Sede dell'Inps nella cui circoscrizione territoriale risiede il lavoratore.
La domanda deve essere presentata a decorrere dal 1° febbraio dell'anno successivo a quello in cui sono stati corrisposti i compensi e dal 1° gennaio 1998 in poi, nei limiti, comunque, della prescrizione quinquennale.
Ogni domanda, per poter essere presa in esame, deve contenere tutte le informazioni e la documentazione indispensabile, come previsto dall'articolo 1, comma 783, della legge 296/06.

L'assegno per il nucleo familiare nel contratto part-time
Almeno 24 ore

L'assegno spetta nella misura intera (cioè sei assegni giornalieri nella settimana) se la prestazione lavorativa settimanale è di durata non inferiore alle 24 ore.

Se il lavoratore ha effettuato almeno 24 ore di lavoro in ogni settimana, l'assegno spetta per tutti i giorni della settimana, compreso il sabato, anche se il sabato non è giorno lavorativo (settimana corta).

Meno di 24 ore

Ai lavoratori part-time che lavorano meno di 24 ore settimanali spetta l'assegno per il nucleo familiare solo per le giornate in cui vi sia stata effettiva prestazione lavorativa. In caso di settimana corta, il sabato non lavorato è escluso dal pagamento degli assegni.

Lezione 19
La malattia

II lavoratore che si assenta per malattia deve tempestivamente inviare, al datore di lavoro e alla competente sede INPS, il certificato medico entro i due giorni successivi a quello del rilascio (art. 2 Legge n° 33 del 29 febbraio 1980), sia all'INPS sia al datore di lavoro.

Rispetto al recapito "a mano" è preferibile la Raccomandata con Avviso di Ricevimento (vale la data di spedizione), In caso di ritardo nell'invio del certificato, l'indennità non viene corrisposta per gli eventuali giorni di ritardo; il mancato pagamento dell'indennità deve essere limitato ai giorni di effettivo ritardo, successivi cioè ai due giorni di tempo a disposizione del lavoratore.

Nel caso di prognosi di tre giorni, se spetta l'indennità, la sanzione consiste sempre nella perdita dell'ultimo giorno.

I giorni di assenza vanno computati a partire dalla data riportata nella certificazione medica in corrispondenza della voce "Dichiara di essere malato dal..." se la visita è stata effettuata nello stesso giorno di inizio della malattia o nel giorno immediatamente successivo. In caso contrario si considera primo giorno di malattia quello che precede immediatamente la data di effettuazione della visita medica.

Se tale giorno coincide con la domenica, la malattia decorre dal giorno precedente, in altre parole dal sabato.

CHI PAGA LA MALATTIA

Sulla base delle disposizioni di legge esistenti (art. 2110 Cod. Civ.), alcune categorie di lavoratori, durante la malattia, ricevono la retribuzione esclusivamente dal datore di lavoro, altri invece ricevono, a titolo di

prestazione previdenziale, un trattamento economico anche a carico dell'INPS:

Lavoratori non indennizzati dall'INPS

Sono i lavoratori con qualifica di dirigenti, impiegati e apprendisti fatta eccezione per gli impiegati del settore terziario (commercio e servizi), i quali invece sono indennizzati anche dall'Istituto Assicurativo. Per i lavoratori non indennizzati, non esistono regole di carattere generale uguali per tutti, quanto e fino a quando deve essere loro corrisposto, è stabilito dai CCNL.

Lavoratori indennizzati anche dall'INPS

OPERAI di tutti i settori - Industria, Artigianato, Credito, Agricoltura e Terziario,
compresi i lavoratori a domicilio e i sacristi.
IMPIEGATI del settore Terziario.
A tutti il datore di lavoro deve anticipare il trattamento economico previdenziale,

A CARICO DELL'INPS L' INPS corrisponde l'indennità economica di malattia ai lavoratori aventi diritto a decorrere dal 4° giorno di malattia e fino al 180° giorno di malattia in un anno solare. L'indennità di malattia viene calcolata sulla retribuzione media globale percepita dal lavoratore nel periodo quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente l'insorgere del primo episodio morboso.

La retribuzione a questo fine è composta da tutti quegli emolumenti corrisposti in via ordinaria alla scadenza di ciascun periodo di paga: - Stipendio, cottimo, provvigione, partecipazione agli utili, indennità di contingenza, compenso per lavoro straordinario, indennità di ferie godute, indennità varie corrisposte normalmente al lavoratore.

Agli **operai** dell'industria e agli addetti al commercio con qualifica di **impiegati**,
l'indennità giornaliera di malattia spetta nella misura pari:

- 50% della retribuzione media globale giornaliera per le giornate indennizzabili comprese nei primi 20 giorni di malattia;
- 66,66% della retribuzione media globale giornaliera a decorrere dal 21° giorno di
malattia fino al 180° giorno.

NON RICONOSCE L'INPS *NON VENGONO INDENNIZZATI DALL'INPS:

- **PER TUTTI - I PRIMI TRE GIORNI di malattia** (CARENZA) i CCNL stabiliscono l'eventuale misura di retribuzione a carico del datore di lavoro;

- **PER OPERAI** - Le domeniche e le altre festività (compreso il S. Patrono) cadenti nel periodo di malattia;

PER IMPIEGATI aventi diritto (Terziario) Le festività cadenti in domenica.

A CARICO DATORE DI LAVORO

Sono i Contratti Collettivi di lavoro a stabilire quale sia la quota di

integrazione all'indennità di malattia INPS a carico dell'azienda, gli stessi stabiliscono anche per quanto tempo il lavoratore conserva il diritto al mantenimento del posto di lavoro, oltre il quale può essere risolto il rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2110 Cod. Civ.

"PERIODO DI COMPORTO".
Periodo di Comporto:
Il periodo, durante il quale si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, prende il nome dì periodo di comporto.

Nel settore commercio il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale *si applicano le stesse disposizioni previste dagli articoli 167 e 169, del presente contratto, e pertanto il comporto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.*

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto *il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 169.*

La misura dell'indennità economica di malattia
Per quanto concerne il trattamento economico durante la malattia, esso è in parte a carico dell'azienda e in parte a carico dell'INPS. Circa la sua entità, è disposto in modo diverso a seconda dei contratti collettivi.
Nel settore commercio, la retribuzione spettante in caso di malattia è così articolata:

primi 3 giorni cosiddetto periodo di carenza	Spetta il 100% della retribuzione	E' totalmente a carico dell'azienda
Dal 4° al 20° giorno	Spetta il 75% della retribuzione	Essa è per il 50% a carico dell'INPS
Dal 21° giorno in poi	Spetta il 100% della retribuzione	Essa è per 2/3 a carico dell'INPS

Giornate di malattia Indennizzabili
Vediamo ora quali sono le giornate di malattia indennizzabili.
Nel caso degli **operai** l'indennità spetta per tutte le giornate feriali comprese nel periodo di malattia, **escluse le domeniche e le festività nazionali ed infrasettimanali**.

Per quanto riguarda gli **impiegati** l'indennità compete per tutte le giornate comprese nel periodo dì malattia, **con esclusione delle festività nazionali ed infrasettimanali cadenti di domenica**.

L'indennità di malattia da corrispondersi, per le giornate indennizzabili, è calcolata in funzione della retribuzione media globale giornaliera percepita dal lavoratore.

Vediamo come è calcolata la retribuzione media globale giornaliera, limitandoci all'ipotesi di retribuzione mensilizzata.

Innanzi tutto vanno presi in esame tutti gli elementi retributivi che hanno costituito la retribuzione del mese precedente (qualora il periodo dì paga sia mensile) quello di inizio della malattia. Vanno escluse le indennità di mancato preavviso e le somme corrisposte dal datore di lavoro ad integrazione dell'indennità giornaliera di malattia. L'importo così ottenuto va diviso per:
• **26 nel caso di operai** a paga base mensilizzata che abbiano lavorato l'intero mese;
• **30 nel caso di impiegati** che hanno lavorato l'intero mese.
All'importo così ottenuto vanno aggiunti i ratei delle mensilità aggiuntive, il cui importo va ricondotto al valore giornaliero applicando i seguenti divisori:
• **25 per gli operai**;
• **30 per gli impiegati**.

La lordizzazione

L'operazione di lordizzazione va eseguita per evitare che, a causa della malattia, il dipendente percepisca una retribuzione più elevata rispetto al normale. Ciò è dovuto al fatto che sulle somme erogate dall'INPS il dipendente non paga i contributi previdenziali.

Anticipiamo ora in parte ciò che costituirà argomento dì una successiva lezione.

Sulle somme percepite dal dipendente egli è chiamato a pagare i contributi INPS nella misura del'9,19%. Poiché sull'indennità erogata dall'INPS il contributo non è dovuto si potrebbe verificare la seguente situazione:

Retribuzione mensile del dipendente: 520 euro
Contributi INPS a carico del dipendente 9,19% di 520 = 47,79
Retribuzione netta mensile: 520 – 47,79 = 472,21 euro
Ipotizziamo ora che, nel mese si sia verificata una malattia e che la retribuzione di 520 euro sia così ripartita:
300 euro a carico dell'INPS;
220 euro a carico dell'azienda.

Poiché sui 300 euro pagati dall'INPS non sono dovuti i contributi da parte del dipendente, la misura complessiva dei contributi dovuti dal dipendente sarà la seguente:
9,19% x 220 = 20,22
quindi il dipendente percepirà : 300 + 220 – 20,22 = 499,78 euro
di più rispetto alla normale retribuzione netta mensile di 473,77 euro.

Per evitare quest'inconveniente si esegue la così detta operazione di lordizzazione, cioè si calcola il valore lordo dell'indennità a carico dell'INPS nel

modo seguente:
100 : (100 – 9,19) = x : 300
x = (300 x 100)/ (100 – 9,19) = 330,36

Poiché la retribuzione netta mensile dovrà essere pari a 520 e dato che il contributo lordo erogato dall'INPS si pone pari a 330,36, la differenza che dovrà essere integrata dal datore di lavoro sarà pari a 189,64.

E' evidente che la quota che sarà effettivamente erogata dall'INPS sarà pari a 300 euro e l'importo lordizzato è stato utilizzato semplicemente per calcolare correttamente l'integrazione a carico della ditta.

Vediamo qualche esempio

Vediamo ora, con un esempio, che il discorso può apparire più complesso di quello che poi è in realtà.

Ipotizziamo che, nel corso del mese di gennaio, il nostro dipendente, ad esempio un impiegato, sia stato assente dal 7 al 30 compresi, a causa di una malattia.

Ecco come apparirà il suo foglio presenza:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
-	8	8	-	-	-	M	M	M	M	-	-	M	M	M	M
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
M	-	-	M	M	M	M	M	-	-	M	M	M	M	8	

La M indica i giorni di malattia, mentre là dove compare la cifra otto significa che sono state lavorate otto ore. Ricapitolando quanto abbiamo detto:

• i primi 3 giorni di malattia (7, 8 e 9) sono a totale carico dell'azienda;
• dal 4° al 20° giorno (dal 10 al 26) spetta il 75% della retribuzione di cui 50% a carico dell'INPS e il restante a carico della ditta;
• oltre il 21° giorno (dal 27 in poi) spetta il 100% della retribuzione di cui 2/3 a carico dell'INPS e il restante a carico della ditta.

Supponendo che nel mese precedente il nostro dipendente abbia percepito euro 1.214,07 e tenuto conto che due sono le mensilità aggiuntive nel commercio (tredicesima e quattordicesima), avremo i seguenti calcoli.
Retribuzione ordinaria 1.214,07: 26 = 46,70
Carenza 1.214,07: 26 = 46,70
Malattia al 75%
1.214,07: 30 = 40,47 +
rateo tredicesima 1.214,07: 12 = 101,17 : 30 = 3,37 +
rateo quattordicesima 1.214,07 : 12 = 101,17 : 30 = 3,37 =
47,21 di cui 50% a carico dell'INPS ovvero 23,61

x 17 giorni (dal 10 al 26 ovvero tutte le giornate indennizzabili, cioè tutte le giornate comprese nel periodo di malattia ad eccezione delle festività nazionali ed infrasettimanali cadenti di domenica) **401,37**

Malattia al 100%
1.214,07: 30 =
40,469 + rateo tredicesima 1.214,07: 12 = 101,17 : 30 = 3,37 +
rateo quattordicesima 1.214,07 : 12 == 101,17 : 30 = 3,37 =
47,209 di cui 2/3 a carico dell'INPS ovvero 31,47
x 4 giorni (ovvero dal 27 al 30) **125,88**
Totale indennità INPS 401,37 + 125,88 = **527,25**
Integrazione malattia da parte della ditta
Malattia al 75%
1.214,07 : 26 = 46,695 x 75% = 35,02 x 14 giorni[1] = **490,28**

Malattia al 100%
1.214,07 : 26 = 46,695 x 100% = 46,695 x 4 giorni = **186,78**
Somma lorda che deve percepire il dipendente per la malattia:
490,28 + 186,78 = 677,06

Indennità INPS **527,25 X 1,1012 = 580,61**
Indennità INPS lordizzata 100: (100-9,19) = x : 527,25
x= **580,61**
Somma lorda che deve percepire il dipendente **677,06**
- indennità a carico INPS lordizzata **580,61**
= integrazione a carico azienda **96,45**

Ecco come apparirà il cedolino paga:

Mese di riferimento gennaio 03							Retribuzione di fatto 1214,07
PAGA BASE 646,46	**CONTINGENZA 524,22**	**E.D.R.**	**AD PERSONAM**	**DI MERITO**	**III ELEMENTO 2,07**	**ACCORDI AZIEND.**	**SCATTI DI ANZIANITA' 41,32**

codice	Descrizione voce		Ore/giorni	Base	Competenze	Trattenute
	Lavoro ordinario	**5,00**	**46,695**	**233,48**		
	Carenza malattia	**3,00**	**46,695**	**140.08**		
	Indennità' malattia INPS			**527,25**		
	Integrazione malattia ditta			**96,45**		

TOTALE LORDO 997,26

1 Sono stati calcolati i giorni dal 10 al 26, inclusi i sabati ed escluse le domeniche.