

## Congedi, ferie, permessi e infortuni durante la cassa integrazione

(Fonte: <https://www.laleggepertutti.it/>)



***Cig a zero ore o a orario ridotto: compatibilità con permessi legge 104, malattia e infortunio, maternità, permessi allattamento e congedo parentale.***

Come ci si deve comportare, durante la Cassa Integrazione guadagni (Cig), in caso di **malattia, congedi, ferie, permessi e infortuni**? Come noto, l'attivazione della Cid da parte dell'azienda implica una sospensione del rapporto di lavoro. Consiste nell'intervento dell'Inps a copertura della retribuzione perduta dai lavoratori nei periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Può essere richiesta in ragione di una crisi di breve durata e di natura transitoria. Il datore di lavoro sospende dal lavoro il personale in forza (o parte di esso), oppure ne riduce l'orario e lo reimpiega una volta cessata la crisi. La Cig è l'ammortizzatore sociale tipico del settore industriale e di alcuni specifici settori affini.

Vediamo allora cosa succede a **congedi, ferie, permessi e infortuni durante la cassa integrazione**.

### Indice

- [1 Cig e malattia](#)
- [2 Cig e infortunio](#)
- [3 Cig e maternità](#)
- [4 Cig e congedo parentale](#)
- [5 Cig e permessi per allattamento](#)
- [6 Cig e congedo straordinario per gravi motivi familiari](#)
- [7 Cig e ferie](#)
- [8 Cig e permessi legge 104 del 1992 \(assistenza disabili\)](#)
- [9 Cig e Congedo ex articolo 42, comma 5, D.lgs. 151/2001](#)

## **Cig e malattia**

In caso di **Cig con sospensione dal lavoro a zero ore**, se la malattia insorge durante la sospensione, il lavoratore continua ad usufruire delle integrazioni salariali e non deve nemmeno comunicare lo stato di malattia.

Se invece la malattia insorge prima dell'inizio della sospensione del lavoro, 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** entra in Cig dalla data di inizio della stessa. Invece, se non viene sospesa dal lavoro, la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene il lavoratore in malattia continua a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista.

Se invece la **Cig è a orario ridotto** (ossia consiste solo in una contrazione dell'attività lavorativa), prevale l'indennità economica di malattia.

## **Cig e infortunio**

L'**infortunio** prevale sempre sull'ammortizzatore: se l'evento è avvenuto prima dell'inizio di quest'ultimo, il lavoratore ha diritto all'indennità di legge e del Ccnl, anche se si protrae nel periodo di integrazione salariale.

Se l'infortunio accade in corso di ammortizzatore, il dipendente ha diritto alla normale indennità erogata dall'Inail e non all'integrazione salariale.

## **Cig e maternità**

Il **congedo di maternità** prevale sempre sull'integrazione salariale. Pertanto, le lavoratrici il cui rapporto di lavoro sia sospeso all'inizio del periodo di congedo di maternità sono ammesse al godimento dell'**indennità giornaliera di maternità** purché tra l'inizio della sospensione e quello di inizio di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.

Nel caso specifico della cassa integrazione, tuttavia, la lavoratrice sospesa all'inizio del congedo di maternità e che goda del trattamento di integrazione salariale ha diritto, anziché a tale trattamento, all'indennità di maternità, a prescindere dal periodo di tempo intercorso tra l'inizio della sospensione e l'inizio del congedo di maternità.

## **Cig e congedo parentale**

Per quanto riguarda il periodo di **congedo parentale**, il dipendente può scegliere di avvalersi o meno della facoltà di astensione. Se decide di fruire del congedo facoltativo, avrà diritto solo alla relativa indennità, senza possibilità di cumulo con l'ammortizzatore.

Non si pongono problemi di sovrapposizione, in quanto il diritto a tale **astensione dal lavoro** e alla relativa indennità non spetta alle lavoratrici sospese, che beneficiano invece della normale integrazione salariale.

Nel computo dei 60 giorni, non si tiene conto delle **assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro**, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

### **Cig e permessi per allattamento**

È necessario che nella giornata ci siano prestazioni lavorative: quindi, spettano solo in caso di riduzione di orario, qualora coincidano con le ore di attività lavorativa. Al contrario, se ci si trova in presenza di sospensione a zero ore, prevale l'integrazione salariale.

### **Cig e congedo straordinario per gravi motivi familiari**

Il lavoratore che, prima della messa in Cig (a orario ridotto oppure a zero ore) ha chiesto di fruire del **congedo straordinario per gravi motivi familiari**, percepisce l'indennità relativa al congedo stesso, non è interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa (o dalla riduzione di orario per Cig) e, pertanto, non percepisce il trattamento integrativo previsto per la Cig.

In tal caso, l'indennità per congedo deve essere parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione dell'effettiva prestazione lavorativa.

Se la domanda di congedo viene presentata durante la sospensione dell'attività:

- se la **Cig è a zero ore**, il congedo non può essere riconosciuto al lavoratore, che pertanto resta in Cig;
- se la **sospensione dal lavoro è solo parziale**, il lavoratore continua a percepire l'integrazione salariale per le ore di Cig, unitamente all'indennità per il congedo. In tale ipotesi, l'indennità relativa al congedo deve essere calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita "al netto" del trattamento integrativo.

### **Cig e ferie**

Per le **ferie**, in presenza di **Cig a zero ore**, il datore può liberamente individuare il periodo di fruizione delle ferie residue e di quelle in corso di maturazione: questo periodo può essere anche posticipato al termine della sospensione del lavoro e coincidere con la ripresa dell'attività produttiva.

In presenza invece di **Cig a orario ridotto**, la fruizione delle ferie segue le regole generali.

Pertanto, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.

Le assenze dal lavoro per motivi indipendenti dalla volontà del lavoratore non interrompono la maturazione delle ferie.

Le festività infrasettimanali non sono mai integrabili quando ricadono all'interno del periodo di integrazione salariale, e restano a carico del datore di lavoro. In caso di sospensione, la gestione cambia a seconda che il sistema retributivo preveda la paga a ore ovvero mensilizzata: in quest'ultimo caso, sono tutte integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

### **Cig e permessi legge 104 del 1992 (assistenza disabili)**

Se è in atto la Cig a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito.

Se è in atto una Cig a orario ridotto, bisogna distinguere tra:

- **riduzione verticale dell'orario di lavoro:** il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso va riproporzionato a seconda dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa;
- **riduzione orizzontale (riduzione riguardante l'orario giornaliero):** resta immutato il diritto ai tre giorni mensili di permesso retribuito.

Anche per l'accesso al congedo previsto dall'articolo 42, comma 5, del D.lgs. 151/2001 (per il coniuge convivente di una persona con handicap grave) è necessario differenziare le ipotesi di sospensione a zero ore dalle ipotesi di **riduzione di orario**: la richiesta non è attivabile in corso di sospensione, mentre durante la riduzione può essere richiesto per le ore residuali di prestazione lavorativa.

In caso di infortunio sul lavoro, prevale sempre la relativa indennità: sia nel caso che l'evento sia avvenuto precedentemente all'inizio dell'integrazione salariale con sospensione a zero ore, sia nell'ipotesi in cui si verifichi durante la residua attività lavorativa in presenza di un ammortizzatore che preveda un orario ridotto.

### **Cig e Congedo ex articolo 42, comma 5, D.lgs. 151/2001**

Il congedo straordinario non spetta se c'è **sospensione totale del lavoro**.

Chi chiede il congedo in costanza di ammortizzatore con riduzione di orario ha diritto all'assegno ordinario per le ore stabilite, insieme con l'indennità per congedo straordinario, in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

## Approfondimenti

Rapporto tra integrazioni salariali (CIGO, CIGS, CIGD, FIS) e istituti contrattuali: malattia, maternità, congedi e permessi - (Fonte: [www.adlabor.it](http://www.adlabor.it))

<p>Malattia (Circ. Inps 197/2015) (Circolare Inps 130/2017)</p>	<p>1. <u>Malattia già in corso prima della sospensione dell'attività lavorativa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· se l'intera azienda è sospesa prevale il trattamento di integrazione (che decorrerà dal momento della sospensione, al pari degli altri colleghi);</li><li>· se invece una parte dei lavoratori non è sospesa, per il soggetto in malattia continuerà a decorrere la malattia fino al naturale termine.</li></ul> <p>2. <u>Malattia insorta successivamente rispetto alla sospensione dell'attività lavorativa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>· il trattamento di integrazione prevale e non sarà dovuta l'indennità di malattia (né saranno necessari certificato medico né il rispetto delle fasce orarie di reperibilità).</li></ul>
<p>Assegni Familiari (art. 6 L. 1115 del 5/11/1968) (Circ. INPS n. 110/92)</p>	<p>1. Durante il periodo di integrazione salariale <u>il lavoratore ha diritto al 100% dell'assegno per il nucleo familiare.</u></p> <p>2. Qualora la sospensione sia parziale e riguardi solo una parte dell'orario di lavoro, l'assegno sarà corrisposto stornando solo eventualmente il valore dei giorni di assenza ingiustificata.</p>
<p>Ferie e Permessi Individuali</p>	<p><u>Le ferie ed i permessi maturano ordinariamente, dunque con una sospensione dell'attività lavorativa a 0 ore non maturano né ferie né permessi,</u> mentre per le sospensioni parziali la maturazione avviene in via proporzionale ai giorni e alle ore lavorate, in base a quanto previsto dai rispettivi CCNL.</p>
<p>Infortunio sul Lavoro <a href="#">[1]</a></p>	<p><u>L'infortunio prevale sempre sull'integrazione,</u> dunque il lavoratore avrà diritto all'indennità per infortunio prevista dal CCNL di categoria, sia che l'infortunio sia avvenuto prima e si protragga durante la sospensione sia che avvenga durante la sospensione in caso di sospensione parziale.</p>
<p>Maternità obbligatoria</p>	<p><u>L'indennità di maternità prevale sempre sull'integrazione,</u> la lavoratrice avrà diritto all'indennità sia che entri in maternità prima della sospensione dell'attività aziendale sia che lo sia già al momento della sospensione <a href="#">[2]</a>.</p>
<p>Congedo parentale <a href="#">[3]</a> (art. 23 d.l. 18/2020)</p>	<p><u>Il lavoratore può continuare a fruire dei congedi parentali, oppure può sospenderli ed entrare in CIG/FIS;</u> egli infatti ha il diritto/dovere di scegliere quale trattamento prevalga (integrazione e sospensione o congedo) essendo i trattamenti incumulabili. I fattori da valutare sono:</p> <p>1. Possibilità per il lavoratore che interrompe il congedo e si mette in CIG/FIS di <u>conservare il diritto di congedo per momenti successivi;</u></p>

	<p>2. <u>Valore della retribuzione</u> (30% per i congedi ordinari e 50% per i congedi straordinari aggiuntivi COVID-19 / 80% trattamento di integrazione).</p> <p>! ATTENZIONE: i congedi straordinari previsti dal d.l. 18/2020 non sono fruibili nel caso in cui all'interno di uno stesso nucleo familiare uno dei genitori sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o in caso di altro genitore disoccupato o non lavoratore.</p>
Riposi giornalieri per allattamento	<p>1. Qualora la sospensione sia a <u>0 ore</u> i riposi non spettano e alla lavoratrice si applicherà <u>esclusivamente il trattamento di integrazione salariale</u>;</p> <p>2. In caso di <u>sospensione parziale</u> i riposi spettano solo se questi coincidono con le <u>ore effettivamente lavorate</u>.</p>
Permessi l. 104/92 (Interpello Min. Lav. n. 46/2008) (Circ. INPS 45/2020)	<p>1. Qualora la sospensione sia a <u>0 ore</u> i permessi non spettano e al lavoratore si applicherà <u>esclusivamente il trattamento di integrazione salariale</u>;</p> <p>2. In caso di <u>sospensione parziale, sono previsti due diverse discipline a seconda che:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Qualora vi <u>siano giornate interamente lavorate e giornate in sospensione i permessi andranno riproporzionati</u> sulla base della ridotta prestazione <a href="#">[4]</a>;</li> <li>· Qualora invece la <u>riduzione dell'orario sia giornaliera</u>, ad esempio, 4 ore di lavoro e 4 di sospensione in cassa, il lavoratore avrà diritto al numero dei giorni di permesso previsti dalla legge <u>senza necessità di alcun riproporzionamento</u>.</li> </ul>
Congedo per handicap grave (art. 42 c. 5 d.lgs. 151/2001)	<p>1. Domanda precedente alla sospensione: il lavoratore può continuare a fruire del congedo e non è coinvolto dalla sospensione (e, di conseguenza, dall'integrazione);</p> <p>2. Domanda in corso di sospensione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· con sospensione a 0 ore il Lavoratore non può fruire del congedo e dunque continua a percepire in ogni caso il trattamento di integrazione salariale;</li> <li>· con sospensione parziale il Lavoratore ha diritto di fruire del congedo straordinario per le ore non interessate dalla sospensione.</li> </ul>
Tredicesima e quattordicesima	I ratei <u>maturano solo per i periodi effettivamente lavorati</u> , mentre per i periodi di sospensione non maturano.
TFR	Il <u>TFR matura interamente</u> , sia in caso di sospensione a 0 ore che in caso di sospensione parziale.
Congedo matrimoniale	<u>Durante tutto il periodo di congedo matrimoniale il lavoratore ha diritto a percepire l'ordinaria retribuzione</u> anche nel caso in cui l'azienda sia in

	sospensione di attività.
Donazioni di sangue (art. 8 L. 219/2005)	Se il lavoratore è un donatore di sangue avrà diritto, indipendentemente dalla sospensione dell'attività lavorativa, ad un <u>riposo ordinario giornaliero retribuito</u> e, per quella giornata lavorativa, non si applicherà la normativa di integrazione salariale.
Festività (messaggio INPS n. 13552 del 2009)	Le festività disciplinate per legge (non sono considerate tali le domeniche) devono essere compensate con una quota aggiuntiva della retribuzione posta a carico del datore di lavoro. Tale integrazione avverrà: 1. <u>Lavoratori stipendiati ad ore: a carico dell'INPS;</u> 2. <u>Lavoratori stipendiati in misura fissa: sempre a carico del datore di lavoro</u> le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, nonché tutte le festività che cadono <u>nei primi 15 giorni dall'inizio della CIG. Dopo i primi 15 giorni, sono a carico dell'Inps le festività infrasettimanali.</u>

[1] L'INAIL ha dato espresse indicazioni in riferimento al riconoscimento della contrazione del COVID-19 sul lavoro come infortunio sul lavoro, per l'approfondimento si rimanda al seguente link: <https://www.adlabor.it/emergenza-coronavirus-covid-19-precisazioni-inail/>.

[2] Secondo quanto previsto dall'articolo 54 d.lgs. 151/2001 durante la maternità la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, a meno che non sia sospesa l'intera azienda o il reparto (dotato di autonomia funzionale) al quale è affidata.

[3] Ricordiamo che a decorrere dal 5 marzo 2020, in ragione della sospensione dei servizi educativi, didattici e scolastici a causa dell'emergenza Coronavirus, il Decreto legge 18/2020 ha introdotto la possibilità per i genitori di richiedere congedi e permessi aggiuntivi e straordinari. Per tali approfondimenti si rimanda a:

- <https://www.adlabor.it/emergenza-coronavirus-covid-19-misure-a-sostegno-del-lavoro-cassa-integrazione-2/>;

- <https://www.adlabor.it/interpretazioni/cig/cig-rapporti-e-compatibilita-con-altri-istituti-permessi-l-104-1992-congedo-parentale-malattia/>.

[4] La formula di calcolo riproposta dall'Inps nella circolare 45/2020 (e dalle circolari precedenti) è la seguente: *(orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time verticale o misto) / (orario medio settimanale a tempo pieno) x (numero dei permessi spettanti: 3 in condizioni normali; 3 o 15 o un numero inferiore limitatamente ai mesi di marzo e aprile 2020)*. La formula è a ore anziché a giorni in quanto i permessi in questione possono essere frazionati ad ore (la formula a giorni è prevista nel messaggio Inps 26411/2009).