

LE COMBINAZIONI POSSIBILI CON L'AMMORTIZZATORE

MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Il congedo di maternità prevale sull'integrazione salariale.

Per il congedo parentale, se il lavoratore si avvale dell'astensione dal lavoro, avrà diritto solo alla relativa

indennità. Se invece rinuncia al congedo parentale e utilizza strumenti alternativi, quali ad esempio il voucher baby-sitting, il relativo contributo è cumulabile con le prestazioni erogate dalla Cig.

MALATTIA

Con sospensione a zero ore, se la malattia è sorta durante il periodo di sospensione in Cig non è indennizzabile. Se il lavoratore si è ammalato prima dell'inizio della sospensione, bisogna

verificare se la sospensione interessa tutta l'azienda (o il reparto in cui è collocato il lavoratore) oppure no: nel primo caso scatta la Cig, diversamente prevale l'indennità di malattia.

INFORTUNIO

L'infortunio prevale sempre sulla Cig: se è avvenuto prima dell'inizio della cassa integrazione, il lavoratore ha diritto all'indennità di legge e del Ccnl, anche se si protrae nel

periodo di integrazione salariale. Se l'infortunio avviene durante la Cig il dipendente ha diritto alla normale indennità erogata dall'Inail e non all'ammortizzatore

FERIE

Con sospensione a zero ore, il datore può individuare il periodo di fruizione delle ferie residue e di quelle in corso di maturazione. La maturazione in questa ipotesi non avviene

Con riduzione di orario, la gestione delle ferie è la stessa che avviene normalmente, fuori dalle ipotesi di Cig. Il diritto alle ferie matura ed è interamente a carico del datore di lavoro

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

In caso di riduzione di orario non sono mai integrabili le festività che ricadono all'interno del periodo di trattamento Cig, che restano a carico del datore di lavoro

Nell'ipotesi di sospensione, occorre distinguere tra i lavoratori retribuiti a paga oraria e i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile: nel secondo caso le festività sono integrabili

PERMESSI IN BASE ALLA LEGGE 104

I permessi ex legge 104/1992 non spettano se è in atto la sospensione a zero ore

Se c'è una riduzione verticale di orario il diritto ai tre giorni mensili di

permesso va riproporzionato in base alla effettiva riduzione della prestazione. In caso di riduzione orizzontale, resta il diritto ai tre giorni mensili di permesso retribuito