



Il pagamento della malattia da parte del datore di lavoro: schema di riepilogo

a cura di Elena Martina – Funzionario Inps in Torino*

L'indennizzo della malattia, conseguente all'incapacità lavorativa, deve essere documentato mediante certificazione sull'inizio e sulla durata presunta della malattia. L'indennità spetta soltanto per la durata (prognosi) indicata sulla certificazione sanitaria. In caso di prosecuzione della malattia oltre la prognosi, il lavoratore, per conservare il diritto all'indennità è tenuto a documentare la circostanza mediante certificazione medica di continuazione della malattia.

Si riepilogano schematicamente le caratteristiche dell'indennità stessa afferenti la decorrenza, la continuazione e il calcolo delle giornate da indennizzare.

Decorrenza dell'indennità	<p>L'indennità giornaliera di malattia spetta dal quarto giorno di malattia. I primi tre giorni, non indennizzabili, vengono chiamati "<i>giorni di carenza</i>". Il quarto giorno di malattia deve essere computato dalla data di inizio della malattia dichiarata dal lavoratore e riportata nella certificazione medica in corrispondenza della voce "<i>dichiara di essere ammalato dal ...</i>", sempreché la visita medica risulti effettuata nello stesso giorno di inizio della malattia o nel giorno immediatamente successivo.</p> <p>In caso contrario, il quarto giorno di malattia deve essere computato dal giorno immediatamente precedente a quello in cui è stata effettuata la visita medica.</p> <p>Se nella certificazione non risulta riportata la data di inizio della malattia dichiarata dal lavoratore, il quarto giorno di malattia deve essere computato dalla data di effettuazione della visita medica.</p>
Continuazione della malattia e ricaduta	<p>In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra conseguenziale intervenuta entro 30 giorni dalla data di guarigione della malattia precedente non si applicano i "giorni di carenza" (e quindi l'indennità deve essere corrisposta fin dal primo giorno di malattia), in quanto si considera la nuova malattia a tutti gli effetti come continuazione della precedente.</p> <p>La certificazione di continuazione della malattia deve essere riconosciuta valida anche per il giorno immediatamente precedente la data del rilascio, sempreché risulti una dichiarazione in tal senso sulla certificazione stessa, in corrispondenza della voce "<i>dichiara di essere ammalato dal ...</i>".</p> <p> Questa regola non va applicata quando la data riportata alla predetta voce retroagisce di oltre un giorno dalla data di rilascio (circolare Inps n.147/96).</p>

* Il presente intervento è frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza

...continua...

Decorrenza validità del certificato

Le giornate anteriori alla data del rilascio, non valutabili sulla base di quanto sopra precisato, sono dunque 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.

Calcolo dei giorni di carenza, importo dell'indennità e retribuzione di riferimento

Considerare una malattia quale "continuazione" o "ricaduta" implica che:

- l'indennità deve essere corrisposta fin dal primo giorno della nuova malattia (senza escludere i 3 giorni di carenza).



Si noti che se la precedente malattia è durata meno di tre giorni e la carenza non è stata conseguentemente applicata per intero, la decorrenza dell'indennità deve essere fissata previa esclusione dei giorni di carenza rimasti inapplicati in occasione della precedente malattia.

ESEMPIO: se la prima malattia è durata due giorni (inferiori dunque ai tre di "carenza"), in occasione del successivo episodio morboso intervenuto entro 30 giorni, e considerato consequenziale, deve essere escluso dall'indennizzo il primo giorno di malattia;

- i giorni della nuova malattia si sommano a quelli della precedente ai fini del raggiungimento del ventesimo giorno a partire dal quale la misura dell'indennità è elevata dal 50% al 66,66% della retribuzione;
- la retribuzione da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera è la stessa presa a base per il calcolo dell'indennità corrisposta per la precedente malattia (Circolare n.134359/10 del 22 gennaio 1980).

Cosa accade quando nel certificato non c'è scritto "continuazione" o "ricaduta"

La malattia non può essere considerata come "continuazione" o "ricaduta" dal datore di lavoro. La circolare 26 maggio 1981, n.134373 A.G.O./111, precisa, infatti, che l'art.15 della L. n.155/81 dispone che il medico curante, qualora l'evento morboso si configuri quale prosecuzione della stessa malattia, ne deve fare menzione nel certificato e nell'attestazione e che tale norma deve essere interpretata nel senso che la menzione deve essere fatta tanto nel caso di continuazione della malattia quanto in quello di "ricaduta", allorché, cioè, pur avendo l'assistito ripreso l'attività di lavoro nell'intervallo temporale, la seconda assenza per malattia non configuri un nuovo evento morboso, ma una prosecuzione del primo. In caso contrario **andrà sempre considerato "Inizio"**.

ESEMPIO: certificato che va fino al martedì, il dipendente rientra il mercoledì, lavora alcune ore e il medico sul certificato successivo scrive "Inizio malattia": la malattia andrà registrata come "**Inizio**" e non come "continuazione".

<p>Periodi di malattia intervallati da giornata festiva</p>	<p>In presenza di successivi periodi di malattia documentati da altrettante certificazioni mediche e intervallati dalla giornata festiva (o dalla giornata di sabato o domenica in caso di settimana corta) deve presumersi che i diversi episodi costituiscano un unico evento morboso, sempreché non sussistano elementi obiettivi che possano dimostrare la mancanza di collegamento tra i singoli periodi. Qualora, viceversa, esistano elementi obiettivi che possano dimostrare la mancanza di collegamento tra i singoli periodi, questi devono essere considerati, ai fini anzidetti, quali distinti episodi morbosi sempreché, ovviamente, il secondo di essi non costituisca ricaduta o malattia conseguenziale del precedente (circolare n.6 agosto 1981 n.4377 A.G.O./170).</p> <p>ESEMPIO: certificato medico che copre fino al sabato, intervallo della domenica, presenza di successivo certificato.</p> <p> Si deve presumere che si tratti di un unico evento malattia, pertanto la carenza deve essere applicata una sola volta in occasione del primo episodio morboso; se, invece, vi sono elementi obiettivi che dimostrano la mancanza di collegamento tra i singoli periodi, vanno invece considerati eventi diversi.</p>
<p>Periodo massimo di malattia indennizzabile</p>	<p>L'indennità di malattia è dovuta per le giornate indennizzabili comprese in un periodo massimo di 180 giorni di malattia in un anno solare. Il periodo massimo si computa sommando tutte le giornate di malattia dell'anno solare, comprese quelle per le quali l'indennità non è stata corrisposta (giorni di carenza, giorni festivi ...). Vanno invece esclusi dal computo del periodo massimo di malattia indennizzabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i periodi di astensione dal lavoro per maternità sia obbligatoria sia facoltativa; • i periodi di malattia causata dall'infortunio sul lavoro; • i periodi di malattia professionale; • i periodi di malattia tubercolare; • i periodi di malattia causata da fatto di terzi per i quali l'Inps abbia esperito - con esito positivo, anche se parziale - l'azione di surrogazione.
<p>Malattie a cavaliere di due anni</p>	<p>Nel caso di malattia insorta nel corso di un anno solare e protrattasi, senza interruzione, nell'anno solare successivo, si applica il principio in base al quale le giornate della malattia devono essere attribuite - ai fini del computo del periodo massimo indennizzabile - ai rispettivi anni solari.</p> <p>Per stabilire, quindi, se e quali giornate della malattia a cavaliere debbano essere indennizzate occorre tenere distinte le giornate della malattia cadenti nell'anno di insorgenza da quelle cadenti nell'anno successivo. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per quanto riguarda le giornate della malattia a cavaliere cadenti nell'anno di insorgenza, devono essere escluse dall'indennità le eventuali giornate della malattia a cavaliere successive al raggiungimento del 180° giorno di malattia;

...continua...

- per quanto riguarda le giornate della malattia a cavaliere cadenti nell'anno successivo a quello di insorgenza, queste ultime devono essere indennizzate secondo le norme comuni, considerando la malattia a cavaliere come un unico evento morboso.

Questo principio deve trovare applicazione anche nel caso in cui le giornate della malattia a cavaliere cadenti nell'anno di insorgenza siano state escluse dall'indennità – tutte o in parte – per superamento del periodo massimo indennizzabile.

Occorre pertanto effettuare i conteggi tenendo conto che:

- le giornate di carenza e il 20° giorno di malattia (a partire dal quale la misura dell'indennità è elevata ai 2/3) devono essere computati a partire dalla data di inizio della malattia a cavaliere, tenendo conto di tutte le giornate cadenti nell'anno di insorgenza, anche se non indennizzate per superamento del periodo massimo indennizzabile;
- nel caso in cui il lavoratore, all'inizio della malattia a cavaliere, risultasse cessato o sospeso da non oltre due mesi e avesse già superato il periodo massimo indennizzabile (o lo avesse superato nel corso della malattia), il diritto all'indennità deve essere nuovamente riconosciuto a far tempo dal 1° giorno dell'anno successivo. Naturalmente, anche in questo caso, le giornate di carenza e il 20° giorno di lavoro devono essere computati a partire dalla data di inizio della malattia a cavaliere, tenendo conto di tutte le giornate cadenti nell'anno di insorgenza, anche se non indennizzate per superamento del periodo massimo indennizzabile.

In base a quanto precisato nella circolare Inps n.145/93, nel caso di malattia iniziata in un anno e che si protrae ininterrottamente nell'anno seguente, il diritto alle prestazioni può essere riconosciuto soltanto nell'anno immediatamente successivo a quello di inizio della malattia stessa; di conseguenza, l'erogazione dell'indennità, negli anni seguenti, è subordinata alla ripresa dell'attività lavorativa, ovviamente anche presso diverso datore di lavoro, con applicazione delle ordinarie disposizioni in tema di "*copertura assicurativa*".

Criteri per l'indennizzabilità della malattia a cavaliere nel secondo anno:

- ➔ quando nell'anno di insorgenza dell'evento non è stato raggiunto il massimo assistibile annuo la malattia in corso al 31 dicembre è autonomamente indennizzabile a partire dal 1° gennaio successivo, per un massimo di ulteriori 180 giorni;
- ➔ quando nell'anno di insorgenza dell'evento il massimo assistibile annuo è stato raggiunto prima del 31 dicembre, il ripristino dell'indennità, al 1° gennaio successivo, per un massimo di ulteriori 180 giorni, non è automatico, ma subordinato alle condizioni previste dalla circolare n.144/88 (permanenza del rapporto di lavoro, con oneri retributivi, sia pure limitati, a carico dell'azienda).

<p>...continua...</p>	<p>La circolare n.178/48 dell'8 agosto 1985 ha inoltre precisato che al 1° gennaio l'ammontare dell'indennità da liquidare all'assicurato viene calcolata come se non si fosse verificata l'interruzione nell'erogazione stessa (le giornate di carenza e il ventunesimo giorno di malattia, a partire dal quale la misura dell'indennità è elevata al 66,66%, vengono infatti conteggiati a decorrere dal primo certificato medico, trattandosi di un unico stato invalidante protrattosi nel tempo).</p>
<p>Festività e malattia</p>	<p>L'indennizzabilità o meno della malattia durante il periodo festivo discende dal principio più generale enunciato con la circolare n.93/88, in base al quale non devono essere considerate indennizzabili, ai fini della corresponsione delle prestazioni di malattia, le giornate nelle quali al lavoratore ammalato vengono di fatto garantiti la normale retribuzione ovvero un trattamento economico non inferiore a quello previdenziale.</p> <p>In base alla circolare n.134359/10 del 22 gennaio 1980 si ha che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ per i lavoratori con qualifica di "operai" l'indennità compete per le giornate feriali comprese nel periodo di malattia (incluso il sabato in caso di settimana corta), con esclusione delle domeniche e delle festività nazionali e infrasettimanali; ➔ per i lavoratori "sacristi" l'indennità spetta per le giornate incluse nel periodo di malattia, comprese le festività nazionali e infrasettimanali, con esclusione del mercoledì, considerato come giorno convenzionale di riposo; ➔ per gli addetti al commercio con qualifica di "impiegati" l'indennità compete per tutte le giornate del periodo di malattia, con esclusione delle festività nazionali ed infrasettimanali cadenti di domenica. <p>Agli addetti del commercio con qualifica di "impiegati" l'indennità spetta per tutte le giornate. L'indennità non va corrisposta per le festività nazionali e infrasettimanali cadenti di domenica qualora risulti che i lavoratori (per legge o per contratto) percepiscono anche in caso di sospensione o disoccupazione un trattamento economico per le festività cadenti di domenica.</p>
<p>Festività soppresse</p>	<p>Le "festività soppresse" sono indennizzabili solo se sono normalmente lavorate e retribuite (per le stesse non viene cioè corrisposto, oltre al compenso per il lavoro svolto, un ulteriore emolumento pari al trattamento dovuto per i giorni festivi). Qualora queste giornate coincidano con la domenica si applicheranno ovviamente le disposizioni vigenti per le domeniche stesse (non indennizzabilità per gli operai, corresponsione dell'indennità per gli impiegati). La situazione non è infatti equiparabile alle "<i>festività infrasettimanali coincidenti con la domenica</i>" - non indennizzabili neanche agli impiegati - avendo le giornate in questione perso la connotazione di "festività".</p> <p>Nel caso di aziende che corrispondono per contratto ai propri dipendenti, nella prima successiva domenica del mese considerato, il compenso aggiuntivo relativo alla festività soppressa cadente in</p>

<p>...continua...</p>	<p>un giorno feriale lavorativo, al lavoratore assente per malattia nel giorno ex festivo stesso spetterà, per tale giorno, in quanto normalmente retribuito, il trattamento previdenziale. Nell'ipotesi di impiegati la domenica non sarà indennizzabile.</p> <p>ESEMPIO: se il datore di lavoro corrisponde il 10 novembre 2013 (prima successiva domenica del mese di novembre) il compenso aggiuntivo previsto per la giornata ex festiva del 4 novembre 2013 (lunedì), all'impiegato assente per malattia il 4 novembre spetta, per tale ultimo giorno, la prestazione previdenziale, in quanto trattasi di giornata non retribuita. Il 10 novembre 2013 non sarà peraltro indennizzabile, non perché coincidente con la domenica, ma perché retribuito (Circolare n.95-<i>bis</i> del 6 settembre 2006).</p>
<p>Tardivo invio della certificazione</p>	<p>Il tardivo inoltro della certificazione comportava la mancata corresponsione dell'indennità per i giorni di ritardo, in quanto non era consentita l'effettuazione dei controlli relativi alla sussistenza dell'evento morboso. Con la circolare 8 agosto 1985, n.11 P.M.M.C./179, l'Inps ha precisato che la non indennizzabilità deve essere circoscritta ai soli giorni di "ritardo" in senso stretto, escludendo in altri termini i due giorni a disposizione del lavoratore per l'inoltro. In questo senso, dunque, il venir meno dell'obbligo di corresponsione delle prestazioni economiche di cui trattasi per ritardi di invio della certificazione deve essere riferito alle giornate indennizzabili in base al solo certificato di interesse cadenti tra l'ultimo giorno (escluso) utile per l'invio della certificazione e il giorno (compreso) di effettivo adempimento; nell'ipotesi in cui anche la certificazione successiva venga trasmessa in ritardo, il principio è da ritenere applicabile anche a quest'ultima, sempreché il ritardo di invio della precedente certificazione non superi la prognosi nella stessa indicata.</p> <p>Si riportano alcuni esempi per i quali è stato ipotizzato un evento con due certificati, entrambi con prognosi di 6 giorni, rilasciati, rispettivamente, il giorno 10 e il giorno 16.</p> <p>ESEMPIO 1: 1° certificato spedito il giorno 18; 2° certificato spedito il giorno 18.</p> <p>Si avrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dal 10 al 12 corresponsione dell'indennità (salvo l'eventuale applicazione della carenza); • dal 13 al 15 mancato indennizzo per ritardo; • dal 16 al 21 corresponsione dell'indennità. <p>ESEMPIO 2: 1° certificato spedito il giorno 14; 2° certificato spedito il giorno 20.</p> <p>Si avrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dal 10 al 12 corresponsione dell'indennità (salvo l'eventuale applicazione della carenza); • dal 13 al 14 mancato indennizzo per ritardo; • dal 15 al 18 corresponsione dell'indennità; • dal 19 al 20 mancato indennizzo per ritardo; • giorno 21: corresponsione dell'indennità.

<p>...continua...</p>	<p>ESEMPIO 3: 1° certificato spedito il giorno 20; 2° certificato spedito il giorno 20. Si avrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dal 10 al 12 corresponsione dell'indennità (salvo l'eventuale applicazione della carenza); • dal 13 al 20 mancato indennizzo per ritardo; • giorno 21: corresponsione indennità.
<p>Prestazione lavorativa eseguita per contratto limitatamente ad alcuni giorni fissi della settimana</p>	<p>Nel caso di un lavoratore che presti, per contratto, attività lavorativa limitatamente ad alcuni giorni fissi della settimana, la corresponsione dell'indennità è limitata alle giornate per le quali, se il dipendente non fosse stato assente dal lavoro, avrebbe percepito la retribuzione. Tale principio trova applicazione anche nell'ipotesi della malattia (circolare 21 dicembre 1982, n.134397 A.G.O./257) e ha delle implicazioni dirette ai fini dell'applicazione della carenza, delle giornate per le quali viene corrisposta la prestazione e dell'ammontare della stessa. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↘ ai fini dell'applicazione della carenza, nonché del computo del 20° giorno di malattia oltre il quale la misura dell'indennità è elevata ai 2/3 e del periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, hanno rilevanza tutte le giornate di malattia indicate nel certificato di prognosi. <p>ESEMPIO: qualora un dipendente lavori, nell'arco di ciascuna settimana, i soli giorni di lunedì, martedì e venerdì e si ammali dal lunedì di una determinata settimana al mercoledì della settimana successiva, si fa luogo all'applicazione della carenza per i giorni del lunedì, martedì e mercoledì della prima settimana, in quanto coincidenti con i primi tre giorni di malattia;</p> <ul style="list-style-type: none"> ↘ la corresponsione della prestazione previdenziale è limitata ai giorni lavorativi indicati nel contratto di lavoro. <p>ESEMPIO: proseguendo con l'esempio precedente, le giornate indennizzabili risulteranno: il venerdì della prima settimana e il lunedì e martedì di quella successiva. In caso di malattia di lunga durata il 21° giorno dal quale varia la misura dell'indennità coincide con il 21° giorno di malattia;</p> <ul style="list-style-type: none"> ↘ la retribuzione media giornaliera si determina in base al numero delle giornate lavorate o, comunque, retribuite comprese nel periodo di paga quadrisettimanale ovvero mensile scaduto e immediatamente precedente quello di insorgenza dell'evento protetto. <p>Eventi di malattia che iniziano durante un periodo di pausa contrattuale</p> <p>Con la circolare n.82/93, l'Inps ha recepito la sentenza n.132/91, stabilendo che, nell'ipotesi di eventi di malattia o di maternità (obbligatoria e/o facoltativa) che iniziano durante un periodo di pausa contrattuale, anche successivamente al 60° giorno dopo l'ultimo lavorato, si possa procedere al riconoscimento del diritto alle relative prestazioni economiche, limitatamente alle giornate coincidenti con la successiva fase contrattuale di previsto svolgimento del lavoro.</p>

<p>...continua...</p>	<p>Le prestazioni di malattia sono in tal caso da corrispondere in misura intera, tenendo presente che, ai fini dell'applicazione della carenza, del computo del 20° giorno di malattia e del periodo massimo assistibile annuo (ed eventualmente per evento), occorre aver riguardo al giorno successivo alla cessazione della pausa contrattuale.</p> <p>In applicazione dello stesso criterio, secondo il quale il diritto alla prestazione è da correlare alla previsione di concreto lavoro nel periodo coincidente con quello di malattia o di maternità, nessuna prestazione sarà dovuta per le giornate di programmata pausa lavorativa, neppure nel caso in cui l'evento abbia avuto inizio durante una fase di effettivo lavoro. Anche in questo caso, le eventuali giornate di malattia non indennizzate sono da considerare quale "periodo neutro" ai fini dell'applicazione della carenza, del computo del 20° giorno di malattia e del periodo massimo assistibile annuo.</p> <p>Qualora si tratti di eventi di malattia o di maternità in corso alla data di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, che proseguano oltre tale data, ovvero di eventi insorti successivamente alla suddetta data, le giornate da indennizzare dopo la cessazione o sospensione di cui trattasi, nei limiti massimi previsti, saranno identificate sulla scorta dell'impegno lavorativo stabilito dal contratto di lavoro (anche se non più in essere) per il corrispondente periodo dell'anno in cui il contratto stesso era operativo.</p> <p>Ovviamente, per gli eventi iniziati dopo la cessazione o la sospensione del rapporto, si applicano le misure (riduzione ai 2/3 per l'indennità di malattia) e i limiti temporali di conservazione del diritto (per entrambi i tipi di prestazione) ordinariamente previsti per i lavoratori disoccupati o sospesi.</p>
<p>Pagamento dell'indennità</p>	<p>Per i lavoratori dipendenti l'indennità di malattia viene pagata direttamente dal datore di lavoro. Il datore di lavoro conguaglierà poi gli importi pagati al lavoratore con i contributi dovuti all'Inps mediante esposizione dei dati sul flusso UniEmens.</p> <p>Il pagamento viene invece effettuato direttamente dall'Inps in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ lavoratori agricoli, esclusi i dirigenti e gli impiegati; ➔ lavoratori assunti a tempo determinato e stagionali; ➔ addetti ai servizi domestici e familiari; ➔ lavoratori disoccupati o sospesi che non fruiscono del trattamento di cassa integrazione guadagni.
<p>Indennità di malattia e Cigs o Cigo</p>	<p>La circolare n.82/09, a seguito del recepimento di alcune pronunce giurisprudenziali, ha in parte modificato le disposizioni Inps precedentemente in vigore. In particolare i criteri anteriormente applicati in caso di Cigs vengono ora resi operativi anche per la Cigo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire

...continua...

delle integrazioni salariali ordinarie: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che **non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali**;

➔ qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa per Cigo o Cigs si avranno due casi:

1. se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in Cigo o Cigs dalla data di inizio della stessa;
2. qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.



Infortuni sul lavoro e malattie professionali danno diritto alle relative indennità a carico dei relativi enti assicuratori ed esulano, pertanto, dal concetto di malattia anche in caso di Cigs o Cigo.

CONVEGNI E SEMINARI

Centro Studi
Lavoro e Previdenza*

Gruppo
EUROCONFERENCE®
costruiamo competenze

Convegno di Aggiornamento di mezza giornata



NOVITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL SETTORE TURISTICO

VENEZIA

Novotel

22 marzo 2012

[ACCEDI AL SITO](#)

Seminario Specialistico di mezza giornata



CONTRATTAZIONE AZIENDALE, ENTI BILATERALI E FONDI DI ASSISTENZA SANITARIA

MILANO

Hotel Michelangelo

28 marzo 2012

UDINE

Hotel Là di Moret

25 marzo 2012

[ACCEDI AL SITO](#)

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e_mail formazione@cslavoro.it www.cslavoro.it