

Integrazione salariale e altri istituti: cosa prevale?

Per integrazione salariale si intende: **Cassa Integrazione ordinaria/Cassa Integrazione straordinaria/Cassa integrazione in deroga/Fondo Integrazione Salariale/Fondo Solidarietà Bilaterale Artigianato**

Congedo di maternità e paternità: il congedo di maternità e di paternità (astensione obbligatoria) prevale sugli istituti di integrazione salariale.

Congedo parentale ordinario o straordinario (+ 30 giorni da DL 34/2020): per quanto riguarda il periodo di congedo parentale ordinario e straordinario non si pongono problemi di sovrapposizione, in quanto il diritto a tale astensione dal lavoro e alla relativa indennità non spetta ai lavoratori sospesi, che beneficiano invece delle integrazioni salariali.

Permessi giornalieri legge 104/92 (3 giorni al mese+12 da DL 34/2020): nel caso di lavoratori sospesi in integrazione salariale viene meno la ratio del permesso, mancando la stessa attività lavorativa. Per quanto riguarda i lavoratori a orario ridotto i diritti ai permessi maturano in proporzione alle ore di lavoro prestate:

- lavoratore in integrazione salariale a zero ore**, quindi non impegnato in attività lavorativa nel mese non ha diritto al permesso che gli permette di assentarsi dal posto di lavoro per assistere il parente disabile poiché già costretto a un periodo di non-lavoro;
- lavoratore in integrazione salariale con orario ridotto:** in questo caso il diritto ai permessi della legge 104 è attivo ma è necessario riproporzionare il numero dei giorni di permesso spettanti al lavoratore con lo stesso criterio usato per il part-time verticale.

Congedo straordinario ex art. 42 c. 5, d.lgs. n. 151/2001:

- il lavoratore sospeso dal lavoro con integrazione salariale a zero ore **si trova già** nelle condizioni di adempire alle funzioni di cura e di assistenza: non può essere avanzata richiesta di congedo straordinario.
- Diversa è l'ipotesi in cui la domanda di congedo straordinario **sia presentata prima** che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in integrazione salariale, sia ridotta che a zero ore. In tal caso il richiedente ha diritto a fruire del congedo straordinario e a percepirne la relativa indennità così come previsto dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001.
- Nel caso, invece, di presentazione della domanda **durante la sospensione** parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali, il lavoratore continua a ricevere il trattamento di integrazione salariale relativamente alle ore di riduzione dell'attività lavorativa, percependo anche l'indennità per congedo straordinario, in relazione alla prestazione lavorativa svolta.

Malattia e ricovero ospedaliero: se durante la sospensione dal lavoro (integrazione salariale a zero ore) **insorge lo stato di malattia**, il lavoratore continuerà a usufruire delle integrazioni salariali ordinarie; 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 precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per integrazione salariale si avranno due casi:

- 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 integrazione salariale dalla data di inizio della stessa;
- 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.

Infortunio o malattia professionale: in caso d'infortunio, o di malattia professionale o di ricaduta collegata all'infortunio, **i trattamenti di integrazione salariale vengono sospesi** e sostituiti dall'indennità temporanea giornaliera che viene erogata dall'Inail.

