



❖ LA MALATTIA NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO: CASI PARTICOLARI

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, gli eventi di malattia possono contemplare casi del tutto particolari, attinenti al contratto di lavoro stipulato con il lavoratore interessato dall'evento morboso, come ad esempio nel caso del contratto a tempo determinato o del contratto di lavoro intermittente, ovvero situazioni che richiedono particolari accorgimenti e adempimenti che le parti sono tenute ad osservare, come nelle ipotesi di malattia ospedaliera o della malattia insorta all'estero.

LA MALATTIA NEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO: CASI PARTICOLARI



CONTRATTO DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO

CONTRATTO DI LAVORO
INTERMITTENTE

CONTRATTO DI LAVORO
A TEMPO PARZIALE

MALATTIA
OSPEDALIERA

MALATTIA
ESTERO

MALATTIA
PENSIONATI

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo determinato, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino al termine di scadenza del contratto e, in ogni caso, entro il limite massimo individuato dal contratto collettivo applicato in ragione del livello di inquadramento e/o dell'anzianità di servizio.

Ciò che caratterizza il contratto di lavoro a termine sotto l'aspetto degli eventi di malattia è la corresponsione dell'indennità a carico dell'Inps. Infatti, questa spetta alle stesse condizioni previste per i lavoratori a tempo indeterminato, sempre nel **limite massimo di 180 giorni** nell'arco di ciascun anno solare, con la particolarità che in ogni caso l'Istituto erogherà l'indennità stessa **fino al termine del rapporto di lavoro**. Pertanto, laddove il contratto di lavoro dovesse scadere durante il periodo di malattia del lavoratore, debitamente certificata, l'indennità e in generale il trattamento economico saranno riconosciuti sino al termine dello stesso e, una volta scaduto, verrà meno il diritto al relativo trattamento.

Inoltre, come ha precisato l'Inps con la circolare n. 160/1983, l'indennità dovrà essere erogata per un periodo non superiore all'attività lavorativa prestata nei 12 mesi che precedono l'inizio dell'evento morboso.

Le **giornate eccedenti** saranno erogate **direttamente da parte dell'Istituto**, dietro apposita **richiesta** del lavoratore interessato.

Se il lavoratore non può far valere periodi lavorativi superiori a 30 giorni nei 12 mesi che precedono la malattia, questi ha diritto all'indennità per un periodo massimo di 30 giornate lavorative nell'anno solare, corrisposta direttamente da parte dell'Inps.

Si precisa che l'Inps fa riferimento esclusivamente al **trattamento previdenziale**, alludendo pertanto all'indennità corrisposta dallo stesso Istituto. Pertanto, si deve ritenere che eventuali **trattamenti economici** riconosciuti dal **datore** di lavoro durante il periodo di malattia, quali ad esempio la retribuzione erogata durante la carenza ovvero l'integrazione sino al 100% della retribuzione, devono in ogni caso essere **riconosciute** al lavoratore.

Esempio:

Lavoratore che, nei 12 mesi precedenti l'evento di malattia, ha prestato presso il datore di lavoro attività lavorativa per un numero di giorni pari a 66 (assunto dal 19/08/2024).

L'indennità di malattia è stata riconosciuta integralmente durante i mesi di novembre e dicembre, per un totale di 59 giorni. Nel mese di gennaio, nonostante perduri lo stato di malattia, il datore di lavoro anticipa l'indennità Inps per un numero di giornate pari a 7, così da raggiungere complessivamente le 66 giornate corrispondenti a quelle prestate nei 12 mesi precedenti l'evento morboso. Sarà il lavoratore, se interessato, a dover richiedere direttamente all'Istituto il riconoscimento dell'indennità per le giornate eccedenti, comunque ricomprese nel periodo di malattia.



Sommario:

- Contratto di lavoro a tempo determinato
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Malattia ospedaliera
- Malattia estero
- Malattia pensionati



Collegamenti:

Circolare Inps n. 160/1983

Circolare Inps n. 41/2006.

Articolo 3, d.lgs. 66/2003

D.lgs. 61/2000

Messaggio Inps n. 1074 del 09.03.2018

Regolamento comunitario n. 883/2004

Regolamento comunitario n. 987/2009

Circolare Inps n. 57 - 11 marzo 2025

Circolare Inps n. 95 - 6 settembre 2006

Articolo 2 - Legge 12 giugno 1984, n. 222

Circolare Inps n. 147 - 23 luglio 2001

Circolare Inps n. 76 - 16 aprile 2007

PERIODO DI RETRIBUZIONE									
Gennaio 2025									
COGNOME E NOME									
Data di Nascita	Data Assunzione	Data Cessazione	INPS		Livello 3		T.Deter. 28/02/2025		
14-03-1982	19-08-2024		STORE MANAGER						
Settimane	INPS	Or	MINIMALE	Giorni	LAVORATO	Or	Giorni	Giorni	Pubbl.Eserc. EMI BO
2	2							31	
PAGA BASE		CONTING.		SUP.ASS.		ELEM.PROV.		E.D.R. BIL.	
1.181,42000		528,26000		134,60000		2,61000		10,25808	
TOTALE 1.857,14808									
VOCI VARIABILI DEL MESE		IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
Z00001	Retribuzione	71,42877		24,07408 GG				1.719,58	
Z01116	Festività godute 20%	14,28575		1,92592 GG				27,51	
Z02020	Malattia non retribuita	71,42877		24,07408 GG		1,719,58			
Z05050	Malattia Inps 80%	63,23413		7,00000 GG				442,64	

Esempio:

Lavoratore che, nei 12 mesi precedenti l'evento di malattia, ha prestato presso il datore di lavoro attività lavorativa per un numero di giorni inferiore a 30. Pertanto, il datore di lavoro non anticipa l'indennità di malattia per conto dell'Inps, ma sarà il lavoratore, se interessato, a doverne richiedere il riconoscimento direttamente all'Istituto. Il datore di lavoro riconosce, in ogni caso, la retribuzione corrispondente alle giornate di carenza (€ 108,50), mentre non spetta alcuna integrazione durante le giornate di malattia, in quanto il CCNL applicato prevede il solo diritto all'indennità di malattia, senza alcuna integrazione c/azienda.

PERIODO DI RETRIBUZIONE									
Gennaio 2025									
COGNOME E NOME									
Data di Nascita	Data Assunzione	Data Cessazione	OPE		5° Livello		T.Deter. 13/02/2025		
08-06-2001	14-01-2025		OPERATORE DI SALA E CUCINA				Part Time 62.50%		
Settimane	INPS	Or	MINIMALE	Giorni	LAVORATO	Or	Giorni	Giorni	
1	3	14				14,00		18	
PAGA BASE		CONTING.							
982,16000		522,37000							
TOTALE 1.504,53000									
VOCI VARIABILI DEL MESE		IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
Z00001	Retribuzione	36,16659		26,00000 GG				940,33	
Z02001	Assenza assunti/dimessi	36,16659		11,00000 GG		397,83			
Z02020	Malattia non retribuita	36,16659		13,00000 GG		470,16			
000328	Indenn. CL.Flessibile P.T.							10,00	
001001	EBNT							(565,86)	
Z01378	Malattia Retroattiva "1"							108,50	

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente è un contratto di lavoro subordinato, che può essere stipulato anche a tempo determinato, che si caratterizza per la discontinuità nello svolgimento della prestazione lavorativa. Il lavoratore, infatti, rimane a disposizione del datore di lavoro, che è libero di chiamare il lavoratore in base alle esigenze connesse all'attività produttiva o all'organizzazione del lavoro. Il contratto di lavoro può prevedere:

- l'**obbligo della risposta alla chiamata** del datore di lavoro, con il diritto per il lavoratore alla percezione della relativa indennità di disponibilità durante i giorni in cui non viene prestata l'attività lavorativa;
- ovvero **non prevedere tale obbligo**, per cui il lavoratore non è vincolato alla chiamata del datore di lavoro e ha il diritto di rifiutarla.

Anche in questo caso, durante il periodo di malattia del lavoratore intermittente è previsto un particolare trattamento economico, che è stato definito dall'Inps nella circolare n. 41/2006.

 Nello specifico, l'Inps prevede un'importante distinzione, ai fini del trattamento da applicare, a seconda che il contratto di lavoro preveda o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro.



Sommario:

- Contratto di lavoro a tempo determinato
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Malattia ospedaliera
- Malattia estero
- Malattia pensionati



Collegamenti:

- Circolare Inps n. 160/1983
- Circolare Inps n. 41/2006.
- Articolo 3, d.lgs. 66/2003
- D.lgs. 61/2000
- Messaggio Inps n. 1074 del 09.03.2018
- Regolamento comunitario n. 883/2004
- Regolamento comunitario n. 987/2009
- Circolare Inps n. 57 - 11 marzo 2025
- Circolare Inps n. 95 - 6 settembre 2006
- Articolo 2 - Legge 12 giugno 1984, n. 222
- Circolare Inps n. 147 - 23 luglio 2001
- Circolare Inps n. 76 - 16 aprile 2007

Obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro

In questa prima tipologia di rapporto, occorre fare un'ulteriore distinzione tra gli eventi che:

- si collocano durante i periodi di **effettivo utilizzo lavorativo**;
- si collocano durante le **giornate di disponibilità**.

Fermo restando il diritto del lavoratore a percepire l'indennità di malattia durante il periodo di svolgimento dell'attività lavorativa alle dipendenze del datore di lavoro, durante il **periodo di disponibilità** il lavoratore percepisce l'indennità di disponibilità che, come ricorda l'Inps, è soggetta a contribuzione non solo ai fini dell'IVS, ma anche ai fini delle prestazioni di malattia.



Pertanto, il lavoratore avrà **diritto a percepire l'indennità di malattia anche durante i periodi di non lavoro**.

Cambia, tuttavia, il parametro cui fare riferimento per il calcolo dell'indennità stessa a seconda che le giornate di malattia cadano nel periodo di attività lavorativa ovvero di disponibilità.



Nel primo caso, l'indennità sarà calcolata sulla **retribuzione percepita** durante il periodo di utilizzo della prestazione del dipendente immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento, mentre nel secondo caso dovrà essere preso a riferimento l'importo dell'**indennità di disponibilità** spettante in base al contratto collettivo applicato.

Facoltà di risposta alla chiamata del datore di lavoro

L'Inps precisa che, dal momento che durante i periodi di inattività il lavoratore non si obbliga a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, allo stesso non spetta l'indennità di disponibilità e, di conseguenza, nemmeno l'erogazione dell'indennità di malattia a carico dell'Inps.



Per questa ipotesi, ai fini del calcolo dell'indennità di malattia dovuta per le giornate di malattia che cadono nei periodi in cui doveva svolgersi l'attività lavorativa, il parametro di riferimento è la **retribuzione percepita nei 12 mesi precedenti** e divisa per il numero di giornate indennizzabili (360 per gli impiegati e 312 per gli operai), comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive.

In ogni caso, in entrambe le ipotesi se il contratto è stipulato a tempo determinato, devono applicarsi anche le regole previste in materia di contratto a termine, con riferimento in particolare all'erogazione dell'indennità sino alla scadenza del contratto.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il contratto di lavoro part time si caratterizza per una particolare modulazione dell'orario di lavoro, ovvero prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con l'osservanza di un orario ridotto rispetto al normale orario di lavoro previsto dalla legge (40 ore settimanali, ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 66/2003) o al diverso orario previsto dalla contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello. E' venuta meno la distinzione che era prevista dalla previgente normativa (d.lgs. 61/2000), ovvero quella tra part time orizzontale, verticale e misto, ma come evidenziato dalla dottrina questa distinzione continua a trovare ancora applicazione sotto l'aspetto dell'applicazione di determinati istituti, tra cui anche il trattamento normativo ed economico riservato agli eventi di malattia analizzato dall'Inps con la circolare n. 41/2006.

Nello specifico, l'Istituto fa un'importante distinzione tra il part time **orizzontale** e le altre due tipologie. Rispetto al part time orizzontale, infatti, non vi sono indicazioni particolari in quanto, come suggerisce l'Inps, il **riproporzionamento** è già insito nella dinamica del rapporto stesso, per cui il trattamento previdenziale è già rapportato alla ridotta entità della prestazione in termini di ore lavorate.

Pertanto, specifiche precisazioni sono dovute con riferimento al part time di tipo:

- **verticale**;
- **misto**.



Sommario:

- Contratto di lavoro a tempo determinato
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Malattia ospedaliera
- Malattia estero
- Malattia pensionati



Collegamenti:

- Circolare Inps n. 160/1983
- Circolare Inps n. 41/2006.
- Articolo 3, d.lgs. 66/2003
- D.lgs. 61/2000
- Messaggio Inps n. 1074 del 09.03.2018
- Regolamento comunitario n. 883/2004
- Regolamento comunitario n. 987/2009
- Circolare Inps n. 57 - 11 marzo 2025
- Circolare Inps n. 95 - 6 settembre 2006
- Articolo 2 - Legge 12 giugno 1984, n. 222
- Circolare Inps n. 147 - 23 luglio 2001
- Circolare Inps n. 76 - 16 aprile 2007

Il part time **verticale** si caratterizza per lo svolgimento della prestazione lavorativa a tempo pieno in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno (ad esempio, nella settimana dal lunedì alla domenica il lavoratore svolge la prestazione lavorativa di 8 ore nelle sole giornate di lunedì, martedì e mercoledì per un totale di 24 ore settimanali).

Nell'ipotesi di part time di tipo **misto**, invece, si realizza una commistione tra le il part time orizzontale e verticale, per cui si alternano prestazioni svolte in regime di orario giornaliero ridotto e prestazioni in regime di orario full time, ma distribuiti, ad esempio, in alcuni giorni della settimana.

A fine di **individuare la retribuzione media giornaliera per il calcolo dell'indennità di malattia**, occorre considerare la retribuzione teorica del lavoratore nei 12 mesi precedenti all'inizio dell'evento morboso, da dividere poi per il numero delle giornate indennizzabili nell'anno (360 per gli impiegati, 312 per gli operai). Nella retribuzione occorre considerare anche i ratei delle mensilità aggiuntive, il cui importo deve essere diviso per il coefficiente convenzionale 300 sia per gli operai che per gli impiegati. Infine, occorre sommare gli importi così ottenuti.

Per quanto riguarda, infine, i periodi di indennizzabilità degli eventi di malattia, si devono osservare le seguenti indicazioni fornite dall'Inps:

- nell'ipotesi di malattia che inizia durante un **periodo di previsto lavoro**, l'**indennità** viene erogata in **misura intera**, entro il limite massimo assistibile, per tutta la durata della malattia, ossia anche per le giornate in cui non era prevista lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- nell'ipotesi di malattia che inizia durante un **periodo di pausa contrattuale**, in cui cioè non è previsto per contratto lo svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere distinte due ipotesi:
 - ① **eventi insorti entro 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo giorno lavorato**: si devono osservare le stesse indicazioni fornite con riferimento ai lavoratori disoccupati o sospesi, per cui l'indennità viene erogata in misura ridotta, entro il limite massimo assistibile, per tutte le giornate;
 - ② **eventi insorti dopo 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo giorno lavorato**: l'indennità viene erogata in misura intera, ma per le sole giornate in cui era previsto lo svolgimento di attività lavorativa;
- se la malattia insorge **entro 60 giorni** dall'ultimo giorno lavorato ed è **seguito da una cessazione di un rapporto** a tempo indeterminato, l'indennità spetta in misura ridotta per tutte le giornate di malattia successive, entro il limite massimo assistibile;
- se invece la malattia insorge **dopo 60 giorni** dall'ultimo giorno lavorato ed è **seguito da una cessazione di un rapporto** a tempo indeterminato, non spetta nessuna indennità.

MALATTIA OSPEDALIERA

Per "**ricovero ospedaliero**" si intende il soggiorno in ospedale che dura almeno 24 ore, includendo la notte. Questo tipo di ricovero comprende le cure fornite in regime di ricovero, day-hospital, day-surgery e pre-ospedalizzazione. Anche se le prestazioni di day-hospital e day-surgery durano meno di 24 ore, sono comunque considerate ricoveri ospedalieri (messaggio Inps n. 1074 del 09.03.2018).

La **certificazione** necessaria deve essere emessa da un'ASL o da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata che offra assistenza continua e multiprofessionale: non è valida la certificazione per prestazioni ambulatoriali, anche se fornite in un ospedale. Inoltre, l'assistenza domiciliare integrata, ovvero il ricovero domiciliare che sostituisce quello ospedaliero, è considerata ricovero ospedaliero. La certificazione per la convalescenza post-ricovero può essere rilasciata sia dall'ospedale che ha effettuato il ricovero, sia dal medico dell'ASL o di famiglia.

Secondo le norme vigenti, in caso di ricovero in luogo di cura e per tutto il periodo di degenza, la misura dell'indennità giornaliera di malattia a carico dell'Inps è **ridotta ai 2/5** rispetto a quella normale erogata in misura intera:

- **20%**, anziché 50%, **dal quarto al ventesimo giorno**;
- **26,66%**, anziché 66,66%, **oltre il ventesimo giorno**.

Tuttavia, detta riduzione **non** trova applicazione, e, di conseguenza, l'indennità è corrisposta nella misura intera normale, per i lavoratori ricoverati che abbiano **familiari a carico**.



Sommario:

- Contratto di lavoro a tempo determinato
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Malattia ospedaliera
- Malattia estero
- Malattia pensionati



Collegamenti:

- Circolare Inps n. 160/1983
- Circolare Inps n. 41/2006.
- Articolo 3, d.lgs. 66/2003
- D.lgs. 61/2000
- Messaggio Inps n. 1074 del 09.03.2018
- Regolamento comunitario n. 883/2004
- Regolamento comunitario n. 987/2009
- Circolare Inps n. 57 - 11 marzo 2025
- Circolare Inps n. 95 - 6 settembre 2006
- Articolo 2 - Legge 12 giugno 1984, n. 222
- Circolare Inps n. 147 - 23 luglio 2001
- Circolare Inps n. 76 - 16 aprile 2007

Esempio:

RMG = 64,26766

Indennità malattia ospedaliera 66,66%: $64,26766 \times 26,66\% = 17,13376$

COGNOME/ENOME									
Data di Nascita		Data Assunzione		Data Cessazione	INSP	C2 - ex 4° Livello		T.Deter. 15/03/2025	
08-07-1996		16-09-2024		31-12-2024	Reservation agent				
INPS		MINIMALE		LAVORATO		Giorni			
Settimane		Giorni		Giorni		Giorni			
3		22		2		31			
Paga BNC					1.556,59000				
RIMBORSI DELLA RETRIBUZIONE									
RISORSO/OUTO									
TOTALE					1.556,59000				
VOG VARIABILI DEL MESE		IMPORTO BASE		RIFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
Z00001 Retribuzione		59,86885		6,00000 GG				359,21	
Z00250 Ferie godute		59,86885		2,00000 GG				119,74	
Z01138 Festività non godute		59,86885		1,00000 GG				59,87	
Z02022 Malattia non retribuita		59,86885		5,00000 GG		299,34			
Z05040 Mal osped Inps 66,66%*dot.		17,13376		4,00000 GG				68,54	
Z05041 Malattia Inps 66,66%		42,84083		17,00000 GG				728,29	
Z50000 13ma Mensilita'		9,04994		12,02333 ORE				108,81	
Z50022 14ma Mensilita'		9,04994		12,02333 ORE				108,81	
Z51000 Ferie non godute		9,04994		32,21250 ORE				291,52	
Z51010 Permessi Rol non goduti		9,04994		22,43666 ORE				203,05	
000701 EBIT Milano								(1.774,21)	
ZP0001 Int. Malattia								177,99	
ZP0030 Lordizzazione INPS						86,15			
ZP9960 Arrotond. mese pr.						0,92			

MALATTIA ESTERO

Nel caso in cui un lavoratore italiano si ammali durante un **soggiorno temporaneo all'estero** mantiene il diritto all'indennità economica secondo quanto stabilito dalla normativa italiana, ciò significa che **rimane soggetto alla legislazione previdenziale del nostro Paese**.

Nello specifico, quando si parla di malattia insorta all'estero è necessario fare alcune distinzioni:

- 1 **Paese dell'Unione Europea;**
- 2 **Paese extra UE** con il quale l'Italia ha stipulato un **accordo/convenzione bilaterale di sicurezza;**
- 3 **Paese extra UE** con il quale l'Italia **non** ha stipulato un **accordo/convenzione bilaterale di sicurezza;**

1. Malattia insorta in un Paese facente parte dell'Unione Europea

Per i Paesi UE, si fa riferimento ai Regolamenti comunitari n. 883/2004 e n. 987/2009 che prevedono l'applicazione della legislazione del Paese in cui il lavoratore è assicurato.



Al fine di ottenere l'indennità di malattia, il lavoratore è tenuto a rivolgersi al medico del Paese nel quale sta soggiornando al fine di ottenere idonea **certificazione** dello stato di malattia. Entro **due giorni** dal rilascio, il certificato medico completo deve essere **trasmesso** alla Sede Inps competente in base alla residenza italiana del lavoratore. Nello stesso termine, l'attestato di malattia (senza indicazione della diagnosi) deve essere inviato al datore di lavoro.

Se il medico del Paese UE non può rilasciare la certificazione secondo le leggi locali, è necessario rivolgersi all'istituzione competente del luogo che provvederà ad attestare l'incapacità lavorativa e a trasmettere il certificato all'Inps.

Si sottolinea che la traduzione del certificato nella lingua del Paese UE non è necessaria, in quanto è a carico dell'Istituto stesso.



Sommario:

- Contratto di lavoro a tempo determinato
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Malattia ospedaliera
- Malattia estero
- Malattia pensionati



Collegamenti:

- Circolare Inps n. 160/1983
- Circolare Inps n. 41/2006.
- Articolo 3, d.lgs. 66/2003
- D.lgs. 61/2000
- Messaggio Inps n. 1074 del 09.03.2018
- Regolamento comunitario n. 883/2004
- Regolamento comunitario n. 987/2009
- Circolare Inps n. 57 - 11 marzo 2025
- Circolare Inps n. 95 - 6 settembre 2006
- Articolo 2 - Legge 12 giugno 1984, n. 222
- Circolare Inps n. 147 - 23 luglio 2001
- Circolare Inps n. 76 - 16 aprile 2007

2. Malattia insorta in un Paese non facente parte dell'Unione Europea con il quale l'Italia ha stipulato un accordo/convenzione bilaterale di sicurezza

Per i Paesi extra UE con accordi bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia o con l'UE, le regole per i dati nel certificato e le modalità di trasmissione sono le **stesse dei Paesi UE**. Non è richiesta la legalizzazione del certificato se gli accordi bilaterali lo prevedono, cioè se stabiliscono che la certificazione rilasciata dall'istituzione locale competente o da medici autorizzati è esente da legalizzazione.

La **legalizzazione** consiste nella **conferma** che il documento emesso è valido per scopi certificativi in conformità alle normative locali. Tale procedura è obbligatoria per i Paesi non appartenenti all'UE con i quali l'Italia non ha accordi relativi alla malattia.

Tra i Paesi con i quali l'Italia ha stipulato accordi e convenzioni bilaterali vi sono:

- Argentina;
- Brasile;
- Principato di Monaco;
- Repubblica di San Marino;
- Tunisia.

3. Malattia insorta in un Paese non facente parte dell'Unione Europea con il quale l'Italia non ha stipulato un accordo/convenzione bilaterale di sicurezza

Per i Paesi extra UE senza accordi bilaterali, l'indennità di malattia sarà erogata solo dopo la presentazione all'Inps della **certificazione originale legalizzata** dalla rappresentanza diplomatica o consolare italiana nel Paese estero. La legalizzazione, come anticipato, è l'attestazione che il documento è valido ai fini certificativi secondo le leggi del Paese in cui è stato redatto.

Si sottolinea che è comunque prevista la possibilità di legalizzare il certificato di malattia anche al rientro in Italia a condizione che venga rispettato il termine di prescrizione, pari ad un anno.



Tuttavia, i **Paesi aderenti alla Convenzione dell'Aja** del 5 ottobre 1961 sono esenti da legalizzazione se i documenti hanno **l'apostilla**, ovvero una legalizzazione semplificata che certifica:

- la veridicità della firma;
- la qualità del soggetto firmatario;
- l'autenticità del timbro/sigillo apposto al certificato.

Tra i Paesi aderenti alla Convenzione dell'Aja vi sono, a titolo esemplificativo:

- Albania;
- Marocco;
- Repubblica Dominicana;
- Giappone;
- Turchia.

Il lavoratore è tenuto a trasmettere il certificato **entro 5 giorni** dalla data del rilascio alla locale rappresentanza diplomatica o consolare e, al tempo stesso, anche al datore di lavoro.

In ogni caso, il pagamento dell'indennità economica spettante segue le regole previste per i lavoratori che si ammalano in Italia: vi è, quindi, l'anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro con successivo recupero mediante conguaglio in sede di Uniemens.



Per garantire il pagamento dell'indennità, è fondamentale, oltre alla certificazione medica, **rispettare le fasce orarie di reperibilità** per le visite mediche di controllo, come previsto dalle normative italiane.



Sommario:

- Contratto di lavoro a tempo determinato
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Malattia ospedaliera
- Malattia estero
- Malattia pensionati



Collegamenti:

- Circolare Inps n. 160/1983
- Circolare Inps n. 41/2006.
- Articolo 3, d.lgs. 66/2003
- D.lgs. 61/2000
- Messaggio Inps n. 1074 del 09.03.2018
- Regolamento comunitario n. 883/2004
- Regolamento comunitario n. 987/2009
- Circolare Inps n. 57 - 11 marzo 2025
- Circolare Inps n. 95 - 6 settembre 2006
- Articolo 2 - Legge 12 giugno 1984, n. 222
- Circolare Inps n. 147 - 23 luglio 2001
- Circolare Inps n. 76 - 16 aprile 2007

MALATTIA PENSIONATI

L'Inps, con la Circolare n. 57 del 11 marzo 2025, modifica un precedente orientamento e stabilisce che **anche i pensionati che intraprendono un nuovo rapporto di lavoro dipendente hanno diritto alla tutela per malattia**.

In passato, l'Istituto aveva precisato che i pensionati non avevano diritto all'indennità di malattia per eventi morbosi che insorgevano dopo la cessazione del rapporto di lavoro, e che tale regola si applicava anche ai pensionati che, dopo aver cessato la loro attività, avviavano un nuovo lavoro (circolare Inps n. 95 del 6 settembre 2006). La ratio di tale orientamento si basava sul fatto che il pensionato percependo già un trattamento di pensione, non si trovasse in una condizione di necessità tale da giustificare l'intervento dell'Istituto mediante la corresponsione dell'indennità di malattia. La circolare del 2006 precisava, infatti, come l'indennità di malattia spettasse solo nei confronti di coloro che non potevano contare su redditi alternativi.

L'attuale orientamento dell'Inps tiene conto delle correnti normative che permettono ai pensionati di avviare un nuovo rapporto di lavoro dipendente, sebbene con alcune limitazioni legate al regime di incumulabilità, assumendo così lo status di "pensionato lavoratore". Le uniche **eccezioni** riguardano i **titolari di pensione di inabilità**, per i quali vige un regime di **incompatibilità**, in base alle normative stabilite dalla legge 12 giugno 1984, n. 222.



Pertanto, i pensionati-lavoratori, essendo tenuti al versamento dei contributi per la malattia, devono avere diritto alle relative prestazioni previdenziali, comprese le indennità di malattia, a condizione che siano previste in base al settore e alla qualifica di appartenenza. Il discrimine del nuovo orientamento si basa, quindi, proprio sulla **copertura assicurativa**: se il soggetto è tenuto al versamento della contribuzione, allora ha diritto alla prestazione finanziata.

Dunque in base alle nuove disposizioni, l'Inps riconosce il diritto alla protezione previdenziale per malattia ai lavoratori pensionati che iniziano un rapporto di lavoro dipendente, in quanto rientrano nella nuova copertura assicurativa. L'indennità ha lo scopo di **compensare la perdita** di retribuzione derivante dalla malattia al fine di tutelare il lavoratore che, pur continuando a percepire la pensione, perde la **fonte di reddito supplementare** derivante dal nuovo impiego a causa di un evento morboso.

Nel caso in cui il lavoratore pensionato riceva l'indennità di malattia e una pensione incompatibile con i redditi da lavoro, si applicano le regole di incumulabilità previste dalla legge, poiché l'indennità di malattia sostituisce la retribuzione. Inoltre, la pensione di inabilità, che è incompatibile con qualsiasi attività lavorativa e con trattamenti sostitutivi o integrativi della retribuzione, viene revocata qualora il pensionato intraprenda un'attività lavorativa, perdendo così lo status di pensionato e acquisendo quello di lavoratore (art. 2 della Legge n. 222/1984).

Per quanto riguarda gli **operai agricoli a tempo determinato** (OTD), il diritto all'indennità di malattia termina con la scadenza dell'iscrizione agli elenchi anagrafici, che coincide con il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento. Tuttavia, anche un lavoratore agricolo a tempo determinato titolare di una pensione, se non ha un nuovo contratto attivo, perde il diritto alla tutela previdenziale per malattia anche se ancora iscritto negli elenchi sopra citati.

Infine, per i **lavoratori iscritti alla Gestione Separata**, le prestazioni per malattia e degenza ospedaliera non sono erogabili ai pensionati, come specificato nelle circolari n. 147 del 23 luglio 2001 e n. 76 del 16 aprile 2007. Pertanto, non è richiesto il versamento della contribuzione maggiorata per il finanziamento delle prestazioni di malattia e degenza ospedaliera per questi soggetti.



Sommario:

- Contratto di lavoro a tempo determinato
- Contratto di lavoro intermittente
- Contratto di lavoro a tempo parziale
- Malattia ospedaliera
- Malattia estero
- Malattia pensionati



Collegamenti:

- Circolare Inps n. 160/1983
- Circolare Inps n. 41/2006.
- Articolo 3, d.lgs. 66/2003
- D.lgs. 61/2000
- Messaggio Inps n. 1074 del 09.03.2018
- Regolamento comunitario n. 883/2004
- Regolamento comunitario n. 987/2009
- Circolare Inps n. 57 - 11 marzo 2025
- Circolare Inps n. 95 - 6 settembre 2006
- Articolo 2 - Legge 12 giugno 1984, n. 222
- Circolare Inps n. 147 - 23 luglio 2001
- Circolare Inps n. 76 - 16 aprile 2007