

## FAQ MISURE PER EMERGENZA COVID-19

QUESITO	RISPOSTA	NOTE
<p><b>E' INDISPENSABILE USUFRUIRE DI FERIE/PERMESSI PER POTER ACCEDERE AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI?</b></p>	<p><b>1. Cassa Integrazione Ordinaria / FIS</b> non esiste in linea generale un obbligo di far smaltire le ferie prima della CIGO/FIS. La <a href="#">circolare Inps n. 139/2016</a> precisa che: a) in caso di <u>sospensione totale</u> dall'attività lavorativa <i>«l'esercizio del diritto di godimento delle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate sia riguardo a quelle infra annuali in corso di maturazione, può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva»</i>. b) in caso di <u>sospensione parziale</u> dell'attività lavorativa il godimento delle ferie non può essere posticipato in quanto deve essere garantito il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.</p> <p><b>2. Cassa Integrazione in Deroga</b> Per quanto attiene invece agli ammortizzatori sociali in deroga, l'obbligo di preventivo smaltimento delle ferie arretrate è stato espressamente previsto dal <a href="#">Dm Lavoro</a> (di concerto con il Mef) <a href="#">n. 83473 del 1° agosto 2014</a> e da una successiva e connessa <a href="#">circolare Inps (n. 107 del 27 maggio 2015)</a>. In particolare, è previsto che <i>«allo scopo di fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga l'impresa deve avere preventivamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, ivi inclusa la fruizione delle ferie residue»</i>. Il Decreto Cura Italia ha demandato alle Regioni e alle Province Autonome l'individuazione dei criteri di fruizione di tale ammortizzatore; <u>è quindi consigliabile verificare cosa previsto nell'accordo regionale</u> che in alcuni casi (come quello della Regione Lazio) per l'accesso alla cassa integrazione in deroga non richiede il previo utilizzo di ferie e permessi.</p>	<p>Nonostante non sia imposto, lo smaltimento preventivo delle ferie (e dei permessi) ha costituito in questi anni una sorta di "buona pratica", spesso prevista dagli stessi accordi sindacali.</p> <p>Il <a href="#">decreto 8 marzo 2020</a> sull'emergenza Coronavirus non configura alcun obbligo ma raccomanda <i>«durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie»</i></p> <p>Resta sempre possibile invece concordare con l'azienda l'utilizzo preventivo dei giorni di permesso per salvaguardare le ferie maturate nel corso dell'anno.</p> <p><b>Il preventivo utilizzo di ferie/permessi maturati, risponde anche a una esigenza di tutela del reddito del lavoratore</b> poiché l'integrazione salariale non copre l'intera retribuzione, è soggetta ad un tetto massimo, e può trascorrere un lasso di tempo tra la sospensione dal lavoro e l'effettivo percepimento del trattamento.</p>

<p><b>L'AZIENDA PUO' OBBLIGARMI AD USARE FERIE?</b></p>	<p>I provvedimenti emanati per far fronte all'emergenza Coronavirus non hanno attribuito al datore il potere di imporre unilateralmente al lavoratore il godimento delle ferie, ma le FAQ aggiornate del Governo (<a href="http://www.governo.it/it/faq-iorestoacasa">http://www.governo.it/it/faq-iorestoacasa</a>) chiariscono che per i dipendenti privati che non possono svolgere la prestazione in modalità agile, esistono due casistiche:</p> <p><b>1. In caso di disponibilità di ferie pregresse</b>, salvo eventuali attività indifferibili da rendere in presenza, il datore di lavoro privato può, anche a prescindere da qualsiasi preventiva programmazione, disporre l'utilizzo delle ferie riferite all'anno precedente.</p> <p><b>2. In caso di indisponibilità di ferie pregresse</b> il datore di lavoro potrà valutare la possibilità di riconoscere a tali lavoratori forme di flessibilità oraria o di modifica transitoria dell'articolazione dell'orario di lavoro limitatamente al periodo di durata dell'emergenza ovvero il ricorso ad altri strumenti di flessibilità comunemente previsti dalla contrattazione collettiva (ad. esempio banca ore) ovvero la concessione di permessi straordinari.</p>	<p><b>Il preventivo utilizzo di ferie/permessi maturati (che prevedono il riconoscimento della retribuzione piena) risponde anche a una esigenza di tutela del reddito del lavoratore</b> poiché l'integrazione salariale non copre l'intera retribuzione, è soggetta ad un tetto massimo, e può trascorrere un lasso di tempo tra la sospensione dal lavoro e l'effettivo percepimento del trattamento.</p>						
<p><b>SE LA MIA AZIENDA HA FATTO RICORSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI, QUANTO PERCEPIRO' DI STIPENDIO?</b></p>	<p>Tutti gli ammortizzatori sociali previsti dal Decreto Cura Italia determinano un'integrazione salariale corrispondente all'80% della Retribuzione Contrattuale (cioè la retribuzione che il CCNL prevede per la propria categoria e qualifica) più i ratei mensili di 13ma e - ove prevista dal CCNL di appartenenza - di 14ma mensilità. Fa parte della Retribuzione Contrattuale un eventuale superminimo, ma sono escluse tutte le voci accessorie come straordinari, rimborsi spesi, premi, una tantum, ecc., ecc.</p> <p>A tale somma verrà però applicato un tetto massimo che l'Inps, con <a href="#">circolare n. 20 del 10/2/2020</a>, per quest'anno ha stabilito essere di:</p> <table border="1" data-bbox="506 1107 1249 1248"> <thead> <tr> <th>Retribuzione (euro)</th> <th>Tetto Importo (euro)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inferiore o uguale a 2.159,48</td> <td>939,89</td> </tr> <tr> <td>Superiore a 2.159,48</td> <td>1129,66</td> </tr> </tbody> </table> <p>Questi importi devono essere riparametrati nel caso di lavoratori Part Time.</p>	Retribuzione (euro)	Tetto Importo (euro)	Inferiore o uguale a 2.159,48	939,89	Superiore a 2.159,48	1129,66	<p>Esempio.</p> <p>Un lavoratore in Cigo a zero ore che percepisce una Retribuzione Contrattuale di 1200 euro mensili, a cui si aggiunge il rateo di 13ma mensilità, per un totale di 1300 euro lordi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• non avrà un'integrazione salariale di <math>1300 \times 80\% = 1.040</math> euro perchè la sua retribuzione (1300 euro) è inferiore a 2.159,48;</li> <li>• quindi avrà un'integrazione salariale di 939,89 euro lordi perchè gli sarà applicato il corrispondente tetto massimo.</li> </ul>
Retribuzione (euro)	Tetto Importo (euro)							
Inferiore o uguale a 2.159,48	939,89							
Superiore a 2.159,48	1129,66							

<p><b>L'INTEGRAZIONE SALARIALE MI SARA' PAGATA DAL DATORE O DALL'INPS?</b></p>	<p>Il <b>messaggio Inps n. 1287 del 20/3/2020</b> ha fornito specifiche relative agli ammortizzatori sociali riferiti all'emergenza Covid. Ad eccezione della Cassa Integrazione in Deroga che prevede obbligatoriamente il pagamento diretto da parte dell'Inps, in tutti gli altri casi l'istituto chiarisce che oltre all'ordinaria modalità di erogazione delle prestazioni tramite anticipo da parte del datore, sarà possibile per l'impresa richiedere il pagamento diretto da parte dell'Inps, <u>senza che il datore di lavoro debba comprovare le proprie difficoltà finanziarie.</u></p>	<p>L'Abi, l'associazione degli istituti bancari italiani, "è favorevole ad attivare da subito prestiti che consentano ai lavoratori sospesi dal lavoro a causa dell'emergenza COVID-19 di poter avere dalle banche un'anticipazione - rispetto al pagamento che riceveranno dall'Inps - della cassa integrazione prevista nel "cura-Italia".</p>
<p><b>SE SONO IN CIGO/CIGD/FIS POSSO METTERMICI IN MALATTIA?</b></p>	<p>La <b>circolare Inps n. 197 del 2 dicembre 2015</b> ha chiarito quando il trattamento di integrazione salariale sostituisce, in caso di malattia, l'indennità giornaliera di malattia. Possono presentarsi diverse situazioni:</p> <p><b>1. Malattia che si verifica durante la sospensione dal lavoro con cassa integrazione a zero ore.</b> Il lavoratore continua a fruire delle integrazioni salariali poichè, essendo totalmente sospesa l'attività lavorativa, non vi è obbligo di prestazione ed egli quindi non dovrà nemmeno comunicare lo stato di malattia.</p> <p><b>2. Malattia che si verifica prima della sospensione dal lavoro con cassa integrazione a zero ore.</b></p> <p>a) Se tutto il 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;</p> <p>b) 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.</p> <p><b>3. Nel caso in cui l'intervento di cassa integrazione sia relativo a una contrazione dell'attività lavorativa,</b> e quindi riguardi dipendenti che lavorano in base a un orario ridotto (tale anche in caso di CIG a zero ore <u>a rotazione</u>), prevale l'indennità economica di malattia.</p>	<p>L'indennità di malattia a carico dell'INPS spetta a: operai settore industria; operai ed impiegati settore terziario e servizi; lavoratori dell'agricoltura; apprendisti; disoccupati; lavoratori sospesi dal lavoro; lavoratori dello spettacolo; lavoratori marittimi; Lavoratori iscritti alla gestione separata.</p> <p>Ai lavoratori dipendenti l'Inps paga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dal 4° al 20° giorno il 50% della retribuzione media giornaliera;</li> <li>- dal 21° al 180° giorno il 66,66% della retribuzione media giornaliera.</li> </ul> <p>I CCNL di appartenenza stabiliscono la misura dell'eventuale integrazione a carico del datore e della carenza, sempre a carico del datore, per i primi 3 gg dell'evento o per l'intero evento nei casi dei lavoratori non indennizzati dall'Inps.</p>

<p><b>A CHI SPETTA L'ESTENSIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI PER L.104/92?</b></p>	<p>La <b>circolare Inps n. 45 del 25/3/2020</b> ha fatto chiarezza in maniera definitiva sull'estensione dei permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92 specificando che <i>"l'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020."</i> Da ciò deriva che <b>ad avere diritto all'estensione dei permessi sono sia coloro che assistono</b> persone cui sia stato riconosciuto un handicap grave (Art. 33 comma 3), <b>sia lavoratori con disabilità grave riconosciuta</b> (Art. 33 comma 6).</p>	<p>-----</p>
<p><b>COME POSSONO ESSERE FRUITI I PERMESSI AGGIUNTIVI PER L. 104/92??</b></p>	<p>La <b>circolare Inps n. 45 del 25/3/2020</b> sul punto specifica che <i>"i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi. I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista."</i>      Anche questi 12 gg di permesso, così come già previsto per i 3 giorni mensili, <b>possono essere fruiti anche frazionati in ore.</b></p> <p>Infine la circolare conferma la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore (per ciascun soggetto assistito).</p>	<p>Per il <u>frazionamento in ore</u> delle 12 giornate aggiuntive di permessi retribuiti ai sensi della L.104/92, come già previsto per le ordinarie 3 giornate mensili, restano validi gli algoritmi di calcolo - sia in caso di lavoro a tempo pieno sia in caso di lavoro part-time – che sono:  <u>Lavoro a tempo pieno</u>: (orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili.  <u>Part time (orizzontale, verticale o misto)</u>: (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/numero medio dei giorni -o turni- lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) X 12 = ore mensili fruibili.</p>
<p><b>PER UN PART TIME, I 12 GIORNI DI PERMESSI L.104/92 DEVONO ESSERE RIPROPORZIONATI?</b></p>	<p>La <b>circolare Inps n. 45 del 25/3/2020</b> in riferimento ai rapporti di lavoro part-time verticale oppure misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, analogamente a quanto già previsto per i tre giorni di permesso mensili ordinari, <b>conferma il riproporzionamento</b> anche delle ulteriori 12 giornate di permesso previste dal <b>decreto 17/3/2020 n.18</b>, nonostante l'esistenza in materia di indirizzi giurisprudenziali contrastanti.</p> <p>Il <b>riproporzionamento non</b> andrà invece <b>effettuato in caso di part-time orizzontale.</b></p>	<p>la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento delle ulteriori 12 giornate di permesso L. 104/92 per i lavoratori Part-time è la seguente:      (Orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12 = giornate mensili fruibili.</p>

<p><b>SE SONO IN CIG/FIS HO DIRITTO AI PERMESSI PER L. 104/92?</b></p>	<p>Il <b>messaggio Inps n. 1271 del 20 marzo 2020</b> chiarisce che l'estensione dei permessi per assistere il familiare con handicap grave (art. 3 comma 3) segue le modalità già previste dalla normativa esistente, la quale (<b>circolare inps n. 130 del 15/9/2017</b>) sulla compatibilità tra cassa integrazione e fruizione dei permessi legge 104 prevede:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. se si è in CIG a zero ore per tutto il mese</b> prevale la CIG e non si ha diritto ai permessi per legge 104 per l'intero mese;</li> <li><b>2. se la CIG è con riduzione di giornate</b> si applicano le disposizioni del part time verticale sul riproporzionamento;</li> <li><b>3. se la CIG è con riduzione oraria giornaliera</b> occorre riferirsi al part time orizzontale: non si riducono le giornate.</li> </ol>	<p>-----</p>
<p><b>NEL SETTORE PRIVATO, A CHI SPETTA E QUANTO E' PAGATO IL CONGEDO COVID-19?</b></p>	<p>Il <b>decreto n. 18/2020</b> 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. La <b>circolare Inps n. 45 del 25/3/2020</b> chiarisce che il beneficio nel settore privato <b>spetta:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare per i figli di età non superiore ai 12 anni con riconoscimento della contribuzione figurativa;</li> <li>ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, senza diritto ad alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa;</li> <li>ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, anche oltre il limite di 12 anni di età.</li> </ol> <p>Il decreto-legge dispone che il congedo COVID-19 sia fruibile a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;</li> <li>- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;</li> <li>- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.</li> </ul> <p><b>Il congedo COVID-19 riconosce ai genitori un'indennità pari al 50%</b> della retribuzione nel caso in cui sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età e può essere fruito solo a giornate intere e non in modalità oraria.</p>	<p>* La possibilità di fruire del congedo COVID-19 è riconosciuta anche ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa (<b>art. 32 del D.lgs n. 151/2001</b>). Nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, i datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo COVID-19 e provvedere al pagamento della relativa indennità.</p> <p>* 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.</p> <p>* Per i lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, i giorni di congedo parentale fruiti dal 5 marzo saranno considerati d'ufficio dall'Istituto come congedo COVID-19.</p> <p>* Il congedo COVID-19 può essere fruito anche se l'altro genitore è in smartworking.</p>

<p><b>IL CONGEDO COVID 19 E' COMPATIBILE CON LA CIG/FIS?</b></p>	<p>Per i lavoratori in CIG/CIGO/FIS, <b>INPS per la Famiglia</b>, attraverso la sua pagina <i>Facebook</i>, ha chiarito che <u>il congedo Covid 19 e la cassa integrazione non sono compatibili all'interno dello stesso nucleo familiare</u>, affermando che <i>"le due prestazioni non possono coesistere per lo stesso periodo e nella stessa famiglia"</i>.        Da tale chiarimento deriva che in caso di entrambi i genitori occupati, essi possono alternativamente usufruire del congedo Covid 19 per le giornate in cui nessuno dei due risulti in cassa integrazione (ad esempio nel caso di riduzione dell'orario di lavoro).</p>	<p>Si noti che una giornata di congedo Covid 19 è indennizzata con il 50% della retribuzione, mentre per una giornata di cassa integrazione o fis l'integrazione salariale prevista è dell'80% della retribuzione (con applicazione del tetto massimo)</p>
<p><b>IL CONGEDO STRAORDINARIO E' COMPATIBILE CON LA CIG/FIS?</b></p>	<p>La <b>circolare Inps n. 130 del 15/9/2017</b> sul punto, poiché lo svolgimento di attività lavorativa costituisce presupposto indispensabile per la fruizione del congedo di cui all'articolo 42, comma 5, D.lgs n. 151/2001, precisa che è necessario distinguere due ipotesi:  <b>1. in caso di sospensione totale del rapporto di lavoro</b>, non può essere avanzata nessuna richiesta di congedo straordinario e il lavoratore continua a percepire esclusivamente l'integrazione salariale.  <b>2. In caso di sospensione parziale del rapporto di lavoro</b> (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.</p>	<p>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.</p>
<p><b>SE SONO IN CIG/FIS MATURO FERIE?</b></p>	<p>La <b>circolare Inps n. 130 del 15/9/2017</b> specifica che:  <b>1. in caso di sospensione totale del rapporto di lavoro</b>, durante il periodo di fruizione dell'assegno ordinario il diritto alle ferie non matura, salvo vi sia espressa previsione contrattuale contraria.  <b>2. Nel caso di riduzione di attività lavorativa</b>, il diritto alle ferie matura ed è interamente a carico del datore di lavoro.</p>	<p>Durante il periodo di <b>chiusura per ferie collettive</b> 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.</p>
<p><b>SE SONO IN CIG/FIS HO DIRITTO AGLI ASSEGNI FAMILIARI?</b></p>	<p>L'<b>art. 3, comma 9 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148</b> recita: <i>"ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare"</i>.</p>	<p>Attenzione! Specificatamente alla FIS la <b>circolare Inps n.47 del 28/3/2020</b> prevede che: <i>"Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario <u>non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare."</u></i></p>