



Studio Pieri s.t.p di Meri Pieri & C. sas Consulenza del lavoro

Via Cavour 137 – 50019 Sesto Fiorentino - C.F. 06561800480 – P.I. 06561800480

La malattia del lavoratore: quali obblighi incombono sul dipendente che accusa uno stato di malessere che non gli consente di svolgere la propria attività lavorativa?

L'evento di malattia che colpisce il lavoratore subordinato è una delle cause di sospensione temporanea dal lavoro espressamente previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva e gode di una particolare tutela. Infatti, in caso di malattia è dovuta al lavoratore la **retribuzione** o un'**indennità** nella misura e per il tempo determinati dalla legge o dalla contrattazione collettiva, con diritto alla conservazione del posto di lavoro fino all'eventuale intero decorso del c.d. periodo di comporto.

Al fine di accedere alle tutele previste, il lavoratore che accusi lo stato morboso, anche per una sola giornata di ordinaria attività lavorativa, deve adempiere ad alcuni e specifici obblighi, previsti dai regolamenti aziendali, dai contratti collettivi applicabili e dalla legge, sia **nei confronti del datore di lavoro**, quale controparte del rapporto interessata a ricevere la prestazione lavorativa, sia **nei confronti dell'INPS**, quale soggetto sui cui incombe almeno parte dell'indennità spettante.

I **principali obblighi** del lavoratore ammalato sono sicuramente quelli di:

- **comunicare** al datore di lavoro, con la massima tempestività e presumibilmente prima dell'inizio del proprio orario di lavoro, la propria impossibilità di rendere la prestazione lavorativa;
- **certificare** lo stato patologico per il tramite del proprio medico curante ovvero tramite il Servizio Sanitario Nazionale;
- rendersi **reperibile, presso il domicilio** individuato nella certificazione, per eventuali visite di controllo, siano esse richieste direttamente dal datore di lavoro o disposte d'ufficio dall'Inps.

ATTENZIONE! L'inosservanza di uno di questi obblighi può, oltreché inficiare il diritto alla corresponsione dell'indennità di malattia, comportare una responsabilità disciplinare in capo al lavoratore inadempiente, secondo le prescrizioni del regolamento aziendale in uso ovvero della contrattazione collettiva applicata.

Obbligo di comunicazione tempestiva della malattia al proprio datore di lavoro: tale comunicazione deve avvenire secondo le indicazioni contenute nell'**eventuale regolamento interno ovvero nel rispetto delle prescrizioni del CCNL** applicato al rapporto di lavoro.

NOTA BENE. Il regolamento aziendale è un atto unilaterale del datore di lavoro che ha la funzione di introdurre previsioni o regole aziendali specifiche capaci di integrare i contenuti del CCNL, disciplinando in maniera approfondita alcuni aspetti dei rapporti tra impresa e lavoratori. In merito alle indicazioni procedurali sulle forme/tempi di comunicazione, il regolamento aziendale – nei limiti dei principi di correttezza e buona fede – può integrare le disposizioni del CCNL rendendole eventualmente anche più stringenti. Ciò può, infatti, essere ritenuto necessario per assicurare un corretto e pronto andamento delle attività produttive.



Studio Pieri s.t.p di Meri Pieri & C. sas Consulenza del lavoro

Via Cavour 137 – 50019 Sesto Fiorentino - C.F. 06561800480 – P.I. 06561800480

Quanto alle **modalità** di comunicazione non vi sono particolari prescrizioni, sicché è possibile ritenere sufficiente anche una mera telefonata, una e-mail o un messaggio tramite smartphone. La comunicazione, laddove il lavoratore fosse impossibilitato, può avvenire anche tramite interposta persona.

Riguardo ai **tempi** della comunicazione, invece, sussistono – generalmente – specifiche indicazioni già nei CCNL. In assenza vanno rispettati i principi generali di tempestività, operatività, correttezza e buona fede.

CCNL	Prescrizioni
Commercio/Terziario	Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro e di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal proprio medico curante; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previsti dal presente contratto. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore per gli eventuali accertamenti. In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps.

RICORDA: La mancata comunicazione dello stato di malattia nei termini individuati secondo le regole sopra esaminate, potrà comportare una responsabilità disciplinare del lavoratore.

Obbligo di certificazione della malattia: il lavoratore ammalato deve effettuare tempestivamente una **visita medica** volta al rilascio della relativa certificazione utile a giustificare l'assenza, rendendo "ufficiale" lo stato patologico del dipendente sia nei confronti del datore di lavoro che dell'Istituto previdenziale.

Obbligo di reperibilità: durante il periodo di assenza per malattia, il dipendente **è tenuto a rispettare le c.d. fasce di reperibilità** in cui deve rendersi disponibile all'eventuale visita di controllo. Il rispetto delle fasce orarie costituisce un obbligo per il lavoratore in quanto l'assenza renderebbe di fatto impossibile il controllo in ordine alla sussistenza della malattia, integrando un **inadempimento** sia nei confronti dell'Istituto previdenziale, sia nei confronti del datore di lavoro. L'obbligo di reperibilità sussiste **per tutte le giornate, anche non lavorative o festive, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00**. Laddove il lavoratore risulti **assente alla visita**, il medico di controllo dovrà:

- rilasciare, ove possibile, un avviso recante l'invito al lavoratore ammalato a presentarsi il primo giorno successivo non festivo alla visita medica di controllo ambulatoriale;



Studio Pieri s.t.p di Meri Pieri & C. sas Consulenza del lavoro

Via Cavour 137 – 50019 Sesto Fiorentino - C.F. 06561800480 – P.I. 06561800480

- comunicare l'assenza del lavoratore all'INPS che provvederà ad informare il datore di lavoro.

Salvo le ipotesi in cui l'assenza venga giustificata dal lavoratore, l'eventuale inadempienza dell'obbligo di reperibilità presso il domicilio risultante dal certificato medico comporta una perdita del trattamento economico a carico INPS secondo le seguenti misure:

- **assenza alla prima visita** – 100% dell'indennità per i primi dieci giorni di malattia;
- **assenza alla seconda visita** – 50% dell'indennità per il periodo residuo;
- **assenza alla terza visita** – interruzione di tutte le erogazioni fino alla conclusione del periodo di malattia.

ATTENZIONE! La perdita dell'indennità a carico INPS fa decadere conseguentemente anche l'eventuale integrazione a carico del datore di lavoro prescritta dal CCNL. Dal punto di vista sanzionatorio, oltre alla perdita dell'indennità, il lavoratore è passibile di procedimento disciplinare ex art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.