

CIRCOLARE n. 70 del 22 settembre 2017

Prot. n. 1805 SM/bf

OGGETTO: Fondo di integrazione salariale (F.I.S.) – Criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni – Chiarimenti su assegno ordinario e assegno di solidarietà – Circolare INPS n. 130 del 15 settembre 2017

L'INPS ha emanato la circolare n. 130 del 2017 con la quale vengono forniti chiarimenti sulla disciplina delle prestazioni erogate dal Fondo di integrazione salariale riguardo la gestione di eventi indennizzabili che possono occorrere durante il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Le indicazioni fornite riguardano sia l'assegno ordinario che l'assegno di solidarietà.

Con la circolare in oggetto, L'INPS ha fornito i chiarimenti sulla disciplina delle prestazioni che il Fondo di integrazione salariale eroga riguardo la gestione di eventi indennizzabili che possono verificarsi durante il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Come è noto, il Fondo di integrazione salariale, a decorrere dal 1° gennaio 2016, assicura una tutela, in costanza di rapporto di lavoro, ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazioni guadagni ordinaria e straordinaria e che non hanno costituito Fondi di solidarietà bilaterali o Fondi di solidarietà bilaterali alternativi.

Il FIS assicura la tutela in costanza di rapporto di lavoro attraverso l'erogazione di due prestazioni: l'assegno ordinario e l'assegno di solidarietà.

ASSEGNO ORDINARIO E ALTRE PRESTAZIONI

L'articolo 7, comma 9. del D.L. n. 94343/2016 prevede che all'assegno ordinario si applica, per quanto compatibile, la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Pertanto si richiamano le disposizioni e le prassi ad oggi in atto nella CIGO, così come di seguito descritte.

• Indennità di malattia

In caso di sospensione a zero ore occorre distinguere:

- se la malattia è insorta durante il periodo di sospensione, l'evento non è indennizzabile e il lavoratore continuerà a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia;
- se la malattia è precedente l'inizio della sospensione e la totalità del personale in forza all'unità produttiva ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse; se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

- **Congedo di maternità, congedo parentale e riposi giornalieri**

L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'assegno ordinario.

Per il congedo parentale resta affidata all'interessata/o, anche dopo l'intervento del Fondo, 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 dal Fondo. 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 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'assegno ordinario.

- **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.

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.

- **Permessi legge 104/1992**

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

In caso di riduzione di orario, è necessario distinguere tra:

- riduzione verticale dell'orario di lavoro, con riproporzionamento del diritto;
- riduzione orizzontale, con permanenza del diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito.

- **Congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.lgs n. 151/2001**

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.

Pertanto, qualora vi sia 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 lavoratore ha diritto a fruire la relativa indennità.

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.

- **Ferie**

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.

Durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario, 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.

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. Il periodo di ferie collettivo non costituisce ripresa di attività lavorativa.

- **Festività infrasettimanali**

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.

In caso di sospensione:

- di lavoratori retribuiti a paga oraria, sono integrabili le festività infrasettimanali, quando ricadono oltre i 15 giorni di sospensione;
- lavoratori retribuiti in misura fissa mensile, tutte le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.

- **Indennità sostitutiva delle ferie, festività soppresse e indennità di mancato preavviso**

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.

ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ E ALTRE PRESTAZIONI

- **Indennità di malattia**

Al fine di stabilire la possibilità di cumulare l'indennità di malattia con l'assegno di solidarietà è necessario distinguere se la riduzione d'orario è applicata in forma orizzontale o verticale con retribuzione variabile:

- in caso di riduzione orizzontale: viene corrisposto sia l'assegno di solidarietà, per le ore di riduzione di orario, sia l'indennità economica di malattia per le ore lavorative; lo stesso vale nel caso in cui, pur essendo praticata una riduzione verticale di orario, la retribuzione viene corrisposta in misura costante;
- 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.

• Congedo di maternità e congedo parentale

Qualora il congedo di maternità o il congedo parentale siano già in atto la lavoratrice continua a percepire l'indennità di maternità non avendo alcuna rilevanza l'assegno di solidarietà sulla pregressa situazione.

Nel caso in cui il congedo di maternità o il congedo parentale inizino durante l'assegno di solidarietà è ancora una volta necessario distinguere le ipotesi in cui la riduzione di orario applicata sia in forma orizzontale o verticale con retribuzione variabile:

- in caso di riduzione orizzontale: viene corrisposto sia l'assegno di solidarietà, per le ore di riduzione di orario, sia l'indennità di maternità per le ore lavorative; lo stesso vale nel caso in cui, pur essendo praticata una riduzione verticale di orario, la retribuzione viene corrisposta in misura costante.
- in caso di riduzione verticale con retribuzione variabile:
 - in caso di astensione obbligatoria è corrisposta esclusivamente l'indennità di maternità sia per i periodi di prevista occupazione che per quelli di astensione totale dal lavoro;
 - in caso di astensione facoltativa, che presuppone l'attualità della prestazione lavorativa, 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.

• Permessi per allattamento

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.

• Infortunio sul lavoro

Se l'infortunio si è verificato prima del ricorso all'assegno di solidarietà, il lavoratore ha diritto alla relativa indennità, anche se l'infortunio si protrae nel corso dell'assegno di solidarietà. Se l'infortunio avviene nel corso dell'assegno di solidarietà, il calcolo del trattamento d'infortunio, verrà calcolato rispetto alle ore effettivamente lavorate. Per le ore perse per effetto della riduzione d'orario, il lavoratore avrà diritto all'integrazione salariale.

• Congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.lgs n. 151/2001

In caso di presentazione della domanda in costanza di assegno di solidarietà, costanza di riduzione di orario, 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.

Nel caso in cui la domanda sia presentata prima della riduzione di orario, il richiedente ha diritto a fruire la relativa indennità sulla base di quanto previsto dal citato articolo 42.

L'indennità per congedo straordinario deve essere parametrata all'ultima retribuzione percepita.

• Permessi legge 104/1992

E' necessario distinguere tra riduzione verticale dell'orario di lavoro e riduzione orizzontale.

Nel primo caso, il diritto alla fruizione dei predetti 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.

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

• Ferie

Occorre distinguere le ferie maturate in periodi anteriori all'accordo di solidarietà e le ferie relative a periodi successivi all'applicazione dell'accordo stesso.

Per quanto attiene le prime dovrà escludersi qualsiasi onere a carico del Fondo per le giornate corrispondenti, anche se fruite nel corso del periodo autorizzato.

Sarà invece da ammettere il trattamento integrativo per i periodi di ferie maturati in costanza dell'accordo di solidarietà ed usufruiti nell'ambito del periodo autorizzato. Diversamente saranno a totale carico del datore di lavoro le ferie maturate in costanza dell'accordo di solidarietà, ma fruite al di fuori del periodo autorizzato.

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.

• Festività infrasettimanali

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.

• Indennità sostitutiva delle ferie, festività soppresse e indennità di mancato preavviso

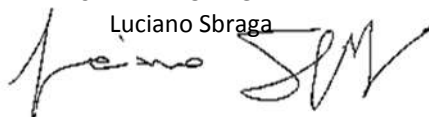
Non sono integrabili, in quanto non costituiscono un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa l'indennità sostitutiva delle ferie, le festività soppresse e l'indennità di mancato preavviso.

Nel rinviare ad una più completa lettura del messaggio allegato, gli Uffici della Federazione restano a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti.

IL VICE DIRETTORE GENERALE

Luciano Sbraga



Allegato n. 1

Circolari correlate	Collegamenti esterni	Parole chiave
Circolari correlate Circolare Fipe n. 86/2015 Circolari FIPE n. 17/2016 Circolare FIPE n.24/2016 Circolare FIPE n.78/2016 Circolare FIPE n.96/2016	www.fipe.it www.inps.it	Fondo integrazione salariale, assegno ordinario, assegno solidarietà