



QUADRO SINOTTICO FIS-CIG-CIGD

A cura del Centro Studi

Voce	FIS ZERO ORE	FIS ORARIO RIDOTTO	CIG Zero Ore	CIG Orario Ridotto	CIG Deroga Zero Ore	CIG Deroga Orario Ridotto
Ferie	Non maturano. Si veda circolare Inps 130/2017	Maturano se le ore lavorate superano i 15 gg vedere CCNL	No	Maturano se le ore lavorate superano i 15 gg vedere CCNL		
Permessi/ROL	NO (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato)	Riproporzionati (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato)	NO (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato)	Riproporzionati (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato)		
Permessi L. 104	In caso di sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito. Si veda circolare Inps 130/2017	In caso di : 1) riduzione verticale dell'orario di lavoro, il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso è riproporzionato in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa; Si veda circolare Inps 130/2017 2) riduzione orizzontale, permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito. (oltre a quanto previsto dal Decreto 18/2020)	Non maturano	Riproporzionate sulla base dei giorni di effettivo lavoro rapportati ai giorni lavorativi totali del mese con arrotondamento all'unità più vicina. Tale calcolo è illustrato nella circolare n. 133/00 dell'Inps. E' necessario effettuare la seguente proporzione $x : a = b : c$, dove $a = n^\circ$ dei gg di effettivo lavoro; $b = n^\circ$ dei giorni di permesso teorici (cioè 3); $c = n^\circ$ dei giorni lavorativi nel mese. Ad esempio: se il lavoratore lavora 10 giorni nel mese su un totale di 27 giorni lavorativi, il calcolo è il seguente: $x = 10 : 3 = 27 \times x = 30 : 27 \times 1,11$ cioè 1 giorno (si arrotonda all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50o superiore). Questo lavoratore ha diritto, nel mese considerato, ad un giorno di permesso retribuito. Si veda anche Messaggio INPS 18/11/2009, n. 26411		
Festività	"Per quanto attiene i lavoratori sospesi è necessario distinguere: 1. lavoratori retribuiti a paga oraria: - 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 non sono integrabili quando ricadono nei primi 15 giorni di integrazione salariale; - sono integrabili le festività infrasettimanali (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) quando ricadono oltre i 15 giorni, a causa del prolungarsi della sospensione. 2. lavoratori retribuiti in misura fissa mensile: - tutte le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale.	A carico datore di lavoro	A carico del datore di lavoro le festività cadenti nelle prime due settimane per i soli operai retribuiti a ore. nei rimanenti casi, la festività dà luogo al normale trattamento di cigo, anche nel caso di coincidenza con il sabato o la domenica; fanno eccezione le giornate del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, per le quali rimane in ogni caso l'obbligo di retribuzione nella misura di 1/26 (o nella diversa misura stabilita dal ccnl applicato) della retribuzione mensile in capo al datore di lavoro	A carico datore di lavoro		
Malattia	"Se la malattia è sorta durante il periodo di sospensione, allora non è indennizzabile; il lavoratore continua a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia; Si veda circolare Inps 130/2017 se la malattia è sorta prima dell'inizio della sospensione dell'attività lavorativa, occorre valutare a seconda delle casistiche (circolare Inps 82/2009)"	"In caso di riduzione di orario: l'assegno ordinario non è dovuto prevale l'indennità di malattia. Si veda circolare Inps 130/2017"	Non è indennizzabile pertanto il lavoratore continuerà a percepire le integrazioni salariali ed il lavoratore non dovrà comunicare il lo stato di malattia. Si veda circolare Inps 197/2015	Si veda circolare Inps 197/2015. Prevale la malattia. L'orientamento prevalente sembra propendere per il principio secondo il quale, in caso di coincidenza di periodi di malattia con periodi di cigo, il trattamento da corrispondere al lavoratore non possa comunque eccedere i massimali stabiliti per la cigo: quindi l'Inps corrisponderebbe la parte di indennità a proprio carico nei limiti previsti, e l'azienda sarebbe tenuta eventualmente ad integrare (salvo che il ccnl non disponga espressamente il contrario, v. ccnl industria gomma plastica) fino al raggiungimento del massimale		
Maternità	L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'assegno ordinario, mentre la lavoratrice ha possibilità di decidere se avvalersi o meno della facoltà di astensione per congedo parentale, senza che quest'ultimo possa in alcun modo essere cumulato con il trattamento garantito dal Fondo. Il cumulo è invece consentito in caso di opzioni per gli strumenti alternativi al congedo. Per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative. In caso contrario prevale sempre l'assegno ordinario.	L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'assegno ordinario, mentre la lavoratrice ha possibilità di decidere se avvalersi o meno della facoltà di astensione per congedo parentale, senza che quest'ultimo possa in alcun modo essere cumulato con il trattamento garantito dal Fondo. Il cumulo è invece consentito in caso di opzioni per gli strumenti alternativi al congedo. Per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative. In caso contrario prevale sempre l'assegno ordinario.	"Dall'inizio del periodo di gravidanza fino alla fine del congedo di maternità, e fino a quando il bambino compie 1 anno, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro e messa in cassa integrazione, a meno che non sia interrotta l'attività dell'azienda o del reparto cui la mamma è addetta. Il divieto vale anche in caso di riduzione dell'orario di lavoro ed è riconosciuto anche al papà che ha usato il congedo di paternità. La lavoratrice che sta per diventare mamma e che, all'inizio del periodo di congedo di maternità, viene sospesa per intervento della cassa integrazione, può avere l'indennità giornaliera di maternità se tra l'inizio della sospensione per cassa integrazione e quello per la maternità non sono passati più di 60 giorni. Se invece il congedo è iniziato dopo 60 giorni dalla sospensione dal lavoro per cassa integrazione la mamma ha diritto all'indennità giornaliera di maternità al posto del trattamento per la cassa integrazione."	"Dall'inizio del periodo di gravidanza fino alla fine del congedo di maternità, e fino a quando il bambino compie 1 anno, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro e messa in cassa integrazione, a meno che non sia interrotta l'attività dell'azienda o del reparto cui la mamma è addetta. Il divieto vale anche in caso di riduzione dell'orario di lavoro ed è riconosciuto anche al papà che ha usato il congedo di paternità. La lavoratrice che sta per diventare mamma e che, all'inizio del periodo di congedo di maternità, viene sospesa per intervento della cassa integrazione, può avere l'indennità giornaliera di maternità se tra l'inizio della sospensione per cassa integrazione e quello per la maternità non sono passati più di 60 giorni. Se invece il congedo è iniziato dopo 60 giorni dalla sospensione dal lavoro per cassa integrazione la mamma ha diritto all'indennità giornaliera di maternità al posto del trattamento per la cassa integrazione."	PER QUANTO COMPATIBILI SI APPLICANO LE DISPOSIZIONI PREVISTE PER LA CIGO (maturano se le ore lavorate superano i 15 gg)	PER QUANTO COMPATIBILI SI APPLICANO LE DISPOSIZIONI PREVISTE PER LA CIGO
Congedo matrimoniale	Durante il periodo di assenza per matrimonio, al lavoratore spetta la normale retribuzione anche se è in corso l'integrazione salariale per tutto il periodo di congedo.	Durante il periodo di assenza per matrimonio, al lavoratore spetta la normale retribuzione anche se è in corso l'integrazione salariale per tutto il periodo di congedo.	L'istituto del congedo matrimoniale prevale su quello della cigo, e pertanto durante tale periodo il lavoratore "rientra" dalla cigo stessa. Il trattamento previsto dalla legge compete interamente, e pertanto il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto alla retribuzione piena pagata dal datore di lavoro (nel caso di qualifiche operaie ed intermedie, una quota del trattamento verrà rimborsato dall'Inps)	L'istituto del congedo matrimoniale prevale su quello della cigo, e pertanto durante tale periodo il lavoratore "rientra" dalla cigo stessa. Il trattamento previsto dalla legge compete interamente, e pertanto il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto alla retribuzione piena pagata dal datore di lavoro (nel caso di qualifiche operaie ed intermedie, una quota del trattamento verrà rimborsato dall'Inps)		
ANF	Non spettano SI veda circolare Inps 130/2017	Non spettano SI veda circolare Inps 130/2017	SI	SI		
TFR	Matura per intero	Matura per intero	Matura per intero	Matura per intero		
Mensilità aggiuntive	NO	Riproporzionate - I ratei maturano solo per i periodi lavorati. E' possibile tuttavia indicare nell'accordo sindacale la maturazione anche per i periodi di sospensione. In caso contrario occorre verificare con attenzione quanto previsto dai diversi ccnl per la maturazione dei ratei.	NO	riproporzionate - I ratei maturano solo per i periodi lavorati. E' possibile tuttavia indicare nell'accordo sindacale la maturazione anche per i periodi di sospensione. In caso contrario occorre verificare con attenzione quanto previsto dai diversi ccnl per la maturazione dei ratei. (1)		
Detrazioni fiscali & bonus Renzi	Carico Inps (in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto) - Carico Datore di lavoro (in caso di anticipo conto Azienda)	Carico Azienda	Carico Inps (in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto) - Carico Datore di lavoro (in caso di anticipo conto Azienda)	Carico Azienda	Carico Inps (in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto)	Carico Azienda

1) L'Inps ha comunicato, attraverso la circolare n. 13/2011, l'algoritmo utilizzato per il calcolo della prestazione di Cigo nei casi di comunicazione dei dati relativi ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa tramite il flusso Uniemens. Da tale circolare ne deriva che in concreto le quote di mensilità aggiuntive vengono di rado rimborsate dall'Inps in quanto eccedono il tetto mensile applicabile alla singola fattispecie tenuto conto che il ragguglio a ore del compenso ultramensile (13° e 14° ecc.) sommato al ragguglio a ore del trattamento corrisposto mese dopo mese non può in ogni caso superare il massimo spettante.