

# Dispensa informativa malattia

---

## Obiettivo

fornire ai dipendenti una guida sintetica sulle regole da seguire in caso di malattia e di spiegare il trattamento che l'azienda offre in ottemperanza ai relativi CCNL del comparto alberghiero.

## DESCRIZIONE

### 1. ACCERTAMENTO SANITARIO

Il lavoratore dipendente che ritenga di essere affetto da malattia deve sottoporsi, preferibilmente sin dal primo giorno \* e comunque non oltre il giorno successivo, ad un accertamento sanitario da parte del medico curante<sup>1</sup>, che rilascia un'apposita certificazione.

\* Abbandono del posto di lavoro per motivi di salute

L'insorgere della malattia durante il turno di lavoro ed il conseguente abbandono del posto di lavoro sarà giustificato a condizione che il lavoratore:

- il giorno stesso, sia accompagnato o si rechi per conto proprio al pronto soccorso;
- il giorno stesso, si rechi dal Suo medico curante<sup>1</sup> che gli rilasci il certificato medico.

### 2. DECORRENZA DELLA MALATTIA

La malattia avrà la seguente decorrenza:

- dalla data in cui viene rilasciata la certificazione medica, quando questa coincide con la data d'inizio dell'evento;
- dalla data d'inizio della malattia dichiarata dal lavoratore e riportata nella certificazione medica, ciò a patto che la visita medica risulti effettuata nello stesso giorno d'inizio della malattia o nel giorno immediatamente successivo.

In caso di visita medica e relativa certificazione effettuata al termine dell'orario di lavoro, la prognosi decorrerà dal giorno in cui si è regolarmente svolta l'attività lavorativa.

### 3. DICHIARAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA

#### 3.1. Comunicazione al datore di lavoro

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di:

1. dare notizia al proprio datore di lavoro dello stato di salute in cui versa all'atto del verificarsi della malattia (Es. telefonando) e fornire n. di protocollo certificato di malattia non appena ha ricevuto il certificato dal proprio medico curante e/o Guardia Medica
2. comunicare al proprio datore di lavoro il prolungamento della malattia entro e non oltre l'ultimo giorno coperto dal certificato medico (Es. telefonando)
3. *accertarsi che il medico curante provveda all'invio dell'attestato di malattia in via telematica.*

*Qualora la stampa del certificato e dell'attestato non sia oggettivamente possibile, il medico si limiterà a chiedere conferma dei dati inseriti e a rilasciare al lavoratore il numero di protocollo identificativo del certificato inviato telematicamente.*

*Tale numero dovrà essere fornito dal lavoratore al proprio datore.*

# Dispensa informativa malattia

---

In mancanza di tali comunicazioni, salvo in caso di comprovato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per l'incompletezza dei dati obbligatori.

Il lavoratore ammalato, inoltre, ha l'obbligo nei confronti dell'Azienda di:

1/a informare personalmente e direttamente il caposervizio all'insorgere della malattia, preferibilmente ad inizio giornata e non ad inizio turno. In assenza del caposervizio, il lavoratore dovrà informare il Direttore di dalle 09.00 alle 18.00.

## 3.2. Comunicazione all'INPS

I medici dipendenti del Sistema Sanitario Nazionale in regime di convenzione sono tenuti a trasmettere all'INPS i certificati di malattia dei lavoratori.

*Il certificato così trasmesso viene ricevuto dall'INPS che lo mette a disposizione del lavoratore sul proprio sito internet ([www.inps.it](http://www.inps.it)) previa identificazione con pin, nonché al datore di lavoro.*

Tuttavia permane l'obbligo del lavoratore di confermare al medico il proprio effettivo domicilio durante l'evento malattia.

L'inosservanza di tale onere impedisce l'insorgere del diritto del lavoratore all'indennità di malattia per l'intero periodo in cui l'INPS non sia stato in grado di esercitare il potere-dovere di controllo della denunciata malattia.

## 4. OBBLIGO DI REPERIBILITA'

Lo stato di malattia del lavoratore può essere controllato su richiesta del datore di lavoro o dall'INPS mediante le strutture sanitarie pubbliche.

Allo scopo di rendere possibile il controllo dello stato di malattia, il lavoratore ha l'obbligo di essere reperibile presso la residenza abituale o il domicilio occasionale dichiarato nel certificato medico durante tutta la durata della malattia, comprese le domeniche ed i festivi nelle fasce orarie dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00.

In caso di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende. Il mancato rispetto del lavoratore dell'obbligo di quanto sopra comporta l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge e l'immediato rientro in azienda.

## 5. PROLUNGAMENTO DELLA MALATTIA

In caso di ricadute o prolungamenti dello stato di malattia occorre comunicare e produrre idonea certificazione, nei termini indicati nel paragrafo DICHIARAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA. In mancanza di tali comunicazioni, salvo comprovati impedimenti, l'assenza si considererà ingiustificata.

**N.B. Il lavoratore che presta servizio presso reparti addetti alla preparazione o manipolazione di cibi, ha l'obbligo di presentare, per malattie di durata superiore a 5 giorni, il certificato di rientro con dichiarazione del medico che il lavoratore, non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. In assenza del certificato di rientro è vietato l'ingresso al reparto di appartenenza ed all'espletamento dell'attività lavorativa sino alla consegna dello stesso all'ufficio del personale e/o reparto di appartenenza, oltre all'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL vigente.**

# Dispensa informativa malattia

---

Per le malattie pari o superiori a 60 giorni di assenza, l'azienda ha l'obbligo di sottoporre il dipendente alla visita del medico competente affinché attesti l'idoneità lavorativa con rilascio del certificato di ripresa al lavoro.

## 6. RETRIBUZIONE DURANTE LA MALATTIA

- (1) La speciale tutela prevista dalla legge a favore dei lavoratori ammalati, si applica a tutti i dipendenti indipendentemente dalla natura del contratto.
- (2) Dal punto di vista dei trattamenti economici, invece, l'erogazione della relativa indennità a carico dell'INPS riguarda una serie di categorie, con esclusione di altre.
- (3) A ciascun lavoratore dipendente da aziende alberghiere con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, inserimento, ai sensi dell'art. 74 legge 23 dicembre 1978, verrà corrisposta a carico dell'INPS una retribuzione pari al 50% della normale retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo, e pari a due terzi della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi fino al 180° giorno.
- (4) Inoltre, verrà corrisposta dal datore di lavoro una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, tale da raggiungere il 75% della retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo e tale da raggiungere il 100% della retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi fino al 180° giorno.
- (5) Resta a carico del lavoratore il primo giorno e a carico del datore di lavoro i successivi due. Nel caso in cui la malattia ecceda i primi tre giorni, restano a carico del datore di lavoro tutti e tre i giorni che si dicono "di carenza".

N.B. Ciò vuol dire che se un lavoratore sarà malato per un giorno soltanto, non riceverà alcun indennizzo; se sarà malato per tre giorni, riceverà un indennizzo limitatamente al secondo ed al terzo giorno.

- (6) L'integrazione è dovuta per centottanta (180) giorni nell'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

## 7. TRATTAMENTO MALATTIA PER APPRENDISTI

L'art. 1, comma 773, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (Legge Finanziaria 2007), ha esteso agli apprendisti, a decorrere dal 1° gennaio 2007, la tutela previdenziale relativa alla malattia prevista per i lavoratori dipendenti. Anche a tali lavoratori, pertanto, a decorrere dal 4° giorno di malattia, spetta l'indennità giornaliera e il riconoscimento della contribuzione figurativa secondo le regole previste per la generalità dei lavoratori subordinati [vedi paragrafo 6, comma (1) (2) (3) (4) (6)].

### 7.1. Dipendenti con contratto di Apprendistato (CCNL Turismo – Alberghi)

Per i contratti di apprendistato stipulati con il CCNL FEDERALBERGHI, il rinnovo contrattuale del 27 luglio 2007 abroga l'art 161-CCNL del 19 luglio 2003, che riconosce all'apprendista, solo per i primi 3 giorni di malattia, un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda spettante, limitatamente a 3 eventi morbosi all'anno.

Pertanto, il nuovo CCNL FEDERALBERGHI equipara il trattamento di malattia per i primi tre giorni spettante agli apprendisti a quello previsto per la generalità dei lavoratori, limitando però l'applicazione di tale disciplina ai soli contratti di apprendistato stipulati dopo il 27 Luglio 2007. Conseguenza di questa norma transitoria, è che risultano essere penalizzati i dipendenti con

# Dispensa informativa malattia

---

contratto di apprendistato stipulato prima del rinnovo contrattuale, per i quali resta immutata, per i primi tre giorni di malattia, l'indennità del solo 60% della retribuzione.

## 7.2. Dipendenti con contratto di Apprendistato (CCNL Industria Alberghiera)

Per i contratti di apprendistato stipulati con il CCNL FEDERTURISMO, a decorrere dal 4° mese dall'inizio del rapporto di lavoro verrà riconosciuto quanto segue:

- a) Per i primi tre giorni di malattia il 60 % della normale retribuzione;
- b) In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso il 60% della normale retribuzione.

## 8. PERSONALE ALLOGGIATO NEI LOCALI DELLA AZIENDA

Per il personale infermo eventualmente alloggiato nei locali dell'azienda, è facoltà del datore di lavoro far trascorrere il periodo di infermità nella azienda stessa, oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici o medicine a favore dei propri dipendenti, questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

## 9. PERDITA DELL'INDENNITA' DI MALATTIA

Le cause che determinano il venir meno dell'indennità di malattia da parte dell'INPS e dell'Azienda sono le seguenti:

1. In mancanza di idonea certificazione, l'indennità non spetta per le giornate non comprovate dalla stessa.
2. Inesatta o incompleta indicazione dell'indirizzo (Circ. INPS 06/06/1990 n.129)
3. Assenza ingiustificata alle visite di controllo

Oltre al mancato pagamento dell'indennità di malattia, l'azienda provvederà a dare seguito ai dovuti provvedimenti disciplinari.

## 10. CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

In caso di malattia o infortunio accertati, il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni per anno, intendendosi tale periodo compreso tra il 1° Gennaio ed il 31 Dicembre. Ove il personale si ammali più volte durante l'anno, i periodi di assenza vengono cumulati.

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo massimo di 120 ulteriori giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche.
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
- c) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato "aspettativa" senza retribuzione.

# Dispensa informativa malattia

---

- d) che il lavoratore presenti domanda a mezzo raccomandata A/R, prima alla scadenza dei 180 giorni con espressa accettazione delle condizioni come ai punti a, b, c.

Scaduti questi ulteriori 120, il datore di lavoro ha facoltà di licenziare il dipendente.

Il rinnovo del CCNL FEDERALBERGHI del 27 luglio 2007 dispone la conservazione del posto anche dopo 180 giorni di malattia per patologie oncologiche. L'accertamento della sussistenza dello stato morbosità è deputato ad una commissione medica istituita ai sensi della legge 295/1990 presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, di solito presso l'ufficio invalidi civili sita presso le ASL.

## 11. MALATTIA DURANTE LE FERIE

L'art. 121, comma 8 del CCNL del Turismo del 19/07/2003, stabilisce che l'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, interrompe il decorso delle ferie, sempre che il lavoratore ne consenta il tempestivo accertamento.

Infatti, l'INPS dispone che la sospensione delle ferie non avviene in automatico, ma necessita dell'accertamento di incompatibilità dello stato di malattia con le finalità proprie delle ferie da parte dei medici fiscali dell'INPS o delle A.S.L.

A tal fine il lavoratore ancorché in ferie, dovrà immediatamente avvisare l'azienda nella modalità stabilita, comunicando la reperibilità durante la malattia.

In assenza di comunicazione all'azienda e relativo accertamento dello stato di malattia, il lavoratore sarà considerato in periodo di godimento delle ferie.

L'accertamento dello stato di malattia consentirà al lavoratore di conservare i giorni di ferie non goduti a causa dello stato morbosità, tenendo comunque presente, che il futuro godimento del periodo feriale, potrà avvenire dopo nuova programmazione.

## 12. MALATTIA ALL'ESTERO

Il lavoratore occupato in Italia che si ammala durante temporanei soggiorni all'estero, è tenuto a seguire particolari formalità ai sensi della Circolare INPS n. 95 bis del 6 Settembre 2006, che disciplina la materia in modo differente a seconda del Paese estero presso il quale si verifica l'evento morbosità.

Se l'evento ha luogo in un paese dell'Unione Europea o un paese che ha stipulato Convenzioni o Accordi specifici che regolano la materia, è espressamente previsto che la certificazione di malattia sia rilasciata dall'istituzione locale competente o da medici abilitati dalla stessa.

È onere del lavoratore provvedere all'invio dell'attestato di malattia al datore di lavoro ed all'INPS entro 2 giorni dal rilascio.

Se invece la malattia ha luogo in Paesi no UE o che non hanno stipulato con l'Italia Convenzioni o Accordi che regolano la materia, è richiesto l'invio della **certificazione medica legalizzata** a cura della rappresentanza diplomatica o consolare italiana all'estero ed inoltrata alle sedi competenti anche in un momento successivo al rientro, fermo restando il rispetto del termine di invio (2 giorni dal rilascio) al datore e all'INPS.

Inoltre, si ricorda che il lavoratore ha l'obbligo di comunicare il suo stato di malattia al datore di lavoro secondo le modalità previste nel par. 3.1 della presente procedura e che potrà essere sottoposto a

# Dispensa informativa malattia

---

controllo medico, oltre che di iniziativa del sanitario di fiducia della rappresentanza diplomatica o consolare (i cosiddetti controlli d'ufficio), anche su richiesta dell'istituto di previdenza italiano o dell'azienda.

## 13. MALATTIA DEL FIGLIO/A

Nel caso di malattia del bambino/a, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi alternativamente dal lavoro:

- Fino a 3 anni senza limiti temporali;
- Dai 3 agli 8 anni spettano 5 giorni lavorativi all'anno, dove per anno si intende anno di vita del bambino/a.

La malattia del bambino/a dovrà essere documentata con un apposito certificato medico rilasciato dal medico curante<sup>1</sup>. Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare al datore di lavoro lo stato di malattia del bambino/a, secondo le modalità previste all'art. 3.1 della presente circolare, e contestualmente rilasciare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

È importante sottolineare che i genitori possono usufruire di questo tipo di congedo solo alternativamente; non è ammessa, infatti, in nessun caso, la fruizione contemporanea per lo stesso figlio. Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore: il bambino/a ammalato non sarà sottoposto a visita fiscale né il genitore che lo accudisce dovrà rispettare le fasce orarie di reperibilità.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie di cui sia eventualmente in fruizione il genitore stesso.

Le assenze per malattia del figlio non sono retribuite, ma danno diritto ad una copertura previdenziale.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

## DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- *CCNL Turismo- Alberghi del 19 Luglio 2003*
- *CCNL Turismo- Alberghi del 27 Luglio 2007*
- *CCNL Industria Alberghiera del 02 febbraio 2004*
- *Legge n. 296 del 27 Dicembre 07 (Legge Finanziaria 2007)*
- *Circolare INPS N.95/06*
- *Legge n. 183 del 4 novembre 2010*
- *Circolare INPS n. 117 del 9 settembre 2011*

---

<sup>1</sup> Salvo diversa indicazione della Regione, per medico curante si intende come precisato nella circolare INPS n. 14 del 1981:

- medico di famiglia
- accettazione ospedaliera (pronto soccorso)
- guardia medica
- accettazione presso casa di cura convenzionata con il SSN