

Studio Legale Associato  
**Chiello & Pozzoli**

# FAQ

## ***Cassa Integrazione Guadagni e Fondo di Integrazione Salariale***

20129 MILANO - VIALE PREMUDA, 27

TEL. 02.76.00.27.26 - FAX 02.76.00.96.93

E-MAIL: [INFO@CHIELLOPOZZOLI.IT](mailto:INFO@CHIELLOPOZZOLI.IT)

PEC: [STUDIOLEGALEASSOCIATOCHIELLOPOZZOLI@LEGALMAIL.IT](mailto:STUDIOLEGALEASSOCIATOCHIELLOPOZZOLI@LEGALMAIL.IT)

# *Premessa*

- ➔ Il presente lavoro fornisce le risposte ad alcune delle domande più frequenti relative alla sospensione in CIG e in FIS ed alle sue conseguenze sul rapporto di lavoro anche, ma non solo, dal punto di vista economico.
- ➔ Le risposte sono fornite sulla base della normativa che, in situazione di normalità, regola CIG e FIS.

**Il dipendente sospeso dall'attività e messo in CIG/FIS deve comunicare all'INPS la sospensione?**

**NO**

L'Azienda effettua già le comunicazioni necessarie facendo istanza di accesso al trattamento di sostegno al reddito per ciascun dipendente.

# Chi corrisponde il trattamento di sostegno al reddito e quando viene pagato?

- Il trattamento di sostegno al reddito per CIG o FIS viene pagato dall'INPS e l'azienda può:
  - ➔ anticiparne il pagamento che, di regola, avviene con la busta paga del mese di competenza
  - ➔ non anticiparne il pagamento che, in tal caso, viene effettuato direttamente dall'INPS con tempistiche che non dipendono dall'azienda e che sono, allo stato, di difficile previsione.

# C'è un modo per ottenere prima il pagamento del trattamento di sostegno al reddito?

- **L'Associazione Bancaria Italiana** ha sottoscritto con le principali **Organizzazioni Datoriali** e con le **Organizzazioni Sindacali** più rappresentative una convenzione con la quale è stata definita, in linea di massima, una **procedura per l'anticipazione** - da parte delle Banche che applicano la Convenzione - **dei trattamenti di integrazione salariale per l'emergenza Covid-19** a favore di coloro i quali sono stati sospesi dal lavoro a zero ore con pagamento diretto da parte dell'INPS dell'integrazione salariale.

## Segue

- L'anticipazione da parte degli Istituti Bancari avverrà tramite l'apertura di credito in un conto corrente apposito, se richiesto dalla Banca, per un importo forfettario complessivo pari a 1.400 euro, parametrati a 9 settimane di sospensione a zero ore (ridotto proporzionalmente in caso di durata inferiore), da riproporzionare in caso di rapporto a tempo parziale.
- Per ulteriori informazioni e per avanzare l'apposita richiesta ci si può rivolgere direttamente alla propria banca, o ad altro istituto di credito, anche per via telematica onde ottenere la modulistica necessaria, reperibile anche sul sito istituzionale di ABI <https://www.abi.it/Pagine/news/AccordoABIPartisocialianticipoCig.aspx>

## Il dipendente che ha in corso un mutuo per l'acquisto della prima casa può sospendere il pagamento delle rate?

- Il Decreto Legge n. 9 del 2.3.2020 ha disposto l'estensione del fondo di solidarietà per i mutui per l'acquisto della prima casa, consentendo la sospensione del pagamento delle rate in caso di *“sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario di lavoro per un periodo di almeno trenta giorni, anche in attesa dell'emanazione dei provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di sostegno del reddito”*.
- Per ulteriori informazioni e per avanzare l'apposita richiesta ci si può rivolgere direttamente alla banca che ha erogato il mutuo a cui si dovrà presentare apposita modulistica.

# Segue

➤ Il datore di lavoro deve fornire la documentazione necessaria:



- copia del **provvedimento amministrativo di autorizzazione** dei trattamenti di sostegno del reddito (se già disponibile);
- copia della **richiesta** del datore di lavoro **di ammissione al trattamento di sostegno al reddito**;
- copia della **dichiarazione del datore di lavoro**, resa ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000, **che attesti la sospensione dal lavoro** per cause non riconducibili a responsabilità del lavoratore, con l'indicazione del numero di giorni lavorativi consecutivi di sospensione.



**Chi calcola e come l'importo del trattamento di sostegno al reddito viene corrisposto dall'INPS?  
Si tiene conto dell'orario *part time* previsto dal contratto di lavoro?**

- L'importo del trattamento di sostegno al reddito viene calcolato direttamente dall'INPS su base oraria
  - ➔ in caso di *part-time* l'importo verrà parametrato alla relativa percentuale.
- Il trattamento è pari all'80% della retribuzione globale, comprensiva di ratei di 13° e 14°, che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.

# Segue

- Il trattamento di sostegno al reddito è corrisposto nei limiti dei massimali stabiliti dall'INPS.



Massimali INPS per il 2020:

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.159,48	Basso	998,18	939,89
Superiore a 2.159,48	Alto	1.199,72	1.129,66

## Durante la sospensione maturano i ratei di mensilità aggiuntive?

- I ratei di mensilità aggiuntive vengono già considerati dall'INPS per determinare la retribuzione globale di riferimento utile ai fini della quantificazione del trattamento di sostegno al reddito.



- in caso di **SOSPENSIONE A ZERO ORE**, i ratei non maturano e non verranno corrisposti dall'azienda
- in caso di **SOSPENSIONE PARZIALE**, i ratei maturano e sono corrisposti dall'azienda solo in proporzione alla percentuale di prestazione effettivamente resa.

# Durante la sospensione matura il TFR?

**Sì**

La maturazione del TFR è piena e a carico dell'azienda anche nel corso della sospensione in CIG o in FIS.

Nel caso in cui il TFR sia stato devoluto ad un Fondo complementare il pagamento dovrà avvenire nei termini e con le modalità ordinarie.

# Il periodo di sospensione è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e ai fini contributivi?

SÌ

- Il periodo di sospensione in CIG o FIS non ha alcun effetto negativo sulla maturazione degli scatti di anzianità.
- Dal punto di vista contributivo il periodo di sospensione è coperto da una “*contribuzione figurativa*” **valore retributivo** = importo della normale retribuzione che il dipendente avrebbe percepito nel mese in questione.

## Durante la sospensione maturano ferie e permessi?

- Sospensione a ZERO ORE → ferie e permessi non maturano.
- Sospensione parziale e NON A ZERO ORE → ferie e permessi maturano in percentuale alla prestazione effettivamente resa.

# Il dipendente può fruire delle ferie durante il periodo di sospensione, prevedendo eventualmente anche un'alternanza con i giorni di sospensione?

**Sì**

- Anche in caso di attivazione degli ammortizzatori sociali previsti dal Decreto “*Cura Italia*” (D.L. 17/2020), è possibile far fruire ai dipendenti i giorni di ferie e permessi maturati (**e non anche quelle maturande**).
- È altresì possibile alternare i giorni di ferie con i giorni di sospensione dal lavoro, tenuto conto delle esigenze legate al *business*.
- Il datore di lavoro può disporre - anche unilateralmente - una collocazione in ferie in corrispondenza del periodo di flessione che attualmente le attività lavorative stanno vivendo.
- È stato comunque chiarito, con circolare INPS n. 47 del 28.3.2020, che l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza di CIG o FIS.

# Durante la sospensione il dipendente può percepire l'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF)?

Sì  
per beneficiari di  
CIG

La prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare viene erogata ai lavoratori in cassa integrazione ordinaria (CIGO) e in CIG in deroga per causale «Emergenza Covid-19».



# SEGUE

NO  
per beneficiari di  
**FIS**

L'INPS ha chiarito che “*durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario [per Emergenza COVID – 19] “non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare”.*


**Il dipendente in aspettativa non retribuita può beneficiare del trattamento di sostegno al reddito?**

**NO**

L'aspettativa non retribuita prevale sulla sospensione per CIG o FIS.

Qualora l'aspettativa dovesse finire alla sua scadenza naturale durante la sospensione il dipendente potrà percepire il trattamento di sostegno al reddito da quel momento in poi.

**Al dipendente che al momento della sospensione in CIG o FIS a ZERO ORE era in malattia spetta l'indennità di malattia o il trattamento di sostegno al reddito?**

- Nel caso tutti i dipendenti dello stesso Ufficio/Sede siano stati sospesi, il dipendente beneficerà del trattamento di sostegno al reddito.
- Viceversa, se non tutti i colleghi dello stesso Ufficio/Sede sono stati sospesi e la malattia sia preesistente alla sospensione a ZERO ORE, quest'ultima  prevale su GIG e FIS il dipendente continuerà a percepire l'indennità di malattia fino al termine della prognosi.

## Cosa accade se il dipendente si ammala durante la sospensione a ZERO ORE per CIG o FIS?

- In caso di malattia sopravvenuta durante la sospensione a ZERO ORE, il trattamento di sostegno al reddito per CIG o FIS sostituisce l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.
- In caso di malattia sopravvenuta durante la sospensione per CIG o FIS a ZERO ORE, quindi, il dipendente continuerà a percepire il trattamento di sostegno al reddito.

## **Cosa accade se il dipendente sospeso parzialmente e NON A ZERO ORE si ammala?**

Nel caso di sospensione parziale e NON A ZERO ORE la malattia prevale sulla sospensione per CIG o FIS e dunque per i giorni di malattia il dipendente avrà diritto alla relativa indennità.

# Cosa succede in caso di infortunio?

L'infortunio prevale sulla sospensione in CIG o FIS.

Quindi:

- ➔ se al momento della richiesta di CIG o FIS il dipendente era già in infortunio, continuerà a ricevere il relativo trattamento economico fino alla guarigione certificata dall'INAIL;
- ➔ in caso di infortunio durante CIG o FIS, ovviamente sul presupposto che la sospensione non sia a zero ore, fino alla guarigione il dipendente riceverà il trattamento economico previsto per l'infortunio e non il trattamento di sostegno al reddito.

**In caso di maternità obbligatoria la dipendente è considerata sospesa per CIG o FIS e percepisce il relativo trattamento di sostegno al reddito?**

La maternità obbligatoria e il relativo trattamento economico prevalgono sulla sospensione in CIG o FIS.



L'assenza della lavoratrice madre verrà trattata, sotto tutti i punti di vista, come maternità.

## La dipendente con figlio di età inferiore ad un anno può chiedere o continuare ad usufruire dei permessi per allattamento?

- Le ore di permesso per allattamento sono considerate a tutti gli effetti come ore lavorative e pertanto sono integrabili da parte dell'INPS.
- In particolare, se la lavoratrice o il lavoratore è sospeso a ZERO ORE → i riposi non spettano perché subentra la CIG o il FIS.
- Se vi è una riduzione d'orario NON A ZERO ORE spetta → indennità per i riposi giornalieri qualora coincidano con le ore di prestazione lavorativa.



## Il dipendente può usufruire del congedo parentale durante la sospensione per CIG o FIS?

**Sì**

- La collocazione in CIG o FIS non impedisce al lavoratore di usufruire o continuare ad usufruire del congedo parentale.
- I due istituti non sono tuttavia cumulabili e dunque nel periodo in cui il lavoratore usufruirà del congedo non percepirà il trattamento di sostegno al reddito.

**Se al momento della CIG/FIS il dipendente stava godendo del congedo straordinario di due anni, viene sospeso in CIG/FIS e percepisce il relativo trattamento di sostegno al reddito?**

**NO**

La sospensione in CIG o FIS non riguarda i lavoratori che sono già in congedo straordinario e quindi il dipendente continuerà ad usufruire di tale congedo.

**Il dipendente già sospeso in CIG/FIS a ZERO ORE  
può chiedere di usufruire del congedo straordinario  
di due anni?**

**NO**

La sospensione a ZERO ORE, una volta disposta, non consente di richiedere il congedo straordinario.

**Il dipendente già sospeso in CIG/FIS solo parzialmente e NON A ZERO ORE può chiedere di usufruire del congedo straordinario di due anni?**

**Sì**

Il congedo può essere richiesto solo per le ore non interessate dalla sospensione in CIG o FIS e durante le quali il dipendente avrebbe dovuto prestare attività lavorativa.

**Il dipendente sospeso a ZERO ORE può usufruire dei permessi ex Legge 104/92?**

**NO**

La sospensione in CIG o FIS a ZERO ORE prevale sui permessi ex Legge 104/92 in quanto fa venire meno del tutto la prestazione lavorativa.

Il dipendente sospeso solo parzialmente e NON A ZERO ORE può usufruire dei permessi ex Legge 104/92?

**Sì**

Tuttavia, i permessi sono riproporzionati in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione richiesta, come normalmente avviene per i lavoratori *part-time*.


**Il dipendente donatore di sangue può usufruire dei relativi permessi anche se sospeso in CIG/FIS?**

**SÌ**

In questo caso non trova applicazione la normativa sulla integrazione salariale e il lavoratore ha diritto al riposo giornaliero retribuito sempre a condizione che venga presentata all'azienda documentazione idonea a comprovare l'avvenuto prelievo.

## Cosa succede nel caso di malattia del figlio del dipendente durante la sospensione in CIG/FIS?

 Se il dipendente è sospeso a ZERO ORE prevale la collocazione in CIG/FIS.

 Se il dipendente è sospeso solo parzialmente e NON A ZERO ORE può assentarsi per la malattia del figlio nelle ore in cui avrebbe dovuto prestare la residua attività lavorativa.



## Il termine di preavviso lavorato in caso di licenziamento decorre durante il periodo di godimento dell'integrazione salariale?

**SÌ**

Il termine di preavviso lavorato decorre anche durante il periodo di sospensione per CIG o FIS e, qualora il dipendente goda dell'integrazione salariale, non è corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso.

L'Inps, con la circolare n. 130 del 2017, ha chiarito che *«l'indennità di mancato preavviso non è integrabile»* con il trattamento di sostegno al reddito, *«in quanto non costituisce un corrispettivo diretto e immediato della prestazione lavorativa»*.

Studio Legale Associato  
**Chiello & Pozzoli**

*Lo Studio e i suoi professionisti sono ovviamente a disposizione  
per tutti i chiarimenti ed approfondimenti del caso*

20129 MILANO - VIALE PREMUDA, 27  
TEL. 02.76.00.27.26 - FAX 02.76.00.96.93  
E-MAIL: [INFO@CHIELLOPOZZOLI.IT](mailto:INFO@CHIELLOPOZZOLI.IT)  
PEC: [STUDIOLEGALEASSOCIATOCHIELLOPOZZOLI@LEGALMAIL.IT](mailto:STUDIOLEGALEASSOCIATOCHIELLOPOZZOLI@LEGALMAIL.IT)