

La malattia durante LA CASSA INTEGRAZIONE

L'emergenza Coronavirus ha reso evidenti tutti i limiti del nostro sistema di ammortizzatori sociali ma anche i tanti dubbi operativi che assillano gli operatori del settore.

Lo scorso mese abbiamo parlato delle criticità connesse al trattamento economico delle festività durante l'intervento Cig. Oggi proviamo ad affrontare una tematica diversa ma ugualmente delicata e dagli esiti incerti. Almeno per il sottoscritto che ha sempre mal digerito la questione malattia e Cig.

Ed è forse per questo che ho avuto un sussulto quando ho sentito del nuovo messaggio Inps, il n. 1822 del 30 aprile 2020, sul *Rapporto tra indennità di malattia e integrazioni salariali*.

Una eccitazione che aumentava mentre leggevo l'incipit dell'intervento chiarificatore ... *"a seguito delle numerose richieste di chiarimenti in merito alla corretta definizione del rapporto intercorrente tra i diversi trattamenti di integrazione salariale e l'indennità di malattia ..."*.

Wow. Stai a vedere che stavolta mi tolgono ogni dubbio. L'attesa si faceva trepidante. E poi il pugno dritto allo stomaco ... *"si riepilogano le disposizioni vigenti in materia"*.

Ma come? Tutte 'ste richieste di chiarimenti - pure numerose, ci dicono - e poi basta ripetere, ribadire quanto già detto? Che delusione. Eppure, di cose da chiarire ce ne sarebbero ancora. Eccome ce ne sarebbero.

IL MESSAGGIO INPS N. 1822 DEL 30.04.2020

L'Istituto per rispondere ai dubbi di consulenti ed aziende non ci mette molto ed in sostanza ritiene di potersi limitare a confermare quanto già disciplinato a suo tempo dalla circolare n. 197/2015, per quanto riguarda le integrazioni salariali (Cig), e dalla circolare n. 130/2017, relativamente alle prestazioni del Fondo di integrazione salariale (Fis).

Queste regole sono identiche per entrambi gli ammortizzatori. Di seguito quanto indicato in merito alla Cassa Integrazione Guadagni.

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

Se l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia."

Ribadito il medesimo indirizzo anche in relazione al trattamento di assegno ordinario, la conclusione è lapidaria.

... Non essendo intervenute modifiche alla disciplina sopra illustrata, la stessa continua ad applicarsi anche con riguardo alle domande di prestazioni di integrazione salariale (CIG, FIS, CIGD) intervenute nel corso dell'emergenza epidemiologica per COVID-19."

Come a dire: Cari professionisti, avete fatto una serie di domande inutili perché questi ➤



LA MALATTIA DURANTE LA CASSA INTEGRAZIONE

dubbi li abbiamo già chiariti *illo tempore*.

IL D.LGS N. 148 DEL 14 SETTEMBRE 2015

Dicevamo che di domande ce ne sarebbero da fare. Partendo da un testo normativo che - manco a dirlo - non è dei più felici. All'art. 3, comma 7, del D.lgs. n. 148/2015 viene infatti stabilito che

Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

Analizziamo il testo e proviamo a capire se le indicazioni fornite dall'Inps si attengono al disposto di legge e non travalichino il dettato normativo.

La prima osservazione che si può fare è che la norma non distingue i casi di sospensione dell'attività da quelli di mera riduzione. Dispone semplicemente che il trattamento di Cig sostituisce il trattamento di malattia. Ovvero, prevale in ogni caso. Questo significa che se viene aperta una Cassa integrazione, per tutta la durata della stessa il trattamento di malattia cede il passo al trattamento Cig. Non rileva se nel mentre è prevista una riduzione dell'orario o una sospensione totale dell'attività. Se dura un giorno o una settimana. Prevale il trattamento economico di Cig. Punto.

Dove infine l'Inps legga che debba operarsi una distinzione tra le aziende sospese a zero ore e le aziende che lavorano ad orario ridotto non si sa.

Dove l'Inps legga che debbano farsi delle ulteriori valutazioni circa la sospensione della totalità o meno del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene anche questo non si sa. E lasciamo poi perdere quel termine "*simili*" che con la certezza del diritto non ha nulla a che spartire. La seconda osservazione che deve essere fatta è che la sostituzione riguarda il **trattamento di integrazione salariale** e non la causa dell'assenza.

Ma cosa si intende per trattamento? Oserei dire che non ci possono essere dubbi. Basta

leggere l'intero articolo 3 per capire che si sta parlando del trattamento economico e non certo di quello normativo. I commi da 1 a 6 parlano di "*soldi*", di "*money*". In nessun passaggio si parla della qualificazione giuridica, civilistica dell'assenza.

Se tanto mi dà tanto, si può sostenere che il Legislatore non ha previsto la sostituzione della causa dell'assenza, trasformando la mancata prestazione per malattia in un'assenza per impossibilità della prestazione per una delle causali previste dall'art. 11 o all'art. 21 del D.lgs n. 148/2015.

Il lavoratore rimane ammalato, solo che per legge percepirà un trattamento economico diverso da quello - l'indennità giornaliera di malattia - a cui avrebbe normalmente diritto. Ma civilisticamente resta un lavoratore ammalato. Con tutto ciò che ne consegue.

LA COMUNICAZIONE DELLO STATO DI MALATTIA

Ma il fatto gravissimo è quando l'Inps conclude il proprio intervento sostenendo che il lavoratore

... non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia.

Un'affermazione di una superficialità sconcertante.

In primis non si comprende quale sia la portata, il contenuto di questa comunicazione che, dice l'Inps, non sarebbe più necessaria. Parliamo dell'obbligo del lavoratore di segnalare all'azienda, a inizio turno, il motivo dell'assenza o dell'invio del certificato medico? O di tutte due le cose?

Ma soprattutto non si precisa chi sia il destinatario, il soggetto verso il quale l'obbligo non sussiste più. L'Istituto sta parlando per sé stesso o anche del datore di lavoro? Oggi con la certificazione telematica i due soggetti sono uniti a filo doppio. Non si può inviare il certificato all'Inps e omettere la segnalazione all'azienda. Quindi sembra proprio che l'Inps escluda *in toto* un obbligo di "redazione" del certificato medico. Una evidente corbelleria.

Si pensi infatti ad una azienda che abbia so- ➤

LA MALATTIA DURANTE LA CASSA INTEGRAZIONE

speso integralmente l'attività e che un bel giorno riprenda la produzione. Il datore di lavoro, non sapendo che quel dipendente è "indisponibile" causa malattia, lo inviterebbe a riprendere il lavoro. Ciò costringerebbe il lavoratore ad una rapida corsa dal proprio medico a farsi fare un certificato di malattia. Già. Ma a questo punto che tipo di certificato dovrebbe produrre? Pensiamo ad una gamba rotta a seguito di un incidente stradale. Alla domanda "*il lavoratore risulta ammalato dal*" quale data dovrà segnalare al proprio medico curante? Se non volesse dichiarare il falso dovrebbe segnalare l'effettivo inizio della malattia dal giorno dell'incidente.

Si potrebbe pensare che la questione sia di scarsa importanza considerato che la retrodatazione del certificato medico (per quanto riguarda l'inizio della malattia) comporta, di norma, la non indennizzabilità dei giorni precedenti l'invio del certificato telematico in quanto verrebbero considerati dall'Inps e dal datore di lavoro giorni di assenza ingiustificata. Nulla infatti cambierebbe dal punto di vista economico rispetto l'ipotesi di un certificato medico riportante la data di inizio malattia lo stesso giorno della sua redazione. Ma se invece i certificati fossero stati redatti nelle corrette tempistiche, contestualmente al presentarsi dello stato di malattia, siamo proprio sicuri che le cose non cambierebbero dal punto di vista economico per azienda, lavoratore e lo stesso Inps?

LA SOSTITUZIONE DEL TRATTAMENTO

La domanda che precede ci porta ad affrontare l'aspetto indiscutibilmente più delicato di questa disposizione di legge che, lo abbiamo visto, prevede la **sostituzione** di un trattamento con un altro.

Sostituire significa infatti mettere un qualcosa al posto di un'altra cosa. Nella nostra fattispecie il presupposto è che esista giuridicamente in origine un diritto e che questo, per disposizione di legge, venga sostituito da un diverso beneficio.

Ma se il diritto originario non può essere individuato, se non spetta perché non vi sono i

presupposti giuridici per la sua teorica erogazione (il certificato di malattia), di quale sostituzione stiamo parlando? Il lavoratore, per quanto consta all'azienda, non è ammalato. È al contrario un dipendente sospeso, posto in cassa al pari di tutti i suoi colleghi. Il trattamento che gli compete è uno solo, la Cig. È infatti solo con la presentazione del certificato medico che viene considerato un soggetto "particolare", a cui spetta un trattamento economico speciale, sostitutivo, in deroga alle normali disposizioni.

LE CRITICITÀ OPERATIVE

Uno dei chiarimenti che personalmente avrei più gradito riguarda l'esatta quantificazione del trattamento economico di malattia - per le quote a carico Inps e a carico del datore di lavoro - qualora il lavoratore avesse presentato regolari certificati medici durante il ricorso alla cassa integrazione e, al termine dell'intervento dell'ammortizzatore sociale, lo stesso risultasse formalmente ancora ammalato.

Gli emolumenti dovuti *post* Cig devono essere calcolati e quantificati in base all'originaria data di insorgenza della malattia (e alla sua reale durata) come risultante dalle eventuali certificazioni mediche prodotte? Se anche fosse vero che il non presentare il certificato medico è una facoltà riconosciuta (quantomeno dall'Inps) al lavoratore, non si può escludere che siano presenti in azienda delle attestazioni dello stato di malattia che vadano oltre il termine autorizzato di intervento degli ammortizzatori sociali. Come comportarsi in questi casi?

Proviamo a fare un esempio ipotizzando un lavoratore ammalato dal 1° giugno al 30 giugno (ovviamente con presentazione di valida certificazione medica) e che l'azienda abbia presentato domanda di cassa integrazione per una settimana, dall'8 giugno al 14 giugno, con sospensione totale della propria attività.

Il lavoratore - dato che la norma dispone di una sostituzione di un trattamento ad un altro - dovrebbe maturare, secondo l'opinione di chi scrive, i seguenti trattamenti economici: - dal 1° al 3 giugno: carenza malattia; ➤

LA MALATTIA DURANTE LA CASSA INTEGRAZIONE

- dal 4 al 7 giugno: malattia c/Inps al 50% più l'integrazione aziendale prevista dal Ccnl;
- dall'8 al 14 giugno: trattamento di Cig, sostitutivo di quello dovuto per malattia;
- dal 15 al 20 giugno: malattia c/Inps al 50% oltre alla integrazione aziendale;
- dal 21 al 30 giugno: malattia c/Inps al 66,67% e la prevista integrazione aziendale.

Una impostazione che si basa sul fatto che, terminato il periodo di sovrapposizione dei due eventi, riprende piena efficacia il normale trattamento economico spettante per l'evento malattia, da calcolarsi in funzione delle certificazioni originariamente prodotte. Del resto, l'art. 3, comma 7, del D.lgs. n. 148/2015 non pare consentire una diversa lettura ma soprattutto non permette di considerare *ex lege* l'inizio di una malattia in concomitanza alla cessazione del trattamento di Cig, ignorando così gli attestati di malattia presentati dal lavoratore.

Certo che se qualcuno (l'Inps) suggerisce, incautamente, una deroga all'obbligo di redazione del certificato medico, è inevitabile che la carenza riparta ogni qual volta l'azienda, durante il periodo di cassa integrazione, richiami al lavoro il dipendente costringendolo a presentare ogni volta un nuovo certificato medico. Con ovvi riflessi anche su quantificazione del trattamento a carico Inps e carico azienda, periodo massimo indennizzabile e durata della malattia ai fini del compimento.

ULTERIORI PROBLEMATICHE

Quanto sopra senza contare altri aspetti civilistici connessi ad uno stato di malattia non correttamente giustificato dalla prevista certificazione medica.

Pensiamo alla responsabilità del datore di lavoro nell'aver cagionato la malattia. O all'azione di regresso da parte dell'Inps (e dello stesso datore di lavoro) ove vi sia un terzo responsabile. Solo un certificato medico giustificerebbe la richiesta di rimborso degli oneri sostenuti dall'Istituto e dal datore in relazione all'assenza del lavoratore. Con la particolarità che nel caso specifico l'erogazione, di cui si

chiede il rimborso, non riguarda il normale trattamento dovuto in caso di malattia ma il trattamento sostitutivo per legge per l'evento Cig. A meno che si voglia sostenere che in questi casi decada la responsabilità civilistica, sia nei confronti dell'Istituto che verso l'azienda, di chi ha causato la malattia del lavoratore dipendente.

Ma riflettiamo anche sui casi di un provvedimento di diniego della Cig o sull'ipotesi di omessa o ritardata presentazione della stessa domanda. La mancanza di un valido certificato medico costringerebbe l'impresa al pagamento della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito in caso di attività lavorativa e non alla erogazione del trattamento di malattia previsto dal Ccnl applicato.

ALCUNE POSSIBILI SOLUZIONI

Una prima soluzione è un chiarimento a livello amministrativo, una nuova circolare che, rimangiandosi l'evidente castroneria, disponga, *rectius* confermi, per prima cosa, l'obbligo di redazione e presentazione del certificato.

Ma soprattutto disciplini le modalità operative di *sostituzione* - quella vera - del trattamento economico per Cig con quello di malattia ogni volta che la ditta risultasse sospesa, prevedendo esplicitamente la ripresa del pagamento della malattia secondo le percentuali previste in relazione alla durata della stessa in base alle certificazioni presentate.

Considerato il confuso concetto di sospensione dell'attività lavorativa contrapposto alla nozione di riduzione¹, temiamo che ciò non sia in linea con la semplificazione che tutti auspichiamo.

La seconda soluzione è a livello normativo, ovvero un intervento che capovolga l'attuale disposizione del D.lgs n. 148/2015 prevedendo che:

Il trattamento di malattia, nonché l'eventuale integrazione a carico dell'azienda prevista contrattualmente, prevale sul trattamento di integrazione salariale.

Un famoso barista di uno spot degli anni '80 direbbe "*c'est plus facile*".

1. Vedi dello stesso Autore l'articolo: *Cassa integrazione: L'è minga semper festa*, Sintesi, maggio 2020, pag. 12.