

Spett.le società
Amm.ne del Personale

Milano, 6 maggio 2020

Malattia e integrazione salariale

A seguito delle molteplici richieste di chiarimento sui rapporti tra indennità di malattia e integrazioni salariali (CIG), assegno ordinario (FIS) e CIG in deroga, l'INPS è intervenuto con il Messaggio n. 1822 pubblicato il 30 aprile 2020.

L'Istituto, di fatto, rimanda alle istruzioni già fornite con la circolare n. 197/2015, per quanto riguarda le integrazioni salariali (CIG), e con la circolare n. 130/2017, circa le prestazioni del Fondo di integrazione salariale (FIS), specificando inoltre che le istruzioni riepilogate sono comunque da applicarsi anche alla CIG in deroga.

Quindi viene ribadito che:

- 1) **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.

Se però lo stato di malattia è iniziato prima della sospensione dell'attività lavorativa con ricorso alla cassa integrazione, si possono verificare i seguenti casi, con conseguenze diverse:

- A. **se la totalità del personale** in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili a cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, **anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG** dalla data di inizio della stessa;
 - B. **qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale** in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili a cui il lavoratore appartiene, **il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia**, se prevista dalla vigente legislazione.
- 2) 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**,

sia che la malattia sia insorta prima o durante il periodo coperto dall'integrazione salariale.

La posizione assunta dall'INPS sembra essere in contrasto con quanto stabilito dall'art. 3, settimo comma, del decreto legislativo n. 148 del 2015, il quale prevede che **"il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista"**. Indipendentemente da quale prestazione eroghi l'Istituto (indennità di malattia o trattamento di integrazione salariale), visto il tenore della norma, il Datore di lavoro non sembrerebbe tenuto ad erogare l'integrazione di malattia durante un periodo di sospensione o riduzione di orario dell'orario di lavoro per CIG, FIS, CIGS o CIGD anche se l'INPS preferisse erogare l'indennità di malattia.

Le circolari INPS disciplinano le prestazioni dell'Istituto mentre la legge disciplina la prestazione datoriale, nella fattispecie l'integrazione della malattia secondo il CCNL. Quindi in tutti i casi in cui sulla base di quanto sopra specificato, l'INPS sostituisce l'integrazione salariale con l'indennità di malattia, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'indennità di malattia c/Inps e l'integrazione di malattia, ai sensi del CCNL, solo per le ore effettivamente lavorate e non per le ore di riduzione dell'orario di lavoro oggetto dell'integrazione salariale.

Nell'ipotesi in cui il Datore di Lavoro ritenga di voler comunque integrare la malattia, quale trattamento di miglior favore, dovrà utilizzare il giustificativo già in uso.

A tale proposito il nostro Ufficio Tecnico, al fine di una corretta gestione del particolare **"Evento Malattia in Cassa"** da parte degli Uffici HR delle Aziende Clienti, ha provveduto a creare un **nuovo giustificativo (Voce XM)** che dovrà transitare dalle presenze a paghe.

Con tale giustificativo avremo le seguenti specifiche:

RETRIBUZIONE – Non sarà prevista la carenza dal primo giorno di assenza, per i successivi 20 sarà liquidata la sola quota INPS al 50% calcolata sulla Retribuzione Media Giornaliera (conteggiata con i classici criteri di una normale malattia) e dal 21° giorno fino al 180° sarà liquidata la sola quota INPS al 66,66%, calcolata sulla suddetta Retribuzione Media Giornaliera. In ogni caso, non potrà mai esserci l'integrazione da parte dell'azienda, che quindi anticiperà solo la quota INPS e la recupererà con compensazione diretta in F24, come fosse una normale malattia C/INPS.

ISTITUTI CONTRATTUALI: ferie, permessi, mensilità aggiuntive e TFR matureranno normalmente come se fosse una normale malattia.

Tenuto conto della particolarità del trattamento imposto dall'INPS e al fine di evitare contestazioni da parte dei lavoratori, si suggerisce di avviare all'interno dell'azienda una procedura che preveda:

- comunicazione all'inizio del mese della programmazione della CIG da consegnare o inviare via mail a ciascun dipendente;
- comunicare al Dipendente che
 - a) in presenza di malattia durante le ore di CIG a zero ore non è necessario presentare il certificato medico in quanto non verrà erogata l'indennità di malattia ma il trattamento di integrazione salariale;
 - b) se interviene la malattia in presenza di riduzione di orario di lavoro, essa sarà pagata ma nessuna integrazione c/azienda verrà corrisposta (non è prevista né carenza né integrazione);
 - c) dovranno inserire il giustificativo XM per i giorni in cui si sovrappongono CIG e malattia.

A disposizione per ogni necessità in merito, porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)

AVVISO

Al fine di consentire ai ns. consulenti l'attività di aggiornamento normativo, di predisporre e seguire l'iter sindacale ed amministrativo delle domande di accesso agli ammortizzatori sociali a seguito dell'epidemia COVID-19, nonché di poter fornire l'adeguato supporto alle risorse interne tutte impegnate in smart working, chiediamo di contattare i consulenti in via prioritaria per e-mail. Nel caso in cui necessitate di un confronto telefonico Vi chiediamo gentilmente di contattarli soltanto dopo le ore 14.00. Grazie per la Vostra comprensione e collaborazione.