

Malattie e Infortuni

Il titolo XXII (artt. 100-110) del Ccnl studi professionali è dedicato ai casi di sospensione del lavoro per malattia e infortunio.

Come è noto, il contratto di lavoro è un negozio giuridico a prestazioni corrispettive, nell'ambito del quale si realizza uno scambio tra il lavoratore, che mette a disposizione le proprie energie psicofisiche, e il datore, che corrisponde la retribuzione. Una rigida applicazione di tale principio porterebbe però a negare la remunerazione ogni volta in cui non sia eseguita la prestazione, a prescindere da qualsivoglia ragione giustificatrice. A particolare e diretto fine di tutela, la legislazione sociale interviene allora sancendo il diritto del dipendente a percepire la retribuzione anche al verificarsi di determinate circostanze impediti, il cui accadimento è indipendente dalla sua volontà.

Nello specifico, l'art. 38 Cost. stabilisce che ai lavoratori siano assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. In ottemperanza al dettato costituzionale, l'art. 2110 c.c. dispone inoltre che, **in caso d'infortunio, malattia, gravidanza o puerperio, il lavoratore abbia comunque diritto alla conservazione del posto, al trattamento economico e al computo del periodo di assenza nell'anzianità di servizio.**

Nozione di malattia e obblighi del lavoratore

La malattia è uno stato morboso temporaneo che incide sulla capacità lavorativa del dipendente, impedendogli di fornire la prestazione. La nozione in esame non si riferisce solo allo stato di malattia in senso stretto, ma anche ai periodi necessari alla guarigione (c.d. convalescenza), nonché a quelli richiesti per l'effettuazione di eventuali cure e terapie che inibiscono lo svolgimento delle mansioni¹. Rientrano altresì nel concetto di malattia tutelabile gli eventi morbosi cagionati da colpa grave del dipendente (ad es. l'alterazione psichica derivante dall'uso di alcool).

La legge e la contrattazione collettiva (artt. 101 e 102 del Ccnl) impongono al lavoratore ammalato alcuni adempimenti nei confronti del datore di lavoro e dell'Inps.

In primo luogo, l'art. 101 comma 1 del Ccnl stabilisce che il dipendente malato è tenuto a dare immediata notizia della propria assenza allo studio professionale, segnalando il proprio indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale. In caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, la stessa sarà considerata ingiustificata, con l'applicazione delle sanzioni previste dal contratto collettivo².

¹ Tra queste rientrano i ricoveri giornalieri in luoghi di cura; i ricoveri per donazioni organi; gli interventi di chirurgia estetica, se ritenuti necessari a rimuovere i vizi funzionali connessi a un difetto estetico; i trattamenti fisiochinetici, laddove siano funzionali al superamento di specifiche patologie; le cure termali.

² In questa ipotesi, l'art. 91 del Ccnl stabilisce che il titolare dello studio operi una trattenuta sulla retribuzione del lavoratore di tante quote quante sono le giornate di assenza. Il fatto integra altresì un inadempimento contrattuale sanzionabile a livello disciplinare, anche con il licenziamento per giusta causa, secondo quanto statuito dall'art. 140 del titolo XXXI del Ccnl.

In seconda istanza, **il lavoratore deve giustificare il proprio stato di malattia, sottoponendosi ad un accertamento sanitario da parte del medico curante, che produce apposita documentazione certificativa**. La visita deve essere effettuata il giorno stesso di inizio dell'evento morboso, o al massimo entro il giorno successivo. Il medico non può invece rilasciare attestazione di inidoneità al lavoro a seguito di un solo contatto telefonico con il paziente, costituendo il fatto un illecito penale³.

Nell'ipotesi di assenza di durata pari o inferiore a 10 giorni, nonché per le assenze fino al secondo evento nel corso dell'anno solare, il lavoratore può rivolgersi anche al medico curante non appartenente al SSN; al contrario, qualora l'assenza per malattia si protragga per un periodo superiore a 10 giorni, ed in ogni caso dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica, ovvero da un medico convenzionato con il SSN.

Come ribadito dal comma 2 dell'art. 101 Ccnl, anche negli studi professionali trovano applicazione l'art. 55-*septies* del d.lgs. n. 165/2001, nonché l'art. 25 della l. n. 183/2010, relativi alla trasmissione telematica dell'attestazione di malattia all'Inps direttamente dal medico, e all'accessibilità della stessa sul sito internet dell'istituto da parte del datore di lavoro. La documentazione è consultabile on-line, tramite il numero verde dell'Inps, indicando il codice fiscale e il numero di protocollo, così come attraverso il portale dell'istituto, accedendo con apposito PIN.

Il comma 3 dell'art. 101 del Ccnl specifica che il datore di lavoro può richiedere al proprio dipendente di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato già inviato in via telematica dal medico curante⁴. Qualora quest'ultimo non proceda all'invio on-line perché impossibilitato ad utilizzare il sistema di trasmissione telematica, rilasciando l'attestazione in forma cartacea, il lavoratore deve presentare la documentazione al proprio datore con le modalità tradizionali⁵ e all'Inps - se l'istituto è chiamato a erogare l'indennità di malattia - mediante consegna agli sportelli o raccomandata, entro due giorni dal rilascio. Nel caso di degenza ospedaliera, i certificati di ricovero e dimissioni possono essere consegnati anche oltre i 2 giorni dalla data del rilascio ma comunque nel termine di prescrizione della prestazione⁶.

In accordo a quanto disposto dall'ottavo comma dell'art. 101 del Ccnl, **alla data indicata dal certificato, il lavoratore è tenuto a presentarsi in servizio**. Qualora ciò non avvenga, ovvero il dipendente si presenti in ritardo senza giustificazione, l'assenza è sanzionabile disciplinarmente anche con il licenziamento per giusta causa, secondo quanto previsto dall'art. 140 del titolo XXXI del Ccnl.

Rileva sottolineare, tuttavia, che **il dipendente può comunicare al datore di lavoro la prosecuzione della malattia, richiedendo il relativo certificato, entro il 1° giorno successivo alla scadenza della precedente prognosi**. In tali circostanze il medico deve specificare nel documento che si tratta della continuazione dell'antecedente evento morboso. Un'attestazione di fine malattia che dichiara la

³ Cass. Pen. 15 maggio 2012, n. 18697.

⁴ Si veda la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 4/2011.

⁵ PEC, fax, raccomandata A/R o consegna manuale.

⁶ Il diritto all'indennità di malattia si prescrive trascorso un anno decorrente dall'ultimo giorno indennizzabile per malattia.

guarigione anticipata potrà invece essere richiesta nel caso in cui il dipendente riacquisisca la capacità lavorativa prima della scadenza della prognosi.

L'ultimo comma dell'art. 101 del Ccnl stabilisce che il titolare dello studio professionale, anche tramite i suoi collaboratori, possa richiedere ai servizi ispettivi dell'Inps, ovvero ai medici delle ASL, di effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia. Parimenti, i medesimi soggetti possono essere sollecitati dal datore a svolgere una verifica circa l'idoneità fisica del lavoratore, ex art. 5 l. n. 300/1970. L'art. 102, comma 1 del Ccnl precisa che, durante tutta la durata della malattia, il lavoratore assente deve rispettare con scrupolo le prescrizioni mediche afferenti alla permanenza presso il proprio domicilio. In ogni caso, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, lo stesso articolo 102, in linea con il d.m. 15 luglio 1986, dispone che **il dipendente in malattia debba trovarsi nel proprio domicilio nelle fasce dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, incluse le domeniche e i giorni festivi.**

Salvo i casi di giustificata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici⁷, e ad eccezione dei casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, il mancato rispetto del predetto obbligo di reperibilità comporta, in conformità dell'art. 5, comma 14, d.l. n. 463/1983, la decadenza dal diritto al trattamento economico di malattia per i primi 10 giorni⁸. Qualora il lavoratore risulti assente ad una seconda visita di controllo perde il diritto al trattamento di malattia nella misura del 50% per il periodo successivo ai primi 10 giorni. Nell'ipotesi di terza assenza, si verifica la decadenza totale da ogni indennità a partire dal giorno dell'accertamento medico. Non sono invece sanzionabili i periodi di ricovero ospedaliero e quelli accertati da precedenti visite di controllo.

Se il lavoratore risulta assente alla visita di controllo domiciliare, il medico ne dà comunicazione all'INPS e rilascia apposito avviso con l'invito al lavoratore a presentarsi per il controllo il giorno successivo non festivo presso il gabinetto diagnostico dell'Inps, ovvero, qualora non sia facilmente raggiungibile, presso il presidio sanitario pubblico indicato nell'avviso stesso⁹, a meno che in quel giorno non sia avvenuta la ripresa dell'attività lavorativa. **Allorché il lavoratore risulti assente ingiustificato anche alla visita medica di controllo ambulatoriale, perde il diritto ad ogni trattamento indennitario ed è tenuto in via immediata a rientrare nella sede di lavoro.** Nel caso di mancato rientro, l'assenza si considera ingiustificata con l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 91 Ccnl¹⁰.

⁷ Rappresenta giustificato motivo oggettivo di esonero dall'obbligo di reperibilità, anche ogni serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento dal proprio domicilio, non essendo richiesta l'assoluta indefettibilità della prestazione sanitaria da effettuare.

⁸ Acquisita, da parte dell'organo che ha effettuato i controlli, la comunicazione dell'assenza, l'Inps ne dà formale notizia al lavoratore, il quale, entro i successivi 10 giorni, potrà far pervenire la documentazione necessaria ai fini della valutazione degli eventuali motivi giustificativi dell'assenza.

⁹ La presentazione nel giorno successivo non esenta il dipendente dalla applicazione delle sanzioni. Se l'assenza alla visita domiciliare è giustificata ma il lavoratore non si presenta alla visita ambulatoriale, consegue la perdita dell'indennità per i primi 10 giorni di malattia.

¹⁰ Si veda la nota n. 2.

Periodo di comportamento per malattia

Secondo il dettato dell'art. 103, comma 1 del Ccnl, **durante la malattia, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni nell'anno solare** (c.d. periodo di comportamento). Ai fini del raggiungimento del predetto limite, si computano tutte le assenze per malattia verificatesi nell'arco temporale di riferimento (comporto per sommatoria). Per anno solare, è da intendersi un periodo mobile di 365 giorni calcolato a ritroso partendo dall'ultimo evento morboso.

Il recesso datoriale è tuttavia legittimo in presenza di comportamenti del dipendente che integrano giusta causa di licenziamento, o per impossibilità sopravvenuta alla prestazione causata da un'affezione morbosa irreversibile, ovvero quando il lavoratore è esposto a inevitabile ricaduta per le particolari modalità di svolgimento della propria attività.

Il lavoratore assente per malattia può essere licenziato anche per cessazione totale dell'attività, così come può essere incluso in un provvedimento di licenziamento collettivo per riduzione di personale. Una recente giurisprudenza, inoltre, ha affermato la legittimità del licenziamento per eccessiva morbilità, quando cioè il lavoratore ponga in essere assenze che, pur non superando il periodo di comporto, per la loro intermittenza e per il loro prolungarsi mettono in serio pericolo la produttività aziendale¹¹.

Il periodo di conservazione del posto è elevato di ulteriori 90 giorni qualora le assenze siano dovute a malattie specifiche, quali patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare o morbo di Cooley, ovvero nelle ipotesi di periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali.

Ai fini della determinazione del comporto, non sono calcolate le giornate di *day hospital* e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi. Sono esclusi altresì i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza¹² e i congedi straordinari per cure¹³. Si conteggiano invece i giorni non lavorati e festivi cadenti nel corso della malattia, mentre non si computano quelli che precedono o seguono le date di inizio e termine indicate nel certificato medico.

In accordo al disposto dell'art. 108 del Ccnl, alla scadenza del periodo di comporto, i dipendenti ammalati possono beneficiare, previa presentazione di apposita documentazione medica, di un periodo di aspettativa non retribuita, computabile nell'anzianità di servizio, fissato in un massimo di 180 giorni.

Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al capoverso precedente, la conservazione del posto è garantita per 270 giorni, prolungabili per ulteriori 8 mesi in relazione al perdurare della patologia.

La richiesta deve essere avanzata a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia con l'espressa sottoscrizione e accettazione delle citate condizioni. Tale domanda rappresenta un atto recettizio e come tale è sufficiente che pervenga nella sfera di conoscibilità del

¹¹ Cass. 4 settembre 2014, n. 18678.

¹² Art. 20, d.P.R. n. 1026/1976.

¹³ Art. 26, l. n. 118/1971; art. 10, d.lgs. n. 509/1988.

datore di lavoro prima dello spirare del termine del comporta. Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Se il dipendente risulta ancora malato alla scadenza del periodo di comporta, ovvero al termine dell'aspettativa retribuita, qualora richiesta, il datore di lavoro può procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, specificando i motivi della decisione. Viceversa, durante il periodo di comporta e di aspettativa non retribuita, il recesso unilaterale del titolare dello studio professionale, fatte salve le eccezioni di cui si è detto, è illegittimo e annullabile¹⁴.

Trattamento economico di malattia

In ottemperanza dell'art. 38 Cost. e dell'art. 2110 c.c., **l'art. 104 del Ccnl prevede che il lavoratore malato, anche in prova, abbia diritto ad un trattamento economico.** In particolare, il datore di lavoro deve erogare al dipendente un'integrazione all'indennità a carico dell'Inps fino a raggiungere:

- Il 100% della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (c.d. carenza);
- Il 75% della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno (l'indennità a carico Inps è pari al 50%);
- Il 100% della retribuzione di fatto dal 21° al 180° giorno, (l'indennità a carico Inps è pari al 66,66%¹⁵).

La retribuzione di riferimento - utile per il calcolo dell'indennità Inps - è calcolata sulla remunerazione lorda percepita dal lavoratore nel mese precedente all'inizio della malattia, prendendo come parametro la base imponibile previdenziale, ossia tutto ciò che il lavoratore abbia ricevuto, in denaro o in natura, in dipendenza dal rapporto di lavoro, al lordo di ogni ritenuta e maggiorata dei ratei mensili lordi relativi a tredicesima e quattordicesima. L'importo ottenuto è diviso per 30 al fine di ottenere la retribuzione media giornaliera¹⁶. Sono indennizzabili tutte le giornate comprese nel periodo di malattia, incluse le festività e le domeniche. In queste ultime ipotesi, ai sensi dell'art. 107 del Ccnl, il lavoratore ha in ogni caso diritto ad una integrazione a carico del titolare dello studio, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

Per i giorni coperti dalla prestazione dell'Inps, l'indennità deve essere anticipata dal datore e dallo stesso posta a conguaglio con i contributi dovuti all'istituto previdenziale. Per i medesimi periodi, sono accreditati al dipendente i contributi figurativi.

La garanzia del trattamento economico si riferisce alla retribuzione netta che il lavoratore avrebbe percepito se fosse stato presente. Dato che, come detto, l'indennità Inps è esente da prelievo

¹⁴ Si applica integralmente la normativa di tutela contro il licenziamento illegittimo, tutele crescenti comprese (per le assunzioni effettuate a partire dal 7 marzo 2015).

¹⁵ In caso di ricaduta nella stessa malattia, intervenuta entro 30 giorni dalla guarigione dell'evento morboso precedente e certificata dal medico come tale, l'indennità è corrisposta dal primo giorno della malattia, senza applicazione della carenza.

¹⁶ Se il lavoratore è disoccupato o sospeso e la malattia si verifica entro 60 giorni dalla cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, l'indennità è erogata in misura pari al 33,33% della retribuzione per i primi 20 giorni e al 44,44% per i giorni successivi.

contributivo, per quantificare l'entità della integrazione datoriale è necessario procedere alla lordizzazione della prestazione previdenziale¹⁷.

Come affermato dal comma 3 dell'art. 104 del Ccnl, l'integrazione a carico del datore non è dovuta laddove l'Inps non corrisponda per qualsiasi motivo le somme che gli competono, o le eroghi in misura ridotta.

Nel caso dei lavoratori patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare o morbo di Cooley, ovvero nelle ipotesi di periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di compenso di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni, il datore di lavoro deve garantire il 100% della retribuzione media giornaliera per i primi 2 mesi, il 70% per il terzo mese. In quest'ultima ipotesi, Ebipro eroga un rimborso al datore di lavoro fino ad un massimo del 50% di tale retribuzione, a condizione che il titolare dello studio sia in regola con i versamenti alla bilateralità da almeno 12 mesi.

Infine, secondo quanto sancito dall'art. 5, d.l. n. 463/1983, il periodo massimo indennizzabile per malattia dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è pari a quello di attività lavorativa prestata nei 12 mesi precedenti, fermo restando il limite massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Infortunio

In forza del d.P.R. n. 1124/1965 (Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), **il professionista datore di lavoro è tenuto ad assicurare il proprio personale dipendente contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali¹⁸ presso l'Inail.** L'iscrizione all'istituto previdenziale garantisce ai lavoratori l'erogazione di prestazioni sanitarie ed economiche volte a far fronte alle conseguenze negative di tali eventi.

Ai fini previdenziali, per infortunio si intende ogni evento verificatosi per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o una invalidità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'invalidità temporanea assoluta che porti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni (art. 2, d.P.R. n. 1124/1965).

Il primo elemento che concorre a qualificare l'infortunio è dunque la causa violenta, vale a dire un fattore esterno che con azione intensa e concentrata nel tempo, produca un danno o una lesione all'organismo del lavoratore¹⁹.

¹⁷ Calcolo del coefficiente di lordizzazione: $100/100\%$ contributi a carico lavoratore.

¹⁸ Al pari dell'infortunio, la malattia professionale è un evento dannoso che agisce sulla capacità lavorativa ed in relazione alla prestazione di lavoro; ne differisce, tuttavia, per la causa, che non è violenta, ma lenta e progressiva. Pur non essendo l'ipotesi regolamentata dal Ccnl, vale in questa sede la pena ricordare che in caso di sopravvenienza di malattia professionale, il lavoratore ha diritto alle medesime prestazioni economiche e sanitarie previste per la malattia. Il dipendente dispone di 15 giorni decorrenti dalla data di manifestazione della malattia per informare il proprio datore di lavoro, il quale ha l'obbligo di denunciare l'accaduto all'Inail entro i 5 giorni successivi.

¹⁹ Sul punto, la giurisprudenza ha chiarito che rientrano nella nozione di causa violenta anche le condizioni di stress e fatica ai quali è sottoposto il dipendente nell'esercizio dell'attività lavorativa (si veda ad es. Cass. 16 ottobre 2000, n. 13741).

L'infortunio deve inoltre sorgere da un'occasione di lavoro, ossia deve essere correlato, anche indirettamente, con lo svolgimento dell'attività lavorativa. In altri termini, non è sufficiente che il lavoratore ne rimanga vittima mentre lavora, ma perché lavora. L'occasione di lavoro può essere legata ad un rischio generico aggravato, al quale sono tendenzialmente esposti tutti, ma che l'esecuzione di una particolare attività lavorativa rende più gravoso, ovvero specifico, al quale è soggetto il solo dipendente in ragione della prestazione svolta. Sono esclusi dalla nozione, invece, gli infortuni dovuti a dolo del lavoratore, o ad un rischio elettivo da lui stesso occasionato, non avente alcun rapporto con lo svolgimento del lavoro e finalizzato a soddisfare esigenze meramente personali.

La tutela assicurativa del lavoratore si estende anche agli infortuni *in itinere* occorsi durante il normale tragitto di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, salvo il caso di interruzione o deviazione dal percorso del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitati²⁰ (art. 2, comma 3, TU, così come modificato dall'art. 12 del d.lgs. n. 38/2000). Parimenti tutelati sono gli eventi verificatisi durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro, se il dipendente ha più rapporti di lavoro, e quello dallo studio professionale al luogo di consumazione dei pasti, qualora non sia presente un servizio di mensa.

In linea con l'art. 52 del d.P.R. n. 1124/1965, **l'art. 105 del Ccnl stabilisce che il lavoratore debba dare immediata notizia al proprio datore di qualsiasi infortunio anche di lieve entità, inviando la relativa attestazione medica.** D'altro canto, il titolare dello studio deve provvedere a denunciare in via telematica all'Inail²¹ gli infortuni che siano prognosticabili non guaribili prima di tre giorni, entro 48 ore da quello in cui ha avuto conoscenza del fatto, ovvero 24 ore se l'evento abbia avuto come conseguenza la morte del dipendente, o sia previsto un pericolo di morte. La denuncia deve indicare: le generalità dell'infortunato, il giorno e l'ora in cui si è verificato l'evento, le cause e le circostanze, la natura, la sede anatomica delle lesioni, il nesso con la causa, eventuali alterazioni preesistenti. Il datore deve inoltre trasmettere copia della comunicazione all'Autorità locale di Pubblica Sicurezza.

Allorché il lavoratore non adempì quanto disposto dal Ccnl, perde il diritto al trattamento economico per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio, mentre il professionista resta esonerato da qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del d.P.R. n. 1124/1965 e dell'art. 106 del Ccnl, nell'ipotesi in cui l'infortunio produca una inabilità temporanea assoluta del dipendente²², **il titolare dello studio è tenuto a corrispondere**

²⁰ Si reputano ininfluenti le variazioni al normale tragitto dovute a causa di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti. L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato purché necessitato.

²¹ La denuncia deve essere presentata alla sede circoscrizionale dell'Inail nella quale si svolgono i lavori o anche alla sede nel cui ambito territoriale rientra il domicilio del dipendente.

²² Qualora invece dall'evento derivi una inabilità permanente, che riduca l'attitudine al lavoro in misura superiore al 10%, il lavoratore ha diritto ad una rendita commisurata al grado di inabilità.

l'intera retribuzione per la giornata in cui si verifica l'evento e un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera (di cui all'art. 118 Ccnl) per i tre giorni successivi di carenza. Come specificato dal secondo comma dell'art. 106 Ccnl, a partire dal 4° giorno, l'Inail eroga direttamente all'infortunato un'indennità pari al 60% della retribuzione media giornaliera – calcolata con le modalità esaminate per la malattia - mentre il datore è chiamato ad integrare la somma liquidata dall'Istituto, fino a raggiungere il 75% della medesima retribuzione media. Dal 91° e sino al 180° giorno, l'Inail garantisce direttamente il 75% della remunerazione media giornaliera, senza oneri a carico della parte datoriale. L'integrazione dell'indennità previdenziale non è in ogni caso dovuta laddove l'Inail non corrisponda per qualsiasi motivo le somme che gli competono, o le eroghi in misura ridotta.

Sono indennizzabili tutte le giornate comprese nel periodo di infortunio, incluse le festività e le domeniche. In queste ultime ipotesi, ai sensi dell'art. 107 del Ccnl, il lavoratore ha comunque diritto ad una integrazione a carico del titolare dello studio, di modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione. Per le giornate indennizzate dall'Istituto, sono accreditati al dipendente i contributi figurativi.

Per quanto riguarda la durata del periodo di comporto (distinto da quello per malattia), la disciplina dell'aspettativa non retribuita e i criteri di computo della integrazione datoriale, si applicano le stesse regole previste per la malattia.