

I CHIARIMENTI INPS

Fondo Integrazione Salariale

assegni cumulabili con altre indennità

Dopo la precedente NOTA (n.258.36.17) e della relativa circolare INPS presa in esame, che ha fornito chiarimenti sulla compatibilità e sulla cumulabilità di tali prestazioni con altre indennità spettanti ai lavoratori sospesi o soggetti a riduzione d'orario, specificando anche i criteri in base ai quali è possibile cumulare tali integrazioni salariali con le altre indennità previste al verificarsi di eventi specifici, di seguito sono predisposte apposite tabelle riassuntive.

Come ribadito, il Fondo di Integrazione Salariale – FIS, gestito dall'INPS, eroga prestazioni di integrazione salariale ai dipendenti di imprese che occupano più di 15 lavoratori.

Il Fondo garantisce ai lavoratori l'assegno ordinario e l'assegno di solidarietà.

La regola generale è costituita dalla necessità di distinguere le ipotesi di sospensione a zero dalle ipotesi di riduzione di orario, ciò in virtù del fatto che lo svolgimento di attività lavorativa costituisce presupposto indispensabile per la fruizione del beneficio.

Indennità di malattia

Assegno ordinario

Se la **malattia è insorta durante il periodo di sospensione**, il lavoratore continua a percepire l'assegno ordinario, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa. **In questo caso non è neanche necessario comunicare lo stato di malattia né al datore di lavoro né all'INPS.**

Se invece **la malattia precede l'inizio della sospensione**:

- se **la totalità del personale** in forza all'unità produttiva presso cui è impiegato il lavoratore ha **sospeso l'attività**, le prestazioni garantite dal FIS **sostituiscono la malattia a partire dalla data di inizio delle stesse**;

- se la sospensione **non coinvolge la totalità del personale**, il lavoratore **continua a beneficiare dell'indennità di malattia**.

In caso di **riduzione di orario** l'assegno ordinario **non è dovuto per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime.**

Assegno di solidarietà

in caso di **riduzione orizzontale dell'orario**: l'assegno ordinario **spetta per le ore di riduzione di orario**, mentre **l'indennità economica di malattia viene corrisposta per le ore lavorative**;

in caso di **riduzione verticale**, ma con **corresponsione della retribuzione in misura costante**, **spetta l'indennità economica di malattia per le ore lavorative**;

in caso di **riduzione verticale con retribuzione variabile**: se la **malattia subentra durante una giornata di riduzione**, viene corrisposto l'assegno di solidarietà, mentre se l'evento insorge durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, **prevale la prestazione di malattia**.

Infortunio sul lavoro

L'infortunio prevale sempre sull'assegno ordinario. Se l'infortunio si è verificato prima dell'inizio del trattamento di integrazione salariale, il lavoratore ha diritto all'indennità relativa prevista dalla legge e dal contratto nazionale di riferimento, anche se si protrae nel periodo di integrazione salariale.

Assegno ordinario

Se l'infortunio avviene nel corso del trattamento di integrazione salariale, il dipendente avrà comunque diritto alla normale indennità erogata dall'INAIL e non all'assegno ordinario.

Assegno di solidarietà

Se l'infortunio avviene nel corso dell'assegno di solidarietà, il trattamento d'infortunio viene calcolato in riferimento alle ore effettivamente lavorate. Per le ore perse per effetto della riduzione d'orario, il lavoratore avrà diritto all'integrazione salariale.

Congedo di maternità, congedo parentale e riposi giornalieri per allattamento

Assegno ordinario

L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'assegno ordinario, mentre la lavoratrice ha possibilità di decidere se avvalersi o meno della facoltà di astensione per congedo parentale, senza che quest'ultimo possa in alcun modo essere cumulato con il trattamento garantito dal Fondo. Il cumulo è invece consentito in caso di opzioni per gli strumenti alternativi al congedo. Per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative. In caso contrario prevale sempre l'assegno ordinario.



Assegno di solidarietà

Nel caso in cui il congedo di maternità o il congedo parentale siano già in atto la lavoratrice continua a percepire l'indennità di maternità.

Nelle ipotesi in cui il congedo di maternità o il congedo parentale abbiano inizio durante l'assegno di solidarietà:

- in caso di riduzione orizzontale dell'orario di lavoro: l'assegno di solidarietà spetta per le ore di riduzione di orario, l'indennità di maternità per le ore lavorative;
- in caso di riduzione verticale con retribuzione variabile: prevale l'indennità di maternità durante il congedo obbligatorio; in caso di astensione facoltativa, l'indennità va erogata solo per i periodi di prevista attività. Per i rimanenti periodi è erogabile il trattamento di assegno di solidarietà. In caso di rinuncia al congedo parentale in luogo dell'utilizzo di strumenti alternativi, quali ad esempio il voucher baby-sitting, il relativo contributo è cumulabile con le prestazioni erogate dal Fondo.

Per le ore di allattamento che si collocano in orario lavorativo spetta l'indennità per conto INPS con riferimento all'intera retribuzione, per le ore ridotte in regime di solidarietà compete l'assegno di solidarietà.

Permessi legge 104/1992

In caso di sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito.

Al contrario, in caso:

- ✓ riduzione verticale dell'orario di lavoro, il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso è riproporzionato in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa;
- ✓ riduzione orizzontale, permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito.

Congedo straordinario

Assegno ordinario

In caso di sospensione totale del rapporto di lavoro, 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, il richiedente percepirà l'assegno ordinario per le ore stabilite unitamente all'indennità per congedo straordinario in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Assegno di solidarietà

In caso di presentazione della domanda in costanza di assegno di solidarietà, essendovi comunque attività lavorativa, il richiedente il congedo percepirà sia il trattamento di integrazione per le ore stabilite sia l'indennità per congedo straordinario in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Ferie

Assegno ordinario

Nelle ipotesi di sospensione a zero ore il diritto alle ferie non matura e il datore di lavoro ha facoltà di individuare il periodo di fruizione delle ferie residue e di quelle in corso di maturazione.

Pertanto tale periodo può essere anche posticipato al termine della sospensione del lavoro e coincidere con la ripresa dell'attività produttiva.

In caso di riduzione di orario, la gestione della fruizione delle ferie segue le regole del normale svolgersi del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di chiusura per ferie collettive nessun lavoratore potrà beneficiare delle prestazioni garantite dal FIS, anche nel caso in cui uno o più lavoratori abbiano esaurito o non maturato le ferie corrispondenti al periodo di chiusura.

Assegno di solidarietà

E' necessario distinguere tra:

- ✓ ferie maturate in periodi anteriori all'accordo di solidarietà: nessuna prestazione è dovuta da parte del Fondo;
- ✓ ferie relative a periodi successivi all'applicazione dell'accordo stesso, è ammesso il trattamento integrativo se le ferie sono fruite nell'ambito del periodo autorizzato.

Festività infrasettimanali

Assegno ordinario

In caso di riduzione di orario non sono mai integrabili le festività che ricadono all'interno del periodo di godimento dell'assegno ordinario, che restano a carico del datore di lavoro a prescindere dal fatto che i lavoratori siano retribuiti a paga oraria o in misura fissa mensile.

Per quanto attiene i lavoratori sospesi è necessario distinguere:

✓ lavoratori retribuiti a paga oraria:

- 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 non sono integrabili quando ricadono nei primi 15 giorni di integrazione salariale;
- sono integrabili le festività infrasettimanali (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) quando ricadono oltre i 15 giorni, a causa del prolungarsi della sospensione.

✓ lavoratori retribuiti in misura fissa mensile:

- tutte le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

Assegno di solidarietà

Anche in materia di festività infrasettimanali è necessario far riferimento alla forma di riduzione di orario applicata.

- In caso di riduzione di orario di lavoro di tipo orizzontale, il trattamento di solidarietà può erogarsi a complemento del minore salario corrisposto dal datore di lavoro per la festività.

- Diversamente, nelle ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro di tipo verticale occorre distinguere fra le seguenti due ipotesi:

✓ nel caso in cui la festività cade nel corso di un periodo lavorato e retribuito ad orario normale, non sussistono i presupposti per l'intervento di integrazione salariale.

✓ Negli altri casi, le festività in periodo di sospensione totale dal lavoro è da considerare pienamente integrabile.

Altre indennità

Non sono integrabili, in quanto non costituiscono un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa, l'indennità sostitutiva delle ferie, le festività soppresse e l'indennità di mancato preavviso.

ROMA e LAZIO