

INTEGRAZIONE SALARIALE E ALTRI ISTITUTI COSA PREVALE?

Per integrazione salariale si intende:

Cassa integrazione ordinaria - Cassa integrazione straordinaria - Cassa integrazione in deroga
 Fondi Integrazione Salariale - Fondo Solidarietà Bilaterale Artigianato



Congedo di maternità e paternità

Il congedo di maternità e di paternità (astensione obbligatoria) **prevale sugli istituti di integrazione salariale.**

Congedo parentale ordinario o straordinario (+ 15 giorni da D.L. 18/2020)

Per quanto riguarda il periodo di congedo parentale ordinario e straordinario non si pongono problemi di sovrapposizione, in quanto il diritto a tale astensione dal lavoro e alla relativa indennità non spetta ai lavoratori sospesi, che beneficiano invece delle integrazioni salariali.

Permessi giornalieri legge 104/92 (3 giorni al mese + 12 da DL. 18/2020)

Nel caso di **lavoratori sospesi in integrazione salariale** viene meno la ratio del permesso, mancando la stessa attività lavorativa. Per quanto riguarda i lavoratori ad orario ridotto i diritti ai permessi maturano in proporzione alle ore di lavoro prestate.

- a) **lavoratore in integrazione salariale a zero ore**, quindi non impegnato in attività lavorativa nel mese: non ha diritto al permesso che gli permette di assentarsi dal posto di lavoro per assistere il parente disabile poiché già costretto ad un periodo di non-lavoro
- b) **il lavoratore in integrazione salariale con orario ridotto**: in questo caso il diritto ai permessi della legge 104 è attivo ma è necessario riproporzionare il numero dei giorni di permesso spettanti al lavoratore con lo stesso criterio usato per il part-time verticale.

Congedo straordinario ex art. 42 c. 5, d.lgs. n. 151/2001

- Il **lavoratore sospeso dal lavoro con integrazione salariale a zero ore** si trova già nelle condizioni di adempire alle funzioni di cura e di assistenza. In tale caso non può essere avanzata richiesta di congedo straordinario.
- Diversa è l'ipotesi** in cui la domanda di congedo straordinario sia presentata **prima che**

l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in integrazione salariale, sia ridotta che a zero ore. In tal caso il richiedente ha diritto a fruire del congedo straordinario ed a percepirne la relativa indennità così come previsto dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001.

- Nel caso, invece, di prestazione della domanda **durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa** con intervento delle integrazioni salariali, il lavoratore continua a ricevere il trattamento di integrazione salariale relativamente alle ore di riduzione dell'attività lavorativa, percependo anche l'indennità per congedo straordinario, in relazione alla presentazione lavorativa svolta.

Malattia e ricovero ospedaliero (art. 26 d.l. 18/2020)

Se durante la sospensione dal lavoro (integrazione salariale a zero ore) **insorge lo stato di malattia**, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali ordinarie: 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 per integrazione salariale 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 integrazione salariale 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.

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.

Infortunio o malattia professionale

In caso d'infortunio, o di malattia professionale o di ricaduta collegata all'infortunio, **i trattamenti di integrazione salariale vengono sospesi e sostituiti dall'indennità temporanea giornaliera** che viene erogata dall'Inail.

SE VUOI SAPERNE DI PIÙ CONTATTA

LA TUA CATEGORIA PROVINCIALE

OPPURE

CONSULTA IL SITO DELLA CGIL DELLA TUA PROVINCIA

**Troverai tutte le informazioni necessarie per far valere i tuoi diritti
e per inoltrare le domande anche a distanza**

RESTI A CASA O SEI AL LAVORO

LA CGIL SEMPRE CON TE