

# Commento alla circolare 17/2026 dell'Inail sul certificato medico utile per il rientro al lavoro

Lun 11/05/2026

## Inail – Certificato medico e ripresa del lavoro.

Con la [circolare n. 17 del 29 aprile 2026](#) l'Inail fornisce alcuni chiarimenti sul certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale e sulla ripresa del lavoro. In particolare, si evidenzia che **non è più richiesto il certificato di chiusura dell'infortunio** e, per le imprese, la **data di fine della prognosi contenuta nell'ultimo certificato medico comunicato dal lavoratore al datore di lavoro e all'Inail** indica il momento nel quale termina il periodo di inabilità temporanea assoluta ed il lavoratore, dal giorno successivo, potrà rientrare al lavoro.

### Premessa

Come noto, dal 2016 (per effetto delle modifiche apportate alle procedure dal Dlgs 151/2015, art. 21), in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso. A quel punto, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di trasmettere all'Inail il certificato medico di infortunio o di malattia professionale.

La certificazione medica è acquisita dall'Inail direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia e viene resa disponibile a tutti i datori di lavoro attraverso le funzioni contenute nel sito internet dell'Istituto e l'indicazione di alcuni dati (codice fiscale del lavoratore, numero identificativo del certificato medico e data di rilascio del certificato stesso).

Si generano quindi tre flussi informativi distinti: il medico deve inviare il certificato all'Inail in modalità informatica; l'Inail mette a disposizione del datore di lavoro il certificato medico; il lavoratore deve inviare gli elementi del certificato medico al datore di lavoro per fare la denuncia.

### Il certificato medico ai fini assicurativi (DPR 1124/1965)

Per prassi consolidata, l'Inail ha disciplinato la presenza di diversi certificati medici per la gestione dei profili assicurativi: il primo certificato, quello di continuazione, quello definitivo e quello di riammissione in temporanea. E tale riferimento non viene meno, anche nell'attuale modulo 1SS, come confermato dalla circolare in commento.

Con la recente circolare 17/2026 l'Istituto fornisce un chiarimento volto a superare alcuni dubbi relativi alla necessità o meno del certificato definitivo ai fini del rientro al lavoro.

Le diverse classificazioni contenute nelle certificazioni (primo, continuativo, definitivo e di riammissione in temporanea) rispondono *“esclusivamente a esigenze di carattere operativo, finalizzate ad agevolare e uniformare il trattamento delle diverse attestazioni cliniche che possono pervenire all'Istituto”* e non incidono *“sulla valenza giuridica del singolo certificato”*.

Quindi, l'Istituto conferma la prassi operativa ma evidenzia espressamente la esclusiva rilevanza giuridica della data finale della prognosi contenuta nel certificato medico conosciuto dal datore di lavoro e comunicato dal lavoratore, messo a disposizione dall'Inail.

*“Qualora al primo o ai successivi certificati non facciano seguito ulteriori formulazioni prognostiche, l'ultimo giorno di prognosi coincide con l'ultimo giorno di inabilità temporanea assoluta al lavoro”*.

A conferma della rilevanza esclusiva della data di fine prognosi contenuta nel certificato medico disponibile comunicato dal lavoratore, si conferma che la inabilità temporanea assoluta al lavoro termina con la data della fine della prognosi.

Questo produce due effetti: per il datore di lavoro, la semplice data della fine prognosi giustifica la ripresa del lavoro, per l'Inail, vale come comunicazione al lavoratore della cessazione dell'indennità di temporanea.

### Fine prognosi e ripresa del lavoro

Una volta affermato che la data della fine della prognosi segna l'effetto medico-legale della fine della inidoneità assoluta temporanea al lavoro e la irrilevanza del certificato definitivo (di chiusura dell'infortunio), l'Inail afferma che *“il lavoratore può riprendere l'attività lavorativa al termine del periodo di prognosi riconosciuto nell'ultimo certificato ricevuto dall'Inail, senza produrre alcuna ulteriore certificazione medica cosiddetta “definitiva”*.



Fabio  
Pontrandolfi

Quindi, il datore di lavoro deve tener conto esclusivamente del certificato medico comunicato dal lavoratore e messo a disposizione dall'Inail attraverso il sito internet.

Alla scadenza della prognosi, ed in assenza di ulteriori comunicazioni, il lavoratore può riprendere il lavoro, avendo esaurito il periodo di inabilità temporanea assoluta al lavoro.

Nulla esclude che l'Inail possa anche comunicare il certificato medico definitivo, ma per il datore di lavoro rileva sempre e solo l'ultimo certificato medico pervenuto all'Inail e disponibile nel sito internet, a prescindere dalla sua denominazione.

Anche in caso di richiesta del lavoratore di rientrare al lavoro anticipatamente rispetto alla data di fine prognosi, occorrerà un certificato medico che modifichi il termine della prognosi originariamente indicato.

### **Il certificato medico ai fini della ripresa del lavoro (Dlgs 81/2008)**

Come noto, il certificato medico ha ad oggetto l'inabilità temporanea assoluta al lavoro, non l'idoneità alla mansione specifica.

L'Istituto evidenzia espressamente la "facoltà" di attivare la sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente, anche in ragione di quanto previsto dall'articolo 42 del medesimo decreto per valutare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica, in applicazione dell'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81,

L'affermazione contenuta nella circolare, per quanto teoricamente coerente, va chiarita nel senso che la sorveglianza sanitaria "dovrà" (e non, "potrà") essere attivata esclusivamente laddove ricorra una delle ipotesi tassative previste dall'art. 41 del Dlgs 81/2008. In particolare, ad esempio, richiesta del lavoratore, cambio mansioni e assenza continuativa superiore a 60 giorni.

Il riferimento all'art. 42 appare, allora, congruo, nelle ipotesi in cui il medico competente emetta un giudizio di inidoneità alle mansioni specifiche (parziale o totale, temporanea o permanente) ai sensi dell'art. 41 del Dlgs 81/2008 che renda necessaria la verifica della possibilità di ricollocazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle in precedenza svolte.