

IL TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

PREMESSA

Nello scorso articolo abbiamo affrontato il tema della tutela che il legislatore garantisce al lavoratore nel caso in cui dovesse contrarre una malattia, identificabile soprattutto nella conservazione del posto di lavoro per un certo periodo di tempo. In questo articolo, invece, andremo ad analizzare le **tutele economiche** garantite al lavoratore in malattia. Il codice civile, infatti, all'art. 2110 stabilisce che è dovuta al lavoratore la retribuzione o un'indennità sostitutiva nella misura e per il tempo stabiliti dalle leggi speciali, dalla contrattazione collettiva o secondo equità. A seconda di quanto stabilito dalla normativa vigente, alcuni settori lavorativi vedono l'intervento dell'Inps, che eroga direttamente l'indennità di malattia, eventualmente integrata dal datore di lavoro, mentre in altri settori l'onere della retribuzione è completamente a carico del datore di lavoro. L'indennità economica di malattia a carico dell'Inps generalmente viene anticipata al lavoratore dal datore di lavoro che deve comunicare nella denuncia Uniemens, con le modalità stabilite dall'INPS, i dati relativi alle prestazioni economiche di malattia erogate nei periodi di paga scaduti nel mese al quale si riferisce la denuncia stessa, ponendo a conguaglio l'importo complessivo di detti trattamenti con quelli dei contributi e delle altre somme dovute dall'Istituto predetto secondo le disposizioni previste in materia di assegni familiari, in quanto compatibili. Nel caso in cui le prestazioni di malattia fossero indebitamente erogate al lavoratore e poste a conguaglio, le stesse dovranno essere recuperate dal datore di lavoro sulle somme dovute a qualsiasi titolo in dipendenza del rapporto di lavoro e restituite all'Inps. In alcuni particolari casi l'Inps, al contrario, erogherà direttamente quanto dovuto agli aventi diritto come nel caso di lavoratori agricoli (con esclusione di dirigenti e impiegati), lavoratori assunti a tempo determinato, lavori stagionali, addetti ai servizi domestici e familiari,

lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di CIG e gli iscritti alla gestione separata Inps.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il trattamento economico è determinato dalla legge:

- **a carico dell'Inps** per i lavoratori con la qualifica operaia, compresi gli apprendisti, e per altre categorie diverse a seconda del settore di lavoro. La contrattazione collettiva, nella maggior parte dei casi, stabilisce che agli operai spetti un'integrazione di quanto erogato dall'Inps, in alcuni casi anche fino al raggiungimento del normale trattamento economico;
- **a carico del datore di lavoro** per i lavoratori aventi la qualifica impiegatizia di alcuni settori lavorativi. Sarà la contrattazione collettiva a stabilire la misura dell'indennità stessa. Ad esempio, nel settore industriale, per gli impiegati è esclusa l'indennità a carico dell'Inps e il trattamento economico è posto interamente a carico del datore di lavoro nella misura del 75% dal 1° al 20° giorno, carenza compresa, e del 100% della retribuzione dal 21° al 180° giorno.

N.B. Il differente trattamento previsto per le diverse categorie di lavoratori è motivato dal diverso regime contributivo. Ad esempio, per le aziende inquadrare dall'Inps nel settore industria, la quota contributiva posta a carico del datore di lavoro per il personale impiegatizio è inferiore a quella prevista per gli operai, non essendo dovuta la quota posta a copertura proprio degli eventi di malattia. Pertanto, a fronte del minor costo contributivo per i lavoratori assunti con la qualifica impiegatizia corrispondono maggiori costi per il datore di lavoro al verificarsi della malattia. Determinante, per stabilire la gestione da applicare al regime contributivo, è l'inquadramento effettuato dall'Inps rilevabile dal codice statistico contributivo (csc) attribuito all'azienda.

INDENNITA' INPS

I settori lavorativi che prevedono il pagamento dell'indennità di malattia da parte dell'Inps sono:

- **l'industria e l'artigianato** per gli operai, le categorie assimilate e i lavoratori a domicilio, con esclusione dei lavoratori con qualifica impiegatizia quali impiegati, quadri e dirigenti;
- **il commercio** per gli operai, le categorie assimilate e gli impiegati compresi i quadri per i quali trovano applicazione le stesse norme applicabili agli impiegati. Restano esclusi gli impiegati da proprietari di stabili, i portieri, i viaggiatori e i piazzisti nonché i rappresentanti, i dipendenti di partiti politici e organizzazioni sindacali e i dirigenti;
- **il credito, l'assicurazione e i servizi tributari appaltanti** per i salariati con esclusione degli operai, degli impiegati e dei dirigenti;
- **l'agricoltura** per gli operai a tempo indeterminato, i salariati fissi, i braccianti fissi od obbligati, operai agricoli a tempo determinato, i braccianti avventizi ed assimilati, i compartecipanti e i piccoli coloni. Non hanno diritto all'indennità gli impiegati e i dirigenti.

Anche alcune **categorie particolari di lavoratori** hanno diritto all'indennità di malattia erogata dall'inps, a prescindere dal settore di appartenenza e sono:

- **soci di società ed enti cooperativi** anche di fatto che prestino la loro attività per conto delle società ed enti medesimi;
- **apprendisti** per tutti i giorni coperti da idonea certificazione;
- **sospesi**, appartenenti ad uno dei settori per cui l'indennità spetta, purché l'evento morboso sopraggiunga entro 60 giorni dalla sospensione del rapporto di lavoro.

N.B. Rientrano in questa casistica le sospensioni dall'attività aziendale per eventi meteorologici, situazioni temporanee di mercato, così come le sospensioni individuali dovute a fruizione di permessi non retribuiti di durata non superiore a 7 giorni e le sospensioni disciplinari. Nel caso in cui il rapporto di lavoro è cessato il trattamento è corrisposto direttamente dall'inps.

- **Assunti con contratto di inserimento**, sempre in riferimento ai contratti collettivi per cui l'indennità spetta;
- **Assunti con contratto di lavoro intermittente**;
- **Gli iscritti alla gestione separata** con particolari modalità

N.B. In altre parole l'indennità economica di malattia viene erogata a favore di tutti i lavoratori aventi diritto alle prestazioni stesse, i cui datori di lavoro sono tenuti al versamento del contributo di malattia.

INSORGENZA DEL DIRITTO E DECORRENZA

Il diritto all'indennità economica di malattia sorge, nella maggior parte dei casi, contestualmente con l'instaurazione del rapporto di lavoro. Alcune eccezioni sono rappresentate dai lavoratori a domicilio per i quali il diritto sorge dalla data di consegna da parte del committente del lavoro da eseguire e dai lavoratori agricoli a tempo determinato per i quali il diritto sorge con l'iscrizione negli elenchi nominativi e decorre dalla data di validità degli elenchi stessi. L'Inps eroga il trattamento economico a partire dal 4° giorno di malattia che viene calcolato dalla data di inizio della malattia così come dichiarata dal lavoratore e che è stata riportata dal medico sul certificato di malattia in corrispondenza della voce "il lavoratore dichiara di essere ammalato dal....." sempre che la visita sia stata effettuata nello stesso giorno di insorgenza della malattia o nel giorno immediatamente successivo.

N.B. Nel caso in cui il certificato medico non riporti la data di inizio malattia, l'inps calcola il 4° giorno a partire dalla data di effettuazione della visita medica.

I primi tre giorni di malattia, non coperti dall'indennità di malattia erogata dall'Inps, prendono il nome di **carezza**. La contrattazione collettiva, per non arrecare danno al lavoratore, ha previsto per la maggior parte dei casi, che tale periodo sia retribuito interamente dal datore di lavoro. Ovviamente la normativa ha previsto anche un periodo massimo indennizzabile con una distinzione tra le varie categorie di lavoratori:

➤ Per i **lavoratori a tempo indeterminato** l'indennità di malattia a carico dell'inps viene erogata per un **massimo di 180 giorni** in un anno solare. La durata del periodo massimo indennizzabile viene conteggiata considerando tutte le giornate di malattia che il lavoratore richiede nel corso dell'anno solare, comprendendo anche quelle non indennizzate dall'inps come i giorni di carenza, i giorni non riconosciuti per mancanza/carenza di documentazione o ritardo nella produzione della certificazione. Non rientrano nel computo del periodo massimo indennizzabile i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, quelli di malattia dovuti allo stato di gravidanza della lavoratrice, i periodi di assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, quelli per malattia causata da terzi nei confronti dei quali l'Inps abbia esercitato l'azione di surroga.

➤ Per i **lavoratori a tempo determinato** l'indennità economica di malattia viene erogata per un periodo **non superiore a quello dell'attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti il verificarsi dell'evento**. In ogni caso resta valido anche per tale categoria di lavoratori il limite massimo di 180 giorni nell'arco dell'anno solare. Nel computo del limite massimo indennizzabile, nel caso in cui la malattia insorga durante un anno solare e si protragga, senza interruzioni, durante l'anno solare successivo le giornate di malattia vengono attribuite ai rispettivi anni solari e l'evento morboso viene considerato come un unico episodio.

N.B. In caso di cessazione del rapporto lavorativo i lavoratori a tempo indeterminato godono di un'ulteriore tutela potendo continuare ad usufruire dell'indennità di malattia per un periodo di 60 giorni successivi alla cessazione dello stesso.

➤ **Per i lavoratori impiegati nell'agricoltura:**

- a tempo indeterminato: l'indennità di malattia spetta per tutti i giorni coperti da idonea certificazione e per un massimo di 180 giorni nell'anno solare, purché abbiano effettivamente iniziato l'attività lavorativa;
- a tempo determinato: l'indennità di malattia spetta per tutti i giorni coperti da idonea certificazione purché il lavoratore possa far valere almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura prestato nell'anno precedente (può

essere considerata utile l'attività svolta nel medesimo settore agricolo anche se a tempo indeterminato). In alternativa 51 giornate di lavoro in agricoltura effettuate nell'anno in corso e prima dell'inizio della malattia. Il periodo indennizzabile per malattia è pari al numero di giorni di iscrizione negli elenchi e fino ad un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

- **Per i lavoratori iscritti alla Gestione separata** sono previste:
 - l'indennità per degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore non sia titolare di pensione e non sia iscritto ad altre forme previdenziali obbligatorie, per un massimo di 180 giorni di degenza nell'anno solare, compresi i giorni di day hospital, a condizione che risultino accreditati nei 12 mesi che precedono la data iniziale del ricovero almeno 3 mesi anche non continuativi della contribuzione dovuta alla Gestione separata e che nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento, il reddito individuale assoggettato a contributo alla predetta Gestione separata non sia superiore al 70% del massimale contributivo valido per lo stesso anno.
 - l'indennità di malattia che spetta nei casi in cui il lavoratore non sia titolare di pensione e non sia iscritto ad altre forme previdenziali obbligatorie, per un massimo di giorni nell'anno solare pari ad 1/6 della durata complessiva del contratto e a condizione che risultino accreditati nei 12 mesi che precedono la data iniziale del ricovero almeno 3 mesi anche non continuativi della contribuzione dovuta alla gestione separata di cui trattasi; nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento, il reddito individuale assoggettato a contributo alla predetta gestione separata non sia superiore al 70% del massimale contributivo valido per lo stesso anno.

LA RETRIBUZIONE MEDIA GLOBALE GIORNALIERA

La base di calcolo per determinare l'ammontare dell'indennità di malattia è la c.d. **retribuzione media globale giornaliera**. In riferimento alla corretta determinazione della retribuzione media giornaliera occorre fare una distinzione tra le **diverse categorie di appartenenza**. Per la determinazione della RMG dei lavoratori con **qualifica di operaio pagati a ora** è necessario:

1. determinare la retribuzione lorda percepita per il mese (se il periodo di paga è mensile) o per le 4 settimane (se il periodo di paga è settimanale) immediatamente precedenti l'inizio della malattia.

N.B. Se il lavoratore non può far valere un mese (o 4 settimane) di lavoro, deve prendersi in considerazione la retribuzione spettante per il periodo di lavoro prestato

2. determinare il rateo mensile lordo (anche se il periodo di paga è settimanale) degli emolumenti a carattere ricorrente non facenti parte della retribuzione mensile o settimanale (13^a mensilità, premi, ecc.);

3. determinare il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite comprese nel mese o nelle 4 settimane considerate (ad esempio: festività godute, permessi retribuiti, nonché la 6^a 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 a integrazione dell'indennità di malattia). Il numero delle seste giornate è calcolato moltiplicando il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite per il coefficiente 0,20;

4. dividere l'importo di cui al punto 1 per il numero delle giornate di cui al punto 3

N.B. Nel caso in cui si tratti di lavoratori dell'edilizia, ortofrutticoli e agrumari, dal divisore devono essere escluse le eventuali giornate di ferie godute.

5. dividere l'importo di cui al punto 2 per 25;

6. sommare gli importi risultanti dalle divisioni di cui ai punti 4 e 5

Il dato ottenuto costituisce la retribuzione media globale giornaliera da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera di malattia.

Per la determinazione della **retribuzione media globale giornaliera** dei lavoratori con **qualifica impiegatizia** è necessario:

1. determinare la retribuzione lorda percepita dal lavoratore per il mese precedente quello di inizio della malattia;

2. determinare il rateo mensile lordo degli emolumenti a carattere ricorrente non facenti parte della retribuzione corrente mensile (13^a e altre eventuali mensilità, premi, ecc.);
3. sommare gli importi di cui ai punti 1 e 2 e dividere il risultato per 30.

Il dato ottenuto costituisce la **retribuzione media globale giornaliera** da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera di malattia.

Nel caso in cui l'impiegato, a causa di: recente assunzione, per interruzione del rapporto di lavoro o per sopravvenuta malattia, infortunio o maternità non ha compiuto l'intero mese di attività, ovvero negli altri casi in cui l'impiegato, assente senza diritto alla retribuzione, non abbia compiuto l'intero mese di attività per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera è necessario:

1. dividere la retribuzione lorda spettante per le giornate di lavoro prestato nel mese per il numero delle giornate stesse incluse le domeniche e le festività retribuite;
2. dividere per 30 il rateo mensile lordo
3. sommare i risultati delle divisioni appena eseguite

Il dato ottenuto costituisce la **retribuzione media globale giornaliera** da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera di malattia.

Per la determinazione della **retribuzione media globale giornaliera** dei lavoratori con qualifica di **operai retribuiti con paga mensilizzata** è necessario:

1. determinare la retribuzione lorda percepita dal lavoratore per il mese precedente quello di inizio della malattia;
2. determinare il rateo mensile lordo degli emolumenti a carattere ricorrente non facenti parte della retribuzione corrente mensile (13^a e altre eventuali mensilità, premi, ecc.);
3. dividere l'importo di cui al punto 1 per 26;
4. dividere l'importo di cui al punto 2 per 25;
5. sommare gli importi di cui ai punti 3 e 4

Il dato ottenuto costituisce la **retribuzione media globale giornaliera** da prendere a base per il calcolo dell'**indennità giornaliera di malattia**

Inoltre in caso di **lavoratori part time**, per i quali il trattamento economico di malattia deve essere erogato riproporzionandolo in riferimento all'orario effettivo di lavoro, sussiste un'ulteriore distinzione tra il part time orizzontale e quello verticale:

➤ **Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro part time orizzontale**, caratterizzato dall'alternanza di periodi di lavoro ad orario ridotto e periodi di lavoro a tempo pieno, la retribuzione media giornaliera del mese precedente il verificarsi dell'evento morboso deve essere riproporzionata. Il calcolo dovrà, pertanto, essere eseguito rapportando le ore del lavoro medio giornaliero svolto nelle settimane del periodo considerato a quelle ugualmente medie giornaliere che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere se non si fosse ammalato. La retribuzione così ottenuta costituisce la base per il calcolo della prestazione richiesta. L'indennità viene erogata per 6 giorni alla settimana per gli operai e per 7 giorni alla settimana per gli impiegati. Le stesse modalità di determinazione della retribuzione media giornaliera appena descritte sono valide anche per rapporti lavorativi che non hanno una distribuzione costante dell'orario lavorativo e retribuzioni variabili.

N.B. Nel caso in cui il rapporto di lavoro preveda che nel corso dell'evento l'orario contrattuale subisca una pluralità di variazioni, come avviene ad esempio nel caso di trasformazione da tempo pieno a part time o viceversa, il riproporzionamento della retribuzione deve essere effettuato ogni volta che si verifica la variazione dell'orario e della retribuzione

➤ **Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro part time verticale**, caratterizzato da una prestazione lavorativa ad orario pieno ma effettuata solamente in alcuni periodi prestabiliti, che possono essere giorni della settimana o del mese, il periodo indennizzabile riguarda solamente quello in cui sussisterebbe l'obbligo di prestare attività lavorativa. Anche per quest'altra tipologia di contratto lavorativo, nel caso di passaggi dal

tempo parziale al tempo pieno la retribuzione media giornaliera da considerare per determinare le giornate da indennizzare non rimane costante per tutta la durata dell'evento ma deve essere modificata ogni volta che l'orario di lavoro cambia.

ESEMPIO 1: RMG DI UN OPERAIO PART TIME E FULL TIME

Calcoliamo ora la retribuzione oraria per un operaio assunto con contratto part time che ha trasformato in seguito il contratto in full time. L'orario di lavoro è distribuito nel modo seguente:

- Orario lavoro part time per il mese precedente l'evento morboso di 4 ore per 5 giorni lavorativi;
- Orario lavoro full time durante tutto il periodo in cui si è verificato l'evento morboso di 8 ore per 5 giorni lavorativi

1) Per il periodo di lavoro part time **le ore medie lavorative** devono essere calcolate moltiplicando le 4 ore giornaliere per i 5 giorni lavorativi e dividendo il risultato per il numero convenzionale 6 dato dai giorni lavorativi da c.c.n.l. che include pertanto anche il sabato $(4*5) / 6 = 3,3333$

2) Per il periodo di lavoro full time **le ore medie lavorative** devono essere calcolate moltiplicando le 8 ore giornaliere per i 5 giorni lavorativi e dividendo il risultato per il numero convenzionale 6 dato dai giorni lavorativi da c.c.n.l. che include pertanto anche il sabato $(8*5) / 6 = 6,6666$

Nel caso di periodo lavorativo antecedente all'evento morboso su tempo parziale seguito da un periodo lavorativo a tempo pieno per tutto il periodo in cui si è verificato l'evento morboso è necessario dividere la media giornaliera del mese per 3,3333 e moltiplicare il risultato per 6,6666

Se la retribuzione dell'operaio è pari a 650,35 euro per 24 giorni di lavoro part time, la retribuzione giornaliera sarà pari a $(650,35/24) = 27,10$ euro. Dividendo la retribuzione giornaliera per 3,3333 (le ore medie lavorative) si otterrà la **retribuzione oraria**: $27,10/3,3333 = 8,13$ euro. Ora dal momento che il contratto di lavoro ha subito una variazione passando da part time a full time, la retribuzione oraria appena determinata dovrà essere riproporzionata in base al nuovo orario di lavoro. Per ottenere ciò basterà moltiplicare la retribuzione oraria del contratto part time per le ore lavorative del contratto full time, ossia $(8,13*6,6666 = 54,20$ euro retribuzione giornaliera)

ESEMPIO 2: RMG DI UN OPERAIO FULL TIME E PART TIME

Calcoliamo ora la retribuzione media giornaliera per un operaio assunto con contratto full time che ha trasformato in seguito il contratto in part time. L'orario di lavoro è distribuito nel modo seguente:

- Orario lavoro full time per il mese precedente l'evento morboso di 8 ore per 5 giorni lavorativi;
- Orario lavoro part time durante tutto il periodo in cui si è verificato l'evento morboso di 4 ore per 5 giorni lavorativi

1. Per il periodo di lavoro full time **le ore medie lavorative** devono essere calcolate moltiplicando le 8 ore giornaliere per i 5 giorni lavorativi e dividendo il risultato per il numero convenzionale 6 dato dai giorni lavorativi da c.c.n.l. che include pertanto anche il sabato $(8 \times 5) / 6 = 6,6666$

2. Per il periodo di lavoro part time **le ore medie lavorative** devono essere calcolate moltiplicando le 4 ore giornaliere per i 5 giorni lavorativi e dividendo il risultato per il numero convenzionale 6 dato dai giorni lavorativi da c.c.n.l. che include pertanto anche il sabato $(4 \times 5) / 6 = 3,3333$

Nel caso di periodo lavorativo antecedente all'evento morboso su tempo pieno seguito da un periodo lavorativo a tempo parziale per tutto il periodo in cui si è verificato l'evento morboso è necessario dividere la media giornaliera del mese per 6,6666 e moltiplicare il risultato per 3,3333.

Pertanto se la retribuzione dell'operaio è pari a 1.300,70 euro per 24 giorni di lavoro part time, la retribuzione giornaliera sarà pari a $(1.300,70 / 24) = 54,20$ euro. Dividendo la retribuzione giornaliera per 6,6666 (le ore medie lavorative) si otterrà la **retribuzione oraria**: $54,20 / 6,6666 = 8,13$ euro. Ora dal momento che il contratto di lavoro ha subito una variazione passando da full time a part time, la retribuzione oraria appena determinata dovrà essere riproporzionata in base al nuovo orario di lavoro. Per ottenere ciò basterà moltiplicare la retribuzione oraria del contratto full time per le ore lavorative del contratto part time, ossia $(8,13 \times 3,3333 = 27,10$ euro retribuzione giornaliera)

N.B. Nel caso di un contratto di lavoro con un impiegato occorre tener presente che i lavoratori con tale qualifica sono retribuiti tutti i giorni della settimana per cui, riprendendo i dati dell'esempio 1, il calcolo dovrà essere modificato dividendo la retribuzione media

giornaliera del periodo part time per 2,8571 (dato dal rapporto tra le ore lavorate part time 20 e i 7 giorni retribuiti, ossia $20/7=2,8571$) e moltiplicando il risultato per 5,7142 (dato dal rapporto tra le ore lavorate full time e i 7 giorni retribuiti, ossia $40/7=5,7142$).

CALCOLO DELL'INDENNITA' DI MALATTIA

Una volta ottenuta la retribuzione media giornaliera abbiamo “la base di calcolo” per poter calcolare l'indennità di malattia. Quest'ultima, infatti, è calcolata applicando determinate percentuali, stabilite dalla legge, alla retribuzione media giornaliera. Le percentuali sono diverse a seconda della **tipologia del lavoratore** o della categoria di appartenenza:

➤ **Per i lavoratori dipendenti:**

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

➤ **Per i dipendenti di pubblici esercizi e laboratori di pasticceria:**

- l'indennità spetta nella misura dell'80% (e non del 50% e del 66,66%) per tutto il periodo di malattia.

➤ **Per i disoccupati e sospesi dal lavoro:**

- l'indennità spetta in misura ridotta pari ai 2/3 della percentuale prevista.

➤ **Per i ricoverati senza familiari a carico:**

- L'indennità è ridotta ai 2/5, per tutto il periodo di degenza ospedaliera, escluso il giorno delle dimissioni per il quale viene applicata la misura intera secondo le percentuali sopra indicate.

➤ **Per i lavoratori iscritti alla Gestione separata:**

- L'indennità per degenza ospedaliera viene corrisposta nella misura dell' 8% - 12% - 16% assumendo a riferimento l'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo previsto nell'anno di inizio della degenza, a seconda della contribuzione attribuita nei dodici mesi precedenti il ricovero.

- L'indennità di malattia viene corrisposta nella misura del 4% - 6% - 8% assumendo a riferimento l'importo della retribuzione giornaliera che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo previsto nell'anno di

inizio della malattia, a seconda della contribuzione attribuita nei dodici mesi precedenti l'evento di malattia.

GIORNATE INDENNIZZABILI

Al fine di una corretta determinazione dell'indennità di malattia occorre considerare anche le c.d. **giornate indennizzabili**. Anche in questo caso è necessario operare una distinzione tra le varie categorie di lavoratori:

- **per i lavoratori con qualifica di operai**, agricoli compresi, l'indennità di malattia spetta per tutte le giornate comprese nel periodo di malattia con l'esclusione delle domeniche e delle festività nazionali e infrasettimanali;
- **per gli impiegati del terziario**, spetta per tutte le giornate comprese nel periodo con esclusione delle festività nazionale e infrasettimanali cadenti di domenica;
- **per i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro**, nel caso in cui agli stessi non competa alcun trattamento per le festività nazionali ed infrasettimanali, l'indennità di malattia è dovuta per tali giornate

N.B. Nel caso in cui la malattia cada nel giorno del Santo Patrono e il datore di lavoro è tenuto a retribuire normalmente questa giornata, l'indennità di malattia non compete al lavoratore.

INTEGRAZIONE A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

La contrattazione collettiva può stabilire che il **datore di lavoro debba integrare l'indennità di malattia erogata dall'inps**, fino a raggugliare la retribuzione lorda ovvero il 100% della retribuzione spettante al lavoratore per il normale periodo di paga. Il datore di lavoro, nel calcolare l'integrazione a suo carico, deve aver cura di maggiorare il valore dell'indennità a carico dell'Inps di un coefficiente che prende il nome di **lordizzazione**. Questo perché, se il datore di lavoro erogasse l'intera differenza percentuale tra la normale retribuzione lorda mensile e l'indennità a carico dell'inps, il lavoratore assente per malattia avrebbe un vantaggio retributivo rispetto al lavoratore in servizio, dal momento che l'indennità erogata dall'inps non è soggetta a contribuzione e il suo importo aggiunto all'integrazione del datore di lavoro genererebbe una retribuzione

netta superiore a quella normale. Con il meccanismo della lordizzazione, invece, viene aumentata *figurativamente* l'indennità erogata dall'Inps considerando l'incidenza della contribuzione a carico del lavoratore prima di determinare l'integrazione a carico della ditta. Il calcolo che ne deriva è una **riduzione del valore dell'integrazione a carico del datore di lavoro**. Il coefficiente di lordizzazione si determina nel seguente modo:

$$\frac{100}{100 - \text{ctr}}$$

dove ctr è la percentuale dei contributi a carico del dipendente (9,19%).

Pertanto il coefficiente di lordizzazione sarà pari a $100 / (100 - 9,19\%) = 1,1012003$ che, moltiplicato per l'importo dell'indennità Inps di malattia, consente di ottenere il **valore lordizzato**. Tale valore sottratto dalla retribuzione spettante al dipendente per il periodo di malattia consente di determinare la quota a carico del datore di lavoro (integrazione).

IMPONIBILE PREVIDENZIALE E FISCALE

Gli importi erogati a titolo di indennità economica di malattia **sono esclusi dalla formazione della base imponibile per il calcolo dei contributi di assistenza e previdenza sociale**. Questo perché l'indennità di malattia, pur essendo materialmente pagata dal datore di lavoro con il meccanismo del conguaglio, come abbiamo avuto modo di vedere, non sono a suo carico ma erogati dall'Istituto di previdenza. Al contrario concorrono alla formazione della base imponibile gli importi erogati dal datore di lavoro a titolo di integrazione dell'indennità stessa. Ai fini fiscali, invece, l'importo erogato a titolo di indennità economica di malattia concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente. L'imposta deve essere determinata in modo ordinario applicando le aliquote per gli scaglioni di reddito in vigore nell'anno di erogazione.

COMPILAZIONE DEL MODELLO UNIEMENS

L'erogazione al lavoratore dipendente dell'indennità di malattia conto INPS comporta la compilazione di alcuni **specifici elementi** del flusso Uniemens. Il primo elemento che viene "toccato" è l'elemento <Malattia> contenuto nell'elemento <DatiRetributivi> della denuncia individuale. Se presente, contiene almeno uno dei seguenti elementi:

➤ <MalADebito>, che fornisce informazioni relativamente alla restituzione di indennità di malattia corrisposte tramite la compilazione dei sottoelementi <CausaleVersMal> (codici E705 – Restituzione indennità malattia (da considerare TBC) ed E775 – Restituzione indennità malattia indebita) e <ImportoVersMal>;

➤ <MalACredito>, che fornisce informazioni relativamente ai conguagli dell'indennità di malattia tramite la compilazione dei sottoelementi <IndennitaMalattia> (importo dell'indennità economica di malattia anticipata dal datore di lavoro nel periodo di paga cui si riferisce la denuncia), <IndennitaMalattia8788> (nel caso di indennità di malattia legge n. 88/1987 – TBC) e <MalACredAltre> (con compilazione del sottoelemento <CausaleRecMal> con codice E778 – differenze indennità malattia e del sottoelemento <ImportoRecMal> con l'importo dell'indennità di malattia recuperata).

Un altro elemento che può essere necessario gestire in caso di erogazione di indennità di malattia conto INPS è l'elemento <VarRetributive>. Tale elemento contiene informazioni relative alle **variabili retributive** che hanno determinato l'aumento o la diminuzione dell'imponibile del mese corrente, ma che sono di competenza di periodi pregressi. Di norma le variabili retributive si riferiscono ad eventi del mese di dicembre, quali compensi per lavoro straordinario, indennità economica di malattia o maternità ecc., dichiarati nel mese di gennaio, ma possono anche riferirsi ad eventi diversi quali il compenso per ferie non godute nel caso di successiva fruizione delle stesse. Per quanto attiene invece alla comunicazione dell'evento che giustifica l'assenza (e quindi la riduzione di imponibile previdenziale) deve essere utilizzato l'elemento <CodiceEvento> con l'inserimento del codice MAL (malattia per eventi di durata non inferiore a sette giorni). Il codice deve essere assente per la settimana con copertura di tipo "X", mentre deve essere indicato per la settimana con

copertura di tipo “1” o “2”. Se nella settimana si verificano più eventi devono essere indicati più elementi <CodiceEvento>.

Patrizia Macri
30 Giugno 2014