



❑ LA MALATTIA NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

La malattia dei dipendenti è un evento che le aziende, soprattutto di grandi dimensioni, sono chiamate a gestire ogni mese. La malattia, nello specifico, è un evento non dipendente dalla volontà del lavoratore che comporta la sospensione temporanea del rapporto di lavoro, e quindi dell'obbligo di prestare l'attività lavorativa. La legge riconosce comunque, nella maggior parte dei casi, il diritto del lavoratore al riconoscimento di un'indennità a carico dell'INPS e, in base alle disposizioni del contratto collettivo applicato, all'integrazione dell'indennità stessa da parte del datore di lavoro sino a raggiungere, di solito, la retribuzione che il lavoratore avrebbe dovuto percepire se avesse regolarmente prestato la sua attività lavorativa. Il legislatore impone in ogni caso in capo al lavoratore alcuni obblighi di certificazione della malattia, nonché di reperibilità durante le giornate di assenza, così da non perdere il diritto al relativo trattamento economico.

LA MALATTIA NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO



LA CONSERVAZIONE
DEL POSTO

IL TRATTAMENTO ECONOMICO
DELLA MALATTIA

MISURA
DELL'INDENNITÀ

INTEGRAZIONE DEL
DATORE DI LAVORO

LORDIZZAZIONE

ADEMPIMENTI DEL
LAVORATORE

Tra le ipotesi di **sospensione temporanea** del rapporto di lavoro vi è l'insorgenza della malattia.

Nello specifico la malattia consiste in un'alterazione dello stato di salute che determina l'**incapacità** del lavoratore e l'impossibilità temporanea di svolgere la propria attività. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 2110 del codice civile, la malattia è definita come "ogni alterazione patologica in atto di organi e delle loro funzioni che per i sintomi con cui si manifesta e per le conseguenze che produce sull'organismo del lavoratore impedisce temporaneamente l'esecuzione della prestazione lavorativa dovuta in quanto risulta del tutto incompatibile con l'ulteriore svolgimento delle attività necessarie all'espletamento della prestazione stessa" (Cass. 23 settembre 1987, n. 7279; Cass. 30 luglio 1987, n. 6632).

Importante sottolineare, inoltre, che **la malattia si differenzia dalla malattia definita professionale** in quanto non trae la sua origine da cause connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'**incapacità lavorativa** per malattia deve essere:

- 1 **concreta:** deve essere effettuata una comparazione tra la situazione patologica del soggetto e la specifica attività lavorativa cui è soggetto;
- 2 **attuale:** l'incapacità non deve essere, pertanto, potenziale, ossia non rileva l'ipotesi che, continuando l'attività, si potrebbe rischiare il sorgere di una successiva incapacità lavorativa.

La malattia sospende la prestazione di lavoro, senza che il datore di lavoro possa invocare l'inadempimento dell'obbligazione da parte del lavoratore. Ne consegue che **il datore non può recedere dal rapporto**. Una prima tutela che viene garantita al lavoratore in malattia è, infatti, la conservazione del posto per un periodo di tempo minimo definito **comporto**.

Altra tutela che trova la sua origine nella Costituzione, all'articolo 38, è data dal diritto del lavoratore di percepire un trattamento economico o, comunque sia, una prestazione assistenziale sostitutiva che si concretizza in una **continuità della retribuzione**.

Il dettato dell'articolo recita, infatti: "I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria".

Il fondamento di questa tutela è da rinvenirsi anche nell'articolo 32 della Costituzione che tutela, in generale, la salute.

LA CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il periodo di **comporto** è il lasso di tempo durante il quale un lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, come stabilito dall'articolo 2110 del codice civile, dalle norme contrattuali collettive o individuali, e dagli usi aziendali. Durante questo periodo:

- **il lavoratore non può essere licenziato**, salvo per giusta causa;
- è necessario che il lavoratore informi il datore sulla natura della malattia quando questa richiede una conservazione del posto superiore al limite massimo.



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

Articolo 2110 c.c.
Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
Articolo 38 Costituzione
Articolo 32 Costituzione
Cass. 31.5.2018, n. 13973
Cass. 4.7.2001, n. 9037
Legge n. 68/1999
Trib. Parma 9.1.2023
Circolare Inps n. 144/1988
Circolare Inps n. 145/1993
Circolare Inps n. 113/1987
D.M. 1° febbraio 1957
Circolare Inps n. 147/1996
D.M. 8 agosto 1985
Ccnl Pubblici Esercizi
Ccnl Turismo Confindustria
Ccnl Metalmeccanica Industria
Ccnl Terziario Confcommercio

Il comporta può essere di due tipologie. Si parla, infatti, di:

- **comporto "secco"**: si riferisce a un unico episodio morboso continuativo e ininterrotto;
- **comporto "per sommatoria" o "frazionato"**: si applica a più episodi intermittenti di malattia, sommati entro un determinato arco temporale.

La durata di tale periodo in cui vige il divieto di licenziamento è stabilita dalla contrattazione collettiva applicata ed è generalmente quantificata in 180 giorni per anno civile. Salvo diversa previsione, nella determinazione del periodo di comporta (secco o per sommatoria) si considerano anche i giorni non lavorativi (sabati, domeniche, festività infrasettimanali) cadenti nel periodo di malattia.

Restano, invece, **esclusi**:

- malattie imputabili al datore (es. violazione dell'obbligo di sicurezza);
- congedo straordinario per cure (fino a 30 giorni all'anno per invalidità $\geq 50\%$);
- assenze legate a gravidanza e puerperio;
- infortuni in itinere o malattie professionali causate da condizioni lavorative nocive.

Si evidenzia che, in ogni caso, il periodo di assenza dal lavoro per malattia è computato nell'anzianità di servizio.

Licenziamento



Come precedentemente detto, il comporta è il periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Da ciò discende che, al termine di tale periodo, il datore di lavoro può procedere con il **licenziamento** del lavoratore ancora assente per malattia.

Il licenziamento deve essere effettuato rispettando il periodo di **preavviso** previsto (articolo 2210 del codice civile). Poiché non si tratta di un licenziamento disciplinare, non è necessaria alcuna contestazione formale. È sufficiente che il periodo di comporta sia stato superato e che il datore di lavoro utilizzi tale superamento come motivazione per la risoluzione del rapporto.

La comunicazione del licenziamento, deve comunque essere trasmessa **tempestivamente** al lavoratore, così da esprimere chiaramente la volontà di risolvere il contratto. Un comportamento **passivo o inattivo** da parte del datore alla fine del periodo di comporta può essere interpretato come una **rinuncia implicita al diritto di licenziare** o come un comportamento che genera nel lavoratore una legittima aspettativa sulla continuazione del rapporto lavorativo (Cass. 31.5.2018, n. 13973).

Spetta al lavoratore dimostrare che l'intervallo di tempo tra il superamento del comporta e la comunicazione del licenziamento abbia superato i limiti della ragionevolezza e dell'adeguatezza, portando così a ritenere che il datore abbia tacitamente rinunciato al diritto di recedere dal contratto.

Se, invece, il comporta è ancora **in corso** e viene comunicato un licenziamento al lavoratore assente per malattia, tale licenziamento è valido ma **temporaneamente inefficace**: ciò significa che il periodo di preavviso si sospende fino alla guarigione o alla scadenza del comporta stesso (Cass. 4.7.2001, n. 9037). Qualora, invece, il licenziamento per malattia venga intimato **prima** che sia stato superato il limite massimo stabilito, il **provvedimento è nullo** in quanto in contrasto e del dettato dell'articolo 2110, comma 2, del codice civile.



In merito all'aspetto **formale** della comunicazione del licenziamento, la giurisprudenza maggioritaria afferma che **non è necessario che il datore di lavoro vada a specificare i giorni di assenza**, essendo quindi sufficiente l'indicazione del numero complessivo delle giornate di assenza. Questo infatti è comunque ritenuto idoneo ad evidenziare il superamento del periodo di comporta.

Resta ferma la possibilità, per il lavoratore, di richiedere la specificazione dei giorni di assenza effettuati. In questo caso la mancata specifica delle giornate determina l'illegittimità del licenziamento stesso.



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

Articolo 2110 c.c.
Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
Articolo 38 Costituzione
Articolo 32 Costituzione
Cass. 31.5.2018, n. 13973
Cass. 4.7.2001, n. 9037
Legge n. 68/1999
Trib. Parma 9.1.2023
Circolare Inps n. 144/1988
Circolare Inps n. 145/1993
Circolare Inps n. 113/1987
D.M. 1° febbraio 1957
Circolare Inps n. 147/1996
D.M. 8 agosto 1985
Ccnl Pubblici Esercizi
Ccnl Turismo Confindustria
Ccnl Metalmeccanica Industria
Ccnl Terziario Confcommercio

Aspettativa

Vi è da sottolineare che alcuni contratti collettivi prevedono la possibilità di fruire, **su richiesta del lavoratore**, di un periodo di **aspettativa non retribuita** al termine del periodo di conservazione del posto. Tale diritto deve essere esercitato alla scadenza del comporta e può essere subordinato al rispetto di determinate condizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Al termine dell'aspettativa il datore di lavoro può procedere con il **licenziamento** qualora il lavoratore non dovesse rientrare in servizio o qualora si dovesse nuovamente assentare per malattia.

Lavoratore disabile

La condizione di disabilità del lavoratore assume rilievo nella determinazione del periodo di comporta per malattia. Il licenziamento del disabile per il superamento del periodo di comporta potrebbe, infatti, configurare un'**ipotesi di discriminazione indiretta**.

Questo è dato dal fatto che la disciplina del comporta, apparentemente neutra, potrebbe determinare uno svantaggio per il lavoratore in condizione di disabilità con riferimento alla frequenza delle sue assenze per malattia rispetto agli altri dipendenti. Il fattore di rischio è da individuarsi nella reiterazione delle assenze per malattia dovute alla disabilità, la quale espone il lavoratore disabile ad un rischio maggiore di licenziamento per superamento del comporta.

La discriminazione indiretta si verifica quando, nel valutare il superamento del periodo di comporta, **non si tiene conto delle malattie legate alla disabilità** del lavoratore. In questo modo, tali malattie vengono assimilate a quelle comuni che possono colpire qualsiasi dipendente. Questa equiparazione rappresenterebbe una **violazione del principio di uguaglianza sostanziale**, che deve essere garantito alle persone con disabilità.



Ne consegue che nel caso di lavoratore assunto per disabilità ai sensi della legge 68/1999, ai fini del superamento del periodo di comporta non devono computarsi i periodi di malattia riconducibili alle patologie che riguardano il suo stato di invalidità (Trib. Parma 9.1.2023).

Si resta comunque in attesa di una revisione legislativa che meglio chiarisca le attuali normative sulla gestione del periodo di comporta per i lavoratori con disabilità. Nel frattempo appare prudente promuovere soluzioni il più possibile eque (es. allungamento del periodo di comporta) per minimizzare il rischio di contestazioni di legittimità del licenziamento.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO DELLA MALATTIA

La malattia è un evento che comporta l'obbligo del lavoratore di astenersi dallo svolgimento dell'attività lavorativa per una causa che non dipende dalla sua volontà. In quanto tale, è la stessa Costituzione all'**articolo 38** a stabilire che durante la sospensione del rapporto a causa della malattia, ai lavoratori debbano essere assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita, nonché il mantenimento e l'assistenza sociale. Sulla scorta di questo principio costituzionale, l'**articolo 2110** del codice civile stabilisce che, in caso di malattia, al lavoratore **è dovuta la retribuzione o un'indennità equivalente**. Generalmente, questo si traduce nel diritto del prestatore di lavoro a percepire l'indennità a carico dell'INPS, solitamente anticipata dal datore di lavoro, nonché in determinate ipotesi la retribuzione ad integrazione o a totale sostituzione dell'indennità.

Indennità INPS

Più nel dettaglio, l'INPS eroga l'indennità ai lavoratori che ne hanno diritto, ossia in favore di quei lavoratori per i quali il datore di lavoro versa mensilmente all'Istituto previdenziale la relativa contribuzione a copertura della malattia. Fatta eccezione per la malattia dei dirigenti, che non sono coperti dall'indennità erogata dall'INPS, e dei lavoratori a domicilio, che al contrario sono sempre coperti da indennizzo, si rileva un'importante distinzione tra i settori:

- dell'Industria;
- dell'Artigianato;
- del Commercio.



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

Articolo 2110 c.c.
Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
Articolo 38 Costituzione
Articolo 32 Costituzione
Cass. 31.5.2018, n. 13973
Cass. 4.7.2001, n. 9037
Legge n. 68/1999
Trib. Parma 9.1.2023
Circolare Inps n. 144/1988
Circolare Inps n. 145/1993
Circolare Inps n. 113/1987
D.M. 1° febbraio 1957
Circolare Inps n. 147/1996
D.M. 8 agosto 1985
Ccnl Pubblici Esercizi
Ccnl Turismo Confindustria
Ccnl Metalmeccanica Industria
Ccnl Terziario Confcommercio

Infatti, in quest'ultimo caso l'indennità viene erogata sia a favore degli operai che degli impiegati, compresi i quadri ai quali si applicano le norme degli impiegati. Nel settore industriale e dell'Artigianato, invece, l'INPS indennizza esclusivamente i lavoratori con qualifica di operai, mentre per gli impiegati e i quadri l'insorgenza della malattia è onere esclusivo del datore di lavoro, che deve provvedere, sulla base delle disposizioni del contratto collettivo applicato, alla retribuzione della stessa.

Prendendo ad esempio il settore dell'**industria**, questa differenza di trattamento è dovuta dal fatto che per gli operai è previsto a carico del datore di lavoro il versamento della contribuzione a copertura della malattia, nella misura del 2,22% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, mentre per gli impiegati non è dovuta tale contribuzione minore.

Validità dal 1/1/2025	Totale Tempo indeterminato	Totale Tempo determinato		Dettaglio delle aliquote													
		Primo contratto	Stagionali e Assunti in sostituzione	Ivs	Addi- zionale Ivs	ASPI	Add. ASPI Art. 25 L. 845/78	IDIS	Tfr	Cuaf	Cig	Cisoa	Cigs	Malattia	Maternità	Fondo integrazione salariale	Fondo solidarietà di settore
Industria in genere con più di 15 e fino a 50 dipendenti. Csc 1.XX.XX Ca 1S e 1.13.06 - 1.13.07 - 1.13.08 Ca 3N, 1S (1) (2) (3) (5) (6) (7) (37) (38)																	
Direnti	36,15	37,55	-	33,00	-	1,310	0,300	-	0,400	0,680	-	-	-	-	0,460	-	-
Operai	40,77	42,17	40,77	33,00	-	1,310	0,300	-	0,200	0,680	1,700	-	0,900	2,220	0,460	-	-

Fanno eccezione le malattie degli **apprendisti**, per i quali l'INPS riconosce in ogni caso l'erogazione dell'indennità, **indipendentemente** dal settore di attività e dalla qualifica impiegatizia o operaia.

L'indennità viene erogata dall'Inps a decorrere dal 4° giorno di malattia. A tal fine, il 4° giorno è computato dalla data di inizio della malattia che viene dichiarata dal lavoratore e riportata sul certificato medico. Se nella certificazione non risulta la data di inizio della malattia, il 4° giorno verrà computato dal giorno di effettuazione della visita da parte del lavoratore.

I **primi tre giorni** di malattia vengono definiti con il termine "**carenza**". Generalmente i contratti collettivi, con qualche eccezione, prevedono la copertura totale o parziale della carenza a **carico del datore di lavoro**.

L'INPS individua un limite massimo di giornate indennizzabili nell'anno solare, pari per i lavoratori a tempo indeterminato a **180 giorni nell'anno solare** (1° gennaio – 31 dicembre).

Regole particolari con riferimento al limite massimo di giornate indennizzabili sono previste con riferimento ai lavoratori a tempo determinato, nonché con riferimento ai contratti con orario part time di tipo verticale o misto e ai contratti di lavoro intermittente, che saranno oggetto di analisi in una successiva circolare.

Sono **esclusi** dal computo di tale limite i periodi di congedo di maternità/paternità e di congedo parentale, la malattia connessa con lo stato di gravidanza della lavoratrice, l'incapacità lavorativa determinata da infortunio o malattia professionale e la malattia causata da terzi e per la quale il datore di lavoro ha esperito l'azione di surroga.

Malattia a cavaliere di due anni

Specifiche indicazioni sono state fornite dall'INPS con riferimento alla **malattia insorta nel corso di un anno solare e protrattasi senza interruzione nell'anno successivo**. È l'ipotesi delle cosiddette malattie a cavaliere di due anni, per le quali vale il principio per cui le giornate di malattia devono essere attribuite ai rispettivi anni solari. Tuttavia, al fine di determinare il diritto o meno all'erogazione dell'indennità di malattia, in base a quanto chiarito dall'INPS con le circolari n. 144/1988 e n. 145/1993, occorre tenere distinte due situazioni differenti:

- 1 nell'anno di insorgenza della malattia **non** è stato raggiunto il limite massimo assistibile (180 giorni): la malattia in corso al 31 dicembre è **autonomamente** indennizzabile a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo, per un massimo di 180 giorni ulteriori;
- 2 nell'anno di insorgenza della malattia il limite massimo assistibile (180 giorni) è stato raggiunto prima del 31 dicembre: il ripristino dell'indennità a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo non è automatico, ma è subordinato alla **permanenza del rapporto assicurativo, ovvero il rapporto non deve essere cessato o sospeso da più di 2 mesi**.



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

Articolo 2110 c.c.
 Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
 Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
 Articolo 38 Costituzione
 Articolo 32 Costituzione
 Cass. 31.5.2018, n. 13973
 Cass. 4.7.2001, n. 9037
 Legge n. 68/1999
 Trib. Parma 9.1.2023
 Circolare Inps n. 144/1988
 Circolare Inps n. 145/1993
 Circolare Inps n. 113/1987
 D.M. 1° febbraio 1957
 Circolare Inps n. 147/1996
 D.M. 8 agosto 1985
 Ccnl Pubblici Esercizi
 Ccnl Turismo Confindustria
 Ccnl Metalmeccanica Industria
 Ccnl Terziario Confcommercio

Come ha sostenuto l'Istituto, si deve ritenere che la sospensione del rapporto non sussista nei casi di corresponsione di emolumenti, anche parziali, da parte dell'azienda. Inoltre, il lavoratore deve adeguatamente certificare lo stato di malattia, la stessa o altra intervenuta senza soluzione di continuità, anche per il periodo di mancato pagamento dell'indennità compreso tra la data di raggiungimento del massimo indennizzabile e l'inizio del nuovo anno.

Se alla data del 1° gennaio non è intervenuta alcuna sospensione e il rapporto è ancora in essere, la misura dell'indennità spetterà in misura intera. Al contrario, se alla data del 1° gennaio il rapporto è cessato o sospeso da non oltre due mesi, l'indennità sarà erogata in misura ridotta.

Indennità di malattia in caso di sospensione o cessazione del rapporto

Ulteriori indicazioni sono state fornite sempre dall'INPS per le ipotesi di erogazione dell'indennità di malattia in caso di insorgenza della stessa dopo la cessazione o la sospensione del rapporto di lavoro.

Nello specifico, con la circolare n. 113/1987, l'INPS precisa che, nell'ipotesi di **cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, il diritto all'indennità di malattia permane per un ulteriore periodo di **due mesi o 60 giorni successivi alla cessazione** stessa, ovvero nell'ipotesi di insorgenza della malattia entro 2 mesi o 60 giorni dalla cessazione, sempre nel rispetto del limite massimo di giornate indennizzabili nell'anno. Lo stesso diritto si mantiene anche nell'ipotesi di **sospensione dal rapporto** di lavoro, intendendosi per tale, sempre secondo l'Istituto, lo stato di quiescenza in cui versa il rapporto stesso, tale da comportare la sospensione temporanea delle obbligazioni corrispettive. In questo caso, a differenza della cessazione, l'erogazione dell'indennità spetta anche nel caso in cui la sospensione abbia ad oggetto un rapporto di lavoro a tempo determinato.

L'indennità viene quindi erogata:

- in misura **intera**, se la malattia è insorta prima della conclusione del rapporto e che si sia protratta oltre i 60 giorni;
- in misura **ridotta**, se la malattia è insorta successivamente alla cessazione del rapporto, entro 60 giorni, e si prolunga oltre il 60° giorno.

MISURA DELL'INDENNITÀ

1. Determinazione della RMG

L'indennità di malattia è calcolata in **misura percentuale**, differente a seconda della durata della malattia stessa, sulla cosiddetta **retribuzione media giornaliera (RMG)**. Quest'ultima viene determinata sulla base della retribuzione lorda percepita dal lavoratore nel mese immediatamente precedente l'inizio dell'evento morboso. Se in tale periodo il lavoratore non può far valere un mese intero di lavoro, sarà comunque considerata la retribuzione riconosciuta per il periodo di lavoro prestato. Se nel mese precedente all'evento non risulta nessuna giornata retribuita, ai fini dell'individuazione della RMG dovrà considerarsi il periodo più recente in cui è stata erogata la retribuzione al dipendente.

Rientrano nel computo della retribuzione lorda tutte le somme elargite ai dipendenti e che formano la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per cui devono computarsi non solo le somme corrisposte in occasione dello svolgimento dell'effettiva prestazione da parte del dipendente, ma anche quelle riconosciute in occasione delle ferie, dei permessi o delle festività godute, compreso l'eventuale premio di produttività. Non deve essere considerata, invece, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il calcolo della RMG differisce a seconda:

- della categoria di riferimento del lavoratore;
- del tipo di rapporto di cui è titolare il lavoratore stesso.

Con riferimento al contratto di lavoro a tempo indeterminato, si riporta di seguito una tabella riassuntiva con l'indicazione delle formule da applicare per il calcolo della RMG su cui va calcolata l'indennità di malattia.



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

Articolo 2110 c.c.
Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
Articolo 38 Costituzione
Articolo 32 Costituzione
Cass. 31.5.2018, n. 13973
Cass. 4.7.2001, n. 9037
Legge n. 68/1999
Trib. Parma 9.1.2023
Circolare Inps n. 144/1988
Circolare Inps n. 145/1993
Circolare Inps n. 113/1987
D.M. 1° febbraio 1957
Circolare Inps n. 147/1996
D.M. 8 agosto 1985
Ccnl Pubblici Esercizi
Ccnl Turismo Confindustria
Ccnl Metalmeccanica Industria
Ccnl Terziario Confcommercio

Categoria	Formula
Impiegati	<ul style="list-style-type: none"> determinare la retribuzione lorda del mese precedente l'inizio della malattia; determinare il/i rateo/i di mensilità aggiuntiva/e sommare gli importi precedenti e dividere il risultato per il coefficiente 30. <p>Se nel mese precedente non risultano tutti i giorni lavorati:</p> <ul style="list-style-type: none"> determinare la retribuzione lorda del mese precedente l'inizio della malattia e dividere il risultato per il numero di giorni lavorati (comprese domeniche e festivi); determinare il/i rateo/i di mensilità aggiuntiva/e e dividere il risultato per il coefficiente 30; sommare gli importi precedenti.
Operai retribuiti a ore	<ul style="list-style-type: none"> determinare la retribuzione lorda del mese precedente l'inizio della malattia e dividere il risultato per il numero di giorni lavorati. In caso di settimana corta a 5 giorni, il numero delle giornate va moltiplicato per 1,2 al fine di considerare anche le seste giornate; determinare il/i rateo/i di mensilità aggiuntiva/e e dividere il risultato per il coefficiente 25; sommare gli importi precedenti.
Operai retribuiti in misura fissa (formula alternativa)	<ul style="list-style-type: none"> solo se il mese precedente è stato interamente lavorato o interamente retribuito, determinare la retribuzione lorda del mese precedente l'inizio della malattia e dividere il risultato per il coefficiente 26; determinare il/i rateo/i di mensilità aggiuntiva/e e dividere il risultato per il coefficiente 25; sommare gli importi precedenti.

2. Calcolo dell'indennità spettante

Una volta determinata la retribuzione media giornaliera, al fine di calcolare l'indennità dovuta devono essere applicate le percentuali previste dalla legge, che differiscono principalmente in base alla durata della malattia e al settore di appartenenza. Per quanto riguarda la generalità dei lavoratori che hanno diritto all'indennità di malattia, questa è pari:

- al **50% della RMG**, per i giorni di malattia **dal 4° al 20°**;
- al **66,66% della RMG** per i giorni di malattia **dal 21° sino al limite massimo** indennizzabile nell'anno.

Particolarità è prevista per il **settore dei pubblici esercizi**, in quanto l'indennità viene erogata nella misura fissa dell'**80%** per tutte le giornate indennizzabili di malattia dal 4° sino al limite dei 180 giorni nell'anno solare. Tale maggiore indennità è dovuta dal fatto che il D.M. 1° febbraio 1957 ha previsto, in aggiunta alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro per la copertura della malattia, il versamento di un contributo aggiuntivo nella misura dello 0,77% della retribuzione imponibile.

Inoltre, nell'ipotesi in cui la malattia sorga entro il 60° giorno successivo alla **cessazione** o **sospensione** del rapporto di lavoro, l'indennità è ridotta nella misura di 2/3, pertanto risulterà pari:

- al **33,33% della RMG**, per i giorni di malattia **dal 4° al 20°**;
- al **44,44% della RMG** per i giorni di malattia **dal 21° sino al limite massimo** indennizzabile nell'anno;
- al **53,33% della RMG dal 4° al 180°** giorno per i dipendenti di **pubblici esercizi**.



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

Articolo 2110 c.c.
 Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
 Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
 Articolo 38 Costituzione
 Articolo 32 Costituzione
 Cass. 31.5.2018, n. 13973
 Cass. 4.7.2001, n. 9037
 Legge n. 68/1999
 Trib. Parma 9.1.2023
 Circolare Inps n. 144/1988
 Circolare Inps n. 145/1993
 Circolare Inps n. 113/1987
 D.M. 1° febbraio 1957
 Circolare Inps n. 147/1996
 D.M. 8 agosto 1985
 Ccnl Pubblici Esercizi
 Ccnl Turismo Confindustria
 Ccnl Metalmeccanica Industria
 Ccnl Terziario Confcommercio

Le giornate indennizzate dall'INPS sono differenti a seconda della **categoria di appartenenza** dei lavoratori. Nello specifico:

- per gli **operai** l'indennità spetta per le sole giornate feriali (sabato compreso) cadenti nel periodo di malattie, escluse quindi le festività infrasettimanali e cadenti di domenica;
- per gli **impiegati** l'indennità spetta per tutte le giornate cadenti nel periodo di malattia, comprese le festività infrasettimanali, con esclusione delle sole festività cadenti di domenica.

L'indennità viene generalmente anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, con erogazione in busta paga del dipendente, ad eccezione di alcuni casi per cui l'INPS interviene direttamente al pagamento nei confronti a favore del dipendente. La stessa indennità viene poi recuperata a conguaglio nella denuncia mensile Uniemens.

Esempio:

Retribuzione percepita nel mese precedente all'inizio della malattia:

- retribuzione lorda: € 1739,43
- magg. lavoro notturno: € 116,30
- magg. lavoro domenicale: € 8,09
- lavoro festivo: € 97,08
- mensilità aggiuntive: 2 (€ 289,90)

Calcolo indennità di malattia:

- 1 $1739,43 + 116,30 + 8,09 + 97,08 = 1.960,90$
- 2 $1.960,90/30 = 65,36333$
- 3 $289,90/30 = 9,66333$
- 4 $65,36333 + 9,66333 = 75,02677 \rightarrow$ RMG
- 5 $75,02677 \times 50\% = 37,51333 \rightarrow$ INDENNITA'

		PERIODO DI RETRIBUZIONE			
		Febbraio 2025			
COGNOME/ENOME					
Data di nascita	Data Assunzione	Data Creazione	INPS		
26-06-1985	25-03-2024		Front office agent		
			C1 - ex 3° Livello		
Settimane	INPS	Giorni	Giorni		
4	25	21	13		
			104,00		
			28		
Paga BNC					
1.739,43000					
RETRIBUZIONE					
1.739,43000					
PRODOTTO					
4-2027					
			TOTALE		
			1.739,43000		
VOGHI VARIABILI DEL MESE		IMPORTO BASE	REFERIMENTO	TRATTENUTE	COMPETENZE
Z00001	Retribuzione	66,90115	20,00000 GG		1.338,02
Z00250	Ferie godute	66,90115	3,00000 GG		200,70
Z02020	Malattia non retribuita	66,90115	1,00000 GG	66,90	
Z05031	Malattia Inps 50%	37,51333	1,00000 GG		37,51
Z25025	Magg turno notturno 25%	2,52824	14,00000 ORE		35,40
Z50000	13ma Mensilita'	10,11297	14,33333 ORE		144,95
Z50022	14ma Mensilita'	10,11297	14,33333 ORE		144,95
000312	Rimborso chilometrico				100,00
000316	Trattenuta vitto	0,90000	13,00000 GG	11,70	
000318	Magg. lavoro domenicale	1,01130	8,00000 ORE		8,09
000703	EBIT Varese				(2.029,34)
Z01378	Malattia Retroattiva "1"				66,90
ZP0001	Int. Malattia				146,47
ZP0030	Lordizzazione INPS			4,06	
ZP9960	Arrotond. mese pr.			0,49	



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

- Articolo 2110 c.c.
- Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
- Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
- Articolo 38 Costituzione
- Articolo 32 Costituzione
- Cass. 31.5.2018, n. 13973
- Cass. 4.7.2001, n. 9037
- Legge n. 68/1999
- Trib. Parma 9.1.2023
- Circolare Inps n. 144/1988
- Circolare Inps n. 145/1993
- Circolare Inps n. 113/1987
- D.M. 1° febbraio 1957
- Circolare Inps n. 147/1996
- D.M. 8 agosto 1985
- Ccnl Pubblici Esercizi
- Ccnl Turismo Confindustria
- Ccnl Metalmeccanica Industria
- Ccnl Terziario Confcommercio

INTEGRAZIONE DEL DATORE DI LAVORO

Come anticipato, spesso la contrattazione collettiva interviene a tutela del dipendente colpito da malattia, prevedendo che sia il datore di lavoro a dover intervenire con il pagamento della retribuzione per le giornate non coperta da indennità, ovvero ad integrazione di quest'ultima. In ogni caso, è a carico del datore di lavoro la retribuzione della malattia per quelle categorie di dipendenti per cui non interviene l'INPS (ad esempio gli impiegati del settore industriale), nonché per le festività infrasettimanali comprese nel periodo di malattia, per quanto riguarda gli operai, o per le festività cadenti di domenica comprese nel periodo di malattia, per quanto riguarda gli impiegati.

La retribuzione della carenza è, invece, rimessa alle previsioni della contrattazione collettiva, che generalmente prevedono la copertura totale con esclusione di alcune ipotesi.

- CCNL PUBBLICI ESERCIZI → la carenza viene retribuita dal datore di lavoro solo a condizione che la durata della malattia superi i cinque giorni.
- CCNL TURISMO CONFINDUSTRIA → il periodo di carenza è a carico del lavoratore per il primo giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso in cui la malattia ecceda i tre giorni, l'intero periodo di carenza è a carico del datore di lavoro.
- CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA → nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio-31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi tre giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:
 - quarta assenza: 66% della intera retribuzione globale;
 - quinta e successive: 50% della intera retribuzione globale.

Inoltre, i contratti collettivi spesso prevedono ad integrazione dell'indennità erogata dall'INPS l'erogazione della retribuzione a carico dell'azienda, fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione. Anche in questo, caso sono previste delle eccezioni con riferimento ad alcuni contratti collettivi.

- CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO → integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere complessivamente la misura del 75% per i giorni dal 4° al 20° e del 100% per i giorni dal 21° in poi.
- CCNL TURISMO CONFINDUSTRIA → integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere complessivamente la misura del 75% per i giorni dal 4° al 20° e del 100% per i giorni dal 21° in poi.

LORDIZZAZIONE



Nel momento in cui il datore di lavoro procede all'integrazione dell'indennità erogata dall'INPS, sulla base delle disposizioni del contratto collettivo applicato, il lavoratore **avrebbe un vantaggio economico rispetto al lavoratore normalmente in servizio, in quanto l'indennità non è soggetta a contribuzione.**

Pertanto, sommando l'indennità con la retribuzione erogata dal datore di lavoro ad integrazione della stessa, il lavoratore percepirebbe una retribuzione netta maggiore rispetto a quella che avrebbe percepito se avesse regolarmente prestato la propria attività. Al fine di ovviare a tale situazione, si ricorre all'istituto della lordizzazione, che prevede che l'integrazione effettiva da erogarsi a carico del datore di lavoro sia data dalla sottrazione della retribuzione spettante al lavoratore per il periodo di assenza e l'indennità erogata dall'Inps/Inail lordizzata.

Il coefficiente di lordizzazione si calcola applicando la formula seguente:

$$100 / (100 - \text{contributi } c/dipendente)$$

Il coefficiente così determinato andrà poi applicato all'indennità INPS. L'importo così calcolato andrà sottratto all'importo dell'indennità INPS, individuando così la lordizzazione che ridurrà l'integrazione erogata dal datore di lavoro.

Esempio:

- Retribuzione lorda spettante: € 3.046,48
- Retribuzione lorda erogata: € 2.482,97 (2.430,14 + 52,83)
- Indennità di malattia erogata: € 75,34
- Integrazione malattia datore di lavoro fino al 100%: € 488,17
- Calcolo lordizzazione INPS: $[100 / (100 - 9,49)] \times 75,34 = 83,24$
- Importo lordizzazione INPS: $83,24 - 75,34 = \mathbf{€ 7,90}$



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

Articolo 2110 c.c.
 Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
 Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
 Articolo 38 Costituzione
 Articolo 32 Costituzione
 Cass. 31.5.2018, n. 13973
 Cass. 4.7.2001, n. 9037
 Legge n. 68/1999
 Trib. Parma 9.1.2023
 Circolare Inps n. 144/1988
 Circolare Inps n. 145/1993
 Circolare Inps n. 113/1987
 D.M. 1° febbraio 1957
 Circolare Inps n. 147/1996
 D.M. 8 agosto 1985
 Ccnl Pubblici Esercizi
 Ccnl Turismo Confindustria
 Ccnl Metalmeccanica Industria
 Ccnl Terziario Confcommercio

PERIODO DI RETRIBUZIONE									
Febbraio 2025									
COGNOME E NOME									
Data di Nascita	Data Assunzione	Data Cessazione	OPE		Livello C3				
09-11-1989	10-10-2007		Elettromeccanico						
Settimane	INPS	Giorni	MINIMALE	LAVORATO	Giorni	Ordinario	Disturbante	Giorni	Ind. Metalmecc
4	26	21	16	136,50	28				
MINIMALE		SCATTI N.5,00		SUP.ASS.		PR.PROD.			
2.130,56000		148,20000		764,17000		3,55000			
RISULTATO									
									TOTALE
									3.046,48000
VOCI VARIABILI DEL MESE		IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
Z00001	Retribuzione		17,60971		138,00000 ORE				2.430,14
Z00258	Permessi P.A.R. goduti		17,60971		3,00000 ORE				52,83
Z05031	Malattia Inps 50%		75,33616		1,00000 GG				75,34
000503	Ore viaggio 100%		17,60971		11,50000 ORE				202,51
000073	Rimborsi chilometrici								240,00
000076	Trattenuta su Netto						37,50		
ZP0001	Int. Malattia								488,17
ZP0030	Lordizzazione INPS						7,90		
ZP9960	Arrotond. mese pr.						0,80		

ADEMPIMENTI DELLE PARTI: IL LAVORATORE

La conservazione del posto e il trattamento economico sono garantiti al lavoratore a condizione che rispetti una **serie di obblighi** previsti dalla normativa vigente. Il mancato rispetto di tali obblighi potrebbe portare a conseguenze sia sul piano economico che sul piano disciplinare.

Gli adempimenti a cui è tenuto il lavoratore malato sono essenzialmente tre:

- 1) avvisare il datore di lavoro dell'insorgenza dello stato di malattia;
- 2) certificare la malattia;
- 3) obbligo di reperibilità.

Il primo adempimento in capo al lavoratore è quello di avvisare **tempestivamente** il proprio datore di lavoro dell'insorgenza della malattia. Tale obbligo di comunicazione può prevedere una specifica scadenza definita dai singoli contratti collettivi.

Importante specificare che tale obbligo di comunicazione si **distingue** dall'obbligo dell'invio del certificato di malattia in quanto il primo è destinato a **giustificare l'assenza** del lavoratore, mentre il secondo è necessario a **dimostrare l'effettiva esistenza della causa giustificatrice**.

Certificato medico

Il secondo è un obbligo anche nei confronti dell'INPS e si concretizza nella necessità di certificare la malattia. Il lavoratore è, quindi, tenuto a recarsi dal proprio medico curante al fine di ottenere il certificato medico contenente il **numero di protocollo** identificativo che deve poi essere comunicato al datore di lavoro.

Il medico può emettere il certificato a seguito di:

- visita ambulatoriale;
- visita domiciliare.

Tale differenza è importante in quanto la **decorrenza della malattia** si diversifica a seconda della tipologia di visita. Nello specifico, ai sensi della circolare Inps n. 147/1996:

- in caso di visita **ambulatoriale** la malattia decorre dalla **data di rilascio** del certificato medico;
- in caso di visita **domiciliare** la malattia decorre dal giorno del rilascio del certificato, oppure, qualora il lavoratore dichiarò già sussistente lo stato morboso, anche **dal giorno precedente**.

Obbligo di reperibilità

Il certificato di malattia, oltre ad indicare la prognosi, ovvero l'assenza del lavoratore e il numero di protocollo, è di fondamentale importanza anche con riferimento all'individuazione dell'**indirizzo di reperibilità**. L'ultimo dovere di lavoratore consiste, infatti, nell'obbligo di reperibilità durante la malattia al fine di consentire un controllo in merito allo stato morboso (D.M. 8 agosto 1985).



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

Articolo 2110 c.c.
 Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
 Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
 Articolo 38 Costituzione
 Articolo 32 Costituzione
 Cass. 31.5.2018, n. 13973
 Cass. 4.7.2001, n. 9037
 Legge n. 68/1999
 Trib. Parma 9.1.2023
 Circolare Inps n. 144/1988
 Circolare Inps n. 145/1993
 Circolare Inps n. 113/1987
 D.M. 1° febbraio 1957
 Circolare Inps n. 147/1996
 D.M. 8 agosto 1985
 Ccnl Pubblici Esercizi
 Ccnl Turismo Confindustria
 Ccnl Metalmeccanica Industria
 Ccnl Terziario Confcommercio

Tale controllo può essere effettuato sia direttamente dall'Inps che in seguito a richiesta diretta da parte del datore di lavoro stesso. Il lavoratore deve essere reperibile all'indirizzo indicato tutti i giorni, compresi i quelli festivi, nelle seguenti fasce orarie:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00;
- dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Ci sono delle **eccezioni all'obbligo del rispetto delle fasce di reperibilità** quali, ad esempio l'allontanamento dall'indirizzo indicato per visite mediche o terapie che non possono svolgersi in un orario diverso da quelli predetti o per casi di forza maggiore. In tali ipotesi, pertanto, l'assenza all'eventuale visita fiscale viene ritenuta giustificata e con comporta l'irrogazione di sanzioni.

Se il lavoratore risulta **assente** alla visita, il medico fiscale rilascia un avviso contenente l'invito nei confronti del lavoratore a presentarsi il giorno successivo alla visita di controllo ambulatoriale; inoltre, comunica l'assenza del lavoratore all'Inps che è poi tenuto a darne comunicazione anche al datore di lavoro. Qualora il lavoratore non dovesse presentarsi alla visita come richiesto, il datore di lavoro, informato dall'Istituto, lo invita a fornire le proprie giustificazioni entro 10 giorni.

L'assenza ritenuta ingiustificata comporta la perdita del trattamento di malattia, con modalità differenti a seconda del momento in cui si verifica l'assenza. Nello specifico:

- 1 assenza alla prima visita fiscale: la sanzione si sostanzia nella **perdita totale del trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia**;
- 2 assenza alla seconda visita fiscale: si aggiunge la sanzione che comporta la **riduzione del 50% del trattamento economico residuo spettante**;
- 3 assenza alla terza visita fiscale: la sanzione consiste nell'**interruzione dell'erogazione dell'indennità** di malattia Inps fino al termine del periodo di malattia.

 L'assenza del lavoratore costituisce **inadempimento**, oltre che nei confronti dell'Inps, anche nei confronti del datore di lavoro. Proprio per questo motivo, il datore stesso può irrogare una **sanzione che può arrivare fino al licenziamento per giusta causa**.

Continuazione della malattia e ricaduta

Nell'ipotesi in cui lo stato di malattia dovesse perdurare oltre la data indicata all'interno del certificato, il lavoratore deve fornire al datore di lavoro la **certificazione medica di prosecuzione** entro il giorno successivo alla scadenza della prognosi. Anche in questo caso il certificato dovrà essere inviato telematicamente all'Inps.

Diversa è, invece, l'ipotesi di **ricaduta**. Si tratta di stessa malattia o altra malattia consequenziale che interviene entro un arco temporale pari a 30 giorni decorrenti dalla data di cessazione della prima malattia.

Importante è il fatto che il certificato medico deve espressamente indicare se si tratta di continuazione o di ricaduta in quanto tali istituti determinano dei **risvolti** con riferimento al **trattamento economico**.



Sommario:

- La conservazione del posto
- Il trattamento economico della malattia
- Misura dell'indennità
- Integrazione del datore di lavoro
- Lordizzazione
- Adempimenti delle parti: il lavoratore



Collegamenti:

Articolo 2110 c.c.
Cass. 23 settembre 1987, n. 7279
Cass. 30 luglio 1987, n. 6632
Articolo 38 Costituzione
Articolo 32 Costituzione
Cass. 31.5.2018, n. 13973
Cass. 4.7.2001, n. 9037
Legge n. 68/1999
Trib. Parma 9.1.2023
Circolare Inps n. 144/1988
Circolare Inps n. 145/1993
Circolare Inps n. 113/1987
D.M. 1° febbraio 1957
Circolare Inps n. 147/1996
D.M. 8 agosto 1985
Ccnl Pubblici Esercizi
Ccnl Turismo Confindustria
Ccnl Metalmeccanica Industria
Ccnl Terziario Confcommercio