

Scheda Obbligo di continuare a versare il salario in caso di incapacità lavorativa

Ultimo aggiornamento: maggio 2014

1. Obbligo di continuare a versare il salario

Il datore di lavoro è obbligato continuare a versare il salario a collaboratori con incapacità lavorativa per malattia. Ai sensi dell'art. 37 CCL, il datore di lavoro è tenuto a stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia per i collaboratori, che ammonta almeno all'80% dello stipendio lordo (lo stipendio lordo comprende la tredicesima mensilità). L'indennità giornaliera di malattia deve contenere 730 indennità giornaliere, per i pensionati, invece, 180 indennità giornaliere. Queste prestazioni sono dovute anche se il rapporto di lavoro viene sciolto prima della fine della malattia. I premi dell'assicurazione devono essere pagati in parti uguali dal collaboratore e dal datore di lavoro. Il datore di lavoro potrà concordare un tempo massimo di attesa di 30 giorni, durante il quale dovrà pagare almeno l'80% dello stipendio lordo.

2. Contabilizzazione delle ore lavorate

In comune accordo con il collaboratore, si potranno continuare a retribuire al 100% le ore flessibili accumulate durante il tempo di attesa (cioè pieno pagamento dello stipendio) e compensare allo stesso tempo la differenza di ore della prestazione di lavoro, cioè il 20% (differenza tra il 100% e l'80%) dal saldo delle ore flessibili. Tale compensazione è ammessa, anche per il giorno di carenza, se vengono soddisfatte le seguenti condizioni:

- Applicazione solo per la durata del giorno di carenza/il periodo di proroga
- Consenso del collaboratore
- Ore flessibili in credito; le ore flessibili possono essere compensate solo fino al raggiungimento del saldo zero.

Va inoltre osservato che gli stipendi devono comprendere anche la quota proporzionale della tredicesima mensilità.

Se nel periodo di attesa/proroga viene effettuato il normale pagamento dell'80% sullo stipendio lordo, per il giorno di carenza e ogni giorno di malattia durante il periodo di attesa andranno registrate 8.4 ore, oppure le ore che dovevano essere prestate in quel determinato giorno in base al calendario annuale dell'orario di lavoro.

3. Contributi previdenziali, LPP

L'indennità giornaliera di malattia non è soggetta ai contributi previdenziali. Il collaboratore potrà essere svincolato dall'obbligo di versare i contributi LPP dopo un determinato periodo di incapacità lavorativa. A questo scopo, il datore di lavoro dovrebbe contattare la sua cassa pensione.

4. Rapporti di lavoro a tempo determinato

Anche i collaboratori con un rapporto di lavoro a tempo determinato devono essere coperti da un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia collettiva. In questo caso, la copertura assicurativa inizia con il primo giorno di lavoro e si estende a tutta la durata del rapporto di lavoro e a un massimo di 180 giorni successivi alla fine dello stesso (art. 37i CCL).

La presente scheda serve esclusivamente a scopo informativo. Il contenuto della scheda non offre alcuna consulenza giuridica.