sono a carico dell'Inps.

b) riduzione dell'attività lavorativa: se le festività cadono nei primi 15 giorni di sospensione sono a carico del datore di lavoro.

EFFETTI SULLA POSIZIONE PENSIONISTICA

Il periodo di integrazione salariale è equiparato a quello di effettivo lavoro sia per quanto concerne il conseguimento del diritto alla pensione sia per quanto concerne la determinazione dell'importo.

MALATTIA

a) se lo stato di malattia insorge durante la sospensione a zero ore dell'attività lavorativa: la lavoratrice/il lavoratore continuerà a percepire i trattamenti 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/il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche la lavoratrice/il lavoratore 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/il lavoratore appartiene, la lavoratrice/il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

In attesa di ulteriori precisazioni si ritiene che anche i periodi di assenza dal servizio previsti dal comma 2 art. 26 D.L. 18/2020 si debbano applicare le stesse disposizioni previste per i periodi di assenza per malattia.

MATERNITÀ

La lavoratrice che, all'apertura della CIDG/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.

CONGEDO MATRIMONIALE

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

DONAZIONI SANGUE O MIDOLLO OSSEO

Il/la lavoratore/trice donatore ha diritto ad un giorno di permesso retribuito nella giornata in cui avviene la donazione di sangue (per i donatori di midollo osseo competono tutti i giorni di permesso retribuito necessari, fino al termine della donazione), pertanto il/la lavoratore/trice sottoposto/a al prelievo o alla donazione viene escluso/a dall'integrazione salariale e percepirà l'intera retribuzione. Sarà necessario presentare la certificazione medica al proprio datore di lavoro.

ALLATTAMENTO

a) sospensione a zero ore: non spettano "i permessi allattamento"

b) riduzione attività lavorativa: la lavoratrice ha diritto all'integrazione salariale per "allattamento" qualora questi ricadano nelle ore di prestazione lavorativa.

INFORTUNIO

Nel corso del periodo di inabilità temporanea dovuta a un infortunio sul lavoro (o malattia professionale) o ad una ricaduta collegata all'infortunio il trattamento di integrazione salariale si sospende e verrà sostituito dall'indennità temporanea INAIL.

Attenzione: se il contratto di lavoro lo prevede si deve sostenere il diritto della lavoratrice/del lavoratore a percepire anche l'integrazione a carico del datore di lavoro fino al 100% della retribuzione di riferimento.

PERMESSI 104

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

b) riduzione dell'attività lavorativa: i giorni di permesso vengono riproportionati 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 STRAORDINARIO

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

- a) la domanda presentata dalla lavoratrice/dal lavoratore in corso di sospensione totale del rapporto NON verrà accettata con conseguente diritto per il richiedente a percepire esclusivamente l'integrazione salariale.
- b) la domanda presentata dalla lavoratrice/dal lavoratore in corso di sospensione parziale del rapporto di lavoro, invece, potrà essere accolta con conseguente diritto per il 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/dal lavoratore prima della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa comporta il diritto per il richiedente a percepire solo il congedo biennale retribuito.

ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE (ANF)

La lavoratrice/il lavoratore, posto in CIGD ha diritto a percepire gli ANF in misura intera sia nell'ipotesi di sospensione a zero ore, sia nelle ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro.

CESSIONE DEL QUINTO

- a) Sospensione a zero ore: è possibile sospendere la cessione del quinto dello stipendio
- b) Riduzione dell'orario di lavoro: se il 70% della retribuzione rimane a carico del datore di lavoro NON è possibile sospendere la cessione.



AVV. BRUNO LAUDI AVV. CLELIA ALLERI AVV. FRANCESCO PIZZUTI
AVV. ANTONIO MONACHETTI DOTT.SSA EUGENIA TARINI