



# GESTIONE ASSENZE DEI LAVORATORI

Elisabetta Plevano  
[e.plevano@gmail.com](mailto:e.plevano@gmail.com)



# LA GESTIONE DELLE ASSENZE: LA MALATTIA

**Per malattia si intende** uno stato patologico che comporta un'incapacità **temporanea** a prestare il lavoro (alterazioni dello stato di salute e lesioni).

L'incapacità al lavoro può anche essere parziale e deve essere valutata in relazione al tipo di prestazione cui il lavoratore è tenuto ad adempiere.

Rientrano nel concetto di malattia **anche** i casi in cui l'impossibilità a svolgere il lavoro derivi

- dalla necessità di sottoporsi a **terapie specifiche** oppure
- da **periodi di convalescenza**

# EFFETTI SUL RAPPORTO DI LAVORO

- DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO NEI LIMITI STABILITI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- DIRITTO AL TRATTAMENTO ECONOMICO SECONDO LE PREVISIONI DI LEGGE O DI CONTRATTO
- DECORRENZA DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO (fino al limite massimo indennizzabile o comunque fino a quando il periodo di malattia è retribuito)

# Malattia

## Nozione di malattia

La sospensione del rapporto di lavoro in caso di malattia (o infortunio non professionale) è disciplinata dall'art. 2110 del codice civile che dispone l'obbligo per il datore di lavoro di:

- conservare il posto di lavoro
- corrispondere al lavoratore la retribuzione o un'indennità, demandando alle leggi speciali, alla contrattazione collettiva, agli usi e all'equità la determinazione del periodo di sospensione del rapporto e della misura e della durata dell'erogazione del trattamento economico.

# Malattia

Pertanto, l'insorgere di una malattia o il verificarsi di un infortunio non professionale:

- **legittimano l'assenza del dipendente dal lavoro**
- **impediscono al datore di lavoro di licenziare il dipendente per tutta la durata della malattia o dell'infortunio** nei limiti di un "periodo di conservazione del posto" la cui durata è stabilita, in genere, dalla contrattazione collettiva
- **danno diritto al lavoratore a prestazioni economiche assistenziali a carico dell'INPS e generalmente anticipate dal datore di lavoro** nonché, in sostituzione o ad integrazione delle stesse, a trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva

# Malattia

Sono "malattie" o "infortuni non professionali" - che consentono al lavoratore di assentarsi legittimamente dal luogo di lavoro e di acquisire, al contempo, il diritto alle prestazioni economiche di malattia - **le alterazioni dello stato di salute e le lesioni tali da dare luogo ad una concreta incapacità temporanea al lavoro.**

Inoltre, rientrano tra le ipotesi di malattia e infortunio che legittimano l'assenza dal lavoro e danno diritto al relativo trattamento economico anche i casi in cui l'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa derivi dalla necessità di sottoporsi a **terapie specifiche incompatibili con la presenza sul luogo di lavoro**, oppure i casi in cui il lavoro prestato durante la malattia possa compromettere la guarigione del soggetto , come il riposo durante la convalescenza

# Accertamenti sanitari

L'INPS d'ufficio ed il datore di lavoro hanno diritto di far accertare l'effettività dello stato di malattia del lavoratore:

- Il controllo può essere svolto esclusivamente dai servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, che sono tenuti a compierlo quando il datore lo richieda (art. 5, L. n. 300/1970).
- Lo stato di malattia può essere controllato, su richiesta del datore di lavoro o dell'INPS, esclusivamente attraverso apposite strutture sanitarie pubbliche - art. 2, comma 4, D.L. n. 663/1979

L'art. 1, comma 340, L. n. 147/2013 (c.d. "Legge di stabilità 2014"), prevede che, ai fini della razionalizzazione del servizio, l'INPS, per l'effettuazione delle visite mediche di controllo, si avvale, in via prioritaria, dei medici inseriti nelle liste speciali ad esaurimento

# Accertamenti sanitari

- La richiesta di visita di controllo è comunicata immediatamente dalla sede INPS al medico, che deve effettuare la visita nella stessa giornata - se la comunicazione è stata fatta prima di mezzogiorno - o nella giornata successiva - negli altri casi.
- Il datore di lavoro, potrà inoltrare on-line richiesta in qualsiasi momento nell'arco delle 24 ore; tuttavia, saranno elaborate e smistate giornalmente ai medici di competenza le richieste pervenute entro le ore 09,00 per la fascia antimeridiana e ore 12,00 per quella pomeridiana.

# Accertamenti sanitari

- Il lavoratore ha l'obbligo di rendersi reperibile, per l'effettuazione delle visite di controllo, presso il luogo indicato sul certificato medico tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi, dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19
- Qualora il lavoratore non venga reperito al suo indirizzo, il medico ne dà comunicazione all'INPS e rilascia apposito avviso recante l'invito al lavoratore di presentarsi al controllo ambulatoriale il giorno successivo non festivo, ovvero, qualora non sia facilmente raggiungibile, presso il presidio sanitario pubblico indicato nell'avviso stesso
- L'esito della visita ambulatoriale è immediatamente comunicato e successivamente trasmesso all'INPS

# Accertamenti sanitari

- Se il lavoratore non accetta l'esito della visita di controllo deve eccepirlo immediatamente al medico che lo annota sul referto
- **al termine della visita, i medici di controllo devono redigere tramite personal computer portatili, forniti dall'INPS, un verbale informatico**, che viene trasmesso in tempo reale ai sistemi informatici dell'Istituto, così da renderlo subito disponibile all'INPS e accessibile al datore di lavoro
- i medici devono avere anche una stampante portatile per dare al lavoratore le copie del verbale

# Sanzioni per il lavoratore assente alla visita di controllo

- Il lavoratore che risulti assente - durante le fasce di reperibilità- alla **prima visita di controllo** senza giustificato motivo **decade dal diritto al trattamento economico di malattia totalmente per i primi 10 giorni.**
- Qualora il lavoratore risulti assente ad una **seconda visita** di controllo perde il diritto al trattamento di malattia nella misura del **50% per l'ulteriore periodo successivo ai primi 10 giorni.**
- Qualora a seguito di due riscontrate assenze venga predisposto per il perdurare della medesima malattia **un terzo controllo a cui il lavoratore risulti assente, si provvederà ad interrompere, dalla data dell'ultima assenza, la corresponsione delle prestazioni economiche a carico dell'INPS.**

# Sanzioni per il lavoratore assente alla visita di controllo

- nell'ipotesi in cui l'interessato, dopo la terza assenza, si sottoponga a visita ambulatoriale in occasione della quale venga accertata l'incapacità al lavoro, dalla relativa data verrà ripristinata la corresponsione dell'indennità di malattia.
- Qualora, dopo il ripristino dell'indennità, il lavoratore dovesse risultare assente ad una ulteriore visita, da tale momento saranno nuovamente applicati i criteri previsti per le assenze alla "terza visita"

# Sanzioni per il lavoratore assente alla visita di controllo

- Acquisita la notizia dell'assenza, la sede INPS competente ne informa il lavoratore che, **entro i successivi 10 giorni**, può far pervenire la documentazione necessaria ai fini della **valutazione degli eventuali motivi giustificativi dell'assenza**.
- Trascorso tale termine, o valutati negativamente i motivi adottati, la sede applicherà la sanzione prevista, comunicandola al lavoratore mediante lettera raccomandata e, **nei casi di pagamento a conguaglio, al datore di lavoro, ai fini anche degli eventuali recuperi**.

# Sanzioni per il lavoratore assente alla visita di controllo

- Le sanzioni indicate si riferiscono esclusivamente alla sfera di stretta competenza dell'INPS e, cioè, alle ipotesi in cui l'Istituto eroga l'indennità di malattia.
- Nel caso di visite di controllo relative a malattie per le quali non sono dovute le prestazioni economiche a carico dell'INPS - perché esauritesi in "carenza" ovvero non indennizzabili - la valutazione delle possibili conseguenze, economiche e/o disciplinari, sul rapporto di lavoro dell'assenza non giustificata del lavoratore rientra nelle attribuzioni proprie del datore di lavoro e della contrattazione collettiva .

## Cassazione: L'emergenza legittima l'assenza del lavoratore dal domicilio durante la malattia

- Con ordinanza n. **2047** depositata il **30 gennaio 2014**, la Cassazione ha affermato che l'assenza del lavoratore malato dal domicilio: legittima in caso di emergenza. Con una interessante decisione, la Suprema Corte ha affermato che l'assenza del lavoratore ammalato dal domicilio e la mancata preventiva comunicazione dell'allontanamento al suo datore di lavoro è legittima, ove si accerti la recrudescenza della patologia che rende indifferibile l'uscita dall'abitazione per recarsi dal medico curante e impraticabile la preventiva comunicazione dell'assenza al datore di lavoro .

# Malattia professionale e infortunio - calcolo del periodo di comporta

- Con sentenza n. 14756 del 12 giugno 2013 la Cassazione ha affermato che ai fini del calcolo del periodo di comporta, non rientrano i periodi di assenza per malattia professionale o per infortunio.
- La Suprema Corte ha evidenziato come "la disposizione che prevede un limite massimo di conservazione del posto in caso di assenza per infermità e, nel contempo, il diritto alla retribuzione, fino a guarigione nel caso di infortunio, va interpretata nel senso che, ai fini del calcolo del periodo di comporta, superato il quale il datore può recedere dal rapporto vanno calcolate le sole assenze per malattia e non anche quelle per infortunio sul lavoro o malattia professionale atteso che non possono porsi a carico del lavoratore le conseguenze del pregiudizio da lui subito a causa dell'attività lavorativa espletata".

# Licenziamento per superamento del periodo di comportamento e mobbing

- Con sentenza n. 14643 del 11 giugno 2013, la Cassazione ha affermato che è illegittimo il licenziamento del dipendente per il superamento del periodo di comportamento se la malattia (frequenti stati depressivi, ansie e crisi di panico) è dipeso dal mobbing subito all'interno dell'azienda.

# Certificazione di malattia inviata in ritardo e licenziamento

- Con sentenza n. **106/2013** la Cassazione ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un lavoratore, realmente malato, che aveva inviato con cinque giorni di ritardo una certificazione per una malattia di tre mesi: al contempo, il datore di lavoro aveva intimato, nel caso non fosse andato a buon fine il primo licenziamento, un altro provvedimento di recesso all'interno di una procedura di mobilità per la quale era stato esperito l'iter. La Suprema Corte ha annullato anche il, secondo licenziamento. Le motivazioni della decisione fanno riferimento al fatto (primo licenziamento) che la sanzione espulsiva risulta eccessiva rispetto alla previsione del CCNL di settore ed, inoltre, l'imprenditore era a conoscenza dello "status" avendo ricevuto in precedenza altri certificati non oggetto di alcuna contestazione.

## *..... Segue .....Certificazione di malattia inviata in ritardo e licenziamento*

- Per quel che riguarda il secondo licenziamento la Suprema Corte lo ha ritenuto illegittimo “perché dopo un primo licenziamento individuale il secondo non può essere collettivo, né consistere nel collocamento in mobilità”, in quanto la situazione di sospensiva riferita al licenziamento individuale non consente la necessaria comparazione tra i lavoratori secondo la previsione sui criteri di scelta ex art. 5 della legge n. 223/1991.

# Malattia: Trattamento economico e conservazione del posto di lavoro

- **Stante il disposto dell'art. 2110, comma 1, cod. civ., in caso di malattia, se la legge o la contrattazione collettiva non stabiliscono forme equivalenti di previdenza e assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro una indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità.**
- In alcuni casi l'onere della retribuzione è sostenuto totalmente dal datore di lavoro (malattia non indennizzata INPS), mentre in altri l'INPS eroga l'indennità di malattia che può essere integrata o meno dal datore di lavoro.
- Per gli impiegati, i quadri (esclusi quelli del terziario) e i dirigenti l'indennità di malattia è totalmente a carico del datore di lavoro.

# Malattia

## Trattamento economico

- nel caso di indennità di malattia a carico dell'INPS, generalmente eroga per conto dell'Istituto l'indennità medesima, ponendo a conguaglio i trattamenti anticipati con i contributi e le altre somme dovute all'INPS, nonché a proprio carico l'indennità integrativa se prevista dai contratti collettivi;
- nel caso di soggetti non beneficiari dell'indennità a carico dell'INPS, eroga totalmente a proprio carico il trattamento economico di malattia nelle misure previste dalla contrattazione collettiva.
- La **distinzione rileva soprattutto sotto il profilo contributivo** in quanto l'indennità giornaliera a carico dell'INPS, a differenza del trattamento economico a carico del datore di lavoro, è esclusa dall'imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali.

# Trattamento economico: indennità a carico INPS

- Le indennità a carico INPS spettano ai dipendenti dei settori merceologici che rivestono le qualifiche le quali si versa all'INPS il contributo per "malattia".
- *Esempio l'INPS riconosce l'indennità a:*
- Operai industria
- Quadri, impiegati ed operai commercio
- Per gli impiegati del settore Industria la malattia è a C/Azienda.
- Il format del prospetto di calcolo delle indennità è stato recepito, oramai da moltissimi anni, da tutti i software di paghe, ed è identico al modello "SP503" istituito dall'ex INAM, ente chiuso il 30 dicembre 1979 e confluito all'INPS.

# Trattamento economico: indennità a carico INPS

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INDENNITÀ DI MALATTIA E DI MATERNITÀ DEL MESE DI \_\_\_\_\_

Dipendente: \_\_\_\_\_  
 Abitante a \_\_\_\_\_  
 Via \_\_\_\_\_  
 Malattia dal: \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ GG \_\_\_\_\_  
 Periodo di retribuzione dal: \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

PER ASTENSIONI DAL LAVORO PER MATERNITÀ  
 data presunta parto \_\_\_\_\_  
 data effettiva parto \_\_\_\_\_

## RIQ. A DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA

**IMPIEGATO**  
 A) retribuzione lorda per lavoro prestato nel periodo considerato € \_\_\_\_\_ : 30 = € \_\_\_\_\_  
 B) ricalco mensile lordo per gratifiche, premi, ferie non godute, ecc. € \_\_\_\_\_ : 30 = € \_\_\_\_\_  
 Retribuzione media giornaliera (a+b) € \_\_\_\_\_

**OPERAIO**  
 a) retribuzione lorda per lavoro prestato nel periodo considerato € \_\_\_\_\_ = € \_\_\_\_\_

GIORNATE LAVORATE n° RETRIBUITE	1 - Lavorate	N. _____
	2 - Feste nazionali infrasett. godute	N. _____
	3 - Ferie godute (esclusa edilizia)	N. _____
	4 - Permessi retribuiti	N. _____
	5 - Fest. in domenica	N. _____
	6 - Festività in ROL	N. _____
	<b>TOTALE</b>	N. _____
7 - Seste giornate (0,20 di 1+2+3+4)	N. _____	
<b>TOTALE GENERALE</b>	N. _____	

b) retribuzione lorda per gratifiche, premi, ferie non godute, ecc. € \_\_\_\_\_ : 25 = € \_\_\_\_\_  
 Retribuzione media giornaliera (a+b) € \_\_\_\_\_

## RIQ. B LIQUIDAZIONE

INDENN.	TASSI INDENN.	GIORNATE		PERIODO	IMPORTI
		DA	AL		
410%	N. _____				
4125/4410%	N. _____				
4140/48%	N. _____				
4125/4410%	N. _____				
<b>TOTALE</b>	N. _____				

# Trattamento economico: indennità a carico INPS

Calcolo della retribuzione media giornaliera a carico INPS:

## **Operai Industria e commercio**

Retribuzione lorda imponibile mensile:

- Ratei mensilità aggiuntive: 26 +
- tredicesima mensilità  $1/12^{\circ}$  di 13ma : 25
- e, se dovuta da CCNL,  $1/12^{\circ}$  di 14ma: 25
- Totale = RMG retribuzione media giornaliera

**Si indennizzano**, nelle misure di legge, tutti i giorni compresi i sabati ed escluse le domeniche e le festività

# Trattamento economico: indennità a carico INPS

Calcolo della retribuzione media giornaliera a carico INPS:

**Impiegati commercio**

Retribuzione lorda imponibile mensile: 30

Ratei mensilità aggiuntive:

- tredicesima mensilità  $1/12^\circ$  di 13ma : 30
- quattordicesima mensilità  $1/12^\circ$  di 14ma: 30

Totale = retribuzione media giornaliera

***Si indennizzano***, nelle misure di legge, tutti i giorni compresi

i sabati, le domeniche, le festività, con la sola esclusione delle festività che cadono di domenica o coincidono con la domenica (4 novembre)

# Trattamento economico: indennità a carico INPS

**Le giornate di malattia sono indennizzate dall'INPS nelle misure:**

- Dal 4° al 20° giorno (di calendario) dell'evento al 50%
- Dal 21° al 180° giorno (di calendario) al 66,66%

**Con ricovero ospedaliero senza carichi di famiglia (ANF) l'indennità posta a carico dell'INPS è ridotta:**

- a  $\frac{2}{5}$  del 50% ( *pari al 20,00%* )
- a  $\frac{2}{5}$  del 66,66% ( *pari al 26,66%* )

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INDENNITÀ DI MALATTIA E DI MATERNITÀ DEL MESE DI \_\_\_\_\_

Dipendente: \_\_\_\_\_  
 Abitante a \_\_\_\_\_  
 Via \_\_\_\_\_  
 Malattia dal: \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ GG \_\_\_\_\_  
 Periodo di retribuzione dal: \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

PER ASTENSIONI DAL LAVORO PER MATERNITÀ  
 data presunta parto \_\_\_\_\_  
 data effettiva parto \_\_\_\_\_

RIQ. A DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA

IMPIEGATO  
 A) retribuzione lorda per lavoro prestato nel periodo considerato € \_\_\_\_\_ : 30 = € \_\_\_\_\_  
 B) rateo mensile lordo per gratifiche, premi, ferie non godute, ecc. € \_\_\_\_\_ : 30 = € \_\_\_\_\_  
 Retribuzione media giornaliera (a+b) € \_\_\_\_\_

OPERAIO  
 a) retribuzione lorda per lavoro prestato nel periodo considerato € \_\_\_\_\_ = € \_\_\_\_\_

GIORNATE LAVORATE #0 RETRIBUITE	1 - Lavorate	N. _____	Retribuzione media giornaliera (a+b) € _____
	2 - Feste nazionali infrasett. godute	N. _____	
	3 - Ferie godute (escusa edilizia)	N. _____	
	4 - Permessi retribuiti	N. _____	
	5 - Fest. in domenica	N. _____	
	6 - Festività in ROL	N. _____	
	TOTALE	N. _____	
7 - Geste giornate (0,20 di 1+2+3+4)	N. _____		
TOTALE GENERALE	N. _____		

b) retribuzione lorda per gratifiche, premi, ferie non godute, ecc. € \_\_\_\_\_ : 25 = € \_\_\_\_\_

RIQ. B LIQUIDAZIONE

INDENN.	TASSI INDENN.	PERIODO	
		DA	AL
al 50%	N. _____		
N. _____	N. _____		
al 66,66%	N. _____		
N. _____	N. _____		
al 100%	N. _____		
N. _____	N. _____		
al _____	N. _____		
N. _____	N. _____		
al _____	N. _____		
N. _____	N. _____		
al _____	N. _____		
N. _____	N. _____		
TOTALE	N. _____		
N. _____	N. _____		

**50% RMG**  
 Dal 4° al 20° gg

**66,66%**  
 dal 21° al 180° gg

# Integrazione a carico azienda

- Il datore di lavoro corrisponde - al lavoratore assente per malattia- la carenza ovvero i primi 3 (tre) giorni di retribuzione nella misura che è generalmente del 100% della normale paga;
- L'azienda inoltre integra, in applicazione al CCNL, l'indennità posta a carico dell'INPS ed anticipata dal datore di lavoro, riconoscendo la “differenza di paga” che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato.
- Non sempre l'integrazione è calcolata al 100% della RLM, nel CCNL commercio dal 4° al 20° gg l'integrazione è al 75% della paga complessiva;
- Si applica la “lordizzazione”, in presenza di integrazione, per garantire al lavoratore lo stesso imponibile fiscale di quando è presente al lavoro.

# Carenza ed integrazione malattia a carico azienda

- Il datore di lavoro corrisponde - al lavoratore assente per malattia- la carenza ovvero i primi 3 (tre) giorni di retribuzione nella misura che è generalmente del 100% della normale paga;
- L'azienda inoltre integra, in applicazione al CCNL, l'indennità posta a carico dell'INPS ed anticipata dal datore di lavoro, riconoscendo la "differenza di paga" che il dipendente avrebbe percepito se avesse lavorato.
- Non sempre l'integrazione è calcolata al 100% della RLM, nel CCNL commercio dal 4° al 20° gg l'integrazione è al 75% della paga complessiva;
  - Si applica la "lordizzazione", in presenza di integrazione, per garantire al lavoratore lo stesso imponibile fiscale di quando è presente al lavoro.

# Carenza ed integrazione malattia a carico azienda

## *Suggerimenti operativi:*

Verificare che venga applicata la lordizzazione (è una funzione che nel software paghe si trova quasi sempre nell'anagrafica azienda);

Ricordarsi che *non applicare la lordizzazione significa:*

- aumentare i costi aziendali;
- non applicare lo stesso trattamento economico ai lavoratori,
- pagare una maggiore integrazione al dipendente in malattia;
- conseguentemente versare maggiori oneri previdenziali ed assicurativi.

## *Malattia senza lordizzazione*

*presente al lavoro*

*in malattia*

2.000,00	Lordo azienda	P/F	500,00	azienda	P/F
-			1.500,00	INPS	F
2.000,00	Paga lorda		2.000,00		
189,80	9,49%		47,45	9,49%	
1.810,20	Impon. Fisc		1.952,55	Impon. Fisc	



**ERRATO**

## Malattia con lordizzazione

<i>presente al lavoro</i>			<i>in malattia</i>		
2.000,00	Lordo azienda	P/F	formula	(100- 9,49)	90,51
-			c/inps	(1500 * 100 / 90,51)	
2.000,00	Paga lorda		lordizzato	1657	
189,80	9,49%		<b>cedolino paga con lordizzazione</b>		
1.810,20	Impon. Fisc		totale	2.000,00	meno
			inps lordizz	1.657,00	
			integraz	343,00	P/F
			c/inps	1.500,00	F
				1.843,00	
			343	32,55	9,49%
			impon fiscale	1.810,45	



## **LORDIZZAZIONE:**

**Calcolo della differenza retributiva e della incidenza oneri**

<b><i>ESEMPIO:</i></b>	<b>Integrazione c/Azienda</b>
senza lordizzazione	500,00
con lordizzazione	343,00
<b>Differenza (sulla integrazione azienda)</b>	<b>157,00</b>
oneri INPS 33% circa	51,81
Assicurazione INAIL 37/000	5,87
<b>Totale differenza con oneri</b>	<b>214,68</b>

# Ricaduta

La ricaduta nella stessa malattia o altra conseguenziale - debitamente certificata dal medico ai sensi dell'art. 2, ultimo comma, D.L. n. 663/1979 - che intervenga entro 30 giorni dalla data di cessazione della precedente è considerata, a tutti gli effetti, continuazione di quest'ultima.

*Ciò comporta che:*

- l'indennità va corrisposta fin dal primo giorno della nuova malattia (non si applica cioè la "carenza" per i primi 3 giorni): se, tuttavia, la precedente malattia è durata meno di 3 giorni e la carenza non è stata conseguentemente applicata per intero, la decorrenza

# Ricaduta

- dell'indennità va fissata previa esclusione dei giorni di carenza rimasti inapplicati in occasione della precedente malattia (ad es. malattia durata 2 giorni - ricaduta entro 30 giorni: un giorno di carenza);
- i giorni della nuova malattia si sommano a quelli della precedente ai fini del raggiungimento del ventunesimo giorno a partire dal quale la misura dell'indennità è elevata dal 50% al 66,66% della retribuzione

# Ricaduta

- e ai fini del conteggio dei 180 giorni (periodo massimo indennizzabile nell'anno solare);
- la retribuzione da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera è la stessa presa a base per il calcolo dell'indennità corrisposta per la precedente malattia (INPS circ. n. 134368/1981).
- La nuova malattia insorta entro il termine di 30 giorni non può considerarsi ricaduta se ciò non è espressamente dichiarato nell'attestato medico consegnato al datore di lavoro.

# Pagamento diretto da parte dell'INPS

L'art. 1 del D.L. n. 663/1979 dispone che l'erogazione dell'indennità di malattia è effettuata direttamente dall'INPS per:

- gli operai agricoli;
- i lavoratori a tempo indeterminato, disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscano del trattamento C.i.g.;
- i lavoratori assunti a tempo determinato per i lavori stagionali;
- i lavoratori parasubordinati.

# Pagamento diretto da parte dell'INPS

- Ulteriori casi in cui, essendo comprovata la mancata anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, sia per volontà di quest'ultimo, sia per una impossibilità oggettiva, è possibile effettuare il pagamento diretto della prestazione economica dovuta sono i seguenti:
- ipotesi in cui il datore di lavoro sia stato sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, amministrazione controllata, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria);

# Pagamento diretto da parte dell'INPS

- ipotesi in cui l'INPS stia effettuando il pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione, anche in deroga;
- ipotesi in cui la Direzione provinciale del lavoro, accertato l'inadempimento del datore di lavoro, abbia disposto il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS;
- ipotesi in cui l'omessa anticipazione riguardi eventi indennizzabili insorti nel corso dell'attività di azienda successivamente cessata;
- ipotesi in cui le aziende attive rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto.

# Pagamento diretto da parte dell'INPS

Il pagamento diretto è effettuato dalla struttura INPS territorialmente competente in base alla residenza del lavoratore interessato (INPS mess. n. 28997/2010).

Ai fini della liquidazione dell'indennità di malattia, a pagamento diretto, in favore dei lavoratori dipendenti non agricoli, sia a tempo pieno che a tempo parziale, vengono utilizzate le informazioni contenute nel flusso UniEmens Individuale, senza necessità da parte dell'INPS, di dover richiedere alle aziende alcuna documentazione aggiuntiva.

# Pagamento diretto da parte dell'INPS

A tale scopo, il flusso delle denunce retributive e contributive individuali mensili contiene le informazioni relative ad orario contrattuale, retribuzione "teorica" del mese, numero mensilità annue, percentuale part-time (INPS mess. n. 11037/2008).

Inoltre, la maggiore precisione e puntualità offerta dal flusso UniEmens Individuale relativamente ai dati retributivi, consente di rilevare i giorni feriali lavorabili di ogni singolo mese.

# Recupero delle somme indebitamente erogate a titolo di indennità di malattia

Ai sensi dell'art. 1, commi 3 e 4, D.L. n. 663/1979, l'indennità di malattia, indebitamente erogata al lavoratore e posta a conguaglio, è recuperata dal datore di lavoro sulle somme dovute a qualsiasi titolo in dipendenza del rapporto di lavoro e restituite all'INPS.

Qualora il datore di lavoro non possa recuperare le somme stesse, è tenuto a darne comunicazione all'Istituto che provvederà direttamente (INPS circ. n. 134368/1981).

# Recupero delle somme indebitamente erogate a titolo di indennità di malattia

## Prescrizione del diritto all'indennità di malattia

- L'azione per conseguire l'indennità giornaliera di malattia si prescrive nel termine di un anno dal giorno in cui la medesima è dovuta. Pertanto, come ha chiarito l'INPS con circolare n. 149/1983, nell'ipotesi di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il termine decorre dal giorno successivo alla data di cessazione dell'evento morboso.
- La richiesta, da parte dell'INPS, di documentazione o di altre notizie all'assicurato che ha presentato domanda per ottenere l'indennità di malattia, non interrompe la prescrizione.

# Recupero delle somme indebitamente erogate a titolo di indennità di malattia

- Per le indennità erogate e poste a conguaglio dal datore di lavoro la prescrizione decorre dal giorno successivo a quello di scadenza del periodo di paga nel corso del quale si è verificata la ripresa dell'attività lavorativa.
- Invece, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sia tenuto a norma dei contratti collettivi ad effettuare anticipazioni (ex art. 1, comma 1, D.L. n. 663/1979), la prescrizione del diritto, limitatamente all'importo oggetto dell'anticipazione, decorre dal giorno successivo a quello in cui il lavoratore, nel corso dell'evento morboso, può pretendere la corresponsione della prestazione.

# Patologie oncologiche

- Per tutelare in modo più efficace i lavoratori affetti da patologie oncologiche, **l'ordinamento giuridico riconosce a tali soggetti particolari garanzie con riferimento specifico al periodo di comporta e all'eventuale aspettativa non retribuita**, al riconoscimento dell'invalidità civile o dello status di handicap grave, allo svolgimento del lavoro a tempo parziale.
- La legge non prevede espressamente una durata differenziata del periodo di comporta nel caso di malattia oncologica.
- E' demandata, pertanto, all'autonomia collettiva la possibilità di estensione di tale periodo nelle particolari ipotesi di malattie lunghe, come quelle oncologiche, caratterizzate da cure post-operatorie e terapie salvavita, le quali necessitano di una gestione flessibile dei tempi di lavoro.

# Patologie oncologiche

- Inoltre, ai C.C.N.L. è lasciata la facoltà di prevedere, in capo al lavoratore il diritto a richiedere al datore di lavoro il godimento di **un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita**.
- Tale periodo, utilizzabile anche in caso di malattia di durata superiore al periodo di comporto e computato successivamente a quest'ultimo, serve per limitare il licenziamento per superamento del periodo di comporto, ai sensi dell'articolo 2110 del codice civile.
- Durante il periodo di aspettativa non retribuita, oltre alla mancanza della retribuzione, **il rapporto di lavoro si considera sospeso** e può essere riattivato normalmente al termine del periodo.

# Cure termali

- A norma dell'art. 16, comma 5, L. n. 412/1991, i permessi per cure idrotermali possono essere fruiti dai lavoratori, anche al di fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale motivatamente prescritto da un medico specialista della ASL ovvero, limitatamente ai lavoratori avviati alle cure dell'INAIL, dai medici del predetto Istituto.
- Tale situazione è equiparata alla malattia, con conseguente diritto al relativo trattamento a carico dell'INPS e/o a carico del datore di lavoro.

# Cure termali

- Non si può, comunque procedere all'erogazione dell'indennità di malattia laddove risulti la possibilità per il lavoratore di utilizzare giornate di ferie nel periodo previsto per l'esecuzione della cura.
- A decorrere dal 29 settembre 2011, la domanda di cure termali deve essere presentata esclusivamente in via telematica.
- Entro 90 giorni dal ricevimento del provvedimento di accoglimento della domanda, l'assicurato deve iniziare le cure.

# Indennità di malattia durante il periodo di cure idrotermali

- Le prestazioni economiche di malattia sono erogabili nei confronti dei lavoratori assenti dal lavoro per cure idrotermali, data la sostanziale equiparazione dell'assenza per le cure stesse a quella per malattia comune;
- Le patologie che possono trovare reale beneficio dalle cure termali sono quelle riportate nell'elenco allegato al D.M. 15 dicembre 1994.
- Le prestazioni idrotermali possono essere fruite dai lavoratori dipendenti, anche al di fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, quando un medico specialista della ASL attesti con prescrizione motivata, nelle singole situazioni:
  - 1) *l'esistenza dell'affezione;*
  - 2) *l'idoneità terapeutica riabilitativa della cura;*
  - 3) *l'importanza determinante, per la risoluzione dell'affezione stessa, di un tempestivo trattamento termale*

# Indennità di malattia durante il periodo di cure idrotermali

- La necessaria delimitazione del concetto di tempestività deve essere operata con riferimento al termine di 30 giorni dalla prescrizione dello specialista, così come stabilito dall'art. 1, comma 8, D.L. n. 382/1989.
- Il medico specialista deve indicare, ex art. 2, D.M. 12 agosto 1992, il termine massimo entro cui la cura deve iniziare, nel rispetto del termine suindicato.
- Il giudizio circa la sussistenza della condizione che la cura sia determinante, se effettuata con tempestività, per la risoluzione della patologia riscontrata, rientra nelle attribuzioni dello specialista ASL e non può, pertanto, formare oggetto di valutazioni da parte dell'INPS.

# Indennità di malattia durante il periodo di cure idrotermali

- Le prestazioni termali di natura preventiva erogate dall'INPS non danno titolo all'indennità economica di malattia.
- L'art. 13, commi 4 e 5, D.L. n. 463/1983, stabilisce che i permessi (comunque denominati) per fruire delle prestazioni idrotermali non possono superare il periodo di 15 giorni l'anno e tra i periodi di cure e i congedi ordinari e ferie annuali deve intercorrere un intervallo di almeno 15 giorni. Cioè a dire che, ad esempio, il datore può rifiutare di concedere un permesso per cure termali che, secondo la prescrizione medica, dovrebbe iniziarsi il 20 luglio se le ferie annuali sono state programmate a decorrere dal 1° agosto.

# Indennità di malattia durante il periodo di cure idrotermali

Sono esclusi dal riconoscimento dell'indennità di malattia posta a carico dell'INPS:

- a) le cure per le quali non sia attestata dalla ASL la sussistenza dei requisiti stabilita dall'art. 16, comma 5, L. n. 412/1991, ivi comprese le cure meramente preventive;
- b) le cure effettuate in periodi nei quali i datori di lavoro abbiano attestato la possibilità, nei confronti del lavoratore interessato, di fruire di ferie o di congedi ordinari;
- c) i periodi di cura eccedenti i quindici giorni per anno solare;
- d) le cure effettuate senza l'osservanza di un periodo di intervallo di almeno quindici giorni con i congedi ordinari o le ferie. Inoltre non è riconosciuta l'indennità INPS nei casi di cure idrotermali iniziate in completa contemporaneità con periodi di ferie.

# Indennità di malattia durante il periodo di cure idrotermali

- e) le cure elioterapiche, climatiche, e similari;
  - f) le cure iniziate oltre 30 giorni dalla richiesta del medico specialista ASL;
  - g) i periodi di cura comunque retribuiti;
  - h) le cure concesse dai medici dell'INAIL;
  - i) le cure erogate dall'INPS. Ciò in quanto, nel caso, è già previsto altro trattamento economico previdenziale a carico dell'Istituto, quali la prestazione alberghiero -termale e le spese di viaggio.
- La norma trova applicazione a tutte le categorie di lavoratori aventi diritto all'indennità di malattia.

# Trattamento emodialitico

- Il lavoratore sottoposto al trattamento di emodialisi ha diritto **all'indennità di malattia** per le giornate di assenza dal lavoro coincidenti con l'effettuazione del trattamento.
- L'erogazione dell'indennità è regolata dalle norme comuni suesposte con le seguenti particolarità:
- le giornate di assenza dal lavoro per l'effettuazione del trattamento di dialisi devono essere considerate un unico episodio morboso continuativo;
- la carenza e la diversificazione della misura dell'indennità in relazione alla durata della malattia (50% per i primi 20 giorni e 66,66% per i successivi) devono essere applicate per anno solare;
- ai fini del calcolo dell'indennità spettante per le giornate di trattamento cadenti in ciascun mese devono essere presi in considerazione gli emolumenti corrisposti nel mese precedente;

# Trattamento emodialitico

- l'indennità non spetta qualora il lavoratore, nel corso della giornata di effettuazione del trattamento, abbia prestato attività lavorativa sia pure per un numero limitato di ore;
- ai fini dell'erogazione dell'indennità l'interessato è tenuto a documentare , con la dichiarazione del luogo di cura, l'effettuazione del trattamento.
- Qualora il lavoratore venga a trovarsi in stato di incapacità lavorativa per il sopraggiungere di una malattia diversa da quella per la quale è praticato il trattamento emodialitico, la malattia sopravvenuta deve considerarsi, ai fini dell'erogazione dell'indennità, autonoma e prevalente.
- Da tale premessa, che esclude qualsiasi interferenza tra la malattia sopravvenuta e la malattia per la quale è effettuato il trattamento emodialitico, consegue che: →

# Trattamento emodialitico

- l'indennità deve essere corrisposta per le giornate della malattia sopravvenuta tenendo sospeso, per tutta la durata di questa, l'indennizzo della malattia per la quale è effettuato il trattamento emodialitico;
- la malattia sopravvenuta deve essere indennizzata secondo le norme comuni;
- una volta terminata la malattia sopravvenuta, l'indennità per le successive giornate di trattamento emodialitico deve essere nuovamente corrisposta senza tener conto della predetta malattia sopravvenuta.
- Ai fini del periodo massimo di malattia indennizzabile (180 giorni) le giornate di trattamento emodialitico devono essere sommate a quelle delle eventuali malattie sopravvenute.

# Periodo di conservazione del posto

- Il lavoratore ha diritto, in caso di malattia, alla conservazione del posto di lavoro per un periodo - **c.d. periodo di comporto**- scaduto il quale, in base all'art. 2110, comma 2, cod. civ., **può essere licenziato ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.**
- Qualora il datore di lavoro intimi il licenziamento per cause diverse dalla malattia prima della scadenza del periodo di comporto, sia nel caso di licenziamento individuale che in quello di licenziamento collettivo, **la dichiarazione di recesso è valida, ma non produce effetti fino alla guarigione del lavoratore o alla scadenza del periodo di comporto.**

# Periodo di conservazione del posto

Il periodo di comparto è stabilito dalla legge, dai C.C.N.L.

ed è normalmente differenziato in relazione all'anzianità di servizio.

Per gli impiegati, fatte salve le disposizioni più favorevoli contenute nei C.C.N.L., la legge prevede la conservazione del posto per un periodo di:

- 3 mesi, se l'impiegato ha un'anzianità di servizio non superiore ai 10 anni;
- 6 mesi, se l'impiegato ha un'anzianità di servizio di oltre 10 anni (art. 6, comma 4, R.D.L. n. 1825/1924).

# Periodo di conservazione del posto

Secondo le previsioni dei contratti collettivi, il comporta può essere di *due tipi*:

- 1) **secco**, quando il periodo di conservazione del posto è stabilito con riferimento ad un'unica ed ininterrotta malattia;
- 2) **persommatoria**, quando sono presi in considerazione tutti i periodi di **assenza per malattia** - pluralità di malattie ripetute ed intermittenti - che sono verificati nell'arco di un predeterminato periodo di tempo.
  - Nel determinare il periodo di comporta per sommatoria si contano anche i giorni festivi o comunque non lavorativi che cadono nel periodo di malattia certificato dal medico e quelli non lavorati, come in caso di sciopero.

# Periodo di conservazione del posto

- L'arco di riferimento nel quale calcolare il periodo di comporto può essere l'anno solare o l'anno di calendario, a seconda della previsione contenuta nei contratti collettivi.
- Per "anno di calendario" si deve intendere il periodo di tempo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno;
- per "anno solare" si deve intendere un periodo di 365 giorni decorrenti dal primo giorno della malattia.

# Obblighi di comunicazione e certificazione della malattia

- Il lavoratore deve comunicare tempestivamente al datore di lavoro lo stato di malattia. Tale obbligo è preventivo, rispetto all'invio della certificazione del medico, in quanto la comunicazione serve a giustificare l'assenza dal lavoro, mentre la certificazione è finalizzata a dimostrare l'esistenza della causa giustificativa.
- I contratti collettivi disciplinano generalmente i termini e le modalità entro cui effettuare la comunicazione.
- Con l'entrata in vigore dell'art. 25 della L. 183/2010 (c.d. Collegato lavoro alla Finanziaria 2010), per assicurare un quadro completo delle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, ed un sistema di controllo delle stesse, dal 1° gennaio 2010, per il rilascio e la trasmissione dell'attestazione di malattia dei dipendenti privati si applicano le disposizioni di cui all'art. 55-septies del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, previste per i dipendenti del settore pubblico.

# Obblighi di comunicazione e certificazione della malattia

- In tutti i settori la certificazione medica (con inizio e durata presunta della malattia) **deve essere trasmessa per via telematica, direttamente dal medico convenzionato con il S.S.N. che la rilascia, all'INPS e dal predetto Istituto immediatamente inoltrata ai datori di lavoro**
  - MEDICO
  - INPS
  - DATORE LAVORO
- L'inosservanza di tale obbligo comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti dei medici inadempienti. Il medico invia telematicamente al lavoratore la certificazione.

# Obblighi di comunicazione e certificazione della malattia

- Nei casi di assenza per malattia superiori a 10 giorni e comunque nei casi di eventi successivi al secondo, nel corso dell'anno solare, anche per il lavoratore del settore privato vige l'obbligo di produrre idonea certificazione rilasciata unicamente dal **medico del Servizio sanitario nazionale** o con esso convenzionato.
- Sono escluse le assenze per malattia per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o diagnostiche per le quali la certificazione giustificativa può essere rilasciata anche da medico o struttura privata.

# Obblighi di comunicazione e certificazione della malattia

- Per gli eventi di malattia di durata pari o inferiore a 10 giorni nonché per le assenze fino al secondo evento, nel corso dell'anno solare, il lavoratore può rivolgersi, per la certificazione di malattia, anche al medico curante non appartenente al S.S.N. (circolare INPS n. 117/2011).

# Obblighi di comunicazione e certificazione della malattia

Con la circolare n. 113/2013, l'INPS ha illustrato le principali novità introdotte dal D.M. 18 aprile 2012 e le modifiche ai servizi erogati dall'Istituto:

- servizio per l'interrogazione da parte del medico dei dati anagrafici del lavoratore;
- servizio per l'invio del certificato all'INPS;
- servizio per la rettifica del certificato inviato all'INPS;
- servizio per l'annullamento del certificato inviato all'INPS;
- servizio erogato dall'INPS per la messa a disposizione al datore di lavoro dell'attestato di malattia, il nuovo disciplinare tecnico (allegato 1, D.M. 18 aprile 2012) **contempla anche i seguenti servizi: per la comunicazione di inizio ricovero**, che consente alla azienda sanitaria, attraverso l'inserimento del codice fiscale del lavoratore, di acquisire le informazioni relative al lavoratore e trasmettere al SAC la comunicazione di inizio ricovero;

# Obblighi di comunicazione e certificazione della malattia

- per l'invio di un **certificato di malattia in sede di dimissione**, che consente, in fase di dimissione, al medico ospedaliero di richiamare la comunicazione di inizio ricovero, attraverso il numero di Protocollo Univoco della Comunicazione di Inizio Ricovero (PUCIR), recuperato dal software gestionale della struttura sanitaria, ed il codice fiscale del lavoratore, e certificare la diagnosi e la eventuale prognosi per la convalescenza.
- A supporto del processo di telematizzazione, l'INPS ha attivato per i medici, in affiancamento ai servizi forniti dal SAC, anche il numero verde 800.180.919. Attraverso l'operatore telefonico il medico può fruire dei servizi di acquisizione, annullamento, rettifica o consultazione di uno o più certificati medici di malattia.

# Obblighi di comunicazione e certificazione della malattia

- In caso di impossibilità per il medico di stampare la certificazione, lo stesso comunicherà al lavoratore il numero del certificato, attribuito dopo il controllo e l'accettazione dei dati trasmessi.
- Il numero di protocollo del certificato deve essere utilizzato dal lavoratore per ricercare, visualizzare e stampare il proprio attestato direttamente dal sito internet dell'INPS.

# Obblighi di comunicazione e certificazione della malattia

L'invio telematico del certificato effettuato dal medico soddisfa l'obbligo del lavoratore di recapitare l'attestazione di malattia, ovvero di trasmetterla tramite raccomandata A/R, al proprio datore di lavoro entro **2 giorni lavorativi successivi all'inizio della malattia.**

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico e fiscali.

Il lavoratore del settore privato è obbligato a fornire, se richiesto dal proprio datore di lavoro, il numero di protocollo del certificato di malattia.

# Malattia ed infortunio non professionale

I datori di lavoro privati possono richiedere all'INPS di ricevere le attestazioni di malattia dei propri dipendenti alla casella di Pec.

L'invio delle attestazioni di malattia al datore di lavoro è possibile anche per il tramite degli intermediari abilitati di cui alla legge n. 12/1979 e limitatamente all'attività di assistenza svolta in favore di tali datori di lavoro

# Consultazione referti medici

- I dipendenti possono consultare on line i referti di malattia rilasciati dal proprio medico curante e trasmessi telematicamente all'INPS.
- I datori di lavoro o i soggetti abilitati dalla Legge 12/1979 (consulenti lavoro, professionisti abilitati ) possono scaricare dal sito dell'INPS i referti medici per poter effettuare il calcolo delle indennità poste a carico dell'Istituto da anticipare al dipendente attraverso il cedolino paga e portare in compensazione dalle somme a credito del flusso Uniemens.

# La conservazione dei certificati telematici

Un problema che non viene in alcun modo risolto dalla normativa regolante la nuova procedura di trasmissione attiene al periodo di conservazione dei referti medici-

Nulla, infatti, viene detto in ordine alle regole in base alle quali procedere alla loro conservazione, né il soggetto preposto alla stessa. Né si comprende, nel caso non ci fosse il conservatore, quale altro soggetto potrebbe garantire il non deterioramento di tali documenti nel tempo, utilizzando i formati adatti (che con il tempo cambiano) su cui salvare e conservare i documenti.

# La conservazione dei certificati telematici

- È necessario, dunque, che vengano esplicitate normativamente le regole in base alle quali devono essere custoditi nel tempo questi documenti “firmati” e i relativi metadati, che permetterebbero a distanza di anni la verifica della firma elettronica del medico. Non è stato sviluppato un sistema di conservazione digitale a norma di questi documenti informatici, in aperta violazione di quanto prescritto dal CAD e in violazione del diritto dei medici e dei lavoratori, in quanto titolari e diretti interessati dei certificati di malattia, di sapere se il sistema di conservazione digitale adottato è rispettoso o meno delle prescrizioni normative di settore.

# La conservazione dei certificati telematici

Dal punto di vista della prescrizione in termini di documenti in materia di rapporti di lavoro sappiamo che è quinquennale, mentre agli effetti civilistici la prescrizione è decennale, si consiglia pertanto di conservare i referti medici dei dipendenti almeno per la durata prescrizioneale.

# Controlli

- L'ispettore del Lavoro o dell'INPS può – nel corso della verifica ispettiva – richiedere al datore di lavoro, la copia dei referti medici di malattia , di ricaduta ed eventuale ricovero ospedaliero ed i relativi prospetti di calcolo dell'indennità a carico INPS (*ex mod. SP503*). Le indennità poste a carico dell'istituto devono essere conformi ai parametri di legge ed alle retribuzioni corrisposte e prese a base per la determinazione delle indennità.
- Si consiglia di archiviare per ordine cronologico ed alfabetico le varie pratiche con i relativi referti.

# Indicazione del domicilio sulla certificazione di malattia

- Il lavoratore deve comunicare al medico l'effettivo domicilio durante la malattia;
- in caso di allontanamento dal domicilio precedentemente comunicato, il lavoratore ha l'onere di comunicare tempestivamente il nuovo indirizzo di reperibilità. Tale onere si pone con la stessa efficacia sia nei confronti dell'INPS che del datore di lavoro.
- L'omessa, incompleta o inesatta indicazione dell'indirizzo del lavoratore sulla certificazione di malattia comporta la perdita della relativa indennità per l'intero evento di malattia o comunque per tutte le giornate attestate dalla stessa certificazione, a meno che non sia possibile rintracciare altrimenti il lavoratore.

## *Continuazione della malattia*

- Il lavoratore è tenuto a comunicare anche la prosecuzione della malattia. La certificazione medica di prosecuzione della malattia va richiesta possibilmente **entro il primo giorno successivo alla scadenza della prognosi**.
- Se un certificato viene trasmesso prima della scadenza della prognosi precedente, i **giorni della successiva prognosi si contano tenendo conto della data in cui il secondo certificato è stato rilasciato** e prendendo a riferimento unicamente la seconda prognosi.
- La ricaduta nella stessa malattia o in altra intervenuta di seguito ma **entro 30 giorni dalla cessazione della precedente è considerata continuazione di quest'ultima**.
- Ciò comporta conseguenze in merito all'importo dell'indennità economica a carico dell'INPS, ai criteri di calcolo e all'istituto della carenza.

# Malattia a cavaliere di due anni

- Per le malattie iniziate nel corso di un anno, che si protraggono nell'anno seguente, quando nell'anno di insorgenza è stato raggiunto il massimo assistibile, l'indennità è dovuta in misura ridotta (2/3 della misura normale) per un massimo di ulteriori 180 giorni, a partire dal 1° gennaio, se al 1° gennaio dell'anno successivo il rapporto di lavoro è cessato o sospeso da meno di 60 giorni.
- L'indennità non spetta se il rapporto di lavoro, alla data del 1° gennaio dell'anno successivo, risulta cessato o sospeso da oltre due mesi.
- Se al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di inizio la malattia perdura, per il ripristino del diritto all'indennità è richiesta la ripresa dell'attività lavorativa.

# Malattia insorta nel corso di ferie in Paesi esteri

- Nell'ipotesi di malattia insorta nel corso di ferie in Paesi esteri, si deve distinguere tra Paesi UE, Paesi extracomunitari con i quali vigono accordi di sicurezza sociale estesi alla tutela del rischio di malattia, ed il resto dei Paesi terzi.
- Nel caso di soggiorni temporanei in Paesi UE o convenzionati, il lavoratore deve premunirsi, prima di recarsi all'estero, della Tessera Europea Assicurazione Malattia (TEAM) od altro equipollente (a seconda del paese di destinazione), da esibire all'istituzione sanitaria straniera competente che provvederà a trasmettere in Italia la certificazione medica acquisita ed i referti dei controlli eventualmente effettuati.

# Malattia insorta nel corso di ferie in Paesi esteri

- Ai fini della sospensione del periodo feriale nonché dell'erogazione delle prestazioni economiche, **resta a carico del lavoratore l'onere di documentare al proprio datore di lavoro, entro due giorni dalla data del rilascio del certificato, lo stato di malattia.**
- Per quanto riguarda, invece, i **Paesi non convenzionati**, la certificazione da trasmettere al datore di lavoro e all'INPS, **entro due giorni dal rilascio, deve essere legalizzata a cura della rappresentanza diplomatica o consolare italiana operante nel territorio straniero.**
- Per **legalizzazione** si intende l'attestazione, anche a mezzo timbro, che il documento è **valido** ai fini certificativi secondo le disposizioni locali.

# Malattia insorta nel corso di ferie in Paesi esteri

L'adempimento, potendo richiedere tempi lunghi, può essere espletato, a cura dell'interessato, anche in un momento successivo al rientro in Italia, fermo restando che il lavoratore è tenuto all'invio della certificazione entro due giorni dal rilascio al datore di lavoro ed all'INPS.

# Rapporto tra indennità di malattia e integrazioni salariali

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.”*

# Rapporto tra indennità di malattia e integrazioni salariali

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).”*

# Lavoro part-time

- L'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000 prevede per i lavoratori malati di tumore con una ridotta capacità lavorativa (anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita) il diritto di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro part-time (verticale o orizzontale).
- Il diritto del lavoratore o della lavoratrice a richiedere la trasformazione del contratto è un diritto soggettivo che mira a tutelare, unitamente alla salute, anche la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva e che, pertanto, non può essere negato sulla base di contrastanti esigenze aziendali.

# Lavoro part-time

- Il rapporto di lavoro a tempo parziale successivamente può essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore qualora lo stato di salute lo renderà possibile. Restano salve eventuali disposizioni più favorevoli al prestatore di lavoro (ML circ. n. 40/2005).
- Inoltre, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 12-bis, comma 2, D.Lgs. n. 61/2000).

# Mobbing

- Con il termine mobbing vengono individuate tutte quelle condotte vessatorie perpetrate a danno di un lavoratore da parte dei suoi superiori gerarchici (mobbing verticale) o dei suoi colleghi (mobbing orizzontale) che provocano una lesione dell'integrità psico-fisica del lavoratore ed un conseguente stato di malattia.
- La III Sez. Centrale d'Appello della Corte dei Conti ha precisato nella sentenza n. 623/2005 che il mobbing si verifica quando "un dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, quando vengono poste in essere pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo, con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talvolta persino il suicidio".

# Mobbing

Pertanto, gli elementi essenziali che si rinvergono nella fattispecie sono: l'aggressione o persecuzione di carattere psicologico; la sua frequenza, sistematicità e durata nel tempo, il suo andamento progressivo; le conseguenze patologiche gravi che ne derivano per il lavoratore.

# Mobbing

- Particolarmente difficile per il lavoratore è la prova del nesso causale tra il pregiudizio subito e la malattia, in quanto il lavoratore che agisce in giudizio per ottenere il risarcimento, deve dimostrare il collegamento della malattia con una pluralità di comportamenti che si inseriscono in una precisa strategia persecutoria posta in essere dal datore di lavoro al fine di isolarlo psicologicamente e fisicamente. L'INPS nei casi di malattia ascrivibile a "mobbing" può in astratto attivare l'azione di surroga per responsabilità dei terzi - trattandosi comunque di situazioni in cui si verifica una menomazione della capacità lavorativa ascrivibile ad un comportamento doloso del terzo responsabile - ma l'avvio dell'azione è attuabile autonomamente dall'Istituto stesso solo quando sia stata previamente accertata la responsabilità del terzo in sede giudiziale (INPS circ. n. 95 bis/2006).

# CALCOLO INDENNITA' MALATTIA A C/ INPS

L'indennità giornaliera di malattia è una prestazione economica previdenziale a carico dell'INPS anticipata, per legge, dal datore di lavoro (salvo conguaglio con i contributi dovuti all'INPS attraverso la denuncia mensile UniEmens), a parte i casi di erogazione diretta da parte dell'Istituto.

# MISURA DELL'INDENNITÀ

- I primi tre giorni di malattia sono definiti CARENZA e sono normalmente coperti dal datore di lavoro secondo quanto definito dalla contrattazione collettiva.
- **L'indennità spetta dal 4° giorno di malattia.**  
Esso si computa dalla data di rilascio del certificato o al massimo dal giorno immediatamente precedente (circ. INPS 60/1991).
- Il trattamento INPS è da quantificarsi nelle misure seguenti:
  - **50%** della retribuzione media giornaliera (RMG) **fino al 20° giorno di malattia**
  - **66,66%** dal **21° giorno** se l'evento prosegue o in caso di ricaduta.
- Per i lavoratori dipendenti da **pubblici esercizi o laboratori di pasticceria** non iscritti all'albo delle imprese artigiane, l'indennità spetta nella misura dell'80% della retribuzione media giornaliera.

# MISURA DELL'INDENNITÀ

## INDENNITÀ IN MISURA RIDOTTA

- in caso di malattia insorta in un periodo di sospensione o alla cessazione del rapporto assicurativo l'indennità spetta in misura pari ai **2/3 delle normali misure**;

- in caso di ricovero ospedaliero, ai lavoratori **non aventi carichi familiari** ai fini degli assegni familiari, l'indennità spetta nella misura **pari ai 2/5 delle normali misure ovvero di quelle ridotte** qualora ne ricorra il caso.

Il giorno di **dimissione** dal luogo di cura è indennizzato in **misura normale**.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità in misura intera, se sussistono carichi familiari, è necessario che il lavoratori ne dia dichiarazione su modello FC/MAL. In caso di mancata attestazione, l'indennità è erogata in misura ridotta.

# PERIODO MASSIMO INDENNIZZABILE

Il trattamento a carico dell'istituto previdenziale spetta entro il limite di **180 giorni nell'arco dell'anno solare**.

Nel periodo sono da computare tutte le giornate di malattia anche non indennizzate (carenza, mancata o ritardata certificazione, assenza a visita di controllo, giorni festivi).

Devono essere escluse dal computo i periodi di:

- malattia connessi alla stato di gravidanza
- malattia causati da malattia professionale o infortunio sul lavoro - malattia tubercolare
- malattia causata da fatto di terzi, per il quale l'inps ha esperito azione di surroga ex art. 1916 codice civile

# MALATTIA A CAVALIERE DI DUE ANNI SOLARI

In caso di malattia insorta in un anno e protrattasi ininterrottamente nell'anno successivo (stessa malattia o altra intervenuta senza soluzione di continuità), se nel primo anno sia stato superato il limite massimo di 180 giorni, il **diritto all'indennità ricomincia nell'anno successivo alle condizioni elencate:**

- la malattia deve essere documentata anche in assenza di pagamento dell'indennità
- il rapporto assicurativo deve permanere (\*)

(\*) la permanenza del rapporto assicurativo viene meno se il rapporto di lavoro è sospeso o cessato da oltre due mesi. In caso di rapporto sospeso o cessato da meno di due mesi, l'indennità spetta in misura ridotta.

Ai fini della percentuale di indennizzo e della carenza viene considerata come unico evento.

# La retribuzione media giornaliera (RMG)

si calcola tenendo presente il totale delle **retribuzioni assoggettate a contribuzione previdenziale**, cioè tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro, in danaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, per il compenso dell'opera prestata, ivi **compresa la quota degli emolumenti, a carattere ricorrente**, non frazionati e non corrisposti nel normale periodo di paga.

## **SOMME ESCLUSE:**

- indennità sostitutiva del preavviso
- indennità sostitutiva delle ferie
- somme corrisposte a integrazione indennità di malattia
- ratei di tredicesima o altre mensilità, se il datore di lavoro è tenuto per contratto a corrisponderli per intero, a prescindere da attività lavorativa ridotta
- ex festività soppresse se interamente retribuite dal datore a prescindere da attività lavorativa ridotta
- erogazioni previste dalla contrattazione di secondo livello non soggette a contribuzione

## GIORNI INDENNIZZABILI

	GIORNI INDENNIZZABILI	GIORNI ESCLUSI
Operai	Giorni feriali compreso il sabato in caso di settimana corta	Domenica, festività nazionali e infrasettimanali
Impiegati commercio	Tutti i giorni compresi nel periodo di malattia	Festività nazionali e infrasettimanali cadenti in domenica

# MALATTIA A CAVALIERE DI DUE ANNI SOLARI

- Sono da ricomprendere nella retribuzione utile ai fini del calcolo dell'ammontare dell'indennità di malattia gli importi forfettari stabiliti, a titolo di **arretrati** per il periodo di carenza contrattuale, in sede di rinnovo dei c.c.n.l.
- Nei casi di retribuzioni effettive inferiori ai minimali di retribuzione, il trattamento economico di malattia va commisurato alla paga effettiva percepita dal lavoratore e non sui minimali previsti ai fini contributivi.

# Per gli impiegati e quadri del commercio

- La retribuzione media globale giornaliera si ottiene dividendo per 30 (divisore fisso)
- la retribuzione relativa al mese precedente quello d'inizio della malattia, sommata al rateo degli emolumenti corrisposti con periodicità ultramensile.

Se il lavoratore non ha compiuto l'intero mese di attività lavorativa, per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera è necessario:

- dividere la retribuzione spettante per le giornate di lavoro prestato nel mese per il numero delle giornate stesse (incluse le domeniche e le festività retribuite);
- dividere per 30 il rateo degli emolumenti ultramensili; - sommare le due componenti.

# Per gli operai dell'industria, commercio e settori assimilati

È necessario:

- determinare la retribuzione percepita per il mese (se il periodo di paga è mensile) o per le quattro settimane (se il periodo di paga è settimanale) immediatamente precedenti l'inizio della malattia;
- determinare il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite comprese nel mese o nelle quattro settimane considerate (ad esempio, festività godute, permessi retribuiti, nonché la sesta giornata in caso di settimana corta, ferma restando l'esclusione delle eventuali giornate di malattia anche se per tali giornate il lavoratore ha percepito una retribuzione ad integrazione dell'indennità di malattia) ;

# Per gli operai dell'industria, commercio e settori assimilati

- dividere l'importo relativo alla retribuzione mensile per il numero delle giornate (26) come sopra determinato;
- determinare il rateo mensile degli emolumenti a carattere ricorrente non facenti parte della retribuzione mensile o settimanale (tredicesima mensilità, premi, ecc.);
- dividere l'importo di cui sopra per 25 (divisore fisso);
- sommare gli importi risultanti dalle operazioni appena viste.

(\*) In caso di malattia riguardante lavoratori con qualifica di

operai retribuiti in misura fissa mensilizzata la retribuzione media del mese precedente può essere determinata dividendo per il divisore fisso 26 la retribuzione complessiva del mese considerato purché interamente lavorato.

# Per i lavoratori part time (INPS Circ. 41/2006)

Sono necessari degli accorgimenti solo in caso di part time verticale o misto.

- La retribuzione media giornaliera è calcolata dividendo le retribuzioni dei 12 mesi precedenti l'evento per il numero delle giornate indennizzabili teoriche dell'anno (360 impiegati, 312 operai).
- Per gli operai, i ratei degli emolumenti ultramensili vanno divisi per il coefficiente fisso 300.
- La malattia insorta durante il periodo di lavoro e' indennizzata anche se si protrae nel periodo di sospensione.
- La malattia che inizia nel periodo di sospensione, entro 60 giorni dall'ultimo lavorato, è indennizzabile in misura ridotta (2/3 delle misure normali).
- La malattia che inizia nel periodo di sospensione, dopo 60 giorni dall'ultimo lavorato, è indennizzabile per le sole giornate che cadono nei periodi di previsto lavoro.

## ***In caso di ricaduta l'indennità è corrisposta***

- dal primo giorno (senza carenza)
- i giorni dell'evento in ricaduta si sommano a quelli dell'evento precedente al fine di determinare la misura dell'indennità
- la retribuzione da prendere base per il calcolo dell'indennità è la stessa del precedente evento

# Circolare INPS 182 del 04/08/1997

- determinare la RMG del mese precedente (part time)
- determinare il numero delle ore medie lavorative giornaliere da part-time
- dividere la RMG part time per numero delle ore medie lavorative p/t
- determinare il numero delle ore medie lavorative giornaliere da full time
- moltiplicare la RMG p/t per il numero delle ore medie lavorative f/t

# Per i lavoratori dello spettacolo

la sussistenza del requisito contributivo legittima la conservazione del diritto. Quindi i 30 giorni minimi possono essere fruiti anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro qualora nei 12 mesi precedenti l'evento morboso sia reperibile almeno 1 giornata di lavoro (INPS circolare n. 160/1983).

# art. 1, comma 773, L. n. 296/2006 FINANZIARIA 2007

Dal 1° gennaio 2007

- Estensione delle disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati

Destinatari:

- Lavoratori assunti con contratto di apprendistato, in qualsiasi settore di attività.
- Si applica la disciplina vigente per i lavoratori subordinati a tempo indeterminato in ambito della misura, della durata, del periodo massimo indennizzabile, delle norme sulla certificazione della malattia e sui controlli.

# TRATTAMENTO ECONOMICO A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

L'azienda è tenuta a corrispondere il trattamento economico previsto dalla legge (\*) o dalla contrattazione collettiva per

- i primi 3 giorni (carenza)
- e dal 4° giorno integrando il trattamento economico a carico dell'INPS secondo le previsioni contrattuali

Per gli impiegati del settore Industria il trattamento economico aziendale è dovuto nella misura e per la durata stabilita dal contratto.

L'integrazione al trattamento INPS può essere lorda o netta. Nel secondo caso si dovrà "lordizzare" l'indennità.

# TRATTAMENTO ECONOMICO A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

## CALCOLO DELLA LORDIZZAZIONE

- La lordizzazione serve a determinare l'incidenza contributiva sull'indennità di malattia al fine di erogare al lavoratore un trattamento economico integrativo non superiore rispetto a quanto avrebbe percepito se avesse prestato attività lavorativa.
- Il coefficiente di lordizzazione, che è proporzionale all'aliquota contributiva a carico del lavoratore, si determina applicando la seguente formula:
- $100 / (100 - \text{aliquota contributiva a carico lavoratore})$   
 $100 : (100 - 9,19) = 1,1012003$   
 $100 : (100 - 9,49) = 1,1048503$
- L'integrazione del datore di lavoro sarà data dalla differenza tra la retribuzione lorda di diritto e l'indennità di malattia lordizzata.

# Il prospetto di liquidazione di malattia

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INDENNITÀ DI MALATTIA E DI MATERNITÀ DEL MESE DI \_\_\_\_\_

Dipendente: \_\_\_\_\_  
 Abitante a \_\_\_\_\_  
 Via \_\_\_\_\_  
 Malattia dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ GG \_\_\_\_\_  
 Periodo di retribuzione dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

PER ASTENSIONI DAL LAVORO PER MATERNITÀ  
 data presunta parto \_\_\_\_\_  
 data effettiva parto \_\_\_\_\_

## RIQ. A DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA

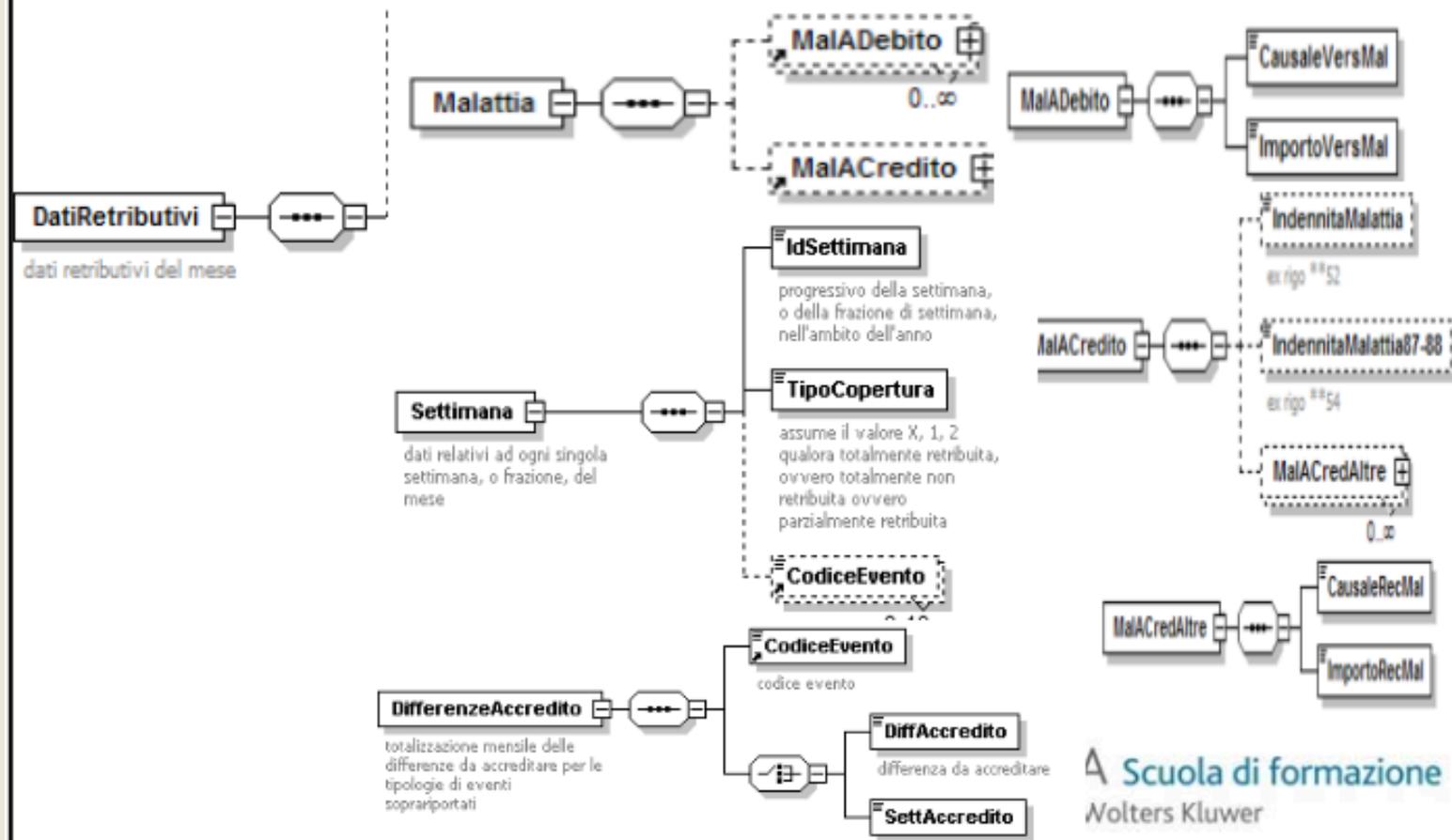
**IMPIEGATO**  
 A) retribuzione lorda per lavoro prestato nel periodo considerato € \_\_\_\_\_ : 30 = € \_\_\_\_\_  
 B) rateo mensile lordo per gratifiche, premi, ferie non godute, ecc. € \_\_\_\_\_ : 30 = € \_\_\_\_\_  
**Retribuzione media giornaliera (a+b) € \_\_\_\_\_**

**OPERAIO**  
 a) retribuzione lorda per lavoro prestato nel periodo considerato € \_\_\_\_\_ = € \_\_\_\_\_  
**GIORNATE LAVORATE # RETRIBUITE**  
 1 - Lavorate N. \_\_\_\_\_  
 2 - Feste nazionali infrasettimanali godute N. \_\_\_\_\_  
 3 - Ferie godute (esclusa edilizia) N. \_\_\_\_\_  
 4 - Permessi retribuiti N. \_\_\_\_\_  
 5 - Fest. in domenica N. \_\_\_\_\_  
 6 - Festività in ROL N. \_\_\_\_\_  
**TOTALE N. \_\_\_\_\_**  
**Retribuzione media giornaliera (a+b) € \_\_\_\_\_**  
 7 - Sette giornate (0,20 di 1+2+3+4) N. \_\_\_\_\_  
**TOTALE GENERALE N. \_\_\_\_\_**  
 b) retribuzione lorda per gratifiche, premi, ferie non godute, ecc. € \_\_\_\_\_ : 25 = € \_\_\_\_\_

## RIQ. B LIQUIDAZIONE

INDENNITÀ	GIORNATE LAVORATE	PERIODO		IMPORTI
		DAL	AL	
€ 100	N. _____			
€ 200	N. _____			
€ 300	N. _____			
€ 400	N. _____			
al _____	N. _____			
al _____	N. _____			
al _____	N. _____			
al _____	N. _____			
TOTALE	N. _____			

# Flusso Uniemens



```
- <DatiRetributivi>  
  <Imponibile>1089</Imponibile>  
  <Contributo>...</Contributo>  
- <Malattia>  
- <MalACredito>  
  <IndennitaMalattia>276,50</IndennitaMalat  
  tia>  
</MalACredito>  
</Malattia>
```

### **<IndennitaMalattia>**

**Importo dell'indennità economica di malattia anticipata dal datore di lavoro nel periodo di paga cui si riferisce la denuncia.**

**Il valore indicato deve essere conforme a quanto previsto per gli importi contributivi con decimali, con virgola esplicita e con arrotondamento ai centesimi, così come descritto nelle indicazioni generali.**

# UNIEMENS

```
= <Settimana>
<IdSettimana>38</IdSettimana>
<TipoCopertura>X</TipoCopertura>
</Settimana>
....
<Settimana>
<IdSettimana>40</IdSettimana>
<TipoCopertura>2</TipoCopertura>
<CodiceEvento>MAL</CodiceEvento>
</Settimana>
= <Settimana>
<IdSettimana>41</IdSettimana>
<TipoCopertura>2</TipoCopertura>
<CodiceEvento>MAL</CodiceEvento>
</Settimana>
= <Settimana>
<IdSettimana>42</IdSettimana>
<TipoCopertura>2</TipoCopertura>
</Settimana>
=
```

## <TipoCopertura>

**Elemento obbligatorio.**

**Può assumere i seguenti valori:**

- |          |  |
|----------|--|
| <b>X</b> | <b>Totalmente retribuita</b>   |
| <b>1</b> | <b>Totalmente NON retribuita</b>   |
| <b>2</b> | <b>Parzialmente retribuita</b>   |
| <b>0</b> | <b>Nessuna copertura: tale valore, che normalmente può essere omesso, serve per annullare un diverso tipo copertura precedentemente comunicato</b> |

# UNIEMENS

- Per “totalmente retribuita” si intende la settimana in cui sia dovuta la retribuzione e questa non abbia subito una riduzione a causa di eventi tutelati dalla legge, per l’accredito dei contributi figurativi.
- Per “totalmente non retribuita” si intende la settimana in cui non sia dovuta la retribuzione a causa di eventi tutelati dalla legge, per l’accredito dei contributi figurativi
- Per “parzialmente retribuita” si intende la settimana in cui la retribuzione abbia subito una riduzione a causa di eventi tutelati dalla legge, per l’accredito dei contributi figurativi.
- La settimana in cui vi sia riduzione di retribuzione per eventi diversi da quelli di cui ai punti precedenti, deve essere indicata come settimana “X”.
- La settimana in cui vi sia assenza di retribuzione per eventi diversi da quelli di cui ai punti precedenti non deve essere indicata.

```
    = <DifferenzeAccredito>  
      <CodiceEvento>MAL</CodiceEvento>  
      <DiffAccredito>420,62</DiffAccredito>  
    </DifferenzeAccredito>  
    <GiorniRetribuiti>26</GiorniRetribuiti>  
    <RispettoMinimale>N</RispettoMinimale>  
  </DatiRetributivi>  
  ....  
</DenunciaIndividuale>
```

**<CodiceEvento>**

**Elemento obbligatorio.**

**Qualora gli eventi intervenuti nel mese siano del tipo:**

**MAL Malattia, per eventi di durata non inferiore a sette giorni**

**<DiffAccredito>**

**Elemento obbligatorio.**

**Importo imponibile perso a seguito degli eventi di cui al codice evento nell'intero mese**

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

Il **periodo di maternità** è disciplinato dal codice civile nel libro riguardante i rapporti di lavoro subordinato. L'articolo 2110 del codice chiarisce innanzitutto che in caso di gravidanza, se le norme di legge o quelle corporative non stabiliscono forme di previdenza o di assistenza, è dovuta comunque alla lavoratrice la retribuzione o un'indennità sostitutiva per il periodo di assenza. La legge si preoccupa inoltre di precisare che il periodo di assenza va computato nell'anzianità di servizio.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

- Il *focus* del legislatore è quindi sulla tutela previdenziale della lavoratrice, ma successive leggi, anche in ricezione di direttive europee, si sono occupate di disciplinare i molteplici aspetti lavorativi e sociali che l'evento gravidanza coinvolge.
- Lo **stato di gravidanza** comporta quindi diritti e doveri in capo ad entrambe le parti costituenti il rapporto di lavoro.
- Un diritto della lavoratrice è la **tutela del posto di lavoro**, che si estende dall'inizio della gestazione al compimento del primo anno di età del figlio; si differenzia quindi da malattia e infortunio perché la tutela ha effetto prima e dopo il periodo di sospensione del rapporto.
- Il momento iniziale della gravidanza viene determinato, per legge, 300 giorni prima della data presunta del parto.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

- Al datore di lavoro è quindi fatto **divieto di licenziare la lavoratrice** in gravidanza, indipendentemente dal fatto che egli sia a conoscenza del suo stato; la lavoratrice però, nel caso le venga intimato il licenziamento, ha l'obbligo di comunicare il suo stato di gravidanza e il licenziamento è nullo.
- La legge tutela ulteriormente la lavoratrice dimissionaria, affermando che le sue dimissioni devono essere approvate dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente e che le spetta comunque **l'indennità sostitutiva del preavviso**. E' talmente forte la presunzione che le dimissioni in questo periodo siano forzate dal datore di lavoro, che il Ministero del Lavoro ha emanato una circolare in cui chiede ai servizi ispettivi di predisporre un colloquio con la lavoratrice dimissionaria, per accertare la sua reale volontà alla risoluzione del rapporto di lavoro.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

- Durante la gestazione, e fino al settimo mese dopo il parto, è fatto divieto di adibire le lavoratrici a **mansioni pesanti e pericolose**. Se le condizioni sono ritenute pregiudizievoli per la madre e il bambino, il servizio ispettivo può predisporre l'interdizione anticipata.
- Il Testo Unico sulla maternità (decreto legislativo 151/2001) prevede che la lavoratrice si astenga dalla prestazione lavorativa a partire dai **due mesi precedenti** la data presunta del parto, e per **tre mesi successivi**. E' data inoltre la possibilità alla madre di **anticipare il periodo di astensione** prima del parto, purché sia determinato da motivi di salute comprovati da certificato medico. Un ulteriore elemento di flessibilità introdotto dal Testo Unico: il periodo di **astensione obbligatoria** può essere di un mese precedente la data presunta e di 4 mesi successivi al parto e **di 5 mesi dopo il parto**. Il periodo di flessibilità si interrompe con l'insorgere del **periodo di malattia**. Trascorso il periodo di astensione obbligatoria, alla madre spetta un **congedo facoltativo di 6 mesi**, e analoga concessione è prevista per il padre; il **periodo massimo** di congedo usufruibile da entrambi è di **11 mesi**. Il padre può beneficiare dell'astensione facoltativa anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice subordinata.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

Inoltre durante il **primo anno di vita del bambino**, la madre o il padre (se i figli sono affidati a lui, alternativamente se la madre non se ne avvale, oppure se la madre è lavoratrice autonoma) potranno assentarsi dal lavoro per due ore al giorno quale permesso giornaliero di riposo, permesso che viene totalmente indennizzato dall'INPS. In caso di parto plurimo i permessi sono raddoppiati. Nel caso in cui la madre non lavori, l'INPS non concede i permessi retribuiti al padre.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

## COME SI FA

Dal 1978 è affidata totalmente all'INPS la gestione delle prestazioni economiche, tuttavia il pagamento materiale è affidato al datore di lavoro.

Esistono casi in cui l'INPS effettua il pagamento diretto:

- lavoratrici del settore agricolo, escluse dirigenti e impiegate;
- lavoratrici stagionali;
- lavoratrici domestiche;
- lavoratrici disoccupate che non usufruiscono del trattamento CIG.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

- Inoltre, nel caso in cui la Direzione Provinciale del Lavoro comunichi all'INPS la mancata anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, si procederà al pagamento diretto delle somme non percepite alle lavoratrici che hanno fatto richiesta all'INPS.
- Per poter ottenere il pagamento diretto l'interessato deve inoltrare all'INPS espressa domanda, indicando la modalità di pagamento e allegando un documento di identità e il codice fiscale.
- La **domanda** deve essere consegnata alla sede INPS di appartenenza e datore di lavoro, tramite Modello SR01, nel corso del 7° mese di gestazione e, comunque, non oltre un anno dall'ultimo giorno indennizzabile. Le lavoratrici parasubordinate devono consegnare la domanda alla sede INPS di appartenenza e al committente tramite Modello SR29.
- L'anticipazione corrisposta dal datore viene rimborsata attraverso il sistema di conguaglio contributivo.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE

## LA MATERNITA'

- La misura dell'indennità è pari all'80% della retribuzione giornaliera per le giornate indennizzabili comprese nel periodo di astensione obbligatoria, e la retribuzione base del calcolo è quella del mese precedente il congedo. Il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere all'integrazione della retribuzione, se prevista dal contratto collettivo.
- L'indennità di maternità prevale sul trattamento di malattia, sul trattamento di cassa integrazione, sul trattamento di disoccupazione, sul trattamento di mobilità.
- Il trattamento economico per inabilità, invece, prevale sul trattamento per maternità.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

- L'indennità di maternità non è corrisposta durante il periodo di congedo matrimoniale (in cui è corrisposto l'assegno di congedo matrimoniale).
- Per le aventi diritto, gli assegni nucleo familiare vengono corrisposti insieme all'indennità.
- Il **congedo di maternità facoltativo** viene pagato al 30% della retribuzione, ma è coperto al 100% da contribuzione figurativa.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

## CHI

Il soggetto assicuratore è l'INPS, il soggetto assicurante è il datore di lavoro, l'assicurato è la lavoratrice, in alternativa il padre nel caso in cui si verifichi uno dei seguenti eventi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono;
- affidamento esclusivo del figlio al padre.

Il diritto all'indennità di maternità spetta a:

- lavoratrici, anche apprendiste, dipendenti private e pubbliche, anche se non in possesso della cittadinanza italiana;
- lavoratrici dipendenti di società cooperative;
- lavoratrici a domicilio;
- lavoratrici domestiche.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE

## LA MATERNITA'

Tale diritto non è subordinato ad alcun requisito di anzianità contributiva.

L'indennità viene corrisposta inoltre:

- alle lavoratrici licenziate o dimissionarie, se il congedo inizia entro 60 giorni dalla data di licenziamento, o comunque se l'inizio del congedo si colloca nel periodo di fruizione della mobilità;
- alle lavoratrici il cui congedo comincia entro 180 giorni dalla data di licenziamento/dimissioni, che abbiano maturato almeno 26 contributi settimanali;
- alle lavoratrici sospese, il cui congedo inizi entro 60 giorni dalla data di sospensione;
- alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, se in possesso di almeno tre mesi di contribuzione, purché non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

**Esistono casi in cui il licenziamento di una lavoratrice in gravidanza è valido?**

- Il licenziamento è valido nel caso di colpa grave della lavoratrice, nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda e nel caso la lavoratrice abbia ultimato il compito per cui era stata assunta, vale a dire alla scadenza del contratto a tempo determinato.

**Le collaboratrici domestiche godono degli stessi diritti?**

- Le collaboratrici domestiche, a differenza delle dipendenti di aziende private, non godono del divieto di licenziamento e percepiscono l'indennità direttamente dall'INPS.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

**La lavoratrice in prova può essere licenziata?**

- Sì, ma, nel caso in cui il datore di lavoro sia a conoscenza dello stato di gravidanza, è a carico dello stesso datore di lavoro l'onere della prova che il licenziamento sia avvenuto a causa del mancato superamento del periodo di prova e non per motivi discriminanti.

**Persiste il divieto di demansionamento nel caso di lavoratrice in gestazione?**

- Nel caso in cui la lavorazione svolta dalla gestante sia pericolosa o particolarmente faticosa, il datore può assegnarla ad altre mansioni, anche inferiori, purché mantenga inalterata la retribuzione.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

**La maternità obbligatoria può essere estesa al padre?**

- La maternità obbligatoria dopo il parto viene estesa al padre nel caso si verifichi uno dei seguenti eventi: morte della madre; grave infermità della madre; abbandono; affidamento esclusivo al padre.

**Che cosa succede in caso di aborto spontaneo/terapeutico?**

- Nel caso in cui l'aborto si sia verificato entro 180° giorni dall'inizio della gestazione, il periodo di assenza è da considerarsi malattia, nel caso in cui si verifichi dopo il trattamento è identico alla maternità obbligatoria.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

**Che cosa succede nel caso in cui il figlio sia adottato?**

- Le stesse disposizioni per la maternità si applicano ai genitori adottivi di bambini di età inferiore agli otto anni. L'indennità in questo caso spetta per i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia. In caso di affidamento invece, alla lavoratrice spettano tre mesi di astensione successivi all'ingresso del minore.

**Che cosa succede in caso di parto prematuro?**

- Il periodo non goduto di astensione obbligatoria pre-partum viene aggiunto al periodo di astensione obbligatoria post-partum. Quanto detto vale anche se anche se il parto prematuro si verifica durante il periodo di interdizione anticipata disposta dall'Ispettorato del Lavoro. Deve essere presentata dalla lavoratrice certificazione o autocertificazione entro 30 giorni.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

**Il permesso per allattamento è uguale in caso di part-time o di full-time?**

- Il permesso per allattamento è di due ore al giorno nel caso in cui l'orario giornaliero sia pari o superiore a 6 ore; mentre è di un'ora al giorno nel caso l'orario sia inferiore a 6 ore.

**E' possibile estendere la tutela economica alla cessazione del rapporto di lavoro?**

- La tutela economica si estende anche dopo la conclusione del rapporto di lavoro nei seguenti casi d'estinzione: cessazione dell'attività dell'azienda; scadenza del termine del contratto di lavoro; dimissioni convalidate dall'Ispettorato.

**Esiste un termine di prescrizione per richiedere l'indennità di maternità?**

- Sì ed è di 1 anno.

# LA GESTIONE DELLE ASSENZE LA MATERNITA'

**Il diritto all'indennità spetta alle lavoratrici autonome? E alle lavoratrici parasubordinate?**

- Sì e devono farne richiesta tramite modello SR14 direttamente all'INPS di competenza. Le spettano due mesi precedenti la data presunta del parto e tre mesi successivi. L'indennità spetta anche alle lavoratrici parasubordinate, che hanno però l'obbligo di astensione dal lavoro due mesi prima la data presunta del parto e tre mesi dopo il parto. La durata del rapporto è quindi prorogata di 180 giorni. In questo periodo sono inoltre accreditati i contributi figurativi.

**Che cosa succede nel caso in cui non si percepisca l'indennità di maternità?**

- Nel caso in cui la madre non percepisca nessun trattamento può richiedere l'assegno di maternità al comune di appartenenza. Tale assegno non è cumulabile con altri trattamenti previdenziali.

# Permessi per motivi personali, lutto, donazione sangue

I lavoratori dipendenti hanno diritto di assentarsi dal lavoro, usufruendo di appositi permessi retribuiti, per diversi motivi disciplinati dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale dei singoli comparti. Anche se a livello contrattuale i singoli comparti possono disciplinare questa materia in modo differente, esistono delle linee comuni e la quasi totalità dei dipendenti, sia pubblici sia privati, possono usufruire di permessi retribuiti quali: il permesso lutto o per grave infermità, il permesso per motivi personali, il permesso per la donazione sangue e per la donazione di midollo osseo, i permessi per cariche pubbliche elettive e i permessi per sostenere concorsi o esami.

# Permessi per motivi personali, lutto, donazione sangue

Che cosa sono

- E' un periodo di tempo in cui al lavoratore - sia del settore privato, sia del settore pubblico - è consentito di assentarsi dal lavoro, conservando la normale retribuzione, quando ricorrono particolari circostanze.

# Permessi per motivi personali, lutto, donazione sangue

## Permessi per lutto o grave infermità

- I lavoratori, dipendenti pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado (es.: nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratello, sorella), anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Il lavoratore deve comunicare preventivamente al datore di lavoro la natura dell'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali verrà fruito.
- I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
- Una maggiore tutela è prevista per il pubblico impiego dove è prevista la possibilità di fruire di tre giorni di permesso per ogni evento luttuoso (nel settore privato, qualora il lavoratore abbia già utilizzato i tre giorni di permesso lutto non potrà usufruirne nuovamente anche se nel medesimo anno si presentasse il decesso di altro parente). Tali giorni, però, sono computati come giorni di calendario e devono essere fruiti continuativamente (quindi compresi i festivi). Inoltre, nel comparto Regioni ed Enti Locali, si aggiunge il permesso lutto anche per il decesso degli affini entro il primo grado (es. suoceri).

# Permessi per motivi personali, lutto, donazione sangue

## Permessi per donazione sangue

- Il lavoratori dipendenti che cedono gratuitamente il loro sangue hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. Per usufruire di questo diritto il quantitativo minimo della donazione deve essere almeno pari a 250 grammi. La giornata di riposo è di 24 ore decorrenti dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per compiere la donazione, o comunque dal momento della donazione risultante da certificato medico.
- Il lavoratore ha l'obbligo di dare preavviso al datore di lavoro con le modalità eventualmente previste dai singoli CCNL.
- Il prelievo deve essere fatto presso un centro di raccolta fisso o mobile regolarmente autorizzato dal Ministero della sanità. Ai lavoratori donatori di sangue compete la corresponsione della normale retribuzione per la prevista giornata di riposo. La retribuzione viene corrisposta dal datore di lavoro il quale ha la facoltà di chiedere il rimborso all'INPS.
- Per ottenere il permesso il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro il certificato rilasciato dal medico che ha effettuato il prelievo del sangue indicante: i dati anagrafici del donatore e il relativo documento di identificazione, quantità del prelievo, giorno e ora del prelievo e il centro che l'ha effettuato.
- Il lavoratore, inoltre, ha diritto all'accredito figurativo dei contributi previdenziali per le giornate indennizzate per donazione sangue (ossia i contributi accreditati, senza oneri a carico del lavoratore, per periodi durante i quali non ha prestato attività lavorativa).

# Permessi per motivi personali, lutto, donazione sangue

## Permessi per donazione di midollo osseo

- I lavoratori dipendenti, se donatori di midollo osseo, hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente al prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici, ai prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto e all'accertamento dell'idoneità alla donazione.
- Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dal medico che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.
- Il lavoratore, inoltre, ha diritto all'accredito figurativo dei contributi previdenziali per le giornate indennizzate per la donazione (ossia i contributi accreditati, senza oneri a carico del lavoratore, per periodi durante i quali non ha prestato attività lavorativa).

# Permessi per motivi personali, lutto, donazione sangue

## Permessi per motivi personali

- Buona parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in tutti i comparti, sia pubblici sia privati, prevedono la possibilità, per il lavoratore, di fruire di tre giorni di permesso retribuito all'anno per particolari motivi personali. Generalmente, nei CCNL di riferimento, non viene stabilita una precisa casistica per la loro fruizione; pertanto, spetta all'ente/azienda valutare, nella sua discrezionalità, le esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio in relazione alla eventuale sussistenza di ragioni di servizio tali da impedire la concessione del permesso. Il datore di lavoro, quindi, non è chiamato né a disciplinare le possibili ipotesi giustificative del permesso né a valutare nel merito i motivi della richiesta, ma solo la sussistenza di ragioni organizzative od operative che impediscano la concessione del permesso stesso.

# Permessi per motivi personali, lutto, donazione sangue

## Permessi per cariche pubbliche elettive

- I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per prendere parte alle sedute dei consigli presso i quali sono stati eletti: consiglio comunale, provinciale, degli altri enti locali (es. comunità montane, unione di comuni ecc.) ed anche dei consigli circoscrizionali ma solo per i comuni con più di 500.000 abitanti.
- Inizialmente il lavoratore poteva usufruire di questi permessi per l'intera giornata ma la recente "riforma Monti" ha previsto che il permesso retribuito viene concesso per il tempo strettamente necessario per la partecipazione a ciascuna seduta e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

# Permessi per motivi personali, lutto, donazione sangue

## Permessi per cariche pubbliche elettive

- La medesima regola vale anche per i lavoratori dipendenti che fanno parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, oppure facenti parte delle commissioni consiliari ovvero membri degli organismi di pari opportunità.
- I lavoratori che ricoprono particolari cariche elettive (presidente di consiglio comunale o provinciale, assessori comunali e provinciali ecc.) hanno diritto, inoltre, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 in determinati casi (sindaci, presidenti delle province ecc.).
- Sono anche previsti dei permessi non retribuiti, per un massimo di 24 ore mensili.
- Il lavoratore che chiede questo tipo di permesso deve documentare l'attività svolta, e i tempi impiegati per raggiungere il luogo della seduta, al datore di lavoro attraverso idonee attestazioni rilasciate dagli enti presso i quali sono eletti.

# Permessi per motivi personali, lutto, donazione sangue

## Permessi per concorsi ed esami

- La quasi totalità dei contratti collettivi nazionali, in tutti i comparti sia pubblici sia privati, riconosce ai lavoratori 8 giorni di permesso retribuito all'anno per sostenere concorsi o esami, da non confondersi con i permessi studio.
- La fruizione del permesso deve essere tempestivamente comunicata al datore di lavoro e vale esclusivamente per il giorno di svolgimento della prova.
- Il lavoratore dipendente che ha fruito di questo permesso deve produrre in originale la certificazione rilasciata dalla Commissione esaminatrice (debitamente firmata e timbrata) e ad allegarla alla richiesta di permesso già autorizzata dal datore di lavoro.
- Si precisa che la fruizione di questi permessi è limitata all'anno solare (nell'ipotesi di mancato utilizzo, essi non possono essere cumulati con quelli spettanti per l'anno successivo), non riduce le ferie ed è valutata ai fini dell'anzianità di servizio. Durante la stessa al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione (es. indennità di turno, reperibilità ecc.).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## A CHI SPETTANO

- I permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti
- disabili in situazione di gravità
- genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità
- coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità. Il diritto può essere esteso ai **parenti e agli affini di terzo grado** soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (L. 183/2010).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## NON SPETTANO

- ai lavoratori a domicilio (Circ. 80/95, punto 4);
- agli addetti ai lavoro domestici e familiari (Circ. 80/95, punto 4);
- ai lavoratori agricoli a tempo determinato occupati a giornata, né per se stessi né in qualità di genitori o familiari circ. 133 /2000 punto 3.3;
- ai lavoratori autonomi
- ai lavoratori parasubordinati

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## COSA SPETTA

Ai lavoratori disabili in situazione di gravità spettano in alternativa:

- riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro;
- tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

Ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni spettano in alternativa:

- i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo ad un'indennità pari al 30% della retribuzione. Il prolungamento può essere usufruito dal termine del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, indipendentemente dal fatto che sia stato in precedenza utilizzato o esaurito. I giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, da godere entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino. I genitori adottivi e affidatari possono fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo fino a tre anni, comprensivo del periodo di congedo parentale ordinario, nei primi dodici anni decorrenti dalla data di ingresso in famiglia del minore riconosciuto disabile in situazione di gravità, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.
- permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i tre e i dodici anni di vita e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiano compiuto i tre anni di età ed entro dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore, spettano in alternativa:

- i tre giorni di permesso mensili , anche frazionabili in ore;
- il prolungamento del congedo parentale come sopra descritto

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

Ai genitori biologici di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni di età e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità oltre i dodici anni dall' ingresso in famiglia del minore spettano:

- i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.

Ai genitori, al coniuge, ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità spettano:

- tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## ESTENSIONE DEL DIRITTO AI PARENTI E AGLI AFFINI DI TERZO GRADO DELLA PERSONA CON DISABILITÀ GRAVE

- Il diritto ai tre giorni di permesso mensile può essere esteso ai **parenti e agli affini di terzo grado** della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (L. 183/2010 – circ. 155/2010).
- L'espressione “**mancanti**” deve essere intesa non solo come **situazione di assenza naturale e giuridica** (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere **anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile**, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono.→

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

- La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti).
- Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, ai fini dell'individuazione di tali patologie si prendono a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 : **Frazionabilità ad ore dei 3 permessi giornalieri** (msg 15995/07 - msg 16866/2007) Qualora i permessi giornalieri vengano utilizzati, anche solo parzialmente, **frazionandoli in ore** opera un **limite orario mensile**. Tale limite massimo mensile fruibile è uguale all'orario normale di lavoro settimanale **diviso** il numero dei giorni lavorativi settimanali **per 3** (msg 16866/2007).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## I REQUISITI

- essere **lavoratori dipendenti** (anche se con rapporto di lavoro part time) e assicurati per le prestazioni economiche di maternità presso l'Inps;
- la **persona** che chiede o per la quale si chiedono i permessi sia in **situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92** riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS (art. 4, comma 1 L. 104/92);
- mancanza di ricovero a tempo pieno della persona in situazione di disabilità grave.
- Per **ricovero a tempo pieno** si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa (circ. 155/2010).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

Si precisa che le ipotesi che fanno eccezione a tale presupposto sono (circ. 32/2012):

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere un familiare in situazione di disabilità grave, residente in comune situato a **distanza stradale superiore a 150 Km** rispetto a quello della sua residenza, ha l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito al proprio datore di lavoro (D.lgs. 119/2011).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

- Nel caso di mancato rilascio della certificazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92) entro 45 giorni dalla presentazione della domanda, l'interessato è ammesso a presentare un certificato rilasciato da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la ASL, che attesti la situazione di gravità (d.l. n. 324/1993 convertito in legge n. 423/1993 - circ. n. 32/2006 - circ. 127/2016).
- La **certificazione provvisoria** di disabilità in situazione di gravità deve essere rilasciata dal medico specialista ASL e **deve specificare**, per essere ritenuta idonea, oltre alla diagnosi, anche le difficoltà socio-lavorative, relazionali e situazionali che la patologia determina con assunzione da parte del medico di responsabilità di quanto attestato in verità, scienza e coscienza (**circ. 32/2006 punto 2**).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

La certificazione provvisoria rilasciata dalla Commissione Medica Integrata ASL/INPS ai sensi dell'articolo 4 della L. 104/92 può essere presa in considerazione anche prima dei 45 giorni dalla domanda di riconoscimento di disabilità grave e avrà validità fino alla emissione del provvedimento definitivo:

- In caso di **patologie oncologiche** la certificazione provvisoria potrà essere considerata utile anche solo dopo che siano trascorsi **15 giorni dalla domanda** alla Commissione Medica Integrata.
- Qualora il provvedimento definitivo non accerti la **disabilità grave** si procederà al recupero delle somme indebitamente percepite per aver fruito di tali permessi retribuiti.

## DURATA DELLA CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

- La certificazione provvisoria avrà efficacia fino all'accertamento definitivo (circ. 53/2008, punto 5).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## PROROGA DEGLI EFFETTI DEL VERBALE RIVEDIBILE

(circ. 127/2016)

I lavoratori titolari dei benefici in argomento in base a verbali con revisione prevista a partire dal 19 agosto 2014 possono continuare a fruire delle stesse prestazioni fino al completamento dell'iter sanitario di revisione, tenendo presente quanto segue:

**I lavoratori per i quali l'indennità è anticipata dal datore di lavoro:**

- Possono continuare a fruire dei tre giorni di permesso mensili, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, senza necessità di presentare una nuova domanda;
- possono fruire del prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari retribuiti, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, soltanto presentando una nuova domanda.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

- I lavoratori per i quali l'Inps provvede al pagamento diretto dell'indennità, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, devono presentare una nuova domanda per poter fruire di tutte le prestazioni in argomento, compresi i tre giorni di permesso mensili.
- Resta fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Inps e al datore di lavoro ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda a suo tempo presentata.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## REFERENTE UNICO (D.lgs. 119/2011)

- I permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 ed il congedo straordinario di cui all'art. 42 del D.lgs. 151/2001 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità.
- E' fatta eccezione per i genitori, anche adottivi, di figli disabili in situazione di gravità a cui viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.
- La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## QUANTO SPETTA

- I permessi **fruiti a giorni** saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta** (Circ. 80/95 par. 4);
- i permessi **fruiti a ore** (assimilati ai permessi per allattamento Circ. 162/93 punto 1, 8° capoverso) saranno indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta**;
- quelli concessi a titolo di **prolungamento** del congedo parentale fino al 12° anno di vita del bambino saranno indennizzati **al 30% della retribuzione effettivamente corrisposta**.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## Permessi retribuiti e ANF

- Durante la fruizione dei permessi retribuiti si ha diritto anche all'assegno per il nucleo familiare (circ. 199/1997)

## TREDICESIMA MENSILITÀ

- La quota della 13° mensilità (msg 13032/2005), o altre mensilità aggiuntive, è inclusa nella retribuzione giornaliera da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità e pertanto già corrisposta a carico dell'Istituto. Da parte del datore di lavoro quindi non è dovuta la corresponsione della quota relativa alla gratifica natalizia in quanto già compresa nell'indennità erogata dall'Inps.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## LE MODALITÀ DI PAGAMENTO

- (Circ. 80/1995, punto 4, circ. 119/1980, messaggio n. 28997/2010)
- **Per i lavoratori**, aventi diritto, l'indennità viene anticipata dal datore di lavoro con la possibilità di conguaglio con i contributi dovuti all'Inps.
- **Per gli operai agricoli** a tempo determinato (OTD) e a tempo indeterminato (OTI), per i lavoratori dello spettacolo saltuari o con contratto a termine, l'indennità viene pagata direttamente dall'Inps a seguito di domanda dell'interessato.
- I **pagamenti** delle prestazioni a sostegno del reddito possono avvenire anche all'estero (msg. 000237 del 09.04.2003)

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## PART-TIME VERTICALE (Circ. 133/2000, punto 3.2)

- Nel caso di part-time verticale limitato ad alcuni giorni del mese (ad orario pieno o ad orario ridotto), il numero dei giorni di permesso deve essere ridimensionato proporzionalmente e arrotondato all'unità inferiore o superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## LAVORO AGRICOLO

### Lavoro agricolo a tempo determinato

- Nel caso di un rapporto di lavoro agricolo a tempo determinato, il riconoscimento dei 3 giorni di permesso è possibile solo se i lavoratori sono occupati con contratto stagionale di almeno un mese e l'attività lavorativa articolata su 6 giorni della settimana o 5 giorni se effettuano la settimana corta.
- I giorni di permesso non vengono riconosciuti per le frazioni di mese in cui l'attività viene svolta solo per alcuni giorni.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## LAVORI SOCIALMENTE UTILI

- Ai lavoratori impegnati in **lavori socialmente utili e di pubblica utilità** (LSU/LPU) senza riduzione o sospensione dell'assegno (le domande e la documentazione vanno presentate al soggetto utilizzatore e non all'Inps – Circ. 86/1999, punto g) - Msg. 671 del 10.07.2003) spettano 3 giorni al mese (Circ. 80/95, punto 1) anche frazionabili in ore (msg 15995/07 e msg 16866/2007).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## CUMULABILITA' DEI PERMESSI

- Il prolungamento del congedo parentale, i riposi orari giornalieri e i permessi mensili, da fruire alternativamente, sono compatibili con la fruizione del normale congedo parentale e del congedo per malattia del medesimo figlio fruito dall'altro genitore (art. 42, comma 4, D.lgs. 151/2001).
- E' compatibile la fruizione dei permessi orari ex lege n. 104/1992 per un figlio con disabilità grave inferiore a 3 anni e dei permessi orari (c.d. per allattamento) per altro figlio.
- Durante la fruizione del prolungamento del congedo parentale o dei permessi orari, entrambi i genitori non possono fruire del congedo straordinario ex art. 42, c.5 T.U.
- I permessi giornalieri possono essere cumulati con il congedo parentale e con il congedo malattia per figlio ai sensi dell'art. 42, quarto comma, legge n. 104/1992.
- Permane l'impossibilità, da parte di entrambi i genitori, di fruire dei benefici di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 durante il periodo di congedo straordinario, trattandosi in tal caso, di benefici diretti al medesimo fine (msg. n. 22912/2007), è invece possibile nello stesso mese fruire di un periodo di congedo straordinario e per un altro periodo dei permessi ai sensi dell'art. 33, c. 3, Legge n. 104/1992 a condizione che non si sovrappongano (circ. n. 53/2008).→

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

- Si sottolinea inoltre, che come indicato nella circolare n. 155/2010, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, **la fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.**
- **Un lavoratore con disabilità grave che fruisce dei permessi di cui al comma 6, art. 33, della legge n. 104/1992, può essere assistito da altro soggetto lavoratore.** Per tale assistenza spettano, i giorni o le ore di permesso di cui al comma 3, art. 33, della medesima legge . Al riguardo, occorre precisare che i giorni di permesso dei due soggetti interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate (msg. 24705/2011).→

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

- Il lavoratore con disabilità grave che già beneficia dei permessi di cui al comma 6, art. 33, legge n. 104/1992 può fruire anche di permessi per assistere altri familiari in situazione di disabilità grave, senza necessità di acquisire alcun parere medico legale (circ. n. 128/2003, p.6 - circ. n. 53/2008).

## Pluralità dei soggetti disabili

- Qualora assista più soggetti disabili, il lavoratore può cumulare più permessi tenendo presente che il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o un affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora uno dei genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (circ. n. 32/2012).

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## RICORSI

- Avverso i provvedimenti di reiezione delle domande di permessi retribuiti, è possibile fare ricorso al Comitato Provinciale della Struttura territoriale Inps competente rispetto alla residenza del lavoratore (Circ. 182/1997, punto 11).
- Il ricorso al Comitato Provinciale non preclude la possibilità di adire le vie giudiziarie.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

## LA DOMANDA

La presentazione delle domande dei permessi retribuiti (L.104/92) deve essere effettuata **in modalità telematica** (circ. 117/2012) attraverso uno dei seguenti tre canali:

- **WEB** – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto - servizio di “Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito”;
- Patronati – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- **Contact Center Multicanale** – attraverso il numero **803164** gratuito riservato all'utenza che chiama da telefono fisso e il numero **06164164** con tariffazione a carico dell'utenza chiamante abilitato a ricevere esclusivamente chiamate da telefoni cellulari.

# Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92

Resta fermo l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Inps e al datore di lavoro ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda.

Il lavoratore agricolo a tempo determinato, oltre a presentare solo all'Inps il modello di domanda, deve inoltrare anche il MOD. HAND AGR per ciascuno dei mesi interessati.

In caso di adozione nazionale/internazionale dovranno essere fornite informazioni relative a:

- data ingresso in famiglia;
- data di adozione/affidamento;
- data di ingresso in Italia;
- data del provvedimento;
- tribunale competente;
- numero provvedimento.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

**Infortunio sul lavoro INAIL** è un incidente che avviene in occasione dell'attività lavorativa che va ben oltre il concetto di durante l'orario di lavoro o sul posto di lavoro, in quanto in esso vengono ricomprese tutte quelle situazioni anche ambientali, nelle quali il lavoratore può essere a rischio di incidenti e quindi di infortunio.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

## Infortunio Inail cos'è e come funziona?

- L'infortunio sul lavoro INAIL è coperto dall'assicurazione obbligatoria che prevede risarcimento, retribuzione indennità sostitutiva in caso di incidente violento dal quale derivi la morte e l'inabilità permanente o assoluta del lavoratore.
- Nel concetto di infortunio sul lavoro INAIL, oltre a far rientrare gli incidenti causati da agenti aggressivi esterni tali da provocare danneggiamenti all'integrità psico fisica del lavoratore come ad esempio sostanze tossiche, sforzi muscolari eccessivi o virus, l'INAIL ricomprende anche tutti gli eventi che possono minare la salute del lavoratore durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, quindi durante l'orario di lavoro e sul posto di lavoro ma anche gli eventi con rapporto indiretto di causa effetto, tra l'incidente che causa l'infortunio e l'attività lavorativa svolta.
- Per cui l'INAIL copre tutti gli infortuni sul lavoro del lavoratore anche se direttamente causati dal lavoratore stesso per negligenza, imprudenza o imperizia ed estende la copertura assicurativa anche agli incidenti che il lavoratore potrebbe avere durante il normale tragitto di andata e ritorno tra casa e posto di lavoro, il cd. in itinere.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

Cosa deve fare il lavoratore se si infortuna sul posto di lavoro?

Cosa deve fare il datore di lavoro e il lavoratore in caso di infortunio sul lavoro:

- Il lavoratore in caso di infortunio sul lavoro deve comunicare immediatamente l'incidente al datore di lavoro che deve inviarlo subito al Pronto Soccorso.
- Il pronto soccorso a seguito della visita medica rilascia il primo certificato medico che deve essere trasmesso dal lavoratore al datore di lavoro.
- Il datore di lavoro deve obbligatoriamente presentare per via telematica il nuovo modello denuncia infortunio sul lavoro INAIL, nel caso in cui i giorni di prognosi dovessero superare i 3 giorni oltre la giornata in cui si è verificato l'incidente.
- Una volta presentata la denuncia infortunio INAIL online, il lavoratore infortunato, due o tre giorni prima della scadenza della prognosi indicata sul certificato medico del pronto soccorso, deve recarsi alla visita medica presso gli ambulatori INAIL. →

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

A seguito della visita medica INAIL, l'istituto provvede a:

- *fissare un nuovo appuntamento in caso di continuazione della temporanea e un certificato medico INAIL infortunio sul lavoro da consegnare al datore di lavoro;*
- *chiudere l'infortunio temporaneo con un certificato di chiusura definitiva da consegnare in azienda per poter riprendere il lavoro.*

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

- Si ricorda che, la **mancata denuncia infortunio INAIL** da parte del datore di lavoro entro 2 giorni dal ricevimento del certificato medico o in caso di ritardata presentazione, viene sanzionato con una multa amministrativa da € 1.290,00 a € 7.745,00 sia da parte dell'Inail che dall'Autorità di Pubblica Sicurezza.
- Tale sanzione, è prevista anche nel caso in cui il datore di lavoro non indichi o ometta completamente o parzialmente il codice fiscale del lavoratore nel modello di denuncia Inail, in tal caso l'ammontare della sanzione amministrativa è stabilito dall'art. 16, legge n. 251/1982.
- Se l'infortunio invece è a carico di un lavoratore autonomo del settore artigianato o del settore dell'agricoltura non è prevista alcuna sanzione amministrativa per l'omessa o ritardata denuncia all'Inail, ma vi è la perdita del diritto all'indennità di temporanea per i giorni antecedenti l'inoltro della denuncia.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

Incidente in itinere quando è risarcito dall'Inail?

- L'**infortunio sul lavoro incidente itinere Inail**, è la tutela dei lavoratori che subiscono infortuni durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro.
- L'INAIL copre quindi l'infortunio in itinere anche se l'incidente occorso al lavoratore si verifica quando durante il normale percorso per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti di lavoro plurimi, oppure durante il tragitto abituale per la consumazione dei pasti, se non esiste una mensa aziendale.
- *L'infortunio sul lavoro in itinere è risarcito* per qualsiasi incidente avuto dal lavoratore durante il normale tragitto a prescindere dal mezzo di trasporto pubblico utilizzato, quindi anche in treno, a piedi, in autobus, taxi a patto che siano appurate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la compatibilità degli orari. →

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

*Incidente in itinere* occorso al lavoratore durante il tragitto normale tra casa e lavoro con il mezzo privato: auto, moto o bicicletta, è coperto dall'assicurazione, solo se tale uso è considerato per forza necessario ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa come ad esempio:

- se l'auto o il motorino sono stati forniti dal datore di lavoro per esigenze lavorative
- se il posto di lavoro non può essere raggiunto con i mezzi pubblici
- se il posto di lavoro è raggiungibile con i mezzi pubblici ma i loro orari non consentono di arrivare in tempo al turno di lavoro
- se i mezzi pubblici obbligano ad attese eccessivamente lunghe
- se i mezzi pubblici comportano un rilevante dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato
- se la distanza della fermata più vicina è molto lunga da percorrere a piedi.

Importante: l'infortunio sul lavoro in itinere causato dal consumo di alcool, droga e di psicofarmaci, non è indennizzabile dall'INAIL come la mancanza della patente di guida da parte del conducente.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

Per quanti giorni il datore di lavoro paga l'infortunio sul lavoro?

Chi paga l'infortunio sul lavoro e per quanti giorni?

L'infortunio sul lavoro è pagato per i primi 4 giorni di assenza del lavoratore infortunato, dal datore di lavoro e comprendono la giornata in cui è avvenuto l'infortunio che è considerato giornata di lavoro a tutti gli effetti e quindi è pagata al 100% della retribuzione giornaliera spettante al lavoratore e i successivi 3 giorni, chiamati periodo di carenza che sono pagati invece al 60% della retribuzione.

Durante il periodo di carenza, ovvero, dal 2° al 4° giorno compresi, il datore di lavoro è obbligato per legge a corrispondere al lavoratore infortunato, le seguenti percentuali della retribuzione media giornaliera utilizzata dall'INAIL per il calcolo dell'indennità:

- 100% per il giorno dell'infortunio
- 60% dal 2° al 4° giorno compresi i sabati e le domeniche.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

## Indennizzo INAIL retribuzione, pagamento e visite fiscali:

- L'indennizzo infortunio sul lavoro è pagato dall'INAIL, dal 5° giorno in poi e per tutto il periodo di assenza dal lavoro per infortunio e spetta la suddetta percentuale di retribuzione:
- al 60% della retribuzione fino al 90° giorno.
- al 75% della retribuzione dal 91° giorno e fino alla completa guarigione del lavoratore infortunato.

L'indennizzo INAIL per infortunio sul lavoro, è pagata per tutti i giorni, compresi i festivi che cadono nel periodo di astensione dal lavoro. Tale indennità non è però cumulabile con l'indennità di malattia INPS e quindi l'infortunio sul lavoro non è soggetto agli orari visite fiscali, indennità economica sanatoriale, cassa integrazione guadagni mentre è cumulabile con l'assegno per congedo matrimoniale, che è erogato sulla differenza tra la retribuzione spettante nello stesso periodo e l'integrazione INAIL e l'assegno per il nucleo familiare che spetta sia per i giorni di carenza e fino a un massimo di 3 mesi. →

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

- Il pagamento dell'indennità INAIL per infortunio sul lavoro, viene immediatamente erogata sulla prima busta paga spettante al lavoratore, in quanto è anticipata dal datore di lavoro in base a quanto stabilito dall'articolo 70 T.U. 1124/65 ma nel caso in cui l'azienda o il datore di lavoro non si avvalga di questa facoltà, è la stessa Inail ad erogare direttamente la temporanea assenza del lavoratore infortunato.
- Importante: Dal momento che l'infortunio sul lavoro INAIL è indennizzabile dall'istituto senza alcun limite di durata, ovvero, l'INAIL paga l'indennità per tutto il periodo di assenza dal lavoro, il lavoratore deve prestare però molta attenzione alle limitazioni circa il diritto alla conservazione del posto di lavoro, stabilite dai vari CCNL di riferimento che in genere sono di 180 giorni.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

## Tabella danno biologico INAIL:

- Una novità importante circa il danno biologico derivato dall'infortunio sul lavoro, è stata introdotta dalla Legge di Stabilità 2014 che ha previsto con il comma 78 dell'articolo unico, uno stanziamento di 50 milioni di euro annui, a decorrere dal 2014, per l'aumento in via straordinaria delle indennità dovute dall'INAIL per danno biologico, in attesa che venga introdotto un meccanismo di rivalutazione automatico. Tale provvedimento, andrebbe quindi a portare una rivalutazione di circa il 7-8% della retribuzione degli assicurati.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

Ma cos'è il danno biologico INAIL?

Innanzitutto bisogna dire, che per l'infortunio sul lavoro che causa una inabilità permanente del lavoratore, occorre fare una distinzione tra gli incidenti avvenuti prima o dopo il 2000, in quanto la normativa è stata modificata:

- infortuni sul lavoro permanenti avuti prima del 25 luglio 2000: le disposizioni da applicare sono quelle del regime del Testo Unico 1124/65 che prevede l'erogazione di una rendita diretta per i casi di inabilità permanente pari o superiore all'11%.
- infortuni sul lavoro permanenti avuti dopo il 25 luglio 2000: la regola da applicare è quella stabilita dal Dlgs. 38/2000 che ha introdotto la tutela del danno biologico, ovvero, un'indennità in denaro per gli incidenti sul lavoro che hanno causato nel lavoratore, menomazioni di grado compreso tra 6% e 15% e di una rendita diretta per i casi di grado pari o superiore al 16%.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

- Nello specifico, l'infortunio sul lavoro con danno biologico è pagato dall'INAIL con una somma in denaro per gli incidenti che hanno causato menomazioni sul corpo del lavoratore. Tali menomazioni, calcolate in percentuali di danno biologico compreso tra il 6% e il 15%, sono elencate in specifiche tabelle INAIL che riportano le valutazioni del danno biologico per le menomazioni elencate e organizzate secondo criteri specifici, ovvero, distinti per tipologia ad esempio: valutazione danno biologico apparato cardio-circolatorio, danno biologico cicatrici e dermopatie, danno biologico dell'apparato digerente ecc.. La descrizione della menomazione e il valore del danno biologico si trovano nella tabella INAIL infortunio sul lavoro con danno biologico.
- Il lavoratore infortunato, inoltre, entro 10 anni dall'incidente sul lavoro può presentare domanda di aggravamento del danno biologico. Tale istanza però, può essere fatta una sola volta entro i 10 anni dall'incidente o dall'erogazione della rendita. La domanda di aggravamento della rendita, invece, può essere presentata una volta all'anno per i primi 4 anni, dopodiché al 7° e al 10° anno dalla decorrenza della rendita.

# Infortunio sul lavoro Inail: denuncia, retribuzione e pagamento

Chi paga le spese visite mediche?

Chi paga le spese mediche in caso di infortunio sul lavoro?

- Il lavoratore assente dal lavoro per infortunio causata da incidente, è tutelato dall'INAIL anche per la copertura di esami diagnostici e le terapie riabilitative, in quanto le spese mediche sono completamente pagate dall'istituto, se preventivamente prescritte o autorizzate dall'Inail.
- Per il lavoratore, inoltre, per tutta la durata dell'erogazione dell'indennità INAIL per infortunio o malattia professionale, se di durata temporanea, è prevista l'esenzione ticket sanitario per esami e analisi prescritti dall'Inail o dal medico curante.
- Successivamente, per i casi in cui al lavoratore viene riconosciuta l'inabilità permanente o danno biologico, ha il diritto all'esenzione ticket parziale riferita alla patologia specifica, da richiedere alla ASL competente, producendo la documentazione Inail che attesti i postumi riconosciuti.

# Ferie e permessi

## DIFFERENZA TRA FERIE E PERMESSI PER RIDUZIONE ORARIO (ROL)

- In ambedue i casi si tratta di assenze retribuite, ma mentre i permessi possono essere fruiti in gruppi di ore le ferie, come previsto dall'articolo 2109 del **Codice Civile**, debbono consistere in un periodo di riposo continuativo, onde permettere al lavoratore il recupero delle sue energie psico-fisiche.

# Ferie e permessi

## PERIODO MINIMO DI FRUIZIONE

- In base all'articolo 10 del **Decreto Legislativo n. 66/2003**, del periodo di ferie previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro debbono essere fruiti almeno 4 settimane, delle quali 2 nell'anno stesso e le restanti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo la previsione di un periodo più ampio da parte del Contratto Collettivo di Lavoro.
- Il mancato rispetto di questa norma non solo comporta l'applicazione di pesanti sanzioni amministrative, ma espone il datore di lavoro al rischio di una richiesta di risarcimento da parte del lavoratore per danno biologico, così come il lavoratore potrebbe giustificare eventuali errori a lui contestati con la stanchezza derivante da un periodo di lavoro prolungatosi senza interruzione oltre i limiti previsti.

# Ferie e permessi

## POTERE DECISIONALE SUL PERIODO

- I principali **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro** del settore privato stabiliscono che, in caso di mancata coincidenza tra le esigenze del lavoratore e quelle del datore di lavoro, sono queste ultime che prevalgono nella determinazione del periodo di fruizione delle ferie, come confermato dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 22753/2014.
- Non è vietato incaricare il lavoratore stesso di stabilire il suo periodo di ferie, tuttavia questo non solleva il datore di lavoro dalle sue responsabilità qualora il lavoratore non rispettasse il periodo minimo di riposo.

# Ferie e permessi

## DESTINAZIONE DELLE FERIE NON FRUITE

- Nel settore privato le ferie non fruita entro il periodo previsto non si azzerano ma rimangono a credito del lavoratore e gli saranno pagate al momento della cessazione del rapporto.
- Tale tesi è stata confermata dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 21028/2012, che ha affrontato il caso di un ferroviere che non aveva potuto fruire delle ferie a causa di un lungo periodo di unabilità dovuto ad infortunio sul lavoro.
- Su richiesta del lavoratore, che è bene sia fatta per iscritto, è possibile retribuire le ferie maturate e non godute, semprechè risultino eccedenti rispetto al periodo di 4 settimane annue di riposo obbligatorio.
- La Corte di Cassazione, con sentenza n. 2000/2017, ha sancito che l'idennizzo per ferie non fruita non va riconosciuto al dirigente "apicale", ovvero al dirigente al quale sia stato effettivamente riconosciuto il potere di stabilire autonomamente il relativo periodo di riposo, senza alcuna ingerenza da parte del datore di lavoro.

# Ferie e permessi

## MALATTIA DURANTE LE FERIE

- Come previsto dalla **circolare INPS n. 109/1999**, la malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione dal momento in cui il lavoratore ne informa il proprio datore di lavoro, comunicandogli le notizie necessarie per poter predisporre una visita di controllo nei suoi confronti.
- Il lavoratore, se guarito, deve comunque rientrare al lavoro nel giorno stabilito; spetterà al datore di lavoro fissare il periodo nel quale recuperare i giorni mancanti.

# Ferie e permessi

## PERIODO DI PREAVVISO E FERIE

- Come disposto dall'articolo 2109 del **Codice Civile**, durante il periodo di preavviso per licenziamento o dimissioni non è possibile fruire delle ferie, salvo il caso in cui si raggiunga un accordo tra datore di lavoro e lavoratore, che è consigliabile formalizzare per iscritto.

# Ferie e permessi

## FERIE COLLETTIVE E NUOVI ASSUNTI

- In caso di chiusura per ferie dell'intera azienda o di un intero reparto il datore di lavoro è tenuto al pagamento della retribuzione per i soli giorni maturati se questi, per un lavoratore da poco in forza, non coprono tutto il periodo di riposo.
- Nulla vieta tuttavia di corrispondere la retribuzione per tutti i giorni non lavorati, considerando quelli eccedenti il periodo spettante al lavoratore ad anticipazione delle ferie che egli maturerà nei mesi successivi.

# Ferie e permessi

## MATURAZIONE MENSILE DEI PERMESSI

- Il lavoratore, dal momento dell'assunzione, inizia a maturare il periodo di permessi retribuiti previsto annualmente dal Contratto Nazionale di Lavoro in misura di 1/12mo.
- E' il Contratto Nazionale di Lavoro che dispone circa la maturazione dei permessi durante le assenze dal lavoro.

# Ferie e permessi

## FRUIZIONE DEI PERMESSI

- La fruizione dei permessi retribuiti deve essere in ogni caso preventivamente richiesta al datore di lavoro e da questi concessa.

# Ferie e permessi

## MONETIZZAZIONE DEI PERMESSI

- A differenza delle ferie, con l'accordo tra datore di lavoro e dipendente, il valore dei permessi maturati ma non fruiti può essere corrisposto in qualsiasi momento del rapporto di lavoro, senza necessariamente attendere la sua risoluzione.
- I principali **Contratti Nazionali di Lavoro** prevedono il pagamento dei permessi non fruiti nell'anno entro i primi mesi dell'anno successivo.  
In risposta all'**interpello n. 16/2011** il Ministero del Lavoro ha precisato che, allo scadere del termine stabilito dal Contratto Collettivo di Lavoro per la retribuzione dei permessi, per riduzione orario o per ex festività,:
- non costituisce una violazione delle regole relative al Libro Unico del Lavoro il rinvio del pagamento dei permessi al lavoratore oltre il termine previsto;  
va comunque effettuato il pagamento dei relativi contributi, entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui scade il termine.
- La successiva **nota n. 9044/2011 del Ministero del Lavoro** ha tuttavia ammesso che, in caso di accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore per il differimento della fruizione dei permessi oltre il termine previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro, viene automaticamente spostato allo stesso mese il termine per il pagamento dei relativi contributi.

# Ferie e permessi

## MATURAZIONE MENSILE DELLE FERIE

Il lavoratore, dal momento dell'assunzione, inizia a maturare il periodo di ferie previsto annualmente dal Contratto Nazionale di Lavoro in misura di 1/12mo.

Anche in mancanza di prestazione lavorativa, le ferie maturano comunque:

- durante l'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio (art. 29 del **Decreto Legislativo n. 151/2001**):  
durante le assenze per malattia e infortunio (articolo 2110, comma 3, del **Codice Civile**); nei periodi nei quali è avvenuta una riduzione dell'orario di lavoro (nota del Ministero del Lavoro n. 32381/1966).

Le ferie, invece, non maturano, durante i periodi di assenza dal lavoro:

- per congedo parentale (art. 34, comma 5, del **Decreto Legislativo 151/2001**)  
per malattia del bambino (art. 48 del **Decreto Legislativo 151/2001**);  
per ricoprire funzioni pubbliche o cariche sindacali provinciali o nazionali (art. 31 **Legge 300/1970**);  
per cassa integrazione guadagni con sospensione totale della prestazione (circolare INPS n. 52020/1979).

# Ferie e permessi

## PRESCRIZIONE PER INDENNITA' SOSTITUTIVA

- La sentenza della Corte di Cassazione n. 10341/2011 ha stabilito che l'indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi settimanali non goduti ha natura risarcitoria e non retributiva, con la conseguenza che la sua rivendicazione può essere avanzata nei successivi 10 anni.

In questo caso, quindi, la prescrizione non è quinquennale ma decennale.

## CONTRIBUTI PER LIQUIDAZIONE FERIE E PERMESSI

- La sentenza della Corte di Cassazione n. 6189/2015 ha sancito che l'indennità sostitutiva per ferie e permessi maturati ma non fruiti dal lavoratore forma imponibile contributivo.

# Ferie e permessi

## MANCATO RIPOSO COMPENSATIVO PER REPERIBILITA'

- La sentenza della Corte di Cassazione n. 20736/2015 ha sancito che non sussiste il danno biopsichico in caso di mancata fruizione del riposo compensativo a fronte della reperibilità durante le giornate festive.
- La Cassazione ha precisato che la reperibilità non costituisce una prestazione lavorativa, per cui il lavoratore potrebbe rivendicare il danno patrimoniale in caso di mancato pagamento della relativa indennità e del mancato riposo retribuito, ma non il danno biopsichico.

# Smart Working

Legge n.81/2017 sul lavoro autonomo dedica il suo secondo capo alla regolamentazione del **lavoro agile meglio conosciuto come SMART-WORKING**

Nasce con degli obiettivi specifici:

- Promuovere la **competitività** delle imprese italiane attraverso **l'aumento della produttività** individuale
- Permettere ai lavoratori di **conciliare meglio l'attività lavorativa con la vita privata** (a parità di trattamento economico e normativo rispetto agli altri dipendenti).

# Smart Working

Il rapporto di *Smart-working* deve sorgere da un **accordo scritto** tra lavoratore e datore di lavoro:

- Occorre indicare le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo da parte del datore di lavoro
- Occorre specificare i momenti di riposo e i periodi di disconnessione garantiti al lavoratore, e le misure tecniche ed organizzative adottate in proposito
- Indicare l'eventuale scadenza della modalità di lavoro smart o, se prevista a tempo indeterminato, precisare il termine di preavviso per eventuale recesso (almeno 30 gg, 90 se il lavoratore è disabile)
- Indicare in quali casi è possibile cessare l'accordo senza preavviso (in presenza di un giustificato motivo)

# Smart Working

## SICUREZZA

- Il datore di lavoro deve tenere informato, almeno con cadenza annuale, il lavoratore sui potenziali **rischi riguardanti la sicurezza**. Il lavoratore deve **cooperare** all'attuazione delle misure indicate dal datore.

## MINORI COSTI

- Il datore di lavoro non deve garantire una postazione di lavoro fisica per il dipendente - **Assenza di vincoli precisi di orario**

## POTERE DISCIPLINARE

- L'accordo deve prevedere potenziali condotte che possano generare l'applicazione di **sanzioni disciplinari**.

## CONTROLLO A DISTANZA DELLA PRODUTTIVITA'

- Le modalità possono essere varie: bisogna prestare attenzione ai limiti posti anche dalla normativa *privacy*

# Smart Working: limitazioni al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro

Art. 19.1 della L. 81/2017:

- «**L'accordo** relativo alla modalità di lavoro agile [...] **disciplina** l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, **anche** con riguardo alle **forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.**»

Art.21.1dellaL.81/2017:

- «**L'accordo** relativo alla modalità di lavoro agile **disciplina l'esercizio del potere di controllo** del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, in conformità all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori»

Art.21.2dellaL.81/2017:

- «**L'accordo individua le condotte**, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, **che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.**»

## Smart Working: limitazioni al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro

- **Risvolto negativo:** i poteri tipici del datore di lavoro, durante la prestazione resa in *smart-working*, sono esercitabili solo nelle modalità previste dall'accordo con il lavoratore
- **Risvolto positivo:** permette di avere fin da subito **tipizzate in modo chiaro le sanzioni disciplinari** da comminare in caso di determinati comportamenti. Ciò assicura maggiore certezza rispetto ai CCNL e **non necessita di un accordo sindacale**

# Smart Working: accordi sindacali

- **Accordo Sindacale ENEL:** *‘Anche per le giornate di lavoro agile resta confermato, come per la generalità dei → dipendenti, l'esercizio del potere direttivo e di controllo da parte dell'Azienda in conformità con l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Il dipendente durante l'orario di lavoro è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo responsabile e da tutti coloro che normalmente si relazionano con lui in azienda (...)*’.

# Smart Working: accordi sindacali

- **Accordo Sindacale Credit Agricole CariPARma:** Anche in questo caso, in materia di controllo della prestazione lavorativa, la Società ha previsto che il lavoratore deve essere sempre *‘reperibile in corrispondenza dell’orario normale di lavoro in atto presso il dipartimento di appartenenza’*.

# Smart Working: accordi sindacali

- **Accordo Sindacale Ferrovie dello Stato:** *‘Per ciascun lavoratore in smart working saranno definiti, in accordo tra lavoratore e diretto responsabile, puntuali e misurabili obiettivi che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa’.*

# Smart Working: accordi sindacali

- **Accordo Sindacale Banca Iccrea** : E' stata adottata la stessa soluzione presente nell'accordo sindacale raggiunto dalle Ferrovie dello Stato: definizione di obiettivi puntuali e misurabili obiettivamente

# Smart Working: accordi sindacali

- **Accordo Sindacale Barilla** : Le stesse modalità di verifica della prestazione (reperibilità durante il normale orario di lavoro) sono previste anche in questo caso. È stato anche previsto che il lavoratore ed il suo responsabile debbano concordare il lavoro da effettuare in modalità *smart-working* per ogni periodo.

# Smart Working: controllo a distanza sulla prestazione

**Art. 4 Legge 300/1970: ogni strumento di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può essere utilizzato solo se sussistono specifiche esigenze e previo accordo con le rappresentanze sindacali o autorizzazione della sede territoriale dell'ITL.**

# Smart Working: controllo a distanza sulla prestazione

L'Accordo Sindacale o l'Autorizzazione dell'ITL **non** sono necessari per il controllo effettuato attraverso «*gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa..*» (Art.4 L.300/70).

- Il datore di lavoro è tenuto in ogni caso a fornire gli strumenti di lavoro (*laptop/smartphone*) allo *smart-worker*
- **Problema:** Sicurezza informatica riguardo ai dati aziendali presenti su tali strumenti

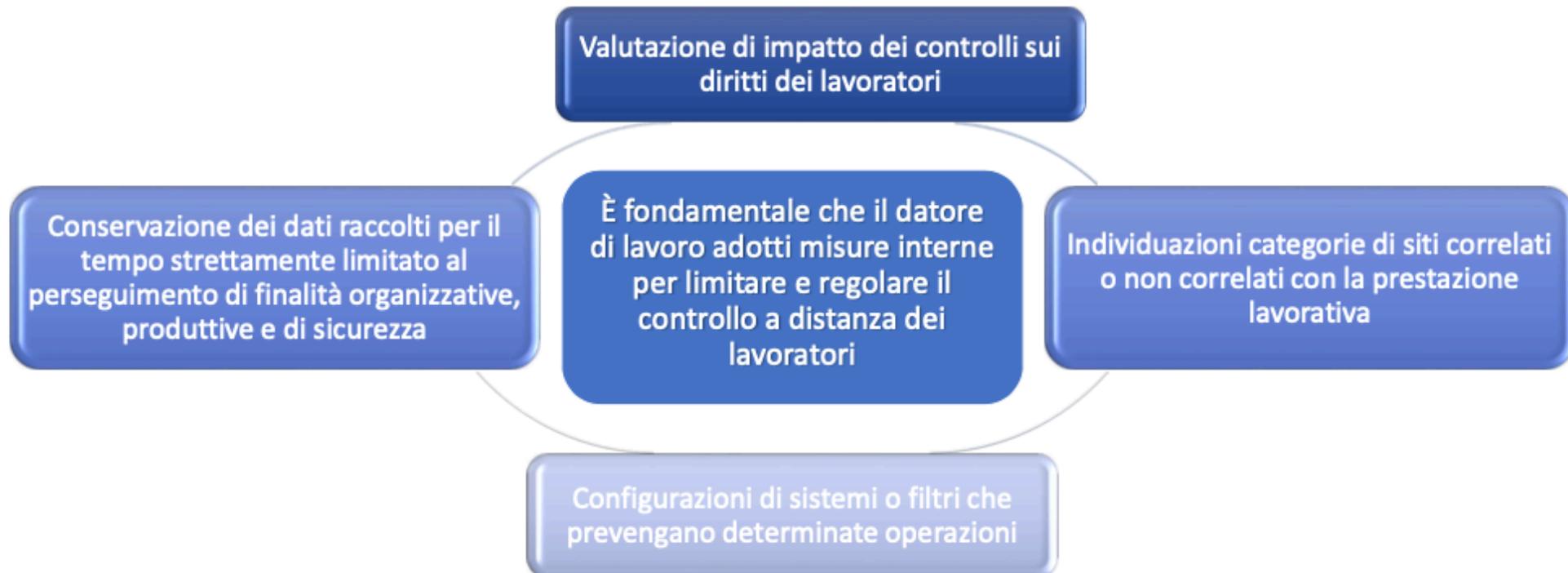
# Smart Working: limiti al controllo a distanza

Il Garante della Privacy (Prov. n. 58/2007) vieta espressamente il trattamento dei dati tramite sistemi hardware e software preordinati al controllo a distanza, tramite i quali sia possibile ricostruire minuziosamente l'attività dei lavoratori.

È illecita ad esempio:

- La lettura e registrazione sistematica di messaggi di posta elettronica del lavoratore
- La riproduzione e memorizzazione sistematica delle pagine web visitate dal lavoratore
- La lettura e registrazione dei caratteri inseriti tramite tastiera

## ***Limiti al controllo a distanza dell'attività dello Smart-worker***



## **Controllo tramite smart-phone**

**Il Garante della Privacy si è occupato di geo-localizzazione tramite smartphone (mediante installazione di app).**

**Si ricordano in particolare alcuni provvedimenti (3505371 del 9.10.2014 e 3474069 del 11.9.2014), dai quali è emersa la necessità di osservare alcune cautele:**

Sullo schermo dello smartphone deve essere visibile un'icona che indichi quando la funzione di localizzazione è attiva

Il lavoratore deve essere informato sui tempi e le modalità di utilizzo dell'app

La rilevazione dei dati non deve essere continuativa e l'ultima rilevazione deve cancellare quella precedente

La configurazione dell'app deve impedire il trattamento di dati estranei ad esigenze lavorative (es. traffico telefonico, sms, posta elettronica, navigazione internet..)

## ***Geo-localizzazione e Data protection***

Indipendentemente dall'obbligatorietà di accordo sindacale o autorizzazione ITL di cui all'art. 4 L. 370/1970, quali sono i requisiti per l'installazione di strumenti di geo-localizzazione del lavoratore in base alla normativa privacy?



Informativa al lavoratore redatta ai sensi dell'art. 13 Codice Privacy e 13 GDPR. Non sarà necessario il consenso del lavoratore;



La posizione del lavoratore non deve essere monitorata continuamente ma solo quando ciò sia necessario per il conseguimento di finalità organizzative, produttive e/o di sicurezza sul lavoro



I fornitori del servizio di geo-localizzazione dovranno essere nominati responsabili del trattamento



I dati raccolti tramite la geo-localizzazione dovranno essere trattati da incaricati appositamente nominati e nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza



Notifica al Garante

# Smart Working: *Rischi per la protezione dei dati - Gli obblighi del lavoratore*

- Se da un lato lo *smart-working* offre «agili» soluzioni per le imprese in termini di produttività e riduzione dei costi, dall'altro l'utilizzo costante di apparecchi quali *smartphone*, *tablet* e *pc* può comportare elevati rischi di *data breach*.
- In questo senso l'art. 22.2 della Legge 81/2017 impone al lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali dell'impresa.
- Il lavoratore, usufruendo dello *Smart-working*, sarà responsabile della riservatezza dei dati e della custodia degli strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro.

# Smart Working: *Quali misure di sicurezza deve adottare il datore di lavoro?*

È fondamentale che il datore di lavoro adotti misure tecniche ed organizzative idonee a prevenire la perdita dei dati personali e atte a garantire la sicurezza informatica.

- Adozione di adeguate ed aggiornate policy IT sull'utilizzo degli strumenti elettronici
- Previsione di credenziali di autenticazione da modificare ogni 6 mesi
- Pseudonimizzazione e cifratura dei dati personali
- Apposite procedure per testare, verificare e valutare regolarmente l'efficacia delle misure adottate
- Nomina dei soggetti incaricati al trattamento dei dati

