

# La malattia non sospende la cassa integrazione guadagni a zero ore

**Antonino Cannioto** *Esperto in materia previdenziale*

**Giuseppe Maccarone** *Consulente del lavoro in Roma*



*L'Inps, recependo il costante indirizzo della Cassazione, interviene sul trattamento della malattia insorta durante la cassa integrazione guadagni a zero ore*

**Inps**  
**Circolare 16.6.2009, n. 82**

Nell'attuale momento congiunturale, le regole che - direttamente o indirettamente - incidono sull'utilizzo degli ammortizzatori sociali, costituiscono un argomento di sicuro *appeal*, oltre a destare il costante interesse di tutti i soggetti (aziende, intermediari, Enti, ecc.) che ne sono coinvolti.

Su questo fronte, va segnalata la circolare dell'Inps n. 82 del 16 giugno 2009, con cui l'Istituto di previdenza è intervenuto a fornire chiarimenti in merito ai riflessi che l'integrazione salariale comporta sul rapporto di lavoro, con particolare riguardo alle situazioni di concorso tra l'indennità economica di malattia e i casi di sospensione dal lavoro a zero ore. L'Inps chiarisce che, nelle ipotesi di concomitanza tra cassa integrazione a zero ore e malattia, prevale sempre la prima (Cig), sia nei casi di ricorso all'integrazione salariale straordinaria che ordinaria. L'Istituto di previdenza si adegua, così, alla giurisprudenza di merito che - nelle ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro (Cig a zero ore) - ha costantemente considerato equiparabili le logiche che sono alla base dei due tipi di intervento (ordinario e straordinario).

Va osservato che, su questo aspetto, l'Inps aveva - invece - mantenuto una differente posizione in funzione delle due tipologie di integrazione salariale.

## **Precedente orientamento dell'Inps**

Facendo leva su quanto affermato in materia di integrazione salariale straordinaria dall'art. 3, legge n. 464/1972, l'Inps ha sempre sostenuto che,

riguardo ai lavoratori sospesi a zero ore, il trattamento di Cigs assorbe quello di malattia intervenuto durante la sospensione. Di contro, nelle ipotesi di sospensione a zero ore con intervento della cassa integrazione ordinaria (Cigo), sulla base di una interpretazione letterale della norma - che per la Cigo non prevede analoga disposizione - l'Istituto ha considerato l'indennità di malattia prevalente sulla integrazione salariale ordinaria.

## **L'orientamento giurisprudenziale**

Riguardo a questo aspetto, la giurisprudenza si è, invece, costantemente tenuta su posizioni diverse rispetto a quelle dell'Inps. Ripetutamente, la Cassazione ha affermato<sup>(1)</sup> che quando l'attività è totalmente sospesa con intervento di integrazione salariale a zero ore, quest'ultima sostituisce sempre il trattamento di malattia, sia nei casi di ricorso all'intervento straordinario che ordinario.

Secondo la S.C., la circostanza che, in materia di Cigo, la legge n. 164/1975 non contenga una disposizione analoga a quella della legge n. 464/1972 (Cigs), non fa venire meno l'identità della *ratio legis*, che - nei casi di sospensione dell'attività - consente l'estensione alla cassa integrazione ordinaria della regola stabilita per la Cigs, e cioè quella che il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione contrattualmente prevista.

## **La nuova posizione dell'Inps**

Con la circolare in rassegna, l'Istituto di previdenza - recependo il costante orientamento della giurisprudenza degli ultimi anni - modifica, quindi, la precedente posizione, affermando che non sussistono più i motivi per una diversificazione delle regole. Sostiene, infatti, l'Inps che - in caso di sospensione a zero ore - l'insorgenza dello stato di malattia del lavoratore, non sospende il rapporto di lavoro per una delle cause previste dall'art. 2110 c.c. a cui, peraltro, l'evento «malattia» è collegato. In linea,

**Il lavoratore non ha l'obbligo d'invio del certificato medico**

(1) V. Cassazione. nn. 917/1984, 4937/1984, 91/1986, 5219/1987.

## Cassa integrazione guadagni e malattia

Tipologia	Tipo di interv.	Rapporto tra i due istituti		
lavoratori a orario ridotto	Cigo e Cigs	prevale la malattia se prevista dalla normativa; il lavoratore ha diritto anche all'integrazione di malattia se il contratto di lavoro la prevede		
lavoratori sospesi a zero ore	Cigo e Cigs	malattia insorta prima dell'inizio della Cig	l'unità produttiva cui appartiene il lavoratore sospende totalmente l'attività	il lavoratore va in Cig
			l'unità produttiva cui appartiene il lavoratore <b>NON</b> sospende totalmente l'attività	il lavoratore continua a percepire l'indennità di malattia, ove spettante e la sua integrazione a carico del datore, se prevista dal contratto di lavoro
		malattia insorta durante la Cig	prevale la Cig	il lavoratore non è tenuto a comunicarla al datore di lavoro e a inviare il certificato medico
lavoratori a orario ridotto e lavoratori sospesi a zero ore	Cigo e Cigs	malattia insorta e denunciata entro 2 mesi (60 giorni) dalla cessazione o sospensione del lavoro, in caso di mancata ripresa dell'attività lavorativa, dopo la Cig	il lavoratore ha diritto all'indennità di malattia ma la prestazione è pari ai 2/3 di quella normalmente spettante (circ. Inps n. 134368, n. 28.1.1981)	è previsto il pagamento diretto da parte dell'Inps per un periodo massimo di 180 giorni
		malattia che prosegue dopo la fine dell'intervento di Cig	la malattia va trattata come un nuovo evento (ai fini della carenza e della misura) che decorre dal giorno di ripresa dell'attività aziendale	

quindi, con la giurisprudenza della Suprema Corte, l'Inps afferma che la disposizione contenuta nell'art. 3, legge n. 464/1972 - e cioè che la Cigs sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera a carico degli enti gestori dell'assicurazione contro le malattie - deve estendersi anche alla Cigo, in quanto la sospensione a zero ore dell'attività aziendale produce gli stessi effetti, a prescindere dall'istituto che l'ha indotta. Se, quindi, la malattia sopraggiunge durante un periodo di cassa integrazione a zero ore, il lavoratore ha diritto alle integrazioni salariali (ordinarie o straordinarie), essendo - di fatto - totalmente sospesa l'attività lavorativa; il dipendente non deve comunicare, al datore di lavoro, l'inizio dello stato morboso e, dunque, non ha l'obbligo di invio del certificato medico. Nello stesso documento, l'Istituto di previdenza equipara anche le situazioni legate all'insorgenza dello stato di malattia antecedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa, sia nei casi di Cigs che di Cigo. Se l'azienda sospende l'attività dell'intera unità produttiva cui il lavoratore è normalmente destinato, coinvolgendo tutti gli addetti, allora anche il dipendente malato deve essere posto in cassa, dall'inizio della stessa. Al contrario, nell'ipotesi di parziale sospensione del personale in forza all'ufficio, reparto o squadra del lavoratore malato, egli può continuare a percepire l'indennità di malattia, se prevista dalla vigente

legislazione, nonché le eventuali connesse integrazioni contrattualmente stabilite.

### Rapporti tra Cig e malattia

Con riferimento ai rapporti tra le due prestazioni (Cig e malattia) nelle altre fattispecie non riprese dall'Inps nella circolare n. 82/2009, si ritiene che devono considerarsi ancora operanti i consolidati indirizzi che, per facilità di consultazione, sono illustrati nella tabella soprariportata. Ai lavoratori in Cig (ordinaria e straordinaria) ad orario ridotto, che si ammalano in coincidenza con l'intervento di integrazione salariale, spetta l'indennità di malattia, ove prevista dalla normativa di riferimento. Si ricorda che, in tali circostanze, il dipendente ha anche diritto alle eventuali integrazioni dell'indennità di malattia nella misura e secondo le modalità indicate dal contratto di lavoro. Nel caso in cui, dopo la fine dell'intervento di Cig, la malattia prosegue, la stessa va trattata come un nuovo evento (ai fini della carenza e della misura), che decorre dal giorno di ripresa dell'attività aziendale. Infine, nelle ipotesi di malattia insorta e denunciata entro 2 mesi (60 giorni) dalla cessazione o sospensione del lavoro, in caso di mancata ripresa dell'attività lavorativa, dopo la Cig, il dipendente ha titolo all'indennità di malattia ma la prestazione è pari ai 2/3 di quella normalmente spettante.

**Oggetto:** Chiarimenti sull'indennità di malattia durante periodi di integrazione salariale

**Sommario:** 1. Cassa integrazione straordinaria e indennità di malattia; 2. Cassa integrazione ordinaria e indennità di malattia

non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione». Tuttavia, come chiarito dalla giurisprudenza in numerose e concordi sentenze (v. Cass. nn. 917/1984, 4937/1984, 91/1986, 5219/1987), «le indiscutibili differenze tra cassa integrazione straor-

Con la presente circolare si intende fornire un riassunto dei criteri, derivanti dalla legge e dagli orientamenti giurisprudenziali, che regolano il concorso tra indennità di malattia e integrazioni salariali.

Sull'argomento le circolari emanate in passato dall'Istituto - la n. 50943

dell'8.2.1973 (punto C), la n. 134362 Ago-84 del 22.4.1980 e la n. 134368 Ago-14 del 28.1.1981 - appaiono superate in alcuni punti da una costante giurisprudenza.

### **1) Cassa integrazione straordinaria e indennità di malattia**

Per quanto riguarda le integrazioni salariali straordinarie, si confermano le istruzioni già dettate al punto C della circ. n. 50943 dell'8.2.1973, recentemente riprese nel messaggio n. 28449 del 23.12.2008.

L'art. 3 della legge n. 464/1972 prevede che la Cigs «sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera a carico degli enti gestori dell'assicurazione contro le malattie». Tale disposizione si applica ai lavoratori, operai o impiegati, sospesi dal lavoro.

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

Qualora lo stato di malattia sia antecedente all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per Cigs 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 Cigs 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.

Si ricorda inoltre che gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali danno diritto alle relative indennità a carico dei relativi enti assicuratori ed esulano pertanto dal concetto di malattia di cui alla presente trattazione.

### **2) Cassa integrazione ordinaria e indennità di malattia**

Per quanto riguarda invece la Cigo, le circolari nn. 134362 Ago-84 del 22.4.1980 e 134368 Ago-14 del 28.1.1981, stabilivano che, in caso di malattia coincidente con un periodo di cassa integrazione ordinaria, sia ai lavoratori sospesi che ai lavoratori ad orario ridotto spetta esclusivamente l'indennità di malattia. Tale criterio si fondava sull'art. 3 del DlgsLgt n. 788/1945 secondo cui «l'integrazione non è dovuta agli operai lavoratori ad orario ridotto per le festività

ordinaria 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; mentre, nel caso inverso, e cioè in quello di malattia in atto alla data d'intervento della cassa integrazione (se ovviamente richiesta anche per il lavoratore ammalato), la sostituzione dell'integrazione salariale alla indennità giornaliera contrattualmente integrata è pienamente giustificata dal principio che, a norma dell'art. 2110 c.c., non può competere al lavoratore ammalato più di quanto è riconosciuto al lavoratore in servizio» (v. sent. 23 aprile 1982, n. 2522).

Nonostante l'art. 3 della legge 8 agosto 1972, n. 464 (che, come sopra accennato, dispone che il trattamento di integrazione salariale sostituisce la indennità giornaliera di malattia), si riferisca esplicitamente alla sola cassa integrazione straordinaria, la costante giurisprudenza della Suprema Corte ha evidenziato che «quando l'intervento ordinario della cassa sia relativo alla sospensione della attività produttiva (non già alla mera contrazione della stessa attività), sussiste una piena identità di ratio, che consente di estendere a questa ultima ipotesi la regola stabilita per la cassa integrazione straordinaria e cioè quella che il trattamento di integrazione salariale sostituisce l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista» (Cass. civ., sez. lav., n. 5219 del 13.6.1987).

Pertanto si applicheranno, anche in caso di malattia durante un periodo di Cassa integrazione ordinaria, gli stessi criteri descritti al punto 1 della presente circolare, che di seguito si riepilogano.

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