

# LE ASSENZE PER MALATTIA NEL PUBBLICO IMPIEGO

giurisprudenza e prassi amministrativa








# **Le assenze per malattia nel pubblico impiego**

**giurisprudenza e prassi amministrativa**





Il D.Lgs 150/2009 - la cosiddetta Riforma Brunetta - ha introdotto importanti novità nel corpo del Testo Unico sul Pubblico Impiego (D.Lgs 165/2001) anche per quel che attiene la disciplina delle assenze per malattia nel settore pubblico, argomento della presente guida. L'art. 69, introducendo nel D.Lgs 165/2001 l'art. 55 *septies*, detta, come vedremo nel dettaglio, delle importanti disposizioni.

Nelle pagine che seguono cercheremo di delineare le tappe essenziali dell'evoluzione normativa in materia, a partire dal DL 112/2008 e fino alle ultime manovre finanziarie del 2011, alla luce della prassi amministrativa (circolari, pareri, note) e della consolidata o maggioritaria impostazione giurisprudenziale.

L'intento è quello di fornire agli iscritti della Cisl Fp uno strumento pratico per comprendere e muoversi con le dovute conoscenze all'interno di un sistema che, riducendo al minimo le assenze, è finalizzato al contenimento della spesa pubblica. Una guida pratica, dunque, corredata da schemi riassuntivi, tavole sinottiche e un'appendice contrattuale, per rispondere ad alcuni interrogativi pratici che possono sorgere concretamente nella vita lavorativa. E che pertanto necessitano di una soluzione a portata di mano.



# LA NOZIONE DI MALATTIA

Dal punto di vista del diritto del lavoro, la malattia viene definita come uno stato patologico che determina una condizione di incapacità al lavoro da parte del lavoratore, costituendo un caso di impossibilità della prestazione lavorativa tale da determinare la sospensione del rapporto di lavoro e non la sua risoluzione.

Nei casi di malattia, pertanto, il lavoratore ha diritto sia alla conservazione del posto di lavoro (per un certo periodo di tempo, denominato “periodo di comporto”, stabilito dai Ccnl, in genere nella misura di 18 mesi) con relativa retribuzione o indennità, sia alla maturazione, nei periodi di assenza, dell’anzianità di servizio.

La regolamentazione generale delle assenze per malattia è contenuta nei Contratti collettivi nazionali di lavoro dei singoli settori (in appendice nella presente guida).

Seppure siano riscontrabili alcune diversità, si rileva una certa omogeneità di disciplina. Nei Ccnl, infatti, sono contenute di norma disposizioni che regolano il diritto alla conservazione del

posto, i limiti temporali di assenze per la sua conservazione, la diversificazione tra personale in ruolo e personale in periodo

di prova, la maturazione dell’anzianità di servizio, il trattamento economico nel computo temporale a lungo termine.

## IL QUADRO NORMATIVO

Il decreto legge n. 78/2009 è intervenuto sul testo dell’art. 71 - *Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni* - del DL n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, inserendo misure dissuasive dell’assenteismo.

Il D.Lgs 150/2009 rende più efficaci e diffusi i controlli sulle assenze, ribadendo per le amministrazioni un dovere generale di richiesta della visita fiscale anche per un solo giorno. Inoltre, esautorando la contrattazione collettiva, è stato attribuito al Ministro per la Pubblica Amministrazione il potere di individuare le fasce orarie di reperibilità.

Con il decreto ministeriale n. 206 del 18 dicembre 2009, sono state fornite le indicazioni relative alle fasce orarie di reperibilità ed identificate alcune deroghe, fornendo una sorta di casistica di assenze che permettono al lavoratore di non rispettare le fasce stesse.

Il DL 98/2011 convertito in L. 111/2011 ha riformulato il comma 5 dell’art. 55 *septies* del D.Lgs 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego) relativo ai controlli sulle assenze aggiungendo i commi 5 bis e 5 ter. In merito alla trasmissione telematica dei certificati di malattia l’art. 55 *septies* è stato poi modificato dalla legge n. 221 del 17 dicembre 2012 di conversione del DL n. 179 del 18 ottobre 2012 (c.d. sviluppo bis).

Con la circolare n. 10/2011, il Dipartimento Funzione Pubblica ha poi fornito indicazioni sulle modalità di svolgimento dei controlli medico fiscali, alla luce delle modifiche apportate all’art. 55 *septies*.

Le disposizioni richiamate hanno previsto:

- la conferma che per i primi dieci giorni di ciascun evento di malattia può essere erogato soltanto il trattamento economico fondamentale;
- la conferma che, dopo il secondo episodio di malattia nel corso dell'anno, la successiva malattia può essere giustificata solamente con un certificato rilasciato dal Sistema Sanitario Nazionale o da un medico con questi convenzionato;
- la conferma che anche il primo episodio di malattia nel corso dell'anno può essere giustificato solamente con un certificato rilasciato dal Sistema Sanitario Nazionale o da un medico con questi convenzionato, se si protrae oltre i 10 giorni;
- la conferma (peraltro già presente in tutti i contratti nazionali del pubblico impiego) dell'obbligo di disporre la visita fiscale fin dal primo giorno di assenza se si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative;
- l'abrogazione della fasce di particolare restrizione (ore 8-13 e 14-19) per le visite fiscali al domicilio in caso di malattia;
- l'abrogazione dell'art. 71, comma 5, che prevedeva l'impossibilità di considerare presente un lavoratore assente dal lavoro ai fini della distribuzione delle risorse decentrate;

- la previsione che il costo delle visite fiscali richieste dalle amministrazioni pubbliche è a carico delle stesse amministrazioni e non delle Aziende Sanitarie. Infatti a seguito della sentenza della Corte Costituzionale (n. 207/2010) le amministrazioni devono corrispondere il pagamento delle visite fiscali in quanto prestazioni che, non costituendo livello essenziale di assistenza, non possono gravare sul Ssn.

#### **Il controllo dello stato di malattia**

Le disposizioni richiamate disciplinano:

- a) i casi nei quali l'amministrazione deve disporre il controllo sulla malattia;
- b) le modalità di giustificazione dell'assenza nel caso di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici;
- c) l'individuazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina dei controlli;
- d) il regime della reperibilità ai fini del controllo.

Vediamo ora nello specifico tali disposizioni.

#### **Casi nei quali l'amministrazione deve disporre il controllo sulla malattia**

Il regime previgente imponeva all'amministrazione di richiedere la

visita fiscale sin dal primo giorno di assenza, anche per le assenze di un solo giorno. Adesso la norma rimette alla discrezionalità del dirigente responsabile la valutazione dei casi per i quali richiedere il controllo sulla malattia, mediante una opportuna ponderazione degli interessi rilevanti e senza trascurare le difficoltà connesse alla copertura finanziaria per l'effettuazione delle visite fiscali.

Nel valutare la condotta complessiva del dipendente, il dirigente deve considerare solo gli elementi di carattere oggettivo, senza farsi condizionare da sensazioni o considerazioni di carattere personalistico. Tuttavia, il controllo deve essere sempre richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. A tal proposito la Funzione Pubblica, con il parere n. 3 del 21 novembre 2011, ha precisato che per giornata "non lavorativa" deve intendersi non solo la domenica o altro giorno festivo, ma anche tutte quelle giornate nelle quali, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente, oppure perché lo stesso ha usufruito di ferie, permessi o congedi, non è stata effettuata la prestazione lavorativa.



### **Modalità di giustificazione dell'assenza nel caso di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici**

#### *Allontanamento dal domicilio durante la malattia.*

La norma riprende quanto già previsto dai Ccnl di comparto e stabilisce un obbligo di comunicazione preventiva nei casi in cui il dipendente debba assentarsi dal domicilio per sottoporsi a visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. Per valutare i "giustificati motivi", l'amministrazione può domandare la documentazione a supporto dell'assenza dal domicilio, che può essere rilasciata anche dalla struttura privata che ha svolto la visita o la prestazione specialistica. Per gli altri casi di allontanamento dal domicilio è ammessa la facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà secondo la disciplina di cui agli artt. 47 e 49 del Dpr 445/2000.

#### *Assenza totale dal lavoro.*

Qualora l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici non risulti effettuabile in orario diverso da quello di lavoro è consentito al lavoratore la possibilità di assentarsi. In tal caso non è necessario l'invio del certificato

on-line (pur rimanendo fermo l'obbligo di comunicazione dell'assenza), poiché l'assenza è giustificata mediante l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura anche privata che ha eseguito la prestazione sanitaria, indipendentemente dal numero di assenze già fatte durante l'anno. Inoltre l'imputazione di tale assenza al regime della malattia prescinde dalla circostanza che tali prestazioni sanitarie siano collegate ad un'eventuale patologia in atto (v. parere DFP del 21 novembre 2011, n. 3).

#### *Assenza parziale dal lavoro.*

Allo stesso modo e nei casi in esame, ma limitatamente a situazioni di effettiva necessità ed urgenza, il dipendente può assentarsi per una o più ore di lavoro, usufruendo del trattamento di malattia da documentarsi mediante esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione. Nel caso in cui le suddette assenze abbiano una durata inferiore o pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, possono considerarsi equivalenti a frazioni di assenza per malattia da computare nel calcolo - e da retribuire con le modalità di decurtazione percentuale - dei 18 mesi nel triennio, secondo le disposizioni dei rispettivi contratti. Nel caso in cui, invece, le stesse assenze si siano protratte oltre la

metà dell'orario giornaliero, il dipendente potrà essere considerato in assenza malattia per un'intera giornata.

#### *Assenza ingiustificata alla visita fiscale.*

Il dipendente che non viene trovato in casa dal medico tenuto ad espletare la visita fiscale può presentare giustificati motivi all'amministrazione.

L'assenza alla visita di controllo, per non essere sanzionata con la perdita del trattamento economico di malattia, può essere giustificata, oltre che dal caso di forza maggiore, da ogni situazione, la quale, ancorché non insuperabile e nemmeno tale da determinare, ove non osservata, la lesione di beni primari, abbia reso indifferibile altrove la presenza personale dell'assicurato (Cassazione, sentenza n. 22065/2004). Qualora l'assenza alla visita fiscale sia ritenuta non giustificata dall'amministrazione o ingiustificata, ferma restando la possibilità di applicare sanzioni disciplinari a seguito di regolare procedimento, si applica l'art. 5 comma 14 del DL 463/1983 (come integrato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 78/1998) che prevede la specifica sanzione della decadenza dal diritto a qualsiasi trattamento economico di malattia per i primi dieci giorni e nella misura della metà per il periodo successivo.

### Individuazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina dei controlli

Le disposizioni contenute nell'art. 55 septies D.Lgs 165/2001 si applicano non solo al cosiddetto personale contrattualizzato, ma anche a tutti i pubblici dipendenti. E' stabilita espressamente, infatti, l'estensione di tali disposizioni al personale di cui all'art. 3 del medesimo decreto, ossia a tutte le categorie rimaste in regime di diritto pubblico quali magistrati, personale militare, Forze di Polizia di Stato, personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia.

### Tavola sinottica: certificazioni

#### Certificazione rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica o medico convenzionato Ssn in caso di:

- malattia protratta per 10 giorni;
- secondo o successivo evento di malattia nell'anno solare.

#### Certificazione rilasciata da medico o struttura privata in caso di:

- primo evento di malattia nell'anno solare inferiore a 10 giorni;
- visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici (certificazione in formato cartaceo).

### Regime di reperibilità ai fini del controllo

Con il DM n. 206 del 18 dicembre 2009

*- determinazione delle fasce orarie di reperibilità dei pubblici dipendenti in caso di assenze per malattia* - sono state rideterminate le fasce orarie e stabiliti i soggetti esclusi dall'obbligo del rispetto delle predette fasce.

In particolare i casi che derogano all'obbligo di reperibilità sono:

- infortuni sul lavoro;
- malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- patologie gravi che richiedono terapie salvavita (a condizione che la patologia del dipendente sia stata inizialmente accertata dall'amministrazione, ovvero

risulti da apposita certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata con il Ssn, e che il ciclo di cura medesimo sia stato prescritto dai soggetti richiamati, cfr. circolare DFP 1/2009);

- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta (cioè aventi come unica causa la patologia in corso, diagnosticata e certificata). Sono esclusi dall'obbligo di reperibilità anche i dipendenti pubblici, nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato, purché confermato dal medico fiscale (C. Cassazione sent. 1942/90 del 2008).

### Tavola sinottica: fasce di reperibilità

Fino al 24 giugno 2008	Dal 25 giugno 2008 al 30 giugno 2009	Dal 1° luglio 2009 al 3.02.2010	Dal 4.02.2010
Mattino : 10 -12 Pomeriggio: 17 - 19	Mattino : 8 -13 Pomeriggio: 14 - 20	Mattino : 10 -12 Pomeriggio: 17 - 19	Mattino : 9 -13 Pomeriggio: 15 - 18*

\* Obbligo di reperibilità dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00 di tutti i giorni non lavorativi anche festivi

#### Soggetti esclusi dall'obbligo del rispetto delle fasce orarie

- patologie gravi, quali quelle oncologiche che richiedono terapie salvavita;
- infortuni sul lavoro;
- malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta;

# DISPOSIZIONI SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO

Per avere un quadro esaustivo in materia di trattamento giuridico ed economico delle assenze dal servizio dei dipendenti pubblici, soprattutto alla luce degli orientamenti interpretativi espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica sugli aspetti di dettaglio della normativa, forniamo di seguito alcune precisazioni.

## **Trattamento economico dell'assenza per malattia**

L'art. 71 - Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni - comma 1, del DL 112/2008 convertito in L. 133/2008, così recita: *“Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il*

*trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita”.*

La circolare n. 8/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce che la disposizione legislativa sopra richiamata, nel prevedere la decurtazione retributiva per i primi dieci giorni di assenza per malattia, si sovrappone ai regimi contrattuali attualmente in vigore. Come noto la predetta norma trova applicazione con riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso. Si ricorda che l'evento morboso si considera unico sia nel caso di assenza attestata mediante un solo certificato, sia nel caso di assenza continuativa attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata.

Per effetto della sovrapposizione tra la norma legislativa e le disposizioni contrattuali vigenti possono quindi verificarsi tre diverse ipotesi:

## ***Eventi morbosi di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza.***

Per questi sarà corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio (La Corte Costituzionale con sentenza n. 120/2012 ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 71 tesa ad ottenere, per eventi morbosi fino a 10 giorni, il trattamento di malattia in misura corrispondente all'intero trattamento retributivo in busta paga).

## ***Eventi morbosi di durata superiore a 10 giorni di assenza.***

Per questi, a partire dall'undicesimo giorno, sarà ripristinata l'erogazione di tutti gli

emolumenti e le indennità aventi carattere fisso e continuativo, con esclusione del solo trattamento accessorio variabile.

### **Eventi morbosi di durata superiore a 15 giorni di assenza.**

Per questi, a partire dall'undicesimo giorno di assenza, sarà altresì erogato il trattamento accessorio variabile. Vengono fatte salve dalla disposizione in esame le norme più favorevoli, non incompatibili con il sistema legale, previste dai contratti collettivi vigenti per le seguenti fattispecie:

- assenze derivanti da infortunio sul lavoro;
- assenze per malattia dovuta a causa di servizio;
- ricovero ospedaliero o day hospital;
- assenze dovute a gravi patologie che richiedono cure salvavita.

Pertanto, affinché l'esenzione e il regime della reperibilità vengano concretamente applicati, è necessario che il medico compili, secondo le indicazioni del DM 206/2009, il certificato di malattia, lo trasmetta telematicamente e ne dia copia all'interessato, il quale avrà il compito di farlo pervenire tempestivamente all'amministrazione.

Nelle predette ipotesi tipizzate dal

legislatore, alle quali si aggiunge, secondo le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n. 53/2008, l'analoga fattispecie della convalescenza post ricovero (regolarmente certificata secondo i criteri indicati), trova applicazione la vigente disciplina contrattuale di maggior favore e pertanto sarà corrisposta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio, fin dal primo giorno di assenza.

Come già precisato, il Dipartimento della Funzione pubblica ha confermato la validità delle disposizioni dettate dagli articoli dei rispettivi Ccnl in relazione al trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia nel periodo di comperto.

Pertanto nulla è innovato in riferimento alle

## **CONTRIBUZIONE**

La riduzione della retribuzione per malattia nei primi dieci giorni non ha riflessi sui contributi ex CPDEL/CPDS. In via analogica, si ritengono applicabili le stesse regole del periodo di comperto con retribuzione ridotta o assente. Infatti, ai sensi infatti dell'articolo 24 del Regio decreto legge n. 680 del 1938, i contributi del datore di lavoro e del dipendente sono liquidati sulla retribuzione cui l'iscritto avrebbe avuto diritto se fosse rimasto in servizio attivo, ma l'ente ha diritto di rivalsa verso l'iscritto stesso soltanto per il contributo proporzionale all'assegno effettivamente corrisposto durante l'interruzione di servizio. Pertanto l'amministrazione deve integrare la contribuzione anche per la quota a carico del dipendente, sulla parte della retribuzione non corrisposta a causa dell'assenza per malattia.

fascie retributive e alle relative percentuali di decurtazione stabilite dalle citate norme, con la precisazione che all'interno di ogni fascia i primi dieci giorni di assenza di ciascun evento morboso subiranno l'ulteriore trattenuta prevista dall'art. 71, comma 1, della legge n. 133/2008.

### **Tavola sinottica:**

#### **Trattamento economico delle assenze**

**Da 1 a 10 giorni:** corrisposto il solo trattamento economico fondamentale  
Superiori a 10 giorni: dall'11° giorno escluso il solo trattamento accessorio variabile.

**Superiori a 15 giorni:** dall'11° giorno corrisposto anche il trattamento economico variabile.

Lo stesso accade per la contribuzione ai fini del trattamento di fine servizio e fine rapporto (Ex Inadel). Invece, il dipendente dovrà versare i contributi al Fondo Previdenza e Credito anche sulla quota non percepita. Lo stesso versamento deve essere operato dai lavoratori dipendenti i cui contributi previdenziali ed assistenziali sono a favore di casse previdenziali diverse dall'Inps (es. Inpgi).

### **Novità**

L'art. 18 comma 16 del DL 98/2011 è intervenuto anche in tema di contribuzione dovuta dal datore di lavoro in caso di assenza per malattia, riformulando l'art. 20 del DL 112/2008.

Infatti dal 1° maggio 2011 non sono più escluse dal versamento per la contribuzione di malattia all'Inps le categorie per le quali il datore di lavoro è tenuto per legge o contratto a retribuire direttamente il dipendente assente per tale evento.

Questo al fine di superare i contrasti giurisprudenziali sorti in ordine all'obbligo contributivo per indennità economica.

I contributi già versati restano acquisiti all'Inps e conservano la loro efficacia non per i periodi anteriori al 1° gennaio 2009, ma per quelli anteriori al 1° maggio 2011. (cfr. messaggio Inps n. 14490 del 2011).

## **DECORRENZA**

La nuova disciplina sul trattamento economico dell'assenza per malattia è entrata in vigore in forza del DL n. 112/08, convertito in L. 133/08. Pertanto tutti gli eventi morbosi successivi alla entrata in vigore del decreto saranno oggetto dell'applicazione della nuova normativa. Fermo restando le novità in materia di contribuzione, come modificato dalla manovra bis 2011.

## **TRASMISSIONE DEI CERTIFICATI DI MALATTIA**

L'art. 55 *septies* ha esteso al settore pubblico la procedura del certificato elettronico già prevista per il settore privato con il DPCM del 26 marzo 2008 al quale si rinvia per quanto non specificatamente disciplinato. Vi si legge: *"In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato"*.

Tale procedura si inserisce nel piano e-Gov 2012 finalizzato a ridurre gli sprechi e le inefficienze attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie. Il Ministero della Salute, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha definito, con decreto del 26 febbraio 2010, le modalità tecniche per la predisposizione e l'invio telematico dei dati delle certificazioni di malattia all'Inps. Esso avviene per il tramite del Sistema di Accoglienza Centrale (SAC), che ha il compito, tra l'altro, di curare un apposito cruscotto di monitoraggio contenente informazioni circa il suo tasso di utilizzo o eventuali disservizi. Pubblicato in G.U. il 19 marzo 2010, il decreto si compone di un disciplinare tecnico in cui viene specificata la modalità di trasmissione del certificato attestante la malattia (dal medico curante all'Inps e dall'Inps al datore di lavoro). La L. 183/2010 (il cosiddetto "Collegato Lavoro"), ha uniformato il regime legale del rilascio e della trasmissione delle certificazioni e degli aspetti sanzionatori relativi per dipendenti pubblici e privati. A conclusione del periodo transitorio di monitoraggio, il sistema è operativo dal 1° febbraio 2011 per il settore pubblico e dal 14 settembre 2011 per il settore privato.

# COMUNICAZIONE DELL'ASSENZA PER MALATTIA E ADEMPIMENTI

Quali sono dunque gli obblighi ai quali sono tenuti i dipendenti in caso di malattia? Il primo obbligo è quello di comunicare tempestivamente alla struttura di appartenenza l'assenza per malattia, quindi la sua eventuale prosecuzione, nonché il domicilio di reperibilità se diverso dal luogo di abituale dimora, ai fini dell'invio della visita fiscale.

La predetta comunicazione deve pervenire all'inizio dell'orario di lavoro (computando a tal fine anche la fascia di flessibilità), del giorno in cui si verifica l'assenza per malattia o la prosecuzione della stessa. Il dipendente non è più tenuto a recapitare o spedire il certificato medico all'Inps e l'attestato di malattia alla propria amministrazione. In ogni caso, può richiedere al medico che ha effettuato la visita una copia cartacea del certificato o l'invio dello stesso alla propria casella di posta elettronica. Inoltre può controllare sul sito dell'Inps (i servizi a disposizione dei lavoratori sono descritti nelle circolari Inps n. 60 e n. 164 del 2010) l'avvenuta spedizione del certificato, inserendo

i propri dati e il numero di protocollo identificativo comunicato dal medico che ha effettuato la visita. Sullo stesso sito, inserendo le apposite credenziali di accesso, sia il lavoratore che il datore di lavoro possono prendere visione - e il datore chiedere l'invio tramite PEC - di tutti i certificati a loro riferiti. Solo nel settore privato il dipendente deve trasmettere il numero di protocollo del certificato medico al datore di lavoro.

E' ancora ammessa la forma cartacea del certificato, oltre che per i casi di visite specialistiche, anche qualora i presidi di pronto soccorso o i reparti di degenza ospedalieri non abbiano ancora predisposto le misure tecniche idonee alla trasmissione telematica.

A tale proposito, si ricorda che qualora il medico si trovi in una situazione di impossibilità a utilizzare il sistema di trasmissione telematica e il servizio telefonico SAC (n. 800 013 577) in situazioni contingenti che confliggano con il dovere primario di assolvere agli obblighi assistenziali, egli può ricorrere

alle modalità tradizionali e rilasciare copia cartacea del certificato. In questo caso, il lavoratore sarà tenuto a presentarla al datore di lavoro e, ove previsto, all'Inps. Va tuttavia ricordato che il medico ha la possibilità di servirsi di un numero verde per superare temporanee difficoltà dovute alla mancanza di un pc o di una connessione internet.

E' importante evidenziare che questi servizi sono forniti unicamente dall'Inps ed è solo con tale ente che le amministrazioni pubbliche devono dialogare .

I datori di lavoro privati possono affidare la gestione e il controllo delle certificazioni mediche anche a intermediari.

## Tavola sinottica: gli adempimenti in caso di malattia

IL MEDICO	IL DIPENDENTE	IL DATORE DI LAVORO
Il medico ha l'obbligo di inviare all'Inps il certificato e l'attestazione di malattia. L'Inps a sua volta invia all'amministrazione l'attestato di malattia	Comunica tempestivamente - e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica - la propria impossibilità a recarsi sul posto di lavoro. Effettua la visita medica portando con sé la propria Tessera sanitaria	Dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative*
Comunica al lavoratore il numero di protocollo identificativo del certificato	Recapita entro due giorni dall'inizio dello stato di malattia il certificato medico (se in forma cartacea)	Si accerta del motivo di un'eventuale assenza del lavoratore alla visita fiscale. Una volta ottenuta la giustificazione, valuta se ritenerla valida
In ossequio alle linee guida sulla privacy dei lavoratori pubblici, riporta sul certificato solo l'indicazione dell'inizio della malattia e la sua durata, ma non la diagnosi, seguendo le indicazioni e i modelli del DM 26 febbraio 2010	Comunica l'eventuale domicilio diverso rispetto a quello precedentemente indicato	In caso di assenza ingiustificata applica le riduzioni di retribuzione di cui alla L. n 638/1983
	Non si assenta dal domicilio durante le fasce di reperibilità e qualora lo debba fare ne dà preventiva comunicazione al datore di lavoro	Di pari passo inizia il procedimento disciplinare
* Per ogni evento è ammissibile un solo controllo; non sono possibili più controlli in uno stesso evento anche se prolungato con più certificati.		

## Certificazione on line

Il medico o la struttura sanitaria che rilasciano la certificazione la inviano direttamente all'Inps secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente per la trasmissione telematica dei certificati medici.

## Il sistema delle sanzioni

Se un lavoratore attesta falsamente la propria presenza in servizio, oppure altera i sistemi di rilevamento della presenza, o giustifica l'assenza mediante certificazione falsa, o infine giustifica l'assenza mediante certificazione falsamente attestante uno stato di malattia, il datore di lavoro ha il diritto di avviare un procedimento disciplinare, allo scopo di tutelare l'organizzazione aziendale ed il rispetto degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore. Tale procedimento – le cui fasi sono sancite dalla legge vigente e dai Ccnl – può portare a conseguenze disciplinari e penali (si può notare una equiparazione alle sanzioni previste dall'art. 640 c.p., "truffa commessa ai danni dello Stato"). Oltre a queste, per quel che attiene il "danno patrimoniale" il dipendente, se condannato, deve rimborsare non solo lo stipendio illegittimamente percepito da "falso malato", ma anche una somma per "danno d'immagine" patito dall'amministrazione.

Le assenze ingiustificate, anche se non continuative, superiori a 3 giorni nell'arco di un biennio, o superiori a 7 giorni nell'arco degli ultimi 10 anni e la mancata ripresa del servizio, entro il termine fissato dall'amministrazione, in caso di assenza ingiustificata, sono sanzionate (art. 55 *quater* D.Lgs165/2001) con il licenziamento disciplinare.

Sanzioni estremamente rigide sono previste anche per i medici coinvolti in comportamenti non in linea con quanto sopra disciplinato o in caso di emissione di certificati medici senza oggettiva verifica dello stato di malattia del dipendente. Una sentenza definitiva di condanna per "falso certificato" (ovvero "truffa ai danni dello Stato") comporta la radiazione del medico dall'albo, il licenziamento per giusta causa se dipendente pubblico o la decadenza dalla convenzione se convenzionato con il Ssn.

La circolare n. 1/2011 fornisce ulteriori chiarimenti relativi alle sanzioni previste per il medico o la struttura che non hanno osservato gli obblighi di trasmissione dei certificati per via telematica. Affinché si configuri un'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza dell'obbligo di trasmissione, sia l'elemento

soggettivo del dolo. Quest'ultimo, in particolare, è escluso nei casi di guasto o malfunzionamento del sistema generale o di quello utilizzato dal medico. Pertanto, la contestazione dell'addebito nei confronti del medico dovrà essere effettuata in base agli elementi acquisiti in fase istruttoria, anche mediante consultazione del

cruscotto di monitoraggio reso disponibile dal SAC.

Ai fini della comminazione della sanzione, devono essere rispettati i principi generali fondanti la responsabilità disciplinare e applicati i criteri di gradualità e proporzionalità, nonché l'elemento della reiterazione o meno del comportamento doloso.

## MALATTIA DURANTE IL PERIODO DI FERIE

La malattia insorta durante le ferie ne interrompe il decorso, salvo che il datore di lavoro provi, attraverso accertamenti sanitari, che la malattia stessa è compatibile con le finalità proprie delle ferie. Il lavoratore è tenuto a comunicare lo stato di malattia al datore di lavoro.

### Controlli sanitari

E' data facoltà al datore di lavoro che intenda verificare l'effettiva incompatibilità della malattia del lavoratore con le ferie, di chiederne il controllo, da parte dei medici iscritti alle liste dell'Inps o della Struttura del Servizio Sanitario Regionale (ASL, ASS, ecc.), specificando che si tratta di lavoratore ammalatosi durante le ferie. L'idoneità della malattia ai fini della sospensione deve essere valutata in relazione a quello che viene definito "danno biologico". Di conseguenza, l'interruzione del periodo feriale si verifica solo quando la malattia sopravvenuta incida sulla sfera biologica del lavoratore in modo sostanziale, pregiudicando il recupero delle energie psicofisiche, principale scopo delle ferie. (cfr. C. Cassazione n. 1947/1998 e 8016/2006).



## **Riferimenti Ccnl**

Riportiamo di seguito i riferimenti contrattuali relativi alla disciplina delle assenze per malattia nei principali comparti



# Ministeri

## Assenze per malattia

*(Art. 21 Ccnl 1994 – 1997 come integrato dal C. integrativo al Ccnl 1994-1997 e al Ccnl 1998-2001)*

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta

e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al

dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni (ora dieci, ndr) o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, ricovero domiciliare, certificato dalla Asl o struttura sanitaria competente, purchè sia sostitutivo del ricovero ospedaliero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del Ccnl 1997-2001.

In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia

articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.

In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico. (Integrazione art. 28 Ccnl 2006-2009);

- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7-bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di

assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenza azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) (Integrazione art. 6 C. integrativo 1998-2001).

7-ter. La disciplina di cui al comma 7/bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al D.Lgs n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata (Integrazione art. 6 C. integrativo 1998-2001).

7-quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie

o visite specialistiche di cui al comma 7/bis, le amministrazioni favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati (Integrazione art. 6 C. integrativo 1998-2001).

7-quinquies. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 del Ccnl del 16.5.95. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata

assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità (Integrazione art. 6 C. integrativo 1998-2001).

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente unità sanitaria locale.

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

14. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

15. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

16. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.



# Agenzie Fiscali

## Assenze per malattia

*(Art. 49 Ccnl 2002/05 come modificato dall'art.16 Ccnl 2006/09)*

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'Agenzia procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta

e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Agenzia può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al

dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero o in day-hospital, e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, ricovero domiciliare certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente purché sia sostitutivo del ricovero ospedaliero, al dipendente compete per intero l'indennità di cui all'art. 87. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi

che ricadono all'interno dello stesso.

In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di Agenzia è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico;

- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera «a» per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera «a» per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
- e) in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati

dalla competenze azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).

- f) la disciplina di cui al comma 8 si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al D.Lgs n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.

Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 8, le agenzie favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il

dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 47. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il sabato ed il secondo che inizia con il lunedì, la domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive.

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

8. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso



di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

9. L'Agenzia è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative, attraverso la competente Azienda sanitaria locale. I controlli di cui al presente comma non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino di cui all'art. 55.

Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Agenzia, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

La permanenza del dipendente nel

proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

10. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione

all'Agenzia, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

11. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Agenzia, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.



# Regioni e Autonomie locali

## Assenze per malattia

*(Art.21 Ccnl 1994-1997 integrato dall'art.10 Ccnl 14.09.2000 e dall'art. 13 Ccnl 2000-2001)*

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta

e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2° comma, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4, comma 4, della legge n. 68/1999.

4 bis. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure

nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale

- periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto;
- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
  - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
- 7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo.
8. L'assenza per malattia deve essere

- comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente unità sanitaria locale.
11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10

- alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.
14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto.

# Sanità Pubblica

## Assenze per malattia

(Art. 23 Ccnl 1994/1997)

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 ovvero

qualora non sia stato possibile applicare l'art. 16 del Dpr 28 novembre 1990, n. 384 perché il dipendente, a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o l'ente può procedere, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

6. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per

i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post - ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al presente contratto;

- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

6-bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come

ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

7. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

8. Il dipendente è tenuto a recapitare

o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

9. L'azienda o l'ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente.

10. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

11. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

12. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta,

documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o all'ente.

13. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

14. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale decorre il triennio previsto dal comma.

15. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto se più favorevole.

# Enti Pubblici non Economici

## Assenze per malattia

*(Art. 21 Ccnl 1994/1997 come integrato dal Ccnl integrativo 1998/2001 e dal Ccnl 2006/2009)*

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Qualora il dipendente lo abbia richiesto, l'amministrazione, nell'ipotesi di cui al comma 2, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere

proficuo lavoro. Per detti periodi di assenza non compete alcun trattamento retributivo.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro – l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

- a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato a norma dell'art. 28, comma 1 del Ccnl 16/2/1999, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e turni;

- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

7-bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emoodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenze Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata, ivi compresi i giorni di ricovero domiciliare, purché sostitutivi del ricovero ospedaliero. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo.

7-ter. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, gli enti favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

8. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere

comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

9. L'ente dispone il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali.

10. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

11. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo

dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

12. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

13. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.





*Proprietà letteraria riservata*



Grafiche **Aurora**  .s.r.l.

Via della Scienza, 21 - 37139 Verona  
Tel. 045 8511447 r.a. - Fax 045 8511451  
[grafiche.aurora@graficheaurora.it](mailto:grafiche.aurora@graficheaurora.it)

Finito di stampare nel mese di maggio 2013



