



G.E.P.S. sas – P.IVA 13151110155
Gestione Elaborazione Paghe Stipendi
Milano - Via Tiziano, 21, 20145
Arona – Via Broggi, 3, 28045

<p>Malattia (Circ. Inps 197/2015) (Circolare Inps 130/2017)</p>	<p>1. Malattia già in corso prima della sospensione dell'attività lavorativa:</p> <ul style="list-style-type: none">· se l'intera azienda è sospesa prevale il trattamento di integrazione (che decorrerà dal momento della sospensione, al pari degli altri colleghi);· se invece una parte dei lavoratori non è sospesa, per il soggetto in malattia continuerà a decorrere la malattia fino al naturale termine. <p>2. Malattia insorta successivamente rispetto alla sospensione dell'attività lavorativa:</p> <ul style="list-style-type: none">· il trattamento di integrazione prevale e non sarà dovuta l'indennità di malattia (né saranno necessari certificato medico né il rispetto delle fasce orarie di reperibilità).
<p>Assegni Familiari (art. 6 L. 1115 del 5/11/1968) (Circ. INPS n. 110/92)</p>	<p>1. Durante il periodo di integrazione salariale il lavoratore ha diritto al 100% dell'assegno per il nucleo familiare.</p> <p>2. Qualora la sospensione sia parziale e riguardi solo una parte dell'orario di lavoro, l'assegno sarà corrisposto stornando solo eventualmente il valore dei giorni di assenza ingiustificata.</p>
<p>Ferie e Permessi Individuali</p>	<p>Le ferie ed i permessi maturano ordinariamente, dunque con una sospensione dell'attività lavorativa a 0 ore non maturano né ferie né permessi, mentre per le sospensioni parziali la maturazione avviene in via proporzionale ai giorni e alle ore lavorate, in base a quanto previsto dai rispettivi CCNL.</p>
<p>Infortunio sul Lavoro</p>	<p>L'infortunio prevale sempre sull'integrazione, dunque il lavoratore avrà diritto all'indennità per infortunio prevista dal CCNL di categoria, sia che l'infortunio sia avvenuto prima e si protragga durante la sospensione sia che avvenga durante la sospensione in caso di sospensione parziale.</p>
<p>Maternità obbligatoria</p>	<p>L'indennità di maternità prevale sempre sull'integrazione, la lavoratrice avrà diritto all'indennità sia che entri in maternità prima della sospensione dell'attività aziendale sia che lo sia già al momento della sospensione.</p>
<p>Congedo parentale (art. 23 d.l. 18/2020)</p>	<p>Il lavoratore può continuare a fruire dei congedi parentali, oppure può sospenderli ed entrare in CIG/FIS; egli, infatti, ha il diritto/dovere di scegliere quale trattamento prevalga (integrazione e sospensione o congedo) essendo i trattamenti incumulabili. I fattori da valutare sono:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Possibilità per il lavoratore che interrompe il congedo e si mette in CIG/FIS di conservare il diritto di congedo per momenti successivi;2. Valore della retribuzione (30% per i congedi ordinari e 50% per i congedi straordinari aggiuntivi COVID-19 / 80% trattamento di integrazione).



G.E.P.S. sas – P.IVA 13151110155
Gestione *Elaborazione* *Paghe* *Stipendi*
Milano - Via Tiziano, 21, 20145
Arona – Via Broggi, 3, 28045

	<p>N.B. i congedi straordinari previsti dal d.l. 18/2020 non sono fruibili nel caso in cui all'interno di uno stesso nucleo familiare uno dei genitori sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione cessazione dell'attività lavorativa o in caso di altro genitore disoccupato o non lavoratore.</p>
<i>Riposi giornalieri per allattamento</i>	<p>1. Qualora la sospensione sia a 0 ore i riposi non spettano e alla lavoratrice si applicherà esclusivamente il trattamento di integrazione salariale;</p> <p>2. In caso di sospensione parziale i riposi spettano solo se questi coincidono con le ore effettivamente lavorate.</p>
<i>Permessi l. 104/92 (Interpello Min. Lav. n.46/2008) (Circ. INPS 45/2020)</i>	<p>1. Qualora la sospensione sia a 0 ore i permessi non spettano e al lavoratore si applicherà esclusivamente il trattamento di integrazione salariale;</p> <p>2. In caso di sospensione parziale, sono previsti due diverse discipline a seconda che:</p> <ul style="list-style-type: none">· Qualora vi siano giornate interamente lavorate e giornate in sospensione i permessi andranno riproporzionati sulla base della ridotta prestazione;· Qualora invece la riduzione dell'orario sia giornaliera, ad esempio, 4 ore di lavoro e 4 di sospensione in cassa, il lavoratore avrà diritto al numero dei giorni di permesso previsti dalla legge senza necessità di alcun riproporzionamento.
<i>Congedo per handicap grave (art. 42 c. 5 d.lgs.151/2001)</i>	<p>1. Domanda precedente alla sospensione: il lavoratore può continuare a fruire del congedo e non è coinvolto dalla sospensione (e, di conseguenza, dall'integrazione);</p> <p>2. Domanda in corso di sospensione:</p> <ul style="list-style-type: none">· con sospensione a 0 ore il Lavoratore non può fruire del congedo e dunque continua a percepire in ogni caso il trattamento di integrazione salariale;· con sospensione parziale il Lavoratore ha diritto di fruire del congedo straordinario per le ore non interessate dalla sospensione.
<i>Tredicesima e quattordicesima</i>	<p>I ratei maturano solo per i periodi effettivamente lavorati, mentre per i periodi di sospensione non maturano.</p>
<i>TFR</i>	<p>Il TFR matura interamente, sia in caso di sospensione a 0 ore che in caso di sospensione parziale.</p>



G.E.P.S. sas – P.IVA 13151110155
Gestione Elaborazione Paghe Stipendi
Milano - Via Tiziano, 21, 20145
Arona – Via Broggi, 3, 28045

<i>Congedo matrimoniale</i>	Durante tutto il periodo di congedo matrimoniale il lavoratore ha diritto a percepire l'ordinaria retribuzione anche nel caso in cui l'azienda sia in sospensione di attività.
<i>Donazioni di sangue (art. 8 L. 219/2005)</i>	Se il lavoratore è un donatore di sangue avrà diritto, indipendentemente dalla sospensione dell'attività lavorativa, ad un riposo ordinario giornaliero retribuito e, per quella giornata lavorativa, non si applicherà la normativa di integrazione salariale.
<i>Festività (messaggio INPS n.13552 del 2009)</i>	<p>Le festività disciplinate per legge (non sono considerate tali le domeniche) devono essere compensate con una quota aggiuntiva della retribuzione posta a carico del datore di lavoro. Tale integrazione avverrà:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Lavoratori stipendiati ad ore: a carico dell'INPS2. Lavoratori stipendiati in misura fissa: sempre a carico del datore di lavoro. Le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, nonché tutte le festività che cadono nei primi 15 giorni dall'inizio della CIG. Dopo i primi 15 giorni, sono a carico dell'Inps le festività infrasettimanali.