

# STUDIO MENGUCCI

## ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

*Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro*

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43  
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653  
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004  
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)  
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail [info@studiomengucci.it](mailto:info@studiomengucci.it) [www.studiomengucci.it](http://www.studiomengucci.it)  
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

*Consulente Tributario  
Revisore Legale*

Filippo Mengucci

*Avvocato  
Dottore Ragioniere Commercialista  
Consulente del Lavoro  
Revisore Legale*

Francesco Mengucci

*Dottore Commercialista  
Consulente del Lavoro  
Revisore Legale*

Roma, 16/04/2020

Alla Gentile Clientela  
nostra assistita  
Settore Lavoro  
loro indirizzi

*informativa per la clientela*  
Prot. N. 193/L/2020

### OGGETTO: MALATTIA PRIMA E DURANTE CASSA INTEGRAZIONE E CIG IN DEROGA

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, in materia di CIG e malattia, tra CIGO o CIGS e indennità di malattia, la legge prevede che **l'integrazione salariale sostituisce l'indennità di malattia e l'integrazione della malattia da parte del datore di lavoro secondo CCNL.**

L'Inps prevede che in caso di malattia insorta prima della CIG a zero ore (**sospensione attività lavorativa**), non per tutti i lavoratori, eroga l'indennità di malattia e non la cassa integrazione ordinaria, straordinaria o CIG in deroga.

Nel caso di malattia insorta durante la CIG a rotazione (**riduzione orario di lavoro**) eroga sempre l'indennità di malattia, in deroga alla legge.

Vediamo nel dettaglio, anche in caso di pagamento diretto da parte dell'Inps ed emergenza Covid-19 per Coronavirus.

**La prima cosa da sapere è quale è l'integrazione salariale che si sta percependo:** non tutti i lavoratori vanno in cassa integrazione ordinaria (CIGO) o cassa integrazione straordinaria (CIGS), molti percepiscono, come integrazione salariale, l'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS). E coloro che sono esclusi da tutti gli ammortizzatori sociali percepiscono invece la CIG in deroga.

Poi occorre distinguere tra CIG/assegno ordinario/CIG in deroga a zero ore (**sospensione dal lavoro**) oppure CIG/assegno ordinario/CIG in deroga a rotazione (**orario ridotto**).

E bisogna anche distinguere, ai fini del calcolo in busta paga, tra **anticipazione del datore di lavoro** (in caso di CIGO o CIGS o assegno ordinario FIS) e **pagamento diretto da parte dell'Inps** (obbligatorio nel caso di CIG in deroga, possibile nel caso di CIGO).

Vediamo per ogni integrazione salariale e per le varie ipotesi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, come funziona tra malattia e cassa integrazione ordinaria (CIGO), straordinaria (CIG) e cassa integrazione in deroga (CIG in deroga).

### Indennità di malattia più alta della "cassa integrazione"

Una premessa da fare è che a livello di prestazioni, quindi di indennità erogate al lavoratore, l'indennità di malattia e l'integrazione del datore di lavoro prevista dai contratti collettivi, consentono al lavoratore di percepire fino al 100% della retribuzione mensile.

In particolare, nei primi tre giorni c'è la cosiddetta **carezza**, ossia la malattia è pagata dal datore di lavoro come assenza giustificata (dietro presentazione del certificato medico telematico), poi l'indennità di malattia è pari al 50% della retribuzione media globale giornaliera per le giornate indennizzabili comprese dal 4° al 20° giorno di malattia; ed è pari al 66,66% della retribuzione media globale giornaliera a decorrere dal 21° giorno di malattia qualora questa si prolunghi, continuativamente o per ricaduta, oltre il 20° giorno.

Nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro poi vi è il diritto del lavoratore all'**integrazione della malattia**, che consente la percezione di un'indennità che consente di raggiungere fino al 100% della retribuzione mensile.

La "**cassa integrazione**", ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo n. 148 del 2015 spetta in teoria nella misura dell'80% della retribuzione globale del lavoratore (stipendio

mensile più ratei di tredicesima e quattordicesima), ma esistono dei massimali CIG che portano l'effettiva percezione dell'integrazione salariale, senza diritto all'integrazione da parte del datore di lavoro in busta paga, ad una percentuale molto inferiore all'80%.

In particolare spettano 939,89 euro mensili netti (998,18 euro lordi) per i lavoratori con retribuzione inferiore o uguale a 2.159,48 euro e 1.129,66 euro mensili netti (1.199,72 euro lordi) per i lavoratori con retribuzione superiore a 2.159,48 euro.

Per ogni ora di cassa integrazione si percepiscono rispettivamente da 5,11 a 5,87 euro e da 6,14 a 7,02 euro netti, al lordo della tassazione Irpef.

Questa premessa è importante perché come vedremo nelle circolari dell'Inps in alcuni casi viene preferita l'erogazione dell'indennità di malattia alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria, ed alla CIG in deroga, proprio a tutela del lavoratore.

Affrontiamo i casi di malattia insorta prima o durante la cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) o la cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), e l'equiparato caso della CIG in deroga, per qualsiasi causale, tra quelle previste dal Decreto Legislativo n. 148 del 2015 e la specifica causale Covid-19 per emergenza Coronavirus.

### **CIGO e CIGS sostituiscono malattia compreso integrazione**

La prima cosa, molto importante, da sapere è che l'art. 3, comma 7, del Decreto Legislativo n. 148/2015 (la normativa sulle integrazioni salariali in Italia) stabilisce che:

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

Questo articolo stabilisce nella sostanza che ai fini di legge **la cassa integrazione ordinaria (CIGO) e la cassa integrazione straordinaria (CIGS) sostituiscono l'indennità di malattia**. Ossia la malattia sorta prima della cassa integrazione, secondo legge, dovrebbe essere trattata con l'indennità di malattia e l'integrazione di malattia del datore di lavoro che vengono sospese dal momento di entrata in cassa integrazione del lavoratore e vengono sostituite dall'erogazione della cassa integrazione da parte dell'Inps.

Vedremo come l'Inps invece ragiona diversamente, erogando in alcuni casi per propria decisione l'indennità di malattia (più favorevole) rispetto all'integrazione salariale.

Quanto stabilito dall'art. 3, comma 7 del Decreto Legislativo n. 148/2015 è invece sicuramente valido in termini di integrazione di malattia da parte del datore di lavoro, secondo CCNL.

Nel senso che, al di là di quale prestazione eroga l'Inps (indennità di malattia o trattamento di integrazione salariale), di sicuro il datore di lavoro non è tenuto ad erogare l'integrazione di malattia durante un periodo di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per CIG o CIGS, anche se l'Inps preferisse erogare l'indennità di malattia.

Le circolari dell'Inps, che ora vedremo, disciplinano la prestazione dell'Istituto (CIGO o indennità di malattia Inps), mentre la legge disciplina la prestazione datoriale (integrazione di malattia secondo CCNL).

### **Malattia insorta durante CIG a zero ore (CIGO e CIGS)**

Quando si parla di CIG a zero ore, si parla sia del caso di CIGO a zero ore che di CIGS a zero ore. Ossia si parla del caso di cassa integrazione ordinaria o straordinaria a zero ore lavorate.

**La CIG a zero ore (CIGO o CIGS a zero ore) è sostanzialmente la cassa integrazione con sospensione dell'attività lavorativa del lavoratore**, ossia per un periodo di tempo a zero ore lavorate. E' il classico esempio, anche in tempi di Covid-19 e Coronavirus, quello del lavoratore full-time a 40 ore o part-time a 20 o 24 ore, che viene sospeso dall'attività lavorativa per 9 o 13 settimane, senza lavorare, quindi con integrazione salariale per tutte le ore di contratto di lavoro.

In tema di malattia insorta durante la CIG a zero ore, l'Inps, con circolare n. 197/2015, ha ribadito quanto già chiarito in passato ovvero che "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".

L'Inps pertanto "ritiene di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto".

Quanto appena descritto in tema malattia durante CIGO e CIGS a zero ore disposizione si applica ai lavoratori, operai o impiegati, sospesi dal lavoro.

**Pertanto, 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 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.

I criteri sono gli stessi per la CIGO e la CIGS per consolidata giurisprudenza che stabilisce che "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 c.c.) cui la indennità di malattia è correlata".

Quindi durante la CIG a zero ore c'è il diritto all'integrazione salariale, anche durante la malattia, che si concretizza nel riconoscimento in busta paga (nel caso di anticipazione datoriale) o nel bonifico disposto dall'Inps (nel caso di pagamento diretto dell'Inps), anche per la CIGO per Coronavirus Covid-19.

### **Malattia insorta prima della CIG a zero ore (CIGO e CIGS)**

In tema di malattia prima della CIG a zero ore, quindi il caso del lavoratore che è in malattia e viene collocato, successivamente all'inizio del periodo di malattia, in cassa integrazione ordinaria (CIGO) o cassa integrazione straordinaria (CIGS) da parte dell'azienda, c'è una specifica pronuncia dell'Inps, sempre nella circolare n. 197 del 2 dicembre 2015:

"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.

Quindi nonostante la legge preveda all'art. 3, comma 7, del Decreto Legislativo n. 148 del 2015, il principio di prevalenza dell'integrazione salariale rispetto all'indennità di malattia, l'Inps prevede una deroga in favore del lavoratore. In uno specifico caso però.

Di propria competenza, infatti, rispetta la legge ed eroga l'integrazione salariale solo se è sospeso tutto il personale dell'ufficio, reparto, squadra o simili a cui il lavoratore appartiene, mentre se non tutti i lavoratori sono sospesi, l'Istituto non interrompe l'erogazione dell'indennità di malattia del lavoratore, anche se interviene la cassa integrazione ordinaria o straordinaria disposta dal datore di lavoro.

Tale decisione riguarda la prestazione erogata dall'Inps, mentre quanto dovuto dal datore di lavoro segue la legge.

Quindi in tutti i casi di malattia insorta prima della CIGO o CIGS, applicando la legge, ai fini delle prestazioni erogate dall'Inps, l'integrazione salariale sostituisce l'indennità di malattia e l'integrazione salariale, tranne il caso del lavoratore in malattia collocato in CIGO o CIGS a zero ore, con sospensione non della totalità del personale. In questo caso spetta solo l'indennità di malattia e non spetta l'integrazione salariale né l'integrazione della malattia da parte del datore di lavoro.

A livello di pagamento, nel caso di anticipazione datoriale della prestazione (esempio CIGO anche per Coronavirus causale Covid-19), **il datore di lavoro erogherà in busta paga l'integrazione salariale**, calcolata secondo legge, o nel caso previsto di deroga, l'indennità di malattia.

**Nel caso di pagamento diretto da parte dell'Inps**, scelto come modalità durante la richiesta della CIGO ad esempio per Coronavirus causale Covid-19, **sarà l'Istituto ad effettuare il bonifico della prestazione** (integrazione salariale o indennità di malattia, nel caso previsto).

### **Malattia prima della CIG a rotazione (CIGO o CIGS con riduzione orario)**

La CIG a rotazione o la cassa integrazione per riduzione dell'orario di lavoro è l'altra possibilità datoriale. Ossia non la sospensione dell'attività del lavoratore (CIG a zero ore), ma **una cassa integrazione ordinaria o straordinaria con riduzione dell'orario di lavoro**.

E' il classico esempio del lavoratore full-time a 40 ore che per ogni settimana lavorativa viene collocato 20 ore in cassa integrazione e 20 ore rende la prestazione lavorativa. Idem, il part-time a 24 ore settimanali che viene collocato 8 ore in CIGO e 16 ore continua lavorare durante la settimana.

La stessa circolare Inps, che riepiloga le prestazioni erogate dall'Istituto, sempre in riferimento a quanto previsto dall'art. 3, comma 7 del Decreto Legislativo n. 148 del 2015, interviene nel caso di malattia prima della integrazione salariale. Sempre riguardo alla CIG e malattia, sempre nel disciplinare le "diverse fattispecie che in concreto possono verificarsi" ritiene "di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto" e nel caso di malattia prima della CIG a rotazione, stabilisce quanto segue:

"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".

Pertanto in caso di lavoratore in malattia che viene collocato durante lo stato morboso in CIG a rotazione, o per meglio dire di cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) o cassa integrazione straordinaria (CIGS) per riduzione dell'orario di lavoro, l'Inps stabilisce che eroga l'indennità di malattia e non eroga, per le ore di integrazione salariale, il trattamento di integrazione salariale.

Si tratta del caso del lavoratore in malattia, che viene collocato durante la malattia in CIGO o CIGS ad orario ridotto. Quindi l'Inps eroga l'indennità di malattia per tutte le ore di lavoro, sia quelle "lavorabili" che quelle oggetto di integrazione salariale. Si pone il problema del diritto del lavoratore all'integrazione della malattia secondo CCNL da parte del datore di lavoro. Il contratto collettivo nella maggior parte dei casi dispone l'integrazione e sicuramente tale integrazione della malattia spetta per le ore non oggetto di integrazione salariale della CIG a rotazione, mentre in termini di legge dovrebbe non spettare per le ore in CIG disposte dal datore di lavoro. La decisione dell'Inps di erogare la più favorevole prestazione dell'indennità di malattia rispetto all'integrazione salariale, non comporta deroghe di legge a quanto previsto per il datore di lavoro dove viene previsto che l'integrazione salariale sostituisce "la eventuale integrazione (di malattia) contrattualmente prevista".

A livello di pagamento, valgono gli stessi principi già esposti, ossia il datore di lavoro eroga la prestazione in busta paga in caso di opzione per l'anticipazione datoriale dell'integrazione salariale. E pertanto eroga l'indennità di malattia per tutte le ore.

Nel caso di pagamento diretto da parte dell'Inps come modalità di pagamento scelta nella domanda di integrazione salariale, avremo una busta paga datoriale con riconoscimento dell'indennità di malattia per i giorni di stato morboso ma per la parte relativa alle ore di

propria competenza, mentre l'Istituto erogherà con bonifico la prestazione riguardante le ore oggetto di integrazione salariale.

### **Malattia durante la CIG a rotazione (CIGO o CIGS con riduzione orario)**

Quanto disposto dall'Inps nella circolare 197/2015 in materia di CIG e malattia, sempre nel disciplinare le "diverse fattispecie che in concreto possono verificarsi", riguarda anche la malattia insorta durante la CIG a rotazione, o per meglio dire la cassa integrazione ordinaria o straordinaria con riduzione dell'orario di lavoro (quindi non la sospensione delle attività lavorative).

Anche in questo caso come si legge nelle premesse l'Inps ritiene "di poter confermare quanto già disciplinato in via amministrativa dall'Istituto" ed anche nel caso di malattia insorta durante la CIG a rotazione, stabilisce quanto segue:

"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".

Quindi non cambia la posizione dell'Istituto tra le due fattispecie, ossia malattia prima o durante la CIG con riduzione d'orario.

Prevale l'indennità di malattia, quindi l'Inps eroga l'indennità di malattia sia per le ore lavorabili che per le ore di integrazione salariale.

Per intenderci, si tratterebbe ad esempio del caso del lavoratore che non è in malattia, che ad esempio ha un contratto di lavoro a tempo pieno di 40 ore di cui 20 ore lavorate e 20 ore in cassa integrazione (ordinaria o straordinaria). Questo lavoratore se si ammala durante il periodo di riduzione dell'orario di lavoro, di fatto ha diritto all'indennità di malattia a pieno titolo per le 20 ore lavorabili, ma anche all'indennità di malattia che prevale sull'integrazione salariale per le altre 20 ore di CIGO o CIGS durante il periodo di malattia insorto in costanza di integrazione salariale.

Anche in questo caso per le 20 ore lavorabili, spetta sia l'indennità di malattia che l'eventuale integrazione della malattia ai sensi del CCNL ed erogata dal datore di lavoro. Per le 20 ore di cassa integrazione, il lavoratore percepisce per decisione dell'Inps, in deroga alla legge, la prestazione dell'indennità di malattia (più favorevole) in luogo dell'integrazione



salariale, ma il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 3, comma 7 del Decreto Legislativo n. 148 del 2015, non sarebbe tenuto ad erogare l'integrazione di malattia durante un periodo di integrazione salariale, con diritto al trattamento di integrazione salariale. Questo anche se l'Inps ha sostituito "in via amministrativa" secondo "quanto già disciplinato dall'Istituto" la prestazione, erogato la prestazione dell'indennità di malattia in luogo della prevista, per legge, integrazione salariale.

A livello di pagamenti, vale quanto già disposto in materia di malattia prima della CIG a rotazione. Quindi in busta paga il datore di lavoro pagherà le prestazioni di propria competenza, che nel caso di anticipazione datoriale riguardano tutte le ore, nel caso di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, inserita nella domanda di integrazione salariale, la parte di indennità relativa alle ore di integrazione salariale sarà erogata dall'Istituto con bonifico.

### **Malattia prima e durante CIG in deroga**

La cassa integrazione guadagni ordinaria in deroga, meglio conosciuta come CIG in deroga, è un trattamento di integrazione salariale di natura "speciale" previsto per tutti i lavoratori e datori di lavoro che sono esclusi dalle integrazioni salariali disciplinate dal Decreto Legislativo n. 148 del 2015.

Il D. Lgs. n. 148 del 2015 prevede al Titolo I la normativa sui trattamenti di integrazione salariale (sarebbe la CIGO e la CIGS), poi prevede al titolo II la normativa sui fondi di solidarietà (bilaterali, bilaterali alternativi, di solidarietà residuale). Quindi oltre a CIGO e CIGS (spetta principalmente per settore industria ed edilizia) prevede la normativa sull'assegno ordinario e l'assegno di solidarietà del Fondo di integrazione salariale (FIS). Queste prestazioni sono erogate alle aziende con più di 5 dipendenti. Solo agli esclusi da tutte le integrazioni salariali, viene garantita la CIG in deroga, anche per emergenza Covid-19 – Coronavirus. Si tratta dei datori di lavoro da 1 a 5 dipendenti. Ma anche ad altre aziende.

Ecco un approfondimento su a chi spetta la CIG in deroga.

**In linea generale ai lavoratori che accedono alla CIG in deroga si applicano per quanto compatibili le norme relative alla cassa integrazione ordinaria (CIGO).**

Pertanto, analogamente a quanto previsto per la CIGO, nel caso di CIG in deroga a zero ore (sospensione dell'attività lavorativa), la malattia insorta prima della CIG in deroga a zero ore comporta il diritto all'integrazione salariale che sostituisce l'indennità di malattia,

tranne il caso in cui la sospensione dell'attività lavorativa non riguarda tutti i lavoratori. In questo caso l'Inps eroga l'indennità di malattia, ma il datore di lavoro non è tenuto ad erogare l'integrazione di malattia per i periodi di CIG in deroga a zero ore.

Nel caso di malattia insorta durante la CIG in deroga a zero ore, prevale l'integrazione salariale e quindi l'Inps eroga la CIG in deroga e non l'indennità di malattia, il lavoratore non è tenuto a comunicare lo stato di malattia.

Nel caso di malattia insorta prima e durante la CIG in deroga per riduzione dell'orario di lavoro, il lavoratore ha diritto all'indennità di malattia, che viene erogata dall'Istituto, ma l'integrazione di malattia da parte del datore di lavoro, ai sensi del CCNL, spetta solo per le ore oggetto di prestazione lavorativa e non per le ore di riduzione dell'orario di lavoro oggetto della CIG in deroga.

A livello di pagamenti, il datore di lavoro è tenuto ad erogare quanto di propria competenza come ore non oggetto di integrazione salariale. Le ore oggetto di CIG in deroga sono obbligatoriamente pagate dall'Inps, anche nei casi di malattia, quindi pervengono al lavoratore con pagamento diretto e con bonifico.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti

Studio Mengucci