Studio BBM Associati

MALATTIA DEI LAVORATORI DIPENDENTI NOVITÀ PER GESTIONE E CERTIFICAZIONE

Parte 1

N. 207 | 9 Novembre 2026 | Paghe e lavoro

Tra il 2025 e il 2026 la disciplina della malattia dei lavoratori dipendenti è stata interessata da una serie di interventi normativi e amministrativi che incidono sia sulle tutele riconosciute ai lavoratori, sia sugli adempimenti a carico dei datori di lavoro. Ricapitoliamo le novità più importanti.

Datazione del certificato di malattia

Con la circolare di settembre 2026, l'INPS ha modificato il proprio precedente orientamento con riferimento al giorno immediatamente precedente, stabilendo che la malattia può essere riconosciuta anche per il giorno precedente a quello di rilascio del certificato quando il medico attesta che la malattia è iniziata in tale giornata. La novità riguarda non soltanto la visita domiciliare, come già avveniva in precedenza, ma anche la visita ambulatoriale.

La retrodatazione resta, comunque sia, circoscritta al solo giorno immediatamente precedente. Inoltre, tale giornata non deve coincidere con una festività infrasettimanale né cadere di sabato o domenica, giorni nei quali è assicurata la continuità assistenziale.

Restano fermi i limiti massimi di indennizzabilità previsti dalla disciplina vigente.

Ricovero e day hospital: tutele ampliate

L'evoluzione delle modalità di erogazione dell'assistenza sanitaria ha reso meno netta la tradizionale distinzione tra ricovero ospedaliero, day hospital e prestazioni ambulatoriali.

L’INPS, con circolare di giugno 2026, ha fornito nuove indicazioni per riconoscere la tutela previdenziale della malattia in presenza di prestazioni ambulatoriali complesse equiparabili al day hospital e di permanenza in determinate strutture sanitarie.

Le indicazioni interessano, tra l’altro, i centri di salute mentale, le strutture riabilitative e socio-riabilitative psichiatriche, le strutture sanitarie residenziali e semiresidenziali, le strutture di osservazione breve intensiva e di degenza breve, le comunità terapeutiche e le strutture dedicate alle dipendenze patologiche, nonché i centri per i disturbi della nutrizione e dell’alimentazione.

Malattie oncologiche, invalidanti e croniche

La legge di luglio 2025, entrata in vigore il 9 agosto 2025, aveva introdotto una specifica tutela per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, affetti da malattie oncologiche oppure da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%. Questi lavoratori possono richiedere un congedo, continuativo o frazionato, fino a un massimo di 24 mesi, durante il quale:

- il posto di lavoro è conservato;
- non spetta la retribuzione;
- il dipendente non può svolgere altra attività lavorativa;
- il periodo non viene computato nell’anzianità di servizio né ai fini previdenziali;
- resta possibile il riscatto previdenziale secondo le regole della prosecuzione volontaria**.**

Il congedo opera dopo l’esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, retribuiti o meno, spettanti al lavoratore, restando ferme eventuali disposizioni di maggior favore previste dalla contrattazione collettiva.

La patologia deve essere certificata dal medico di medicina generale oppure da un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata che abbia in cura il lavoratore.

Una volta terminato il periodo di congedo, il dipendente ha infatti diritto ad accedere prioritariamente al lavoro agile, purché naturalmente le caratteristiche della prestazione lavorativa ne consentano lo svolgimento da remoto.

Nel BBM Aggiorna di domani si completerà la trattazione del tema iniziato oggi.

Lo Studio resta a completa disposizione.

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/malattia-dei-lavoratori-dipendenti-novita-per-gestione-e-certificazione-prima-parte/