



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Malattia per lavoratore dipendente

Autore: Noemi Secci | 26/08/2018



Come gestire il lavoratore dipendente in malattia: chi deve pagare l'indennità, a quanto ammonta, come si calcola, quanto può durare l'assenza, visita fiscale.

Un tuo dipendente si è messo in malattia e non sai come gestire questa

situazione? Non farti prendere dal panico: gestire gli adempimenti aggiuntivi legati alle assenze per malattia non è particolarmente complesso, se conosci le regole fondamentali da rispettare. Innanzitutto, non è corretto dire che il lavoratore si mette in malattia: lo stato di malattia, difatti, è riconosciuto dal medico, difatti il lavoratore deve fornirti il protocollo del certificato da lui rilasciato, che puoi controllare nel sito dell'Inps. Se sospetti che lo stato di malattia sia fittizio, puoi inviare una visita fiscale. Per quanto riguarda lo stipendio del lavoratore, devi sapere che, nella maggior parte dei casi, è l'Inps a pagare l'indennità, mentre il datore di lavoro deve soltanto corrispondere un'integrazione. Inoltre, c'è un termine massimo entro cui il lavoratore può assentarsi: finito il periodo di comporto, in cui il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, può essere licenziato. Mai licenziare, però, il dipendente in malattia. Ma procediamo per ordine e vediamo come gestire, in tutti i suoi aspetti, la **malattia per lavoratore dipendente**.

Come faccio a sapere se il lavoratore è in malattia?

Il lavoratore dipendente che si ammala è tenuto ad avvertire l'azienda tempestivamente dell'assenza. Deve poi recarsi dal medico curante e far redigere un **certificato medico**, che il professionista invierà telematicamente all'Inps. In seguito, deve inviare all'azienda il protocollo del certificato, cosicché il datore di lavoro possa consultarlo. L'invio può avvenire via fax, telefono, mail, secondo le modalità pattuite o eventualmente indicate nel contratto collettivo applicato.

Se vuoi saperne di più: [Come avvisare il datore di lavoro in caso di malattia](#)

Chi paga l'indennità di malattia?

L'indennità di malattia è **pagata dall'Inps**, nella generalità dei casi. Il datore di lavoro può però essere obbligato dal contratto collettivo a corrispondere un'integrazione. Normalmente, nei primi 3 giorni di assenza l'indennità è pagata dall'azienda: si tratta del cosiddetto periodo di carenza.

Il datore di lavoro, di regola, anticipa l'indennità di malattia al lavoratore assieme allo stipendio, poi la recupera dall'Inps in sede di pagamento dei contributi previdenziali.

Ci sono diverse ipotesi, comunque, in cui l'indennità è pagata direttamente al lavoratore dall'Inps. Per approfondire: [Chi paga la malattia?](#)

A quanto ammonta l'indennità di malattia?

L'**indennità di malattia** è pari ad una percentuale della retribuzione media giornaliera: normalmente non è dovuta nei primi 3 giorni di assenza, detti periodo di carenza, ed è dovuta in misura pari al 50% sino al 20° giorno di assenza, ed al 66,66% dal 21° giorno, sino ad un massimo di 180 giorni.

Ai dipendenti di pubblici esercizi e laboratori di pasticceria l'indennità spetta all'80% per tutto il periodo di malattia.

L'indennità Inps è poi integrata a carico del datore di lavoro, secondo quanto previsto dallo specifico contratto collettivo applicato.

Come si calcola l'indennità di malattia?

La **retribuzione media giornaliera**, che è la base di calcolo per l'indennità di malattia, si determina in modo diverso, a seconda che il lavoratore sia inquadrato come operaio o impiegato:

- se è un impiegato, il calcolo avviene sommando la retribuzione lorda del mese precedente ai ratei di mensilità aggiuntive (tredicesima ed eventuale quattordicesima); il risultato così ottenuto va diviso per 30; il rateo di ogni mensilità aggiuntiva si calcola dividendo per 12 la retribuzione base, per cui se il contratto prevede sia la tredicesima che la quattordicesima, bisogna aggiungere 2 dodicesimi della retribuzione base;
- se è un operaio, il calcolo avviene dividendo la retribuzione lorda del mese precedente per le giornate retribuite e sommando al risultato così ottenuto i ratei di mensilità aggiuntiva divisi per 25.

Se il contratto prevede un orario di lavoro distribuito in 5 giorni è necessario un ultimo accorgimento: le giornate retribuite del mese precedente devono essere moltiplicate per 1,20; ad esempio, se le giornate lavorate del mese precedente sono 20, la retribuzione lorda andrà divisa per 24 (20 x 1,20).

Per quali giornate è pagata l'indennità di malattia dall'Inps?

Le **giornate indennizzabili** variano a seconda che si tratti di operai o impiegati; l'Inps difatti retribuisce le due categorie applicando il seguente principio:

- per gli impiegati le giornate indennizzabili sono pari a tutte le giornate comprese nel periodo indennizzato (solitamente nel mese), escluse le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti di domenica;
- per gli operai, le giornate indennizzabili sono pari a tutte le giornate comprese nel periodo, con esclusione delle domeniche e delle festività nazionali ed infrasettimanali (anche non cadenti di domenica).

Quali giornate di malattia paga il datore di lavoro?

I contratti collettivi, comunque, prevedono sempre una quota parte (cioè una percentuale della retribuzione) di **integrazione dell'indennità**, a carico del datore di lavoro.

A tal proposito, resta a carico del datore di lavoro la retribuzione:

- di tutte le categorie di lavoratori esclusi dal trattamento a carico dell'Inps;
- dei primi 3 giorni dell'evento di malattia (carenza);
- delle festività nel caso degli operai;
- delle festività cadenti di domenica per gli impiegati;
- dell'integrazione stabilita dal contratto collettivo del settore.

Sino a quando l'Inps paga la malattia?

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, l'indennità dell'Inps è dovuta per le giornate indennizzabili comprese in un **periodo massimo** di 180 giorni in un anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

La durata del periodo massimo viene determinata sommando tutte le giornate di malattia dell'anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre), anche se si tratta di patologie diverse, comprese quelle per le quali non è stata corrisposta l'indennità

(ad esempio per i giorni di carenza, o per i periodi non indennizzati per mancata documentazione o per ritardata certificazione).

Se la **malattia è a cavaliere di due anni**, cioè insorge nel corso di un anno solare e continua, senza interruzione, nell'anno successivo, per l'indennità nel secondo anno si deve tener conto dei seguenti criteri:

- quando nell'anno d'insorgenza della malattia non sono stati raggiunti i 180 giorni, la malattia in corso al 31 dicembre può essere indennizzata dal 1° gennaio successivo per un massimo di ulteriori 180 giorni;
- quando nell'anno d'insorgenza della malattia, invece, i 180 giorni sono stati superati prima del 31 dicembre, il ripristino dell'indennità al 1° gennaio successivo per un massimo di 180 giorni non è automatico, ma è subordinato alla permanenza del rapporto di lavoro, con retribuzione, anche parziale, a carico dell'azienda.

Sino a quando deve essere pagata la malattia per i lavoratori a termine?

Per i lavoratori con **contratto a tempo determinato**, l'indennità deve essere riconosciuta per un periodo non superiore all'attività lavorativa svolta nei 12 mesi precedenti, fermo restando il limite massimo di 180 giorni nell'anno solare. Se il lavoratore a termine nei 12 mesi che precedono l'assenza non può far valere periodi lavorativi superiori a 30 giorni, l'indennità di malattia è riconosciuta per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare.

In ogni caso il datore di lavoro non è tenuto a pagare la malattia del lavoratore dopo la scadenza del contratto a termine, né a prorogare il contratto.

Sino a quando il lavoratore in malattia ha diritto di conservare il posto?

Esiste un periodo massimo, detto **periodo di comporta**, solitamente stabilito dal contratto collettivo applicato, entro il quale il lavoratore si può assentare per malattia senza perdere il posto di lavoro.

Il periodo di comporta non è uguale per tutti i dipendenti, ma cambia a seconda

del tipo di contratto (a termine o a tempo indeterminato), dell'inquadramento, dell'anzianità e del contratto collettivo applicato.

Il comporto può essere:

- **secco**: in questo caso il periodo massimo di conservazione del posto si riferisce ad un'unica malattia, senza interruzioni; ad esempio, il contratto collettivo può stabilire che il periodo tutelato abbia una durata massima pari a 3 mesi di malattia;
- **per sommatoria**: in questo caso, il contratto prevede un arco di tempo (ad esempio un anno) entro cui la somma dei giorni di malattia non può superare un determinato limite; ad esempio, il contratto può prevedere un massimo di 180 giorni di malattia (riferiti non solo ad un unico evento morboso, ma anche a più malattie sommate tra loro) nell'arco di un anno, o, come avviene per i dipendenti pubblici, 18 mesi nell'arco di tre anni; ai fini del superamento del comporto sono contati anche i giorni festivi e non lavorati, se interni al periodo di assenza per malattia indicato nel certificato medico.

In alcuni casi il periodo di comporto può essere azzerato, in altre ipotesi sospeso. Per approfondire: [Malattia e periodo di comporto](#).

Come recupero l'indennità di malattia?

Per recuperare l'indennità di malattia anticipata, il datore di lavoro deve sottrarre l'indennità a carico dell'Inps dai contributi dovuti, cioè dai contributi previdenziali che si versano, entro il 16 del mese successivo al periodo di paga, con modello F24, esposti col codice **DM10**. Quanto scomputato dagli importi a debito deve essere poi indicato nella dichiarazione mensile da inviare all'Inps, il **modello Uniemens**.

Posso licenziare il dipendente in malattia?

I casi in cui è possibile **licenziare il dipendente in malattia** sono molto limitati. È sicuramente possibile licenziare il dipendente per giusta causa durante il periodo di malattia, ad esempio nel caso in cui la patologia lamentata sia fittizia (si pensi al caso del dipendente in malattia trovato a fare sport, o a lavorare presso un'altra azienda, se l'attività svolta pregiudica la guarigione). Nelle altre ipotesi, il

licenziamento del dipendente durante il periodo di conservazione del posto è solitamente contestabile; a questo proposito, una recente sentenza della Cassazione **[1]** ha stabilito che è irrilevante il fatto che il lavoratore si assenti per malattia spesso e “a singhiozzo”, rendendo di fatto inutilizzabile la prestazione: il comportamento va comunque rispettato.

Per saperne di più: [Quando può essere licenziato il dipendente in malattia?](#)

Posso inviare la visita fiscale al lavoratore?

Il datore di lavoro ha la possibilità di inviare la **visita fiscale dell’Inps** al domicilio del lavoratore, per controllare se è veramente in malattia e se la prognosi è corretta (il medico fiscale potrebbe, ad esempio, giudicarlo guaribile in un numero minore di giornate). Il costo della visita medica è a carico dell’azienda. L’Inps può, comunque, effettuare dei controlli a campione: in questi casi la parcella del medico fiscale è a carico dell’istituto.

Posso far seguire il lavoratore da un investigatore?

Se sospetti che lo stato di malattia del dipendente non corrisponda al vero, puoi anche effettuare, tramite agenzia investigativa privata, delle indagini sullo stato di salute del lavoratore: puoi, ad esempio, farlo seguire, per vedere se si reca a svolgere un’altra attività lavorativa **[2]**, o comunque un’attività incompatibile col suo stato di salute, o che rallenti la guarigione.

Note

[1] Cass. sent. n. 8372/2018. **[2]** Cass. Sent. n. 25162/14.