

Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 30-04-2020

Messaggio n. 1822

OGGETTO: Rapporto tra indennità di malattia e integrazioni salariali (CIG), assegno ordinario (FIS) e CIG in deroga

Con il presente messaggio, anche a seguito delle numerose richieste di chiarimenti in merito alla corretta definizione del rapporto intercorrente tra i diversi trattamenti di integrazione salariale e l'indennità di malattia, si riepilogano le disposizioni vigenti in materia.

L'articolo 3, comma 7, del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, che disciplina in via generale la fattispecie, prevede che *“il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista”*.

La disciplina di dettaglio, che discende dalla predetta norma primaria, è contenuta nella circolare n. 197/2015, per quanto riguarda le integrazioni salariali (CIG), e nella circolare n. 130/2017, per quanto riguarda le prestazioni del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Nello specifico, la circolare n. 197/2015 prevede, al paragrafo 1.8, quanto segue:

“l'art. 3, comma 7 della riforma stabilisce espressamente il principio di prevalenza della CIG sulla malattia.

In considerazione delle diverse fattispecie che in concreto possono verificarsi si ritiene di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto e che di seguito si riporta.

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: 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 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 CIG 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.*

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.”

Le regole per la cassa integrazione salariale ordinaria si applicano in via analogica alla CIG in deroga.

La circolare n. 130/2017, in materia di FIS, prevede, al paragrafo 2.4.1., per l'assegno ordinario, quanto segue:

“In caso di sospensione a zero ore è necessario distinguere l'ipotesi in cui la malattia sia insorta durante il periodo di sospensione dall'ipotesi in cui la malattia sia precedente l'inizio della sospensione (cfr. circ. n. 82/2009).

Nel primo caso la malattia non è indennizzabile, pertanto il lavoratore continuerà a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa.

Nell'ipotesi in cui lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si possono verificare due casi:

- 1) 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 beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse;*
- 2) se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.*

In caso di riduzione di orario l'assegno ordinario non è dovuto, in alcun caso, per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime (circ. 50943 GS/25 del 8.2.1973)."

Non essendo intervenute modifiche alla disciplina sopra illustrata, la stessa continua ad applicarsi anche con riguardo alle domande di prestazioni di integrazione salariale (CIG, FIS, CIGD) intervenute nel corso dell'emergenza epidemiologica per COVID-19.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele