



Se **durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore)** insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad

Olginate, 2 aprile 2020

Prot.35/20

,#lavoro

**Spett.li Clienti**

Loro Sede

usufruire delle **integrazioni salariali**: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi 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:

- 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 **CIG** 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 di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda **dipendenti lavoratori ad orario ridotto**, prevale l'indennità economica di **malattia**.

N.B. La Circolare INPS 47/2020 non fa alcun riferimento alla circolare 197/2015 e richiama soltanto l'articolo 3, comma 7, del D.lgs. n. 148/2015, ai sensi del quale "il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista".

Pertanto, si ritiene che la malattia insorta prima dell'inizio dell'integrazione salariale vada considerata tale solo fino al giorno precedente l'inizio dell'ammortizzatore sociale.

Da quel momento in poi, l'indennità prevista per la malattia già in corso o per una eventuale nuova malattia non prevarrà sull'integrazione salariale.

#### **INFORTUNIO** Fonti: Circolare INPS 130/2017.

L'indennità di infortunio prevale sull'integrazione salariale

Pertanto, il lavoratore in cassa integrazione inabile al lavoro a causa di una temporanea inabilità conseguente ad infortunio o malattia professionale (o ricaduta di infortunio) ha diritto all'indennità INAIL. Qualora previsto dal contratto, il datore di lavoro potrebbe anche dover integrare l'indennità fino al 100% della retribuzione di riferimento.

Durante tutta la durata dell'infortunio indennizzato dall'INAIL il trattamento di integrazione salariale è sospeso.



**MATERNITA', CONGEDO PARENTALE, ALLATTAMENTO** Fonti: Circolare INPS 130/2017.

L'astensione obbligatoria per gravidenza o puerperio **prevale sempre sull'integrazione salariale**.

Per il congedo parentale resta affidata all'interessata/o, 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 garantito dall'integrazione salariale.

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.

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.

**PERMESSI L. 104/1992** Fonti: Circolare INPS 130/2017.

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

Al contrario, in caso di **riduzione di orario**, è necessario distinguere tra riduzione verticale dell'orario di lavoro e riduzione orizzontale.

Nel primo caso, il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso ex L. 104/92, è soggetto a **riproporzionamento** in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa richiesta secondo i criteri di cui al punto 3.2 della circolare 133/2000 indicati per il *part-time* verticale (cfr. msg 26411/2009).

Se la riduzione riguarda esclusivamente l'orario giornaliero di lavoro (riduzione orizzontale), permane il diritto ai **3 giorni mensili** di permesso retribuito.

**CONGEDO STRAORDINARIO ex articolo 42, comma 5, D.lgs. n. 151/2001** Fonti: Circolare INPS 130/2017.

Anche per l'accesso al congedo di cui all'articolo 42, comma 5, D.lgs. n. 151/2001 è necessario 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 in parola.

Pertanto, 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'assegno ordinario 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 la relativa indennità sulla base di quanto previsto dal citato articolo 42.

La base imponibile da prendere a base di calcolo della misura dell'indennità per congedo straordinario deve essere parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa (cfr. circ. n. 64/2001).



### **DONAZIONI AVIS**

L'indennità giornaliera riconosciuta per la donazione del sangue effettuata durante i periodi di integrazione salariale rimane integralmente a carico dell'INPS e il relativo trattamento **prevale sull'integrazione salariale**.

### **CONGEDO MATRIMONIALE**

Il trattamento economico previsto per il congedo matrimoniale, essendo più favorevole per il lavoratore, **prevale sul trattamento di integrazione salariale**.

Durante tutta la durata del congedo matrimoniale il trattamento di integrazione salariale è sospeso.

### **FERIE** Fonti: Circolare INPS 130/2017.

Nelle ipotesi di **sospensione a zero ore** 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**, poiché permane lo svolgimento dell'attività lavorativa sia pure ad orario ridotto, la gestione della fruizione delle ferie segue le regole del normale svolgersi del rapporto di lavoro, così come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva (cfr. msg n. 9268/2012).

Durante il periodo di fruizione dell'integrazione salariale, in caso di **sospensione a zero ore**, il diritto alle ferie non matura, salvo vi sia espressa previsione contrattuale contraria.

Nel caso invece di **riduzione** di attività lavorativa, il diritto alle ferie matura ed è interamente a carico del datore di lavoro.

### **FESTIVITA' INFRASETTIMANALI** Fonti: Circolare INPS 130/2017.

In caso di **riduzione di orario** non sono mai integrabili le festività che ricadono all'interno del periodo di godimento dell'integrazione salariale, 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 (cfr. msg n. 13552/2009 e circ. n. 64183 del 19/10/1972).

Per quanto attiene i **lavoratori sospesi** è necessario distinguere tra i lavoratori retribuiti a paga oraria e i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile (cfr. msg 13552/2009):

1. 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 (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, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) quando ricadono oltre i 15 giorni, a causa del prolungarsi della sospensione.

2. lavoratori retribuiti in misura fissa mensile:  
tutte le festività sono **integrabili** nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

#### **ANF** assegni familiari

CIGO sì

FIS no (In attesa di circolare INPS di chiarimento) non saranno erogati, salvo possibile futuro pagamento arretrati

CIGD sì ma solo con pagamento diretto INPS

FSBA (In fase di verifica con INPS) non saranno erogati, salvo possibile futuro pagamento arretrati

#### **TFR**

Matura sempre pieno

#### **RATEI**

Dipende da cosa prevede l'informativa predisposta od ancora da predisporre, per avvio cassa covid

### **VADEMECUM: D.L. 18/2020**

#### **QUARANTENA (D.L. 18/2020)**

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato al **ricovero ospedaliero**.

Ai sensi dell'art. 26 D.L. 18/2020, tale periodo non è computabile ai fini del periodo di comporto.

#### **LAVORATORI CON DISABILITA' GRAVE, IMMUNODEPRESSI, CON PATOLOGIE ONCOLOGICHE, SOTTOPOSTI A TERAPIE SALVAVITA (D.L. 18/2020)** Fonti: Circolare Ministeriale 24.03.2020.

I dipendenti privati e pubblici possono assentarsi dal lavoro fino al 30 aprile 2020 se rientranti nelle seguenti categorie di lavoratori:

-Disabili gravi, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n.104/1992;



-Immunodepressi, lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita, in possesso di idonea certificazione.

In tali casi, l'assenza dal servizio sarà equiparata al ricovero ospedaliero ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.L. 9/2020.

### **INFEZIONE DA CORONAVIRUS IN OCCASIONE DI LAVORO (D.L. 18/2020)**

Ai sensi dell'art. 42, comma 2 D.L. 18/2020, nei casi accertati di infezione da coronavirus in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di **infortunio** e lo invia telematicamente all'INAIL.

Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro.

I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019.

### **ESTENSIONE PERMESSI LEGGE 104 (D.L. 18/2020) Fonti: Circolare Ministeriale 24.03.2020, Circolare INPS 45/2020.**

I lavoratori che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, non ricoverata a tempo pieno, e quelli a cui è riconosciuta una disabilità grave possono fruire, per i mesi di marzo e aprile 2020, di complessivi **18 giorni (anche frazionabili in ore) di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa:**

3 giorni a marzo + 3 giorni ad aprile (ex articolo 33, comma 3, legge 104/92) + 12 giorni tra marzo e aprile (ex articolo 24, comma 1, DL n.18/2020).

Ai fini della frazionabilità in ore delle ulteriori 12 giornate di permesso di cui alla norma in commento, restano fermi gli algoritmi di calcolo forniti nei messaggi n. 16866/2007 e n. 3114/2018 per la quantificazione del massimale orario dei 3 giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, sia in caso di lavoro a tempo pieno sia in caso di lavoro part-time.

Si confermano, inoltre, le disposizioni vigenti in materia di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, in particolare la **possibilità di cumulare più permessi** in capo allo stesso lavoratore. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni previsti dalla norma in commento, alle condizioni e secondo le modalità previste dallo stesso articolo 33, comma 3 della legge n. 104/1992.

Analogamente il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile, non sarà



tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

In sintesi, possono usufruire di tali ulteriori permessi:

- I lavoratori che assistono una persona con disabilità grave non ricoverata a tempo pieno (18 giorni);
- I lavoratori affetti da grave disabilità (18 giorni);
- I lavoratori che assistono più soggetti disabili (18 giorni per ciascun soggetto disabile);
- I lavoratori disabili che assistono altri soggetti disabili (18 giorni per ciascun soggetto disabile).

N.B. L'estensione è cumulabile con i congedi parentali.

### **CONGEDI PARENTALI (D.L. 18/2020) Fonti: circolare INPS 45/2020.**

L'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 prevede la possibilità di fruire di uno specifico congedo per un periodo **continuativo o frazionato**, comunque non superiore a **15 giorni complessivi**, a partire **dal 5 marzo 2020**, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con il D.P.C.M. del 4 marzo 2020.

**In alternativa** al menzionato congedo è stata prevista la possibilità per i genitori di richiedere un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting**, nelle modalità e secondo le istruzioni fornite dall'Istituto (messaggio 1281, circolare 44, messaggio 1447, messaggio 1465).

La fruizione del congedo è riconosciuta **alternativamente ad uno solo dei genitori** per nucleo familiare a condizione che il genitore richiedente autocertifichi l'assenza di 3 situazioni:

- non è stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;
- nel nucleo familiare non vi è altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi è altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il congedo spetta al genitore per i **figli di età non superiore ai 12 anni**.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una **indennità** (pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo) rapportata alla retribuzione o al reddito in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente ed i periodi fruiti sono coperti da **contribuzione figurativa**.

La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.

Il congedo spetta anche se i genitori hanno già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale (art. 32 del citato D.lgs. n. 151/2001).

Domanda:

- i lavoratori che stanno fruendo di periodi di congedo parentale ordinario non dovranno presentare una nuova domanda al datore di lavoro ma i giorni di sospensione verranno automaticamente computati come congedo per COVID-19 e non come congedo parentale.
- i lavoratori che vogliono usufruire del congedo per COVID-19 (anche coloro che hanno già superato i limiti per il congedo parentale ordinario) dovranno presentare domanda, anche per periodi precedenti alla data della stessa, purché non anteriori al 5 marzo 2020.



È riconosciuta la possibilità di fruire del congedo in argomento anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, sempre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni, senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa. È fatto divieto di procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

I genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

Le disposizioni si applicano anche ai genitori adottivi e ai genitori affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori.

Il limite dei 12 anni di età non si applica in riferimento ai **figli disabili** in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Il congedo Covid-19 è **cumulabile** nello stesso mese con:

- l'estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 di cui all'articolo 24 del DL 18/2020;
- il prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del d.lgs. 151/2001;
- il congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. 151/2001 (concesso al coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 104/92).

**Per lo Studio,**

**Dott.ssa Lucrezia Caldirola Dr. Nico Gilardi**

**Olginate, 03 Aprile 2020.**