



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Trattenuta malattia busta paga

Autore: Redazione | 20/12/2018



Il dipendente ha diritto ad assentarsi dal lavoro quando è malato. Il mese successivo all'assenza per malattia il dipendente trova spesso una trattenuta in busta paga legata all'assenza per malattia.

La legge riconosce ad ogni lavoratore il diritto di assentarsi dal lavoro in caso di malattia. Durante questo periodo di assenza il dipendente ha comunque diritto a ottenere una copertura economica anche se, materialmente, non sta svolgendo il

suo lavoro. In particolare, il dipendente in malattia ha diritto, per legge, ad ottenere una somma di denaro dall'Inps che varia in base al numero di giorni di malattia. I contratti collettivi di lavoro prevedono, molto spesso, che a questa indennità il datore di lavoro debba aggiungere anche un'altra somma di denaro a suo carico. Molto spesso, il mese successivo a quello in cui si è verificata l'assenza per malattia, il dipendente si rende conto che nella busta paga gli sono stati trattenuti dei soldi. Appare, infatti, la voce **trattenuta malattia busta paga**. Cerchiamo di capire di cosa si tratta.

Che cos'è la malattia?

Il **contratto di lavoro** è un contratto di scambio. Il dipendente si impegna a recarsi nel luogo di lavoro e a svolgere le attività per le quali è stato assunto e l'azienda si impegna a **pagare la retribuzione**. Ci sono, tuttavia, delle ipotesi nelle quali il dipendente viene pagato pur non avendo di fatto lavorato. Basti pensare alle ferie ed ai permessi. In altri casi il lavoratore ha diritto ad assentarsi dal posto di lavoro senza che l'assenza possa essere considerata ingiustificata. Uno di questi casi è la **malattia del dipendente**, ossia un'alterazione dello stato psico-fisico del lavoratore che non gli impedisce di recarsi al lavoro.

La **malattia** può consistere in una influenza stagionale, in un virus intestinale o in una patologia psicologica come la depressione. Ciò che conta è che il medico consideri la patologia tale da impedire al dipendente di andare a lavorare regolarmente. La malattia non può essere, ovviamente, dichiarata dal dipendente ma deve essere certificata dal medico curante.

Attualmente, il medico curante compila il **certificato di malattia** direttamente online e al datore di lavoro arriva un codice con il quale può scaricare il certificato. Nel certificato di malattia, per tutelare la privacy del lavoratore, non c'è scritto quale malattia ha colpito il dipendente ma solo i giorni di prognosi, ossia per quanto tempo il dipendente dovrà stare a casa.

Il dipendente deve comunicare prima possibile la sua assenza per malattia al **datore di lavoro**, rispettando i termini previsti per la comunicazione dal contratto collettivo applicato al suo rapporto di lavoro.

Il dipendente in malattia viene pagato?

La malattia certificata dal medico dà al dipendente due diritti: il primo è quello di potersi assentare dal lavoro senza essere considerato **assente ingiustificato**. Oltre a non essere assente ingiustificato, il dipendente in malattia non può essere licenziato **[1]** per un periodo di tempo, detto periodo di comporto, indicato nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

Il secondo diritto è economico: il dipendente in malattia non può essere privato del tutto dello stipendio. In base alla Costituzione **[2]** infatti il lavoratore deve essere aiutato dallo Stato in quei momenti in cui non riesce da solo, con le sue forze, a guadagnarsi da vivere lavorando. La malattia è uno di questi casi e per questo l'**Inps** eroga ai dipendenti in malattia una indennità detta, appunto, **indennità di malattia**.

A chi spetta l'indennità di malattia?

L'**indennità di malattia** erogata dall'**Inps** spetta a:

- operai settore industria;
- operai ed impiegati settore terziario e servizi;
- lavoratori dell'agricoltura;
- apprendisti;
- disoccupati;
- lavoratori sospesi dal lavoro;
- lavoratori dello spettacolo;
- lavoratori marittimi;
- lavoratori iscritti alla gestione separata Inps (tra cui i collaboratori coordinati e continuativi, i titolari di dottorato di ricerca e assegni di ricerca, etc.).

L'**indennità di malattia**, al contrario, non spetta (la seguente elencazione non è esaustiva) a:

- collaboratori familiari (Colf e Badanti);
- impiegati dell'industria;
- quadri (industria e artigianato);
- dirigenti;

- portieri;
- lavoratori autonomi.

Quanto spetta a titolo di indennità di malattia?

L'**indennità di malattia** non arriva a coprire interamente lo stipendio ma una buona parte di esso. In particolare ai lavoratori dipendenti spetta:

- dal 4° al 20° giorno il 50% della retribuzione media giornaliera;
- dal 21° al 180° giorno il 66,66% della retribuzione media giornaliera.

Per quanto riguarda i **dipendenti di pubblici esercizi** e laboratori di pasticceria, spetta loro l'indennità nella misura dell'80% (e non del 50% e del 66,66%) per tutto il periodo di malattia.

E' evidente che per la generalità dei dipendenti i primi tre giorni di malattia (il cosiddetto "**periodo di carenza**") non sono coperti dall'indennità Inps. Infatti, il diritto a ricevere l'**indennità di malattia** inizia dal 4° giorno.

Il **periodo di carenza** non viene pagato e, se l'integrazione è prevista dal contratto collettivo di lavoro, verrà indennizzato a totale carico del datore di lavoro. Il diritto all'indennità cessa con la fine malattia, ossia con la scadenza della prognosi indicata dal medico nel certificato. In ogni caso, l'indennità non viene pagata per più di 180 giorni nell'anno solare.

Cosa prevedono i contratti collettivi di lavoro?

Come abbiamo visto il dipendente in malattia non riceve dall'Inps una somma equivalente al proprio stipendio. Nei primi tre giorni, infatti, non riceve alcun pagamento e negli altri giorni percepisce un'indennità che non arriva mai a coprire l'intero stipendio. Per questo alcuni **contratti collettivi di lavoro** prevedono che sia il datore di lavoro ad integrare l'indennità di malattia, tirando fuori di tasca propria somme di denaro ulteriori da corrispondere al dipendente in malattia e che servono a coprire il periodo di carenza e/o ad aumentare la **paga del dipendente in malattia** rispetto alla sola indennità dell'Inps.

Vediamo cosa prevedono in merito a questo i principali contratti collettivi di lavoro.

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Industria Alimentare

Il **CCNL Industria Alimentare** prevede che, in caso di malattia, il dipendente con meno di cinque anni di anzianità riceva l'intera retribuzione netta normalmente percepita per i primi sei mesi. I dipendenti con più di cinque anni di anzianità hanno diritto, decorsi i primi 6 mesi di malattia, di ricevere la metà della retribuzione netta normalmente percepita.

Le aziende dovranno, dunque, integrare la somma erogata dall'Inps in modo da raggiungere l'intera o la metà della retribuzione netta. Indipendentemente dall'anzianità di servizio, il CCNL Industria Alimentare prevede la copertura del periodo di carenza da parte delle aziende le quali si dovranno dunque fare carico di pagare al dipendente la normale retribuzione nei primi tre giorni di assenza per malattia.

Contratto collettivo nazionale di lavoro delle industrie della carta

Il **CCNL industrie cartarie** prevede che agli operai e agli impiegati spetti, in caso di malattia il seguente trattamento:

- corresponsione da parte dell'azienda a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno, di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dall'Inps fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto netta (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario, festivo e domenicale), ragguagliata ad un sesto dell'orario contrattuale settimanale o ad 1/5 in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni.

Tale criterio consente all'operaio di percepire la **normale retribuzione netta** (escluso l'eventuale compenso per lavoro straordinario, festivo e domenicale) che avrebbe conseguito effettuando il proprio normale orario di lavoro. Anche in questo caso, dunque, le aziende dovranno sborsare di tasca propria lo stipendio del periodo di carenza e le somme necessarie ad integrare l'**indennità di malattia Inps**.

Contratto collettivo nazionale dell'industria chimica e farmaceutica

Il **CCNL dell'industria chimica-farmaceutica** prevede che al lavoratore non in prova, assente per malattia o infortunio o malattia professionale, viene assicurato un trattamento economico pari a:

- intera retribuzione netta per tre mesi e alla metà di essa per successivi cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni;
- intera retribuzione netta per quattro mesi e alla metà di essa per successivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni;
- intera retribuzione netta per cinque mesi ed alla metà di essa per successivi sette mesi se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni.

Contratto collettivo nazionale del credito

Il **CCNL del credito** prevede che ai bancari, in caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'impresa conserva il posto e l'intero trattamento economico per:

- anzianità fino a 5 anni - 6 mesi;
- anzianità da oltre 5 anni e fino a 10 anni - 8 mesi;
- anzianità da oltre 10 anni e fino a 15 anni - 12 mesi;
- anzianità da oltre 15 anni e fino a 20 anni - 15 mesi;
- anzianità da oltre 20 anni e fino a 25 anni - 18 mesi;
- anzianità oltre i 25 anni - 22 mesi.

Contratto collettivo nazionale industria metalmeccanica

Il **CCNL metalmeccanica** prevede che il lavoratore non in prova ha diritto al seguente trattamento economico:

- all'intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti;
- all'intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da

tre a sei anni compiuti;

- all'intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni.

Il suddetto **trattamento economico** ricomincia "ex novo" in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio.

Contratto collettivo nazionale terziario, distribuzione e servizi

Il **CCNL commercio** prevede che, durante il periodo di malattia, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'Inps e anticipata dal datore di lavoro. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps;
- ad una integrazione dell'indennità a carico dell'Inps da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
 - 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Quando scatta la trattenuta malattia in busta paga?

Non tutti i contratti collettivi prevedono che l'azienda debba farsi dare al **dipendente in malattia** somme di denaro ulteriori rispetto all'indennità Inps. Inoltre, occorre considerare che applicare un contratto collettivo al rapporto di lavoro non è un obbligo e ci sono, dunque, dei casi in cui l'azienda non applica

nessun contratto collettivo. In questi casi l'azienda si limiterà a fare da tramite tra l'Inps ed il dipendente, versando al lavoratore in malattia l'indennità Inps senza aggiungere nulla.

In questi casi l'azienda, per motivi contabili e di elaborazione della busta paga, di solito indica nelle somme da dare al dipendente la normale retribuzione mensile e poi indica come "**trattenuta malattia**" le somme che si trattiene perché corrispondono alla retribuzione relativa ai giorni di malattia che il datore di lavoro non è tenuto a pagare.

Inoltre, nel **settore pubblico**, per frenare e contrastare il dilagante assenteismo, legato soprattutto ad assenze strategiche vicine a festività o al fine settimana, la legge **[3]** prevede che per le malattie di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza, sarà corrisposto al dipendente esclusivamente il **trattamento economico fondamentale** con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.

Anche in questo caso i dipendenti pubblici vedranno apparire nella busta paga la voce "trattenuta malattia" che corrisponde esattamente alle somme che non vengono pagate nei primi dieci giorni di malattia in quanto corrispondono al trattamento ulteriore rispetto a quello fondamentale.

Per fare un esempio: se il dipendente ha una **paga giornaliera** di 50 euro più 20 euro a titolo di indennità per la particolare mansione che svolge, in dieci giorni di lavoro gli spetterebbero 1.200 euro di cui 1.000 come trattamento base e 200 come trattamento ulteriore. Ebbene, in caso di malattia inferiore a dieci giorni, nella busta paga ci sarà una trattenuta pari a 200 euro poiché nel periodo di malattia verrà pagata al lavoratore la sola paga base ma non il trattamento ulteriore.

Note

[1] Art. 2110 cod. civ. **[2]** Art. 38 Cost. **[3]** Art. 71 co. 1 D. n. 112/08 convertito in L. n. 133/08.