

# Scheda informativa della CPPC

## Gestione dei giorni di carenza nella pratica (art. 13.3 CCL)

---

### Base del contratto collettivo di lavoro

#### **13.3 Obbligo di versamento del salario a carico del datore di lavoro in caso di periodo di attesa / giorni di carenza**

*Se il datore di lavoro ha stipulato un'assicurazione di indennità giornaliera di malattia con un differimento delle prestazioni (periodo di attesa), durante questo periodo di attesa è tenuto a versare l'80% del salario assicurato ai sensi dell'art. 13.1 lett. d CCL.*

*Fanno eccezione i primi due giorni di malattia (=giorni di carenza) per i lavoratori con un'anzianità di servizio inferiore a 4 anni o il primo giorno di malattia (=giorno di carenza) per i lavoratori con un'anzianità di servizio superiore a 4 anni.*

[...]

### Gestione dei giorni di carenza nella pratica

I giorni di carenza sono uno strumento utilizzato per organizzare la continuazione del pagamento dello stipendio in caso di malattia con l'assicurazione di indennità giornaliera per malattia. Durante il giorno di carenza il lavoratore non ha diritto ad alcuna retribuzione.

Nella pratica, i giorni di carenza devono essere detratti dal salario alla fine del mese di riferimento e devono figurare come giorni di carenza (non retribuiti) sul conteggio salariale.

È anche possibile sommare i giorni di carenza di un anno civile e compensarli con la tredicesima mensilità alla fine dell'anno. In tal caso, è necessario inserire una riserva in tal senso nel conteggio salariale.

Nella pratica, in relazione alla gestione dei giorni di carenza, si pongono le seguenti questioni:

1. Come devono essere inseriti i giorni di carenza nel sistema di controllo dell'orario di lavoro?
2. I giorni di carenza possono essere compensati con il ore in esubero?

#### **1. Inserimento dei giorni di carenza nel sistema di controllo dell'orario di lavoro<sup>1</sup>**

In linea di massima il giorno di carenza è un giorno di malattia e deve essere accreditato come tale nel controllo dell'orario di lavoro (l'art. 8.6 CCL). Se il giorno di carenza non viene inserito nel controllo dell'orario di lavoro, potrebbero risultare ore negative a carico del lavoratore e questo non è ammissibile.

#### Ad esempio:

Se il dipendente è malato in giorni che rientrano nel suo orario di lavoro, riceve un credito di tempo di 8 ore per l'intero giorno di malattia e di 4 ore per metà giornata di malattia.

---

<sup>1</sup> In base al metodo temporale (controllo dell'orario di lavoro della CPPC).

	SA	SO	MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
<b>Tag</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>04</b>	<b>05</b>	<b>06</b>	<b>07</b>	<b>08</b>	<b>09</b>
Sollstunden			8.00	8.00	8.00				
Absenz in Std				4.00	8.00				
Code				k	k				
00.00-06.00h									
06.00-20.00h			8.00	4.00					
20.00-24.00h									
Feiertag "ft"	ft								
Gutschrift "ft"									
Wochentotal								12.00	

## 2. Compensazione dei giorni di carenza con le ore in esubero dell'anno in corso

Alla luce del principio che prevede che le ore in esubero accumulate nel corso di un anno possano essere compensate nel quadro del saldo delle ore flessibili nello stesso anno civile, le parti sociali reputano inoltre ammissibile una compensazione 1:1 dei giorni di carenza con le ore in esubero dell'anno in corso entro la fine dell'anno.

Non è invece ammissibile compensare i giorni di carenza con le ore in esubero dell'anno precedente (per ragioni legate alla potenziale elusione del supplemento salariale del 25%) o in generale con il credito delle vacanze.

### Esempio:

Un lavoratore nel 2° anno di servizio si ammala per 4 giorni nel febbraio 2023. I primi due giorni di malattia sono considerati giorni di carenza.

Alla fine del 2023 il lavoratore ha 80 ore di esubero relative all'anno in corso. 16 ore in esubero (= 2 giorni di carenza di 8 ore) possono essere detratte al lavoratore; alla fine dell'anno civile resta pertanto un saldo complessivo di 64 ore in esubero, che deve essere trasferito al nuovo anno (2024) (=> campo «Saldo ore anno precedente (+)» nel controllo dell'orario di lavoro della CPPC).

In virtù dell'art. 8.4.2 CCL queste 64 ore in esubero dell'anno precedente devono essere compensate entro fine aprile 2024.

Se lo stesso lavoratore si ammala di influenza per due settimane a metà aprile 2024, trovano nuovamente applicazione altri due giorni di carenza.

In questo momento ha compensato 40 delle 64 ore in esubero dell'anno precedente con tempo libero della stessa durata e pertanto restano solo 24 ore in esubero dell'anno precedente.

Nel caso concreto i due giorni di carenza (16 ore) NON possono tuttavia essere compensati con le 24 ore in esubero dell'anno precedente; possono essere compensati solo con le ore in esubero dell'anno in corso 2024 (saldo delle ore flessibili).

2023	4 giorni di malattia (=> 2 giorni di carenza di 8 ore ciascuno)											
	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
80 ore in esubero dell'anno in corso 2023, meno 16 ore di carenza = 64 ore in esubero (saldo a fine anno)												
2024	10 giorni di malattia (=> 2 giorni di carenza di 8 ore ciascuno)											
	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
64 Stundore in esubero dell'anno precedente (nessuna comp)												
Termine di compensazione fino a fine aprile (art. 8.4.2 CCL)												