

# AMMORTIZZATORI CIG-FIS

incidenza sugli istituti normativi e contrattuali

## TABELLA di SINTESI CIG (cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga) FIS (fondo di integrazione salariale-assegno ordinario)

a cura del Dipartimento Mercato del Lavoro Cgil Piemonte

### Definizioni:

- **sospensione a zero ore:** si intende un periodo di una o più settimane con sospensione totale dell'attività lavorativa;
- **orario ridotto o riduzione di orario:** si intende un periodo di una o più settimane nelle quali la prestazione lavorativa viene svolta per un numero di ore ridotto rispetto al normale orario di lavoro (messaggio Inps 13552/2009)

## FERIE

<b>CIG ZERO ORE</b>	<b>Non</b> maturano durante la CIG a zero ore. Le ferie maturate in ragione d'anno vengono riproporzionate all'orario effettivamente svolto. Tramite accordo sindacale o da CCNL si può stabilire che il rateo mensile di ferie maturi se le giornate effettivamente lavorate superano i 15gg.
<b>CIG ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Maturano</b> , riproporzionate all'orario effettivamente svolto. Tramite accordo sindacale o da CCNL si può stabilire che il rateo mensile di ferie maturi se le giornate effettivamente lavorate superano i 15gg.
<b>FIS ZERO ORE</b>	<b>Non</b> maturano (vedi circ. INPS 130/2017)
<b>FIS ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Maturano</b> , riproporzionate all'orario effettivamente svolto. Tramite accordo sindacale o da CCNL si può stabilire che il rateo mensile di ferie maturi se le giornate effettivamente lavorate superano i 15gg.

## PERMESSI RETRIBUITI-ROL

<b>CIG ZERO ORE</b>	<b>Non</b> maturano, salvo diversa previsione di CCNL e accordi.
<b>CIG ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Maturano</b> , in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.
<b>FIS ZERO ORE</b>	<b>Non</b> maturano, salvo diversa previsione di CCNL e accordi.
<b>FIS ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Maturano</b> , in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

## PERMESSI L. 104/92

<b>CIG ZERO ORE</b>	<b>Non</b> spettano durante la CIG a zero ore. In caso di sospensione parziale, vengono maturati in proporzione ai giorni effettivamente lavorati rapportati ai giorni lavorativi totali del mese (circ. INPS 133/2000)
<b>CIG ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Spettano</b> in proporzione ai giorni effettivamente lavorati rapportati ai giorni lavorativi totali del mese, in caso di riduzione verticale. <b>Spettano</b> per intero, in caso di riduzione oraria orizzontale. (circ. INPS 133/2000)
<b>FIS ZERO ORE</b>	<b>Non spettano</b> nel FIS a zero ore. (circ. INPS 130/2017)
<b>FIS ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Spettano</b> , riproporzionati, in caso di riduzione verticale. <b>Spettano</b> per intero, in caso di riduzione oraria orizzontale. (circ. INPS 130/2017)

## FESTIVITA'

CIG ZERO ORE	<p><b>A) lavoratori retribuiti a paga oraria:</b> 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 quando ricadono oltre i 15 giorni, a causa del prolungarsi della sospensione.</p> <p><b>B) Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile:</b> tutte le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale. (Messaggio INPS 13552/2009)</p>
CIG ORARIO RIDOTTO	<p><b>Spettano</b>, a carico del datore di lavoro</p>
FIS ZERO ORE	<p><b>A) lavoratori retribuiti a paga oraria:</b> 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 quando ricadono oltre i 15 giorni, a causa del prolungarsi della sospensione.</p> <p><b>B) Lavoratori retribuiti in misura fissa mensile:</b> tutte le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.</p>
FIS ORARIO RIDOTTO	<p><b>Spettano</b>, a carico del datore di lavoro.</p>

## MALATTIA

CIG ZERO ORE	<p>Se <b>durante</b> la CIG a zero ore insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad 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 <b>precedente</b> l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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;</li><li>• 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. (circ. INPS 197/2015)</li></ul>
CIG ORARIO RIDOTTO	<p>Se l'intervento di CIG è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, <b>prevale</b> l'indennità economica di malattia. (circ. INPS 2 dicembre 2015, n. 197)</p> <p><i>Nota. Rimane secondo noi un caso in cui, pur essendo di fronte ad una riduzione di orario, la malattia non viene riconosciuta: se vi è CIG con riduzione di giornate di lavoro (quindi con riduzione su base settimanale già calendarizzata) la malattia insorta il giorno in cui si dovrebbe essere CIG potrebbe non essere riconosciuta, a maggior ragione perché trattandosi di carenza malattia l'integrazione sarebbe a totale carico dell'azienda.</i></p>
FIS ZERO ORE	<p>In caso di sospensione FIS a zero ore è necessario distinguere l'ipotesi in cui la malattia sia insorta <b>durante</b> il periodo di sospensione dall'ipotesi in cui la malattia sia precedente l'inizio della sospensione (circ. INPS 82/2009).</p> <p>Nel primo caso la malattia non è indennizzabile, pertanto il lavoratore continuerà a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa. Nell'ipotesi in cui lo stato di malattia sia <b>precedente</b> l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si possono verificare due casi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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 beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse;</li><li>• se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili, cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione. (circ. INPS 130/2017)</li></ul>
FIS ORARIO RIDOTTO	<p>In caso di riduzione di orario l'assegno ordinario FIS non è dovuto, in alcun caso, per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime. (circ. INPS 130/2017)</p> <p><i>Nota. Rimane secondo noi un caso in cui, pur essendo di fronte ad una riduzione di orario, la malattia non viene riconosciuta: se vi è FIS con riduzione di giornate di lavoro (quindi con riduzione su base settimanale già calendarizzata), la malattia insorta il giorno in cui si dovrebbe essere FIS potrebbe non essere riconosciuta, a maggior ragione perché trattandosi di carenza malattia l'integrazione sarebbe a totale carico azienda.</i></p>

## MATERNITÀ e CONGEDO PARENTALE

<b>CIG ZERO ORE</b>	<p><b>Prevale la maternità</b> sulla CIG. Dall'inizio del periodo di gravidanza fino alla fine del periodo di maternità, e fino a quando il bambino compie un anno, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro e messa in CIG, a meno che non sia interrotta l'attività dell'azienda o del reparto cui la mamma è addetta. Il divieto vale anche per il padre in caso di congedo di paternità obbligatorio, il cui trattamento <b>prevale</b> sull'integrazione salariale.</p> <p><b>Il congedo parentale</b> successivo a quello obbligatorio (ex "maternità facoltativa"), retribuito al 30% può essere richiesto dalla madre o dal padre, senza possibilità di cumulo con il trattamento CIG, che in questo caso è più favorevole.</p> <p><b>I riposi giornalieri</b> (ex "permessi per allattamento") <b>non</b> spettano in caso di sospensione a zero ore: prevale sempre l'integrazione. In caso di riduzione parziale, i riposi giornalieri <b>spettano</b> ove coincidano con il previsto orario di lavoro.</p>
<b>CIG ORARIO RIDOTTO</b>	<p><b>Prevale la maternità</b> anche in caso di riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><b>I riposi giornalieri</b> (permessi per allattamento) con relativa indennità <b>spettano</b> ove coincidano con le ore di prevista attività lavorativa.</p>
<b>FIS ZERO ORE</b>	<p><b>Prevale</b> sempre l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio sull'assegno ordinario FIS.</p> <p><b>Per il congedo parentale</b> (retribuito al 30%) 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 dal FIS, che in questo caso è più favorevole.</p> <p><b>I riposi giornalieri</b> (permessi per allattamento) <b>non</b> spettano in caso di sospensione a zero ore: prevale l'assegno ordinario.</p>
<b>FIS ORARIO RIDOTTO</b>	<p><b>Prevale la maternità</b> anche in caso di riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><b>I riposi giornalieri</b> (permessi per allattamento) con relativa indennità <b>spettano</b> ove coincidano con le ore di prevista attività lavorativa.</p>

## CONGEDO MATRIMONIALE

<b>CIG ZERO ORE</b>	<b>Spetta</b> interamente, a carico del datore di lavoro, una quota verrà recuperata dall'INPS per operai ed intermedi. (circ. INPS 248/92)
<b>CIG ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Spetta</b> interamente, a carico del datore di lavoro, una quota verrà recuperata dall'INPS per operai ed intermedi. (circ. INPS 248/92)
<b>FIS ZERO ORE</b>	<b>Spetta</b> interamente per tutta la durata del congedo.
<b>FIS ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Spetta</b> interamente per tutta la durata del congedo.

## ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE

<b>CIGO ZERO ORE</b>	<b>Spetta</b> per intero
<b>CIGO ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Spetta</b> per intero
<b>FIS ZERO ORE</b>	<b>Non spetta</b> (Circ. INPS 130/2017)
<b>FIS ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Non spetta</b> (Circ. INPS 130/2017)

## TFR (anche destinato ai Fondi)

<b>CIG ZERO ORE</b>	<b>Matura</b> per intero
<b>CIG ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Matura</b> per intero
<b>FIS ZERO ORE</b>	<b>Matura</b> per intero
<b>FIS ORARIO RIDOTTO</b>	<b>Matura</b> per intero

## MENSILITA' AGGIUNTIVE

CIG ZERO ORE	<b>Non</b> spettano in quanto teoricamente incluse nell'integrazione salariale.
CIGO ORARIO RIDOTTO	<b>Spettano</b> , riproporzionate all'orario effettivamente svolto. Tramite accordo sindacale o da CCNL si può stabilire che il rateo mensile di ferie maturi per intero.
FIS ZERO ORE	<b>Non</b> spettano in quanto teoricamente incluse nell'integrazione salariale.
FIS ORARIO RIDOTTO	<b>Spettano</b> , riproporzionate all'orario effettivamente svolto. Tramite accordo sindacale o da CCNL si può stabilire che il rateo mensile di ferie maturi per intero.

## PERMESSI DONAZIONE SANGUE

CIG ZERO ORE	<b>Spetta</b> per la giornata di donazione.
CIG ORARIO RIDOTTO	<b>Spetta</b> per la giornata di donazione.
FIS ZERO ORE	<b>Spetta</b> per la giornata di donazione.
FIS ORARIO RIDOTTO	<b>Spetta</b> per la giornata di donazione.

## INFORTUNIO/ MALATTIA PROFESSIONALE

CIG ZERO ORE	<b>Prevale</b> sempre sulla CIG.
CIGO ORARIO RIDOTTO	<b>Prevale</b> sempre sulla CIG.
FIS ZERO ORE	<b>Prevale</b> sempre sulla FIS.
FIS ORARIO RIDOTTO	<b>Prevale</b> sempre sulla FIS.

## COPERTURA PREVIDENZIALE

CIG ZERO ORE	<b>Contribuzione figurativa, utile per il diritto e la misura della pensione.</b> Per i lavoratori interamente nel regime contributivo max. 5 anni complessivi di contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione anticipata. I periodi di CIG sono considerati neutri ai fini dell'individuazione dei requisiti per la Naspi. (Circ. INPS 94 e 142/2015)
CIG ORARIO RIDOTTO	<b>Contribuzione figurativa, utile per il diritto e la misura della pensione.</b> Per i lavoratori interamente nel regime contributivo max. 5 anni complessivi di contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione anticipata. I periodi di CIG sono considerati neutri ai fini dell'individuazione dei requisiti per la Naspi (Circ. INPS 94 e 142/2015)
FIS ZERO ORE	<b>Contribuzione correlata</b> alla prestazione a carico del FIS, proporzionata alla normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa. La contribuzione dovuta è utile per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della misura. (Circ. INPS 176/2016)
FIS ORARIO RIDOTTO	<b>Contribuzione correlata</b> alla prestazione a carico del FIS, proporzionata alla normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa. La contribuzione dovuta è utile per il conseguimento del diritto a pensione, ivi compresa quella anticipata, e per la determinazione della misura. (Circ. INPS 176/2016)