

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

Coordinamento Generale legale

Roma, 16/06/2009

Circolare n. 82

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Commissario Straordinario
Al Presidente e ai Componenti del
Consiglio di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio
dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti
delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Chiarimenti sull'indennità di malattia durante periodi di integrazione salariale

SOMMARIO: 1. *Cassa Integrazione Straordinaria e indennità di malattia*
2. *Cassa Integrazione Ordinaria e indennità di malattia*

Con la presente circolare si intende fornire un riassunto dei criteri, derivanti dalla legge e dagli orientamenti giurisprudenziali, che regolano il concorso tra indennità di malattia e integrazioni salariali.

Sull'argomento le circolari emanate in passato dall'Istituto - la n. 50943 del 8.2.1973 (punto C), la n. 134362 AGO-84 del 22.4.1980, la n. 134368 AGO-14 del 28.1.1981 - appaiono superate in alcuni punti da una costante giurisprudenza.

1) Cassa Integrazione Straordinaria e indennità di malattia

Per quanto riguarda le integrazioni salariali straordinarie si confermano le istruzioni già dettate al punto C della circ. 50943 del 8.2.1973, recentemente riprese nel messaggio n. 28449 del 23.12.2008.

L'art. 3 della legge n. 464/1972 prevede che la CIGS «sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera a carico degli enti gestori dell'assicurazione contro le malattie». Tale disposizione si applica ai lavoratori, operai o impiegati, sospesi dal lavoro.

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali straordinarie: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa e non vi 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 antecedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per CIGS 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 CIGS 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.

Si ricorda inoltre che gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali danno diritto alle relative indennità a carico dei relativi enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia di cui alla presente trattazione.

2) Cassa Integrazione Ordinaria e indennità di malattia

Per quanto riguarda invece la CIGO, le circolari n. 134362 AGO-84 del 22.4.1980 e 134368 AGO-14 del 28.1.1981, stabilivano che in caso di malattia coincidente con un periodo di cassa integrazione ordinaria, sia ai lavoratori sospesi che ai lavoratori ad orario ridotto spetta esclusivamente l'indennità di malattia. Tale criterio si fondava sull'art. 3 del D.Lgs.Lgt. n. 788/45 secondo cui "l'integrazione non è dovuta agli operai lavoratori ad orario ridotto per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione".

Tuttavia, come chiarito dalla giurisprudenza in numerose e concordi sentenze (v. Cass. nn. 917/1984, 4937/1984, 91/1986, 5219/1987), «le indiscutibili differenze tra cassa integrazione straordinaria e ordinaria non escludono infatti, che quando la attività produttiva è già totalmente sospesa per intervento della cassa integrazione, sia ordinaria che straordinaria, ed il lavoratore usufruisce

del relativo trattamento, la malattia non può determinare quella sospensione del rapporto (art. 2110 cod. civ.) cui la indennità di malattia è correlata; mentre, nel caso inverso, e cioè in quello di malattia in atto alla data d'intervento della cassa integrazione (se ovviamente richiesta anche per il lavoratore ammalato), la sostituzione dell'integrazione salariale alla indennità giornaliera contrattualmente integrata è pienamente giustificata dal principio che, a norma dell'art. 2110 cod. civ., non può competere al lavoratore ammalato più di quanto è riconosciuto al lavoratore in servizio» (v. sent. 23 aprile 1982, n. 2522).

Nonostante l'art. 3 della legge 8 agosto 1972, n. 464 (che, come sopra accennato, dispone che il trattamento di integrazione salariale sostituisce la indennità giornaliera di malattia) si riferisca esplicitamente alla sola cassa integrazione straordinaria, la costante giurisprudenza della Suprema Corte ha evidenziato che «quando l'intervento ordinario della cassa sia relativo alla sospensione della attività produttiva (non già alla mera contrazione della stessa attività), sussiste una piena identità di *ratio*, che consente di estendere a questa ultima ipotesi la regola stabilita per la cassa integrazione straordinaria e cioè quella che il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista» (Cass. civ. sez. lav. n. 5219 del 13.6.1987).

Pertanto si applicheranno, anche in caso di malattia durante un periodo di Cassa integrazione ordinaria, gli stessi criteri descritti al punto 1 della presente circolare, che di seguito si riepilogano.

Se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali ordinarie: 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 per CIGO 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 CIGO 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.

IL Direttore generale
Crecco