

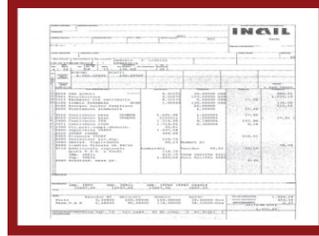


Struttura della retribuzione, minimi contrattuali validi per Federmeccanica e Unionmeccanica

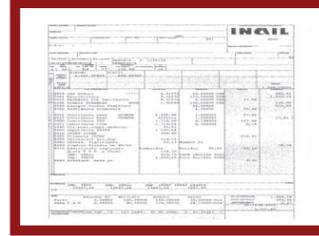
Mensilizzazione della paga, superminimi, aumenti periodici di anzianità, maggiorazioni straordinario e notturno

Fisco e retribuzioni, malattia, comunicazione e certificazione, decorrenza, fasce orarie, comparto.

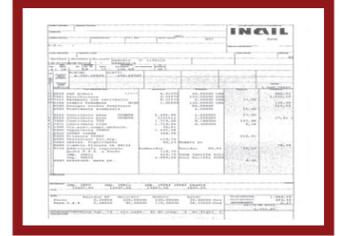
pagina 2



pagina 3-4



pagina 6-7



AGGIORNATO AL 1° GIUGNO 2019

CONOSCI LA TUA BUSTA PAGA

LA LEGGE PREVEDE CHE LA BUSTA PAGA DEVE CONTENERE TUTTI GLI ELEMENTI UTILI PERCHÉ DIVENTI COMPRESIBILE E IDENTIFICABILE PER IL LAVORATORE INTERESSATO

GLI ELEMENTI INDISPENSABILI PER IL RICONOSCIMENTO

- Il nome della ditta con i relativi codici di iscrizione agli enti previdenziali, quali Inail e Inps.
- Il mese e l'anno di riferimento.
- Il nome del dipendente con il codice fiscale, la data di nascita, il comune di residenza, la data di inizio rapporto di lavoro e l'indicazione dell'eventuale termine del rapporto di lavoro oltre all'indicazione della mansione se operaio o impiegato e la categoria contrattuale.

GLI ELEMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI

- Il minimo contrattuale, in forma mensile sia se impiegato o operaio;
- Gli aumenti periodici di anzianità;
- La retribuzione totale oraria o mensile.

GLI EVENTUALI ELEMENTI PREVISTI DA ACCORDI AZIENDALI, POSSONO ESSERE:

- Superminimo o terzo elemento;
- Premi vari sia di reparto che di stabilimento;
- Cottimo;
- Incentivi e maggiorazioni;
- Scatti congelati o individuali.

DESCRIZIONE DELLE SINGOLE VOCI PER IL MESE DI APPARTENENZA CON IL RELATIVO CONTEGGIO DI COMPETENZA LORDO IN RELAZIONE ALLE ORE DI LAVORO EFFETTUATE

- La retribuzione totale contrattuale mensile va in-

dicata indipendentemente dalle ore lavorabili del mese;

- Eventuali ore straordinari con la paga maggiorata di riferimento;
- Eventuali festività cadenti in domenica;
- Altre voci retributive eventuali definite da accordi aziendali;
- Quote di adesione a Cometa o Fondapi.

DESCRIZIONE E CONTEGGIO DELLE TRATTENUTE EFFETTUATE

- Contributi previdenziali calcolati sull'ammontare complessivo dello stipendio mensile;
- Trattenute fiscali, (Irpef) calcolata sullo stipendio mensile al netto del contributo previdenziale;
- Trattenuta fiscale regionale calcolata come l'Irpef;
- Eventuale trattenuta fiscale comunale calcolata con le stesse modalità dell'Irpef;
- Detrazioni personali e per carichi di famiglia da sottrarre all'Irpef;
- Quota Irpef netto da pagare.

ASSEGNO FAMILIARE E NETTO IN BUSTA PAGA

- Indicazione dell'eventuale assegno per il nucleo familiare;
- Conteggio finale netto dello stipendio percepito nel mese indicato.

FERIE E PAR

- Indicazione delle ferie e dei Par maturati;
- Indicazione delle ferie e dei Par fruiti;
- Indicazione delle ferie e dei Par a disposizione.

CODICE AZIENDA		RAZIONE SOCIALE		SPAZIO RISERVATO ALLA VERBAZIONE	
INAIL		Sede			
COEF. AZIENDA	RAZIONE SOCIALE				
INAIL					
COEF. FISCALE	POSIZIONE INPS	P.A.T. INAIL	UNITA' LOCALI	001	
C.d.c.					PERICOLO (RITENUTA)
Codice dipendente	Cognome e nome	Codice fiscale		MIRKIN	
99					
Data di nascita	Data assunzione	Data cessazione	Operaio 3° Livello		
10/01/1979	05/07/2005		OPERAI/A		
Sett.	Giorni	Ore	GG. IN	Giorni	Ore ordinarie
4	26	26	17	130,00	30
MINIMO		SCATTI			
1.545,50000		100,20000			
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE					TOTALE
082015					1.645,70000
Voci variabili del mese		Imposte base		Ritenute	
6839 PAR goduti		9,51272		40,00000 ORE	
7001 Retribuzione		9,51272		133,00000 ORE	
7512 Permesso non retribuito		9,51272		6,00000 ORE	
0596 Premio Presenza		1,00000		130,00000 ORE	
9160 Assegno nucleo familiare				26,00000	
9500 Trattenuta sindacale				1,00000	
9010 Contributo base		1.491,90		1,20000%	
9010 Contributo base		1.20000%		C/Ditta	
7000 Contributo IVS		1.719,00		9,19000%	
7071 Contributo CIGS		1.719,00		0,30000%	
1998 Ctr. prev. compl. deducib.		35,81			
2000 Imponibile IRPEF		1.537,58			
2010 IRPEF lorda		368,99			
2020 Ritenute IRPEF				218,01	
5000 Detrazioni lav.dip.		110,75			
5060 Detraz. figli<3anni		40,23		Numero 01	
5200 Credito Fiscale DL 66/14				78,36	
9110 Addizionale regionale		Lombardia		Residuo 22,55	
Quota T.F.R. a Fondi		118,70			
Imp. INAIL		429,75		Voce Tariffa 6321	
Imp. INAIL		1.289,25		Voce Tariffa 6582	
9960 Arrotond. mese pr.				6,31	
CONSUMI					
PROGRESSIVI					
Imp. INPS		Imp. INAIL		Imp. IRPEF IRPEF pagata	
15067,00		15067,00		13657,30 1895,20	
T.F.R.					
RATI					
Residuo AP		Maturato		Goduto	
Ferie		0,38000		120,00000	
Perm.P.A.R		0,48000		90,00000	
				160,00000	
				119,00000	
				39,62000-Ore	
				28,52000-Ore	
TOTALE COMPETENZE					1.969,09
TOTALE TRATTENUTE					494,46
ARROTONDAMENTO					0,37
NETTO DEL MESE					1.475,00
ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE Cod.Tab. 12 Liv.redd. 30 Nr.comp. 2 Nr.figli 1					
CONVALESCENZE					

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione può essere indicativamente suddivisa in:

RETRIBUZIONE DIRETTA

Voci regolate dal contratto nazionale di lavoro:

Paga base, scatti di anzianità, maggiorazioni per lavoro notturno, festivo o straordinario, trattamento per malattia o infortunio non sul lavoro, trattamento per infortunio sul lavoro, ferie, permessi annui retribuiti.

Voci regolate da accordi aziendali o da eventuali trattamenti individuali:

Superminimi, cottimo, premi aziendali, terzo elemento, incentivo.

Oltre a tutto questo la normativa di legge prevede, quando siano spettanti, il riconoscimento degli assegni familiari.

RETRIBUZIONE INDIRETTA

Dal punto di vista del pagamento indiretto al lavoratore ci si riferisce soprattutto all'indennità di anzianità (oggi denominata T.F.R.), che è erogata normalmente all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, fatti salvi i casi in cui è prevista la possibilità di chiedere un'anticipazione di quanto maturato.

Il T.F.R. si può chiedere come anticipo una sola volta nella vita lavorativa presso la stessa ditta e solo dopo aver un'anzianità di servizio presso la stessa azienda di 8 anni. Si può chiedere per l'acquisto della prima casa, anche se ad acquistarla è un figlio convivente o per spese mediche per sé e per i soggetti a carico facenti parte della sua famiglia. L'anticipo può essere richiesto per gli stessi motivi a Cometa o Fondapi per quei lavoratori che versano il T.F.R. in quei fondi.

Inoltre va considerata retribuzione indiretta quella parte di contributi a carico dell'azienda che vengono versati per finanziare prestazioni sociali, che al lavoratore vengono erogate in tempi diversi, quali Pensione, compresa la quota di Cometa o Fondapi, Cassa integrazione, Indennità di malattia, Indennità di maternità, ecc. (32,08% dell'imponibile contributivo).

MINIMI CONTRATTUALI

Con il rinnovo del CCNL del 1999 è stata abolita la divisione tra la vecchia paga base e la contingenza,

che sommati assieme danno i nuovi minimi contrattuali. Con il rinnovo del 2008 è mensilizzata la paga degli operai a partire dal 1 gennaio 2009.

LIVELLI	Minimi tabellari FEDERMECCANICA in vigore al 01/06/2019	
	Euro/mese	Euro/ora
1°	1.321,29	7,63751
2°	1.458,50	8,43064
3°	1.617,37	9,34896
3°s	1.652,31	9,55092
4°	1.687,26	9,75295
5°	1.806,99	10,44503
5°s	1.936,83	11,19555
6°	2.077,90	12,01098
7°	2.319,78	13,40913
8°q	2.375,37	13,73046

In via sperimentale e per la durata del vigente CCNL (1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2019), a decorrere da giugno 2017 le parti si incontreranno nel mese di giugno di ciascun anno per adeguare i minimi salariali sulla base dell'indice IPCA al netto degli energetici importati (certificato dall'ISTAT). A decorrere dal 1° giugno 2017 tutti i lavoratori in forza il primo giugno di ogni anno che abbiano superato il periodo di prova e con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi di lavoro anche non consecutivi, nel corso di ciascun anno solare, ad esclusione dei lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno – 31 dicembre di ciascun anno, hanno diritto all'erogazione nel mese di giugno a titolo di welfare di un controvalore economico pari a € 100,00 per l'anno 2017 da utilizzare entro il 31 maggio 2018, di un controvalore economico pari a € 150,00 per l'anno 2018 da utilizzare entro il 31 maggio 2019, un controvalore economico pari a € 200,00 per l'anno 2019 da utilizzare entro il 31 maggio 2020. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori economici, di anno in anno, al fondo COMETA o al fondo mètaSalute, fermo restando il costo massimo a carico dell'azienda come sopra specificato.

CONTROLLO DEL T.F.R.

Ricordiamo che per un controllo del T.F.R. è indispensabile tenere tutte le buste paga fin dall'assunzione, o almeno dal maggio 1982, data per la quale è entrato in vigore il "Trattamento di Fine Rapporto". Prima della legge 29 maggio 1982 n° 297 si chiamava liquidazione e aveva un calcolo completamente diverso. Con la vecchia liquidazione si maturava un determinato numero di ore per ogni anno di lavoro e poi si calcolavano in base all'ultima paga (oggi giugno 1982), mentre con il T.F.R. si accantona una quota di salario (1/13,5) ogni anno lavorativo che viene rivalutata di anno in anno sulla base dell'indice Istat. La quota di salario che si accantona si calcola solo avendo a disposizione le buste paga dell'anno perché non tutti gli istituti contrattuali entrano nel T.F.R., ad esempio le straordinarie incidono fino al 1994 poi non più, la 13° non incide nel 1998 e 1999, il premio di risultato incide solo se è previsto dall'accordo che lo istituisce e lo regola, mentre incidono le quote versate a Cometa o Fondapi.



LIVELLI	Minimi tabellari UNIONMECCANICA in vigore al 01/06/2019	
	Euro/mese	Euro/ora
1°	1.332,10	7,70000
2°	1.471,15	8,50376
3°	1.632,28	9,43514
4°	1.703,05	9,84422
5°	1.824,30	10,54509
6°	1.955,98	11,30624
7°	2.098,44	12,12971
8°	2.282,03	13,19092
8°q	2.282,02	13,19087
9°	2.537,84	14,66960
9°q	2.537,84	14,66960

In via sperimentale e per la vigenza del vigente CCNL (1 novembre 2016 – 31 ottobre 2020), a decorrere da giugno 2018 le parti si incontreranno nel mese di giugno di ciascun anno per adeguare i minimi salariali sulla base dell'indice IPCA al netto degli energetici importati (certificato dall'ISTAT).

A decorrere dal mese di marzo 2018 tutti i lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi di lavoro anche non consecutivi, nel corso di ciascun anno solare, ad esclusione dei lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata, hanno diritto all'erogazione, a partire da marzo 2018, di un controvalore economico pari a € 150,00 da utilizzare entro il 31 dicembre 2018. Tale importo sarà successivamente attivato per l'anno 2019 e 2020 dal 15 gennaio di ogni anno. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori economici, di anno in anno, al fondo FONDAPI o all'assistenza sanitaria integrativa, fermo restando il costo massimo a carico dell'azienda come sopra specificato.

ELEMENTO RETRIBUTIVO

Ai lavoratori dipendenti di aziende che applicano il contratto Unionmeccanica inquadrati nella 8° e 9° categoria viene riconosciuto un elemento retributivo aggiuntivo pari ad Euro 59,39 mensili.

Ai lavoratori inquadrati come quadri livello "8°q" è riconosciuta un'indennità di funzione aggiuntiva pari ad Euro 49,06 mensili, mentre ai quadri livello "9°q" è riconosciuta un'indennità di funzione aggiuntiva pari ad Euro 69,72.



MENSILIZZAZIONE

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile.

La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio, incentivi, indennità varie, ecc.

Inoltre, per gli addetti lavoratori a cottimo e per i concottimisti si aggiungerà rispettivamente il rendimento di cottimo e di concottimo.

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte Prima, a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta un'erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex Ccnl 20 gennaio 2008

CONTINGENZA

Per molti anni la contingenza è stata l'elemento della paga oraria o mensile che misurava l'adeguamento automatico delle retribuzioni sulla base dell'andamento del costo della vita, anche se in modo differente tra lavoratori sulla base del livello di inquadramento.

Questa voce fu istituita nell'immediato dopoguerra, con il passare degli anni subì diverse modifiche, nel 1975 fu definito il punto unico di contingenza, determinando un aumento retributivo uguale per tutti i lavoratori.

L'incremento dei punti di contingenza era calcolato sull'aumento dei prezzi di alcune merci indicate in un paniere che conteneva i beni di consumo presi a riferimento e aggiornato in base al mutare del consumo dei beni stessi.

Poi dalla seconda metà degli anni settanta la contingenza subì un'offensiva padronale di tale portata che produsse durissimi conflitti sociali ed anche un referendum abrogativo, sostenuto dalla sola Cgil e purtroppo perso.

Da quel momento il declino della contingenza è stato inesorabile fino alla disdetta da parte del padronato nel 1991.

Gli importi maturati fino a quel momento sono rimasti inalterati fino al contratto 2008 dell'industria metalmeccanica dove è stata inglobata nella paga contrattuale.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Caratteristiche:

1. Ogni lavoratore ha diritto a 5 scatti biennali in base all'anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda.
2. Dal 1 gennaio 1991 si maturano dopo due anni dall'assunzione indipendentemente dall'età, o dopo due anni dal termine del periodo di apprendistato. Prima del 1991 lo scatto di anzianità si maturava al compimento del 22° anno di età sempre che fossero trascorsi due anni dall'assunzione o dal passaggio ad operaio. (Questa decisione è arrivata dopo che per lunghi anni si è ricorsi alla magistratura per ottenere il riconoscimento dello scatto di anzianità non legato all'età del lavoratore).
3. Per gli impiegati assunti prima del 16 luglio 1979 continua a rimanere in vigore la vecchia norma contrattuale che assegna 12 scatti biennali, sempre che il rapporto di lavoro continui con la medesima ditta. Prima di quella data il CCNL nazionale prevedeva 12 scatti per gli impiegati e 5 per gli operai, calcolati su una percentuale della paga base contrattuale che era diversa per operai ed impiegati. Con il contratto del 1979 si è parificato il numero degli scatti e la percentuale per tutti sia operai che impiegati, portandoli a 5 scatti al 5% della paga base, mentre è rimasto il diritto già maturato per gli impiegati che in quel periodo erano già assunti.
4. Fino al 31 dicembre 1998 gli scatti di anzianità venivano calcolati al 5% della paga base, il CCNL del 1999 ha congelato il valore degli scatti a quella data lasciandoli inalterati fino al 31 dicembre 2000, dal 1 gennaio 2001 sono aumentati sganciandoli dalla percentuale precedente e portandoli alle cifre fisse sotto riportate:

Livello FEDERMECCANICA	Livello UNIONMECCANICA	€ ora	€ mese
1°	1°		
2°	2°	0,12480	21,59
3°	3°	0,14480	25,05
3°s		0,14480	25,05
4°	4°	0,15462	26,75
5°	5°	0,17133	29,64
5s	6°	0,18746	32,43
6°	7°	0,21046	36,41
7°	8°	0,23671	40,96
8°q		0,23671	40,96
	9°	0,26566	45,96

ASSORBIMENTO DEGLI SCATTI NEI PASSAGGI DI CATEGORIA FINO AL 31 Gennaio 2008

- Per gli operai, ad ogni passaggio di categoria con esclusione del passaggio tra il 4° e il 5° livello, gli scatti sono assorbiti fino a concorrenza per la formazione del nuovo livello di paga. Eventuali differenze in più rimangono al lavoratore sotto forma di superminimo personale non assorbibile. Il lavoratore ricomincia a maturare i 5 scatti biennali;
- Al passaggio dal 4° al 5° livello, gli scatti maturati, vengono rivalutati con riferimento al valore del 5° livello e continua la maturazione con le scadenze precedenti fino al massimo dei 5 scatti;
- Per gli impiegati gli scatti vengono assorbiti al 50% nel passaggio dalla 4° alla 5° categoria mentre il restante 50% viene inserito nella voce scatti congelati e ricominciano a maturare gli scatti biennali. In tutti gli altri passaggi di categoria non ci sono assorbimenti, ma adeguamento ai valori della categoria che acquisisce continuando a maturare gli scatti rimasti con le stesse cadenze e modalità;

Dal 01 febbraio 2008 entra in vigore la nuova disciplina contrattuale che prevede la maturazione di 5 scatti biennali pari agli importi della tabella sopra riportata. A differenza della norma precedentemente in vigore il vigente CCNL prevede: "In caso di passaggio a categoria superiore, il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo."

SUPERMINIMO O TERZO ELEMENTO

- Per superminimo o terzo elemento si intende quella quota di salario aggiuntiva ai minimi contrattuali, frutto della contrattazione collettiva o individuale;
- I superminimi non possono essere assorbiti da futuri aumenti contrattuali nel caso siano il risultato della contrattazione sindacale collettiva, mentre i supermini individuali, frutto di accordi personali o di decisioni unilaterali del datore di lavoro, possono essere assorbiti da futuri aumenti contrattuali, ad esclusione dei casi in cui contengono la dicitura "non assorbibili".

PREMI E INCENTIVI

- La contrattazione a livello aziendale si esercita, ha efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal CCNL e dal T.U. 10 gennaio 2014;
- Gli accordi aziendali, sono negoziabili in considerazione del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di prevenire sovrapposizioni con i tempi di rinnovo

vo del Contratto collettivo nazionale;

- La contrattazione aziendale può definire tutti quegli aspetti che non sono stati oggetto di contrattazione nel contratto nazionale;
- Per il salario vi è la possibilità di definire il premio di risultato con le seguenti modalità:

1. Nelle aziende è consentita l'istituzione del premio annuale calcolato sulla base dell'andamento dei risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento dell'andamento dell'impresa;

2. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente, in apposito incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive;

3. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione del premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale;

4. Gli importi erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alle RSU entro il mese di luglio dell'anno successivo;

5. L'erogazione del Premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori, sarà totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

• La circolare dell'Agenzia delle Entrate N° 5/E del 29 maggio 2018 fissa in € 80.000 il limite di imponibile IRPEF dell'anno precedente (ad esclusione delle somme percepite e soggette a tassazione separata) al di sopra del quale le somme percepite fino ad un massimo di € 3.000 a titolo di "premio di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa" non possono essere detassate e/o decontribuite. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla predetta quota di erogazioni è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici. La suddetta quota non è aggiuntiva e fa parte del limite massimo sopra riportato (es: € 2.200 detassati + € 800 decontribuiti).



3

MAGGIORAZIONI STRAORDINARIE NOTTURNE E FESTIVE

Straordinarie

• **Contratto Federmeccanica:** la maggiorazione è calcolata sulla paga contrattuale più l'utile di cottimo pari al 25% per le prime 2 ore e 30% per le ore successive di straordinarie effettuate oltre le 8 ore ordinarie dal lunedì al venerdì. Per il sabato la maggiorazione è del 25% per le prime 2 ore, mentre se si superano le 2 ore la maggiorazione diventa del 50% su tutte le ore comprese le prime;

• **Contratto Confapi:** maggiorazione calcolata sulla paga complessiva di fatto pari al 20% dal lunedì al sabato compreso, il 50% la domenica.

A partire dal mese di luglio del 1994 il contratto nazionale ha previsto che le maggiorazioni per ore straordinarie non vengono utilizzate per il calcolo del T.F.R. mentre prima di quella data sono utili a condizione che siano prestate con continuità.

Notturmo

• La maggiorazione per il lavoro notturno ai fini retributivi inizia dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 06.00, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti;

• **Per le aziende che applicano il contratto Federmeccanica,** la maggiorazione è del 20% per le ore prestate fino alle 22.00 e del 25% per le ore prestate dalle 22.00 alle 06.00 comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali, **ivi incluso il TFR,** calcolata sulla paga complessiva di fatto;

• **Per le aziende che applicano il contratto Unionmeccanica,** la maggiorazione è del 25% (non comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali) calcolata sulla paga complessiva di fatto.

In passato i pronunciamenti della magistratura avevano evidenziato il fatto che tali maggiorazioni, se prestate con continuità, dovevano incidere su tutti gli istituti contrattuali. In molte aziende si è risolto questo problema facendo un accordo che prevede l'aumento della percentuale sulle ore di notturno effettuate con la dichiarazione che tale aumento copre l'incidenza sugli istituti contrattuali.

Per la provincia di Brescia le maggiorazioni aggiuntive concordate erano del 4,5% (ed esclusione dell'incidenza sul TFR) sulle ore di notturno lavorato per le aziende che applicano il contratto Federmeccanica.

MAGGIORAZIONI CONTRATTUALI PER LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Le percentuali da corrispondersi oltre le normali retribuzioni sono le seguenti:

CONTRATTO FEDERMECCANICA	Non a turni	A turni
lavoro straordinario (prime 2 ore)	25 %	25%
lavoro straordinario (ore successive)	30%	30%
Notturmo fino alle 22	20%	20%
Notturmo oltre le 22	30%	25%
Festivo	50%	50%
Festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
Straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
Notturmo festivo	60%	55%
Notturmo festivo con riposo compensativo (1)	35%	30%
Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	50%

CONTRATTO UNIONMECCANICA	Non a turni	a turni
lavoro straordinario diurno	20 %	20%
Notturmo fino alle 22	25%	25%
Notturmo oltre le 22	35%	25%
Festivo	55%	55%
Festivo con riposo compensativo (1)	10%	10%
Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%
Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%	35%
Straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
Straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
Notturmo festivo	60%	55%
Notturmo festivo con riposo compensativo (1)	35%	30%
Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%
Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%	50%

Dal 1 maggio 2008 le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria come definita dal 2° comma dell'art. Mensilizzazione.

Le percentuali in parola sono computate sulla retribuzione sopra definita aumentata per i lavoratori normalmente lavoratori a cottimo della percentuale minima contrattuale di cottimo e per i concottimisti delle seguenti misure valide ai soli effetti del presente articolo

(1) il lavoro festivo in giorni di domenica, con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge. Gli accordi aziendali in molti casi hanno modificato le percentuali per le ore straordinarie e per quelle notturne.

SCHEMA DA SEGUIRE PER CALCOLARE LA PROPRIA BUSTA PAGA

• Per fare il controllo della busta paga occorre partire dalla verifica delle voci previste dal contratto nazionale e dalla contrattazione aziendale in modo che siano presenti nella busta paga;

• La somma delle varie voci formano la "retribuzione totale" lorda complessiva mensile;

• Alla "retribuzione totale" lorda complessiva mensile vanno aggiunte le eventuali maggiorazioni straordinarie (calcolate sulla base del numero di ore notturne o straordinarie prestate e della paga oraria ottenuta dividendo la "retribuzione totale" per il divisore contrattuale 173), i premi mensili, o incentivi vari ecc. si ottiene il salario lordo mensile;

• A tale cifra si tolgono le trattenute previdenziali ricavando l'imponibile fiscale lordo sul quale si calcola l'irpef con le tabelle in vigore;

• Dalla quota di irpef si tolgono le detrazioni spettanti ad ogni lavoratore determinando in questo modo l'irpef netta che viene trattenuta dall'imponibile fiscale, raggiungendo il salario netto;

• Per gli aderenti a Cometa o Fondapi sulla quota versata al fondo non si paga l'irpef;

• Al salario netto si aggiunge solo l'eventuale assegno per il nucleo familiare.

ESEMPIO

Lavoratore di 4° livello contratto Unionmeccanica
Paga mensile € 1.703,05 + n.2 scatti di anzianità pari a € 53,50 + superminimo pari a € 243,45 = totale mensile € 2.000,00

Paga mensile		€ 2.000,00
40 ore di notturno al 25% (2.000,00/173 = 11,56069) (11,56069 X 25%) = 2,89017 X 40	=	€ 115,61
Festività cadente in domenica (1/26) (2.000,00/26)	=	€ 76,92
Totale lordo		€ 2.192,53
trattenute previdenziali € 2.192,53 X 9,49%	=	€ 208,07
imponibile IRPEF 2.192,53 - 187,26	=	€ 1.984,46



TRATTENUTE PREVIDENZIALI DAL 2007

La trattenuta previdenziale viene effettuata direttamente dalla ditta sulla paga lorda complessiva, che poi la ditta versa all'INPS entro il 20 del mese successivo, ed è complessiva pari al 9,49% di cui:

1) Per il fondo adeguamento pensione pari al 9,19% ;

2) Per la cassa integrazione lo 0,30%.

Per gli apprendisti e i lavoratori in cassa integrazione, è pari al 5,84%

Per i lavoratori che operano in aziende con meno di 15 dipendenti la trattenuta dello 0,30% non è dovuta.

MASSIMALI DI CASSA INTEGRAZIONE E NASPI PER IL 2019

Le massimali di cassa integrazione vengono aggiornati ogni anno in base al tasso di inflazione programmato, risultando così definiti:

• Per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile lorda superiore a € 2.148,74 l'importo della cassa integrazione e mobilità mensile lorda, per il 2019 è pari a € 1.193,75, mentre per i redditi inferiori la quota mensile lorda è di € 993,21.

• Alla quota lorda mensile di cassa integrazione va applicata la trattenuta previdenziale del 5,84%, oltre all'Irpef e le detrazioni con le tabelle in vigore.

**HAI DUBBI SULLA TUA BUSTA PAGA ?
 VIENI IN FIOM, BRESCIA,
 VIA FOLONARI 18 - PRIMO PIANO**

TI DAREMO LA RISPOSTA CHE CERCHI E SE CI SONO DIFFERENZE SALARIALI TI AIUTEREMO A RECUPERARE I TUOI DIRITTI

4

ESEMPIO PER CONTROLLARE UNA BUSTA PAGA IN PRESENZA DELLA CASSA INTEGRAZIONE

Per il 2019 il tetto mensile per la cassa integrazione, sia straordinaria che ordinaria, è suddiviso in due scaglioni, il primo è pari a € 993,21 lordi, il secondo è di € 1.193,75 lordi per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile superiore a € 2.148,74 lordi.

A questi valori va tolta la trattenuta previdenziale che è pari al 5,84% dando i seguenti risultati:

- € 993,21 - 5,84% = € 935,21
- € 1.193,75 - 5,84% = € 1.124,04

Alla cifra così definita va applicata la trattenuta IRPEF.

Alla trattenuta IRPEF si devono togliere le detrazioni per i carichi di famiglia che variano sulla base dei carichi familiari.

Va inoltre applicata l'addizionale regionale ed eventualmente anche quella comunale.

Per i lavoratori posti in cassa integrazione ordinaria e straordinaria se è utilizzata per tutto il mese vale il meccanismo sopra riportato, mentre se è utilizzata a settimane o a riduzione di orario settimanale, il calcolo della quota di cassa oraria per il periodo utilizzato si fa dividendo lo scaglione di appartenenza per le ore lavorabili del mese.

ESEMPIO:

Scaglione	:	ore	=	valore orario
935,21	:	160	=	5,84506 €
935,21	:	184	=	5,08266€
1124,04	:	160	=	7,02525 €
1124,04	:	184	=	6,10891 €

ISTITUTI DURANTE LA CASSA INTEGRAZIONE

Il contratto prevede che durante la cassa integrazione non si maturano gli istituti contrattuali, quali: ferie, par, 13°, premi vari. Di conseguenza per sapere quanto si perde occorre fare il seguente calcolo:

istituti	:		=	ore che si perdono
168 ore di ferie	:	2076 x 200 ore di cig	=	16,18
173 ore di tredicesima	:	2076 x 200 ore di cig	=	16,66
104 ore di par	:	2076 x 200 ore di cig	=	10,01
2076,00 premio annuo	:	2076 x 200 ore di cig	=	200 € di salario in meno

PARTICOLARITÀ NEL CONTEGGIO DELLA MALATTIA

Durante il pagamento dei periodi di malattia nelle buste paga risulta anche la voce "malattia a carico Inps" tale importo viene indicato già al netto dei contributi previdenziali, poiché tutte le voci a carico dell'istituto devono risultare al netto di detti contributi. Per un controllo sulla quantità lorda della quota a carico Inps occorre "lordizzare" cioè moltiplicare tale cifra con un coefficiente che è il frutto della percentuale delle trattenute previdenziali applicate.

- Il coefficiente è pari a 1,10485 per le aziende con più di 15 dipendenti, cioè quelle che applicano la trattenuta del 9,49%;
- Il coefficiente è pari a 1,10120 per le aziende con meno di 15 dipendenti, cioè quelle che applicano la trattenuta del 9,19%.

PRESCRIZIONI

La prescrizione è la norma che prevede un periodo di tempo entro il quale è possibile rivendicare condizioni non attuate dall'azienda, superato tale periodo le rivendicazioni diventano nulle. I periodi sono:

- 5 anni per rivendicare differenze salariali, salari arretrati, inquadramenti ecc. per chi lavora in aziende con più di 15 dipendenti;
- 10 anni per rivendicare differenze salariali, salari arretrati, inquadramenti ecc. per chi lavora in aziende con meno di 15 dipendenti;
- 5 anni per rivendicare assegni familiari non percepiti.

A fronte di aziende fallite la prescrizione diventa:

- 1 anno per salari arretrati. • 3 anni per 13° e ferie. • 5 anni per il TFR.

IL FISCO IN BUSTA PAGA

ARTICOLO 11 - DETERMINAZIONE DELLE IMPOSTE

In vigore dal 1 gennaio 2012 Modificato da: Decreto-legge del 6 dicembre 2011 n. 201 Articolo 4

1. L'imposta lorda è determinata applicando al reddito complessivo, al netto degli oneri deducibili indicati nell'articolo 10, le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

- fino a 15.000 euro il 23 per cento;
- oltre 15.000 euro e fino a 28.000 euro il 27 per cento;
- oltre 28.000 euro e fino a 55.000 euro il 38 per cento;
- oltre 55.000 euro e fino a 75.000 euro il 41 per cento;
- oltre 75.000 euro il 43 per cento.

2. Se alla formazione del reddito complessivo concorrono soltanto redditi di pensione non superiori a 7.500 euro, goduti per l'intero anno, redditi di terreni per un importo non superiore a 185,92 euro e il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze, l'imposta non è dovuta;

2. bis. Se alla formazione del reddito complessivo concorrono soltanto redditi fondiari di cui all'articolo 25 di importo complessivo non superiore a 500 euro, l'imposta non è dovuta;

3. L'imposta netta è determinata operando sull'imposta lorda, fino alla concorrenza del suo ammontare, le detrazioni previste negli articoli 12, 13, 15, 16 e 16-bis nonché in altre disposizioni di legge;

4. Dall'imposta netta si detrae l'ammontare dei crediti d'imposta spettanti al contribuente a norma dell'articolo 165. Se l'ammontare dei crediti d'imposta è superiore a quello dell'imposta netta il contribuente ha diritto, a sua scelta, di computare l'eccedenza in diminuzione dell'imposta relativa al periodo d'imposta successivo o di chiederne il rimborso in sede di dichiarazione dei redditi.

ARTICOLO 13 - ALTRE DETRAZIONI

Anno	Reddito complessivo in euro (1)	Importo detrazione (2)
2014	Fino a 8.000	1.880 (3)
	Tra 8.001 e 28.000	978 + [902 x (28.000 - reddito complessivo) / 20.000]
	Tra 28.001 e 55.000	978 x [(55.000 - reddito complessivo) / 27.000]
	Oltre 55.000	0

Note

(1) Il reddito complessivo è al netto dell'abitazione principale e relativa pertinenza. Nel reddito complessivo va compreso anche il reddito dei fabbricati assoggettato alla cedolare secca.

(2) Se il risultato dei rapporti è maggiore di 0, lo stesso si assume nelle prime 4 cifre decimali.

(3) L'ammontare della detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a 690 euro per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a 1.380 euro per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

1-bis. Qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), sia di importo superiore (imponibile Irpef 8.174 euro) a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, compete un credito rapportato al periodo di lavoro nell'anno, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a:

- 1) 960 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.600 euro;
- 2) 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.600 euro ma non a 26.600 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.600 euro, diminuito del reddito complessivo e l'importo di 2.000 euro.

MODALITÀ OPERATIVE PER IL CALCOLO

Le detrazioni per redditi di lavoro dipendente e assimilati vanno rapportate al periodo di lavoro nell'anno, relativamente sia ai rapporti di lavoro indeterminato che a quelli a tempo determinato, i giorni per i quali spetta la detrazione coincidono con quelli che hanno dato diritto alla retribuzione che è stata assoggettata a ritenuta (art. 13, comma 1, TUIR).

Si tratta del numero di giorni che hanno dato diritto al reddito di lavoro dipendente (compresi i trattamenti pensionistici) soggetti a tassazione, a fronte del quale è concessa la detrazione.

In tale numero di giorni vanno in ogni caso compresi le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi e vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito, neppure sotto forma di retribuzione differita, quali le mensilità aggiuntive etc. (ad esempio, in caso di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni).

Nessuna riduzione delle detrazioni va effettuata in caso di particolari modalità di articolazione dell'orario di lavoro, quali il part-time verticale o orizzontale, né in presenza di giornate di sciopero.

Analogo criterio deve essere adottato per i contratti a tempo determinato, per i quali, partendo dal numero dei giorni compresi nel periodo di durata del rapporto, vanno sottratti quelli per i quali non compete il diritto alla retribuzione.

In presenza di contratti di lavoro dipendente a tempo determinato caratterizzati dalla effettuazione di prestazioni "a giornata" (ad esempio, per i lavoratori edili e i braccianti agricoli) la detrazione spettante per le festività, i giorni di riposo settimanale ed i giorni non lavorativi compresi nel periodo che intercorre tra la data d'inizio e quella di fine di tali rapporti di lavoro, deve essere determinata proporzionalmente al rapporto esistente tra le giornate effettivamente lavorate e quelle previste come lavorative dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai contratti collettivi territoriali applicabili per i contratti a tempo indeterminato delle medesime categorie. Il risultato del rapporto, se decimale, va arrotondato all'unità successiva. Si ricorda che ai fini dell'attribuzione delle detrazioni, l'anno deve intendersi composto al massimo di 365 giorni, anche negli anni bisestili.

Infine, si ricorda che, in presenza di più redditi di lavoro dipendente, nell'individuare il numero di giorni per i quali spettano le detrazioni, quelli compresi in periodi contemporanei vanno computati una volta soltanto e che, tra i giorni relativi ad anni precedenti, per i quali spetta il diritto alle detrazioni, non vanno considerati quelli compresi in periodi di lavoro per i quali si è già fruito in precedenza delle detrazioni.

Gli importi minimi di 690 e 1.380 euro non vanno rapportati al periodo di lavoro.

Le detrazioni spettanti in caso di reddito complessivo non superiore a 8.000 euro nella misura di 690 euro per i rapporti

...continua a pagina 6

5

di lavoro a tempo indeterminato e di 1.380 euro per i rapporti a tempo determinato non devono essere rapportate al periodo di lavoro.

Ne discende che le stesse non sono cumulabili tra loro né con quelle minime previste per i pensionati di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 13 TUIR né con quelle previste per i redditi diversi di cui al comma 5 dello stesso art. 13.

Il contribuente che si trova nella possibilità astratta di fruire di più di una delle menzionate detrazioni minime, può scegliere di applicare quella favorevole.

Esempi di calcolo

Si riportano alcuni esempi di calcolo delle nuove detrazioni dal 2014.

Esempio n. 1 : Lavoratore dipendente, per 365 giorni, con un reddito complessivo di importo pari a 12.000 euro.

Il calcolo sarà il seguente:

$$978 + [902 \times (28.000 - 12.000) / 20.000] = 978 + [902 \times 0,8000] = 978 + 721,60 = 1.699,60 \text{ euro.}$$

Esempio n. 2 : Lavoratore dipendente, per 365 giorni, con un reddito complessivo di importo pari a 35.000 euro. In tal caso, il calcolo sarà il seguente:

$$978 \times [(55.000 - 35.000) / 27.000] = 978 \times 0,7407 = 724,40 \text{ euro}$$

ARTICOLO 12 DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMGLIA

In vigore dal 1 gennaio 2013 Modificato da: Legge del 24 dicembre 2012 n. 228 Articolo 1

1. Dall'imposta lorda si detraggono per carichi di famiglia i seguenti importi:

a) per il coniuge non legalmente ed effettivamente separato:

1) 800 euro, diminuiti del prodotto tra 110 euro e l'importo corrispondente al rapporto fra reddito complessivo e 15.000 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro;

2) 690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 15.000 euro ma non a 40.000 euro;

3) 690 euro, se il reddito complessivo è superiore a 40.000 euro ma non a 80.000 euro. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 80.000 euro, diminuito del reddito complessivo e 40.000 euro;

b) la detrazione spettante ai sensi della lettera a) è aumentata di un importo pari a:

1) 10 euro, se il reddito complessivo è superiore a 29.000 euro ma non a 29.200 euro;

2) 20 euro, se il reddito complessivo è superiore a 29.200 euro ma non a 34.700 euro;

3) 30 euro, se il reddito complessivo è superiore a 34.700 euro ma non a 35.000 euro;

4) 20 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro ma non a 35.100 euro;

5) 10 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.100 euro ma non a 35.200 euro;

c) 950 euro per ciascun figlio, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi o affidati. La detrazione è aumentata a 1.220 euro

per ciascun figlio di età inferiore a tre anni. Le predette detrazioni sono aumentate di un importo pari a 400 euro per ogni figlio portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104. Per i contribuenti con più di tre figli a carico la detrazione è aumentata di 200 euro per ciascun figlio a partire dal primo. La detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 95.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 95.000 euro.

In presenza di più figli, l'importo di 95.000 euro è aumentato per tutti di 15.000 euro per ogni figlio successivo al primo.

La detrazione è ripartita nella misura del 50 per cento tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati ovvero, previo accordo tra gli stessi, spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato. In caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario. Nel caso di affidamento congiunto o condiviso la detrazione è ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50 per cento tra i genitori. Ove il genitore affidatario ovvero, in caso di affidamento congiunto, uno dei genitori affidatari non possa usufruire in tutto o in parte della detrazione, per limiti di reddito, la detrazione è assegnata per intero al secondo genitore. Quest'ultimo, salvo diverso accordo tra le parti, è tenuto a riversare all'altro genitore affidatario un importo pari all'intera detrazione ovvero, in caso di affidamento congiunto, pari al 50 per cento della detrazione stessa. In caso di coniuge fiscalmente a carico dell'altro, la detrazione compete a quest'ultimo per l'intero importo. Se l'altro genitore manca o non ha riconosciuto i figli naturali e il contribuente non è coniuga-

to o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato, per il primo figlio si applicano, se più convenienti, le detrazioni previste alla lettera a);

1-bis. In presenza di almeno quattro figli a carico, ai genitori è riconosciuta un'ulteriore detrazione di importo pari 1.200 euro. La detrazione è ripartita nella misura del 50 per cento tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati. In caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta ai genitori in proporzione agli affidamenti stabiliti dal giudice. Nel caso di coniuge fiscalmente a carico dell'altro, la detrazione compete a quest'ultimo per l'intero importo.

LA MALATTIA

COMUNICAZIONE E CERTIFICAZIONE DELL'ASSENZA

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza (fine turno) comunicando il domicilio presso cui si trova se diverso da quello noto all'azienda e inviare entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il protocollo del certificato medico.

Se il medico non procede all'invio on line del certificato di malattia (ad esempio per malfunzionamenti dei sistemi di trasmissione telematica o per malattie insorte all'estero) il lavoratore è tenuto alla presentazione dell'attestazione cartacea (rilasciata dal medico) al proprio datore di lavoro ed alla consegna all'Inps del certificato, secondo le modalità tradizionali preventive.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno di assenza e l'invio del protocollo del certificato medico effettuato entro il secondo giorno.

Risposta ufficiale dell'INPS nazionale ai nostri quesiti su certificazioni malattia

OGGETTO: riscontro a quesiti su certificazioni di malattia dell'Ordine dei medici chirurghi e degli odontoiatri della provincia di Forlì-Cesena (PEC del 21 febbraio 2017). Si fa riferimento alla vostra nota di cui all'oggetto, pervenuta per competenza anche a questa Direzione centrale, in merito alla validità della data di de-

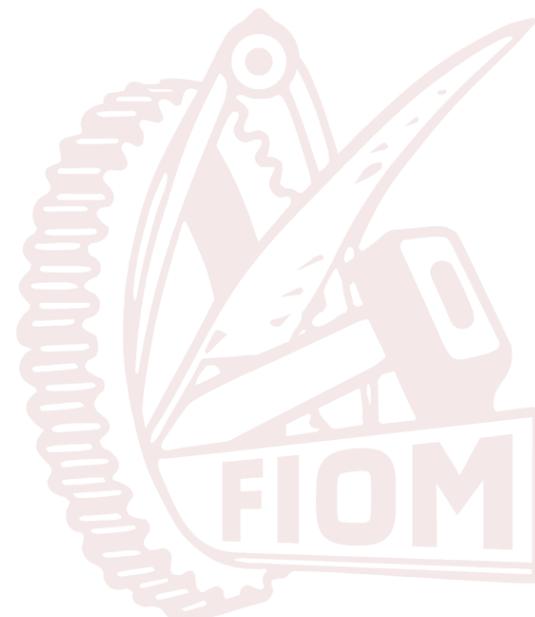
correnza della prognosi indicata nel certificato di malattia ai fini del riconoscimento della tutela previdenziale da parte dell'Istituto.

A tal proposito, si precisa che il certificato di malattia ha validità dal giorno di redazione e l'eventuale compilazione della voce "dichiara di essere ammalato dal" assume rilevanza solo come dato anamnestico.

Pertanto, sono confermate le indicazioni fornite con le circolari Inps n. 63 del 7 marzo 1991 (punto 1) e n. 147 del 15 luglio 1996 (punto 3).

Solo in caso di certificazione rilasciata durante una visita domiciliare, l'Istituto ammette la possibilità di riconoscere (come precisato nelle suddette circolari cui si rinvia per gli ulteriori approfondimenti) la sussistenza dello stato morboso e la relativa copertura previdenziale di malattia, anche dal giorno precedente alla data di redazione del certificato medesimo.

Nelle ipotesi, infine, di lavoratori turnisti – in merito ai quali nella nota in oggetto si chiedono specifiche informazioni – qualora l'evento di malattia si manifesti in orario successivo alla chiusura dell'ambulatorio medico, il lavoratore, ai fini dell'erogazione dell'indennità di malattia dell'Inps, dovrà necessariamente rivolgersi ad una Struttura pubblica di continuità assistenziale per il rilascio della certificazione attestante l'incapacità temporanea al lavoro. Qualora ciò non fosse possibile, per motivi giustificati e da documentare adeguatamente, il lavoratore medesimo potrà farsi rilasciare la certificazione di malattia dal medico curante il giorno successivo all'inizio dell'evento.



Roma, 7 marzo 1991
Circolare INPS n. 63

OGGETTO:

Prestazioni economiche di malattia e di maternità. Questioni varie.

In relazione a quesiti pervenuti in ordine a taluni aspetti inerenti alla materia in oggetto si forniscono le seguenti precisazioni:

1) CERTIFICAZIONE DI MALATTIA.

Decorrenza della prognosi.

Qualora la certificazione in uso riporti, alla voce "prognosi clinica", l'indicazione della durata in giorni (anziché "fino al", come risulta dal testo del modulo di cui recentemente si è proposta, tramite le Sedi Regionali, l'adozione su tutto il territorio nazionale), si conferma che, agli effetti della erogazione dell'indennità di malattia, la prognosi decorre in via generale (salvo, ovviamente, diversa inequivocabile indicazione del curante) dalla data di compilazione del certificato medico.

Si ricorda, ad ogni buon conto, che, se la circostanza è appositamente attestata dal medico sulla certificazione, sotto la voce "Dichiara di essere ammalato dal", viene riconosciuta, ai medesimi fini di interesse (carenza, computo del 20 giorno agli effetti della misura dell'indennità, periodo massimo assistibile, ecc.), la sussistenza dello stato morboso anche per il giorno che precede immediatamente quello in cui è stata effettuata la visita e rilasciata, quindi, la certificazione; ciò, in considerazione della previsione, da ultimo confermata nel DPR 28 settembre 1990, n.314 (art.20) (1), secondo la quale la visita medica richiesta dopo le ore 10 può essere effettuata il giorno immediatamente successivo (entro le ore 12).

Il criterio, pertanto, non è da ritenersi applicabile quando dalla documentazione in possesso risulti essersi trattato di visita ambulatoriale.

Roma, 15 luglio 1996
Circolare INPS n. 147

DECORRENZA DELL'INDENNITÀ DI MALATTIA.

Secondo i criteri in atto, il quarto giorno di malattia, da cui spetta il corrispondente trattamento economico previdenziale, viene computato di massima dalla data di rilascio della relativa certificazione.

L'Istituto ammette, peraltro, la possibilità di riconoscere, ai fini erogativi, la sussistenza dello stato morbosus anche per il giorno immediatamente precedente a quello del rilascio della certificazione, purché sulla stessa risulti compilata la voce "dichiara di essere ammalato dal.....".

Il criterio, valido anche per la certificazione di continuazione e ricaduta della malattia, è da collegare unicamente, come più volte esplicitato, alla facoltà, confermata da ultimo con D.P.R. 28 settembre 1990, n. 314, art. 20, di effettuare la visita medica, richiesta dopo le ore 10, il giorno immediatamente successivo. In relazione a quanto precede si chiarisce che la particolare regola non va applicata quando la data riportata alla predetta voce retroagisce di oltre un giorno dalla data di rilascio, essendo, nell'ipotesi, da escludere che la data stessa possa assumere il significato di indicazione della data di chiamata del medico.

La medesima preclusione opera, parimenti, quando, se pure la data apposta sulla certificazione risulti anteriore di un solo giorno rispetto a quella di redazione, emerga (ad es. in sede di giustificazione per assenza a visita di controllo) che trattavasi di visita ambulatoriale. Nelle situazioni sopra rappresentate le giornate anteriori alla data del rilascio, non valutabili sulla base di quanto sopra precisato, sono da considerare come "non documentate" (e perciò non indennizzabili).

Di conseguenza, la decorrenza della validità del certificato, e perciò della malattia indennizzabile, sarà da conteggiare dalla data del rilascio del certificato stesso. Tanto vale, oltre che, ovviamente, per i certificati di inizio, anche nel caso di certificati di continuazione della malattia o ad altra conseguenziale, relativamente ai quali, per i motivi sopra descritti, la continuità tra i rispettivi periodi della certificazione risulti interrotta.

In tal caso, fermo restando il non riconoscimento, ai fini dell'indennizzabilità, delle giornate come sopra individuate, il periodo di malattia potrà invece essere ritenuto unico agli altri effetti (carenza, computo del 20° giorno) quando l'eventuale interruzione tra i due periodi coincida con una giornata festiva (o sabato e domenica), salvo che non risulti altrimenti che trattasi di episodi morbosi a se' stanti (v. circ. n. 4377 AGO del 6 agosto 1981).

Conseguenze in caso di inosservanza degli obblighi di comunicazione e certificazione

- Se si omette di effettuare anche una sola delle disposizioni sopra elencate, salvo casi di giustificato impedimento da provare, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno scattare i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL;
- L'eventuale ritardo (anche in caso di mancato invio da parte del medico o per malattia insorta all'estero) nell'inviare il certificato all'Inps, determina il mancato pagamento dell'indennità per i giorni del ritardo;
- Se numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica è rilasciato dal medico in ritardo, anche se è indicata la data di inizio della malattia antecedente, l'Inps ne riconosce la validità solo per il giorno stesso (dal giorno precedente solo in caso di visita ambulatoriale), pertanto si perde il pagamento della/delle giornate precedenti. Se il ritardo è dovuto all'assenza del medico personale occorre far intervenire la guardia medica che rilascia il certificato per il giorno della visita.

Controlli e fasce orarie

- L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- Dal primo giorno e durante tutto il periodo di assenza per malattia, il lavoratore è tenuto a rimanere nel proprio domicilio, o in quello che ha comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di ogni giorno, sabato e domenica compresi;
- Il lavoratore ha l'obbligo di adottare tutte le azioni idonee per rendere accessibile il controllo medico da parte del medico interessato;
- Anche l'Inps può procedere di sua iniziativa a visite di controllo.

Conseguenze in caso di assenza alla visita di controllo

- Se il lavoratore non viene trovato alla visita di controllo durante le fasce orarie, e non ha un giustificato motivo, perde il 100% dell'indennità di malattia per i primi 10 giorni e il 50% per i giorni successivi se risulta assente anche ad una seconda visita. Se la visita avviene durante i primi 10 giorni di assenza si perdono i giorni dal primo fino alla data del controllo, o partendo dalla data di una precedente visita positiva;
- L'azienda ha la possibilità di procedere alla contestazione della mancata visita di controllo e se non ritiene ampiamente giustificata l'assenza, di procedere alla comminazione di un provvedimento disciplinare;
- I motivi che giustificano l'assenza alla visita di controllo devono essere molto importanti e dimostrabili.

Contrasto con la decisione del medico

- Se il medico di controllo viene fuori dalle fasce orarie, il lavoratore può rifiutare la visita, occorre però far scrivere sul certificato che rilascia il motivo del rifiuto precisando l'ora nella quale il medico si è presentato;
- Qualora invece il lavoratore non intende accettare la decisione del medico di controllo, esempio quando intende ridurre il periodo di prognosi indicata dal medico personale, si può contestare la scelta facendo scrivere sul certificato la propria decisione. Il lavoratore verrà inviato il giorno successivo dal medico responsabile dell'Inps che deciderà sulla condizione di salute dell'interessato;
- La decisione del medico responsabile non può essere contestata e se viene deciso il termine della malattia il lavoratore deve rientrare al lavoro, se non sta bene una volta rientrato in azienda, dopo un paio d'ore può ritornare dal proprio medico per iniziare un nuovo periodo di malattia.

Malattia durante le ferie (periodo feriale collettivo, di norma quello estivo)

- La malattia sospende le ferie quando l'inizio della stessa è antecedente all'inizio del periodo feriale;
- La malattia sospende le ferie quando vi è ricovero ospedaliero, per tutti i giorni del ricovero;
- La malattia sospende le ferie quando la prognosi è superiore a sette giorni di calendario, anche non con un unico certificato.

Periodo di comporta

- Si intende periodo di comporta quel tempo entro il quale l'azienda non può procedere al licenziamento del lavoratore a causa della sua assenza per malattia;
- Il periodo di comporta è la somma di tutti i periodi di malattia effettuati negli ultimi tre anni prima dell'ultimo evento morbosus, così risultanti:
 - a) 6 mesi (183 giorni CCNL Federmeccanica) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - b) 9 mesi (274 giorni CCNL Federmeccanica) per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 compiuti;
 - c) 12 mesi (365 giorni CCNL Federmeccanica) per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.

Prolungamento del periodo di comporta

- Nell'ipotesi di superamento dei periodi sopra indicati è possibile ottenere il prolungamento del 50% del periodo spettante che così diventa:
 - a) 9 mesi (274 giorni CCNL Federmeccanica) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

- b) 13,5 mesi (411 giorni CCNL Federmeccanica) per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 compiuti;
- c) 18 mesi (548 giorni CCNL Federmeccanica) per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.

Condizioni per il prolungamento del periodo di comporta

- Unica malattia continuativa ininterrotta (per unica malattia si intende che nei tre anni precedenti non vi è stata nessun'altra assenza per malattia);
- Unica malattia continuativa (per unica malattia si intende che nei tre anni precedenti non vi è stata nessun'altra assenza per malattia) con assenza interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi (61 giorni CCNL Federmeccanica);
- Due malattie, nel triennio precedente, anche diverse comportanti ciascuna un'assenza continuativa pari o superiore a 3 mesi (91 giorni CCNL Federmeccanica);
- Al momento del superamento del periodo di comporta si deve avere in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 3 mesi (91 giorni CCNL Federmeccanica).

N.B.: avere in corso una malattia pari o superiore a 3 mesi, significa che al momento del superamento del periodo di comporta occorre che l'ultimo certificato consegnato alla ditta porti l'assenza oltre i tre mesi (91 giorni CCNL Federmeccanica).

Controllo dei periodi di comporta

- Risulta estremamente importante che il lavoratore ammalato tenga sotto controllo i suoi periodi di malattia in modo da programmare il decorso della stessa così che possa adempiere agli obblighi contrattuali;
- E' indispensabile che il lavoratore conservi sempre una copia dei propri certificati in modo da poter calcolare i periodi effettuati;
- Il CCNL ha previsto che per due volte all'anno per il contratto della Federmeccanica ed una volta per il contratto Unionmeccanica, il lavoratore possa chiedere per iscritto che l'azienda fornisca, sempre per iscritto entro 20 giorni dalla richiesta, l'esatta situazione delle assenze per malattia, in relazione alla conservazione

del posto di lavoro e del trattamento economico;

- Al fine di controllare e valutare esattamente le condizioni del periodo di comporta, l'eventuale prolungamento e le condizioni che lo determinano, è opportuno rivolgersi all'ufficio vertenze della F.I.O.M.

Comporta nei contratti a termine

I lavoratori assunti con contratto a termine hanno le stesse condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato. (La data di scadenza del contratto a termine non cambia e anche se vi è in corso un periodo di malattia il rapporto di lavoro potrà cessare).

Comporta per gli apprendisti

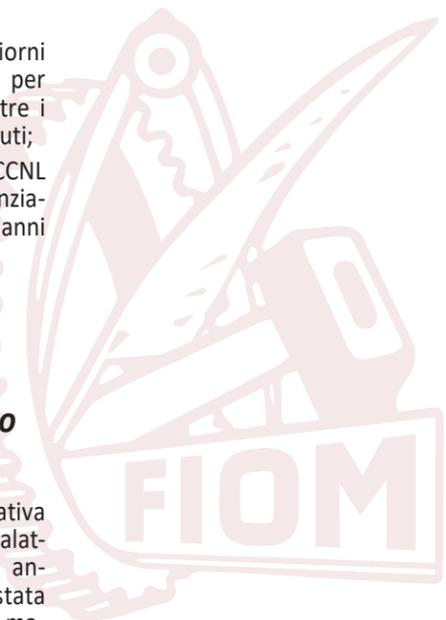
Per i lavoratori apprendisti valgono le stesse condizioni di tutti i lavoratori.

Conseguenze in caso di superamento del periodo di comporta

Se si supera il periodo di comporta e non ci sono le condizioni per il prolungamento dello stesso e non si è ancora in grado di rientrare al lavoro, la ditta può procedere al licenziamento del lavoratore ammalato (con diritto al pagamento dell'indennità di mancato preavviso). Per evitare ciò è possibile ricorrere all'aspettativa non retribuita.

Aspettativa non retribuita

- L'aspettativa non retribuita può essere richiesta dal lavoratore che al termine del periodo di comporta non è in condizioni di riprendere il lavoro;
- L'aspettativa è un diritto del lavoratore, pertanto l'interessato deve solamente chiederla, per iscritto ed allegando apposita documentazione, e la ditta non può rifiutarla;
- La durata minima è di 4 mesi prolungabili fino ad un massimo di 24, durante tali periodi il lavoratore deve sempre spedire alla ditta ed all'Inps i certificati medici.



CORTE DI CASSAZIONE

Sentenza 12 aprile 2017,

n. 9395

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 9395 del 12 aprile 2017 intervenendo in tema di licenziamento di un dipendente diversamente abile per superamento del periodo di comportamento, ha statuito che il licenziamento dell'invalide iscritto nelle categorie protette è legittimo solo se le assenze per malattia superano il periodo di comportamento e non sono legate all'invalidità stessa. Pertanto per la Suprema Corte è possibile licenziare anche l'invalide inserito nelle categorie protette, in caso di superamento del periodo di comportamento, ma solo a condizioni che tali assenze per malattia non siano collegate al suo stato di invalidità. Diversamente, le assenze non vanno calcolate ai fini del superamento del periodo di comportamento. Per la Corte, che accoglie il ricorso del lavoratore, nel rapporto di lavoro instaurato con una persona disabile che sia stato assunto obbligatoriamente per essere inserito nelle categorie protette, le assenze per malattia non possono essere computate ai fini del superamento del periodo di comportamento se sono connesse alla sua specifica condizione della invalidità. Se invece dipendono da altri eventi o malattie i giudici di legittimità precisano anche che il principio di diritto di esclusione delle giornate di malattia vale anche se la malattia di cui è affetto il lavoratore è preesistente all'assunzione, ma se essa non rientra nella specifica invalidità che ha determinato l'inserimento di quest'ultimo nelle categorie protette. Per cui tutte le eventuali malattie non connesse a quella "invalidante" vera e propria - quella cioè senza la quale il dipendente non sarebbe stato assunto con "privilegio" - non rilevano ai fini della tutela dell'invalide. E dunque le eventuali assenze per malattia connesse ad esse si calcolano nel comportamento.

TRATTAMENTO ECONOMICO NEL PERIODO DI COMPORTO CCNL FEDERMECCANICA

• Il CCNL metalmeccanici Federmeccanica prevede che per tutto il periodo di comportamento al lavoratore ammalato spetta un trattamento economico di integrazione tra la quota a carico dell'Inps e quella a carico della ditta, così distribuiti:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario è all'80% della retribuzione globale per i giorni di comportamento residui;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario è all'80% della retribuzione globale per i giorni di comportamento residui;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario è

all'80% della retribuzione globale per i giorni di comportamento residui.

- Il suddetto trattamento economico ricomincia ex novo in caso di malattia o infortunio non sul lavoro intervenuto dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del lavoro;
- I periodi di ricovero ospedaliero superiori a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario.

Penalizzazione malattie brevi

Nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio - 31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiore a 3, i primi 3 giorni dalla quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti nel seguente modo:

- Quarta assenza 66% della intera retribuzione globale;
- Quinta e successive assenze al 50% della intera retribuzione globale. Sono escluse dalla penalizzazione le assenze dovute a ricovero ospedaliero (compreso il day hospital) nonché le assenze per malattie insorte durante la gravidanza ed altre patologie debitamente certificate (es: morbo di Cooley, di Chron, neoplasie, epatite B e C, gravi malattie cardiocircolatorie, sclerosi multipla, emodialisi).

TRATTAMENTO ECONOMICO NEL PERIODO DI COMPORTO CCNL UNIONMECCANICA

Il CCNL metalmeccanici Unionmeccanica prevede che per tutto il periodo di comportamento al lavoratore ammalato spetta un trattamento economico di integrazione tra la quota a carico dell'Inps e quella a carico della ditta

Trattamento economico durante il periodo di comportamento

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione per i primi 2 mesi e metà retribuzione per i successivi 4 mesi;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti, l'intera retribuzione per i primi 3 mesi e metà retribuzione per i successivi 6 mesi;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti, l'intera retribuzione per i primi 4 mesi e metà retribuzione per i successivi 8 mesi.

Trattamento economico durante il prolungamento del periodo di comportamento

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, viene aggiunto 1 mese a retribuzione piena e 2 mesi a metà retribuzione;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti, viene aggiunto 1,5 mese a retribuzione piena e 3 mesi a metà retribuzione;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti, vengono aggiunti 2 mesi a retribuzione piena e 4 mesi a metà retribuzione.

Ulteriori periodi pagati a retribuzione piena

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto contrattualmente previsti, al solo fine del trattamento economico, non verranno conteggiati e di conseguenza liquidati con l'intera retribuzione i seguenti casi:

- I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni consecutivi, fino ad un massimo di:
 - 60 giorni, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni, per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.
- I periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni consecutivi, fino ad un massimo di:
 - 60 giorni, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni, per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti.
- I periodi sopra indicati non possono, complessivamente, superare i 120 giorni se si sommano i ricoveri ospedalieri e le malattie superiori a 21 giorni.

Penalizzazione malattie brevi

- Le assenze per malattia, nel triennio, di durata non superiore a 5 giorni oltre la 7° vengono conteggiate in misura doppia ai fini del calcolo del solo trattamento economico, esempio: all'8° assenza di 5 giorni, gli stessi vengono conteggiati come se fossero 10 pertanto si arriva prima ai periodi del 50%;
- Sono escluse dalla penalizzazione le assenze dovute a ricovero ospedaliero (compreso il day hospital) ed altre patologie debitamente certificate (es: morbo di Cooley, neoplasie, epatite B e C, gravi malattie cardiocircolatorie, emodialisi).

INTEGRAZIONE EBM DAL 1 GENNAIO 2018

Misura del sussidio

400,00 (quattrocento/00) euro (pari al 23,91 % di integrazione sull'attuale minimo tabellare al 4° livello) al mese per un massimo di sei mesi al verificarsi di un evento di malattia continuativa in corso d'anno civile (1 gennaio - 31-dicembre) che comporti il pagamento da parte dell'azienda del 50% della retribuzione.

Modalità di presentazione della domanda

- Per beneficiare di tale forma di intervento, il lavoratore, di sua iniziativa e per il tramite dell'azienda, deve presentare all'E.B.M. la domanda redatta su apposita modulistica, sottoscritta sia dall'azienda che dal lavoratore, entro il 4° mese successivo alla decurtazione del 50% della retribuzione;
- Alla domanda deve essere allegata copia del LUL con l'evento di malattia per cui si chiede l'intervento.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER I CONTRATTI A TERMINE

I lavoratori assunti con contratto a termine hanno le stesse condizioni economiche di tutti gli altri lavoratori, con la limitazione del periodo che va fino al massimo del periodo lavorato presso l'azienda.

Malattia a carico Inps

• Solo per i dipendenti appartenenti alla categoria giuridica operaia l'Inps retribuisce la malattia per 6 mesi ogni anno solare, indipendentemente da quanto prevedono i contratti collettivi, con le seguenti modalità:

- I primi tre giorni niente.
- Dal 4° al 20° giorno il 50% dell'intera retribuzione;
- Dal 21° al 180° giorno il 66,66% dell'intera retribuzione.

• Durante i periodi di malattia in cui il lavoratore può trovarsi contrattualmente al 50%, mentre l'Inps prevede il 66,66%, l'azienda deve garantire all'interessato la quota pagata dall'Inps;

• Per i lavoratori assunti con contratto a termine la malattia viene riconosciuta, fino al termine del contratto e comunque non oltre il periodo uguale a quello lavorato.

Malattia a carico Inps durante le aspettative non retribuite al termine del contratto

• Il lavoratore che al termine del contratto chiede l'aspettativa non retribuita e si trova nei 6 mesi indennizzati dall'Inps, può chiedere all'istituto il pagamento diretto per il periodo mancante ai 6 mesi a carico dell'ente;

• Per fare questo deve continuare a spedire i certificati ed andare al Patronato INCA per farsi assistere ad inoltrare all'Inps la domanda di pagamento diretto;

• Questo è l'unico caso in cui l'Inps paga direttamente il lavoratore, in tutti gli altri casi il pagamento avviene sempre tramite il datore di lavoro.

Malattia e istituti contrattuali

Durante tutti i periodi di malattia, ad esclusione di quelli di aspettativa non retribuita, al lavoratore spettano tutti gli istituti contrattuali pieni, anche quando l'indennità è inferiore al 100%. La malattia non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio.

CONDIZIONI DELLA MALATTIA PER I LAVORATORI CON CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

• Salvo caso di giustificato e comprovato motivo, il lavora-

tore ha l'obbligo di comunicare l'assenza per malattia, alla agenzia che lo ha assunto, fin dal primo giorno e deve consegnare o far pervenire il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica entro e non oltre il 3° giorno di calendario;

• In caso di prolungamento del periodo di malattia ha l'obbligo di far pervenire il numero di protocollo identificativo del certificato entro le 24 ore successive la certificazione:

• Il lavoratore con contratto di somministrazione, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste, deve rispettare le fasce orarie (10.00-12.00 e 17.00-19.00) e deve comunicare all'agenzia e all'Inps ogni variazione di indirizzo;

• L'azienda fornitrice ha la facoltà di richiedere il controllo delle assenze per malattia ai servizi ispettivi degli istituti competenti.

Il periodo di comportamento

• Durante la malattia il lavoratore con contratto di somministrazione, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in ragione di anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, la conservazione del posto si prolunga, su richiesta scritta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni alle seguenti condizioni:

- che siano esibiti i regolari certificati medici;
- che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa non retribuita".

• Per i lavoratori assunti a tempo determinato il periodo di comportamento è applicabile nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Trattamento economico

• Per i lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato i periodi di malattia nei limiti di scadenza del contratto sono retribuiti nei seguenti modi:

- 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni.
- 75% della normale retribuzione dal 4° al 20° giorno;
- 100% della normale retribuzione dal 21° giorno in poi.

• I lavoratori con contratto di somministrazione a tempo indeterminato:

- Durante la missione gli stessi trattamenti economici;
- Terminata la missione e perdurando la malattia avrà diritto all'indennità prevista alla voce "disponibilità contrattualmente prevista".

Perdita del trattamento economico

Il ritardo nell'invio del certificato medico e/o l'impossibilità ad effettuare tempestivamente la visita medica di controllo, per cause addebitabili al lavoratore, comporteranno, salvo comprovati casi di impedimento, la riduzione del trattamento economico secondo le modalità previste dall'Inps.

