

Malattia

Normativa per il personale a tempo indeterminato e trattamento economico

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi nell'arco dell'ultimo triennio e, a richiesta e per casi particolarmente gravi, ad ulteriori 18 mesi senza diritto ad alcun trattamento economico.

Prima di concedere l'ulteriore periodo l'Amministrazione, su richiesta del dipendente, procede all'accertamento delle condizioni di salute dell'interessato sottoponendolo a visita medico collegiale al fine di verificare l'idoneità a svolgere proficuo lavoro.

Ai fini della maturazione dei primi 18 mesi, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente, con esclusione delle:

- assenze, effettuate per terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, compresi i giorni di ricovero ospedaliero o day-hospital, del dipendente affetto da una grave patologia, comprovata da un certificato medico rilasciato dalla competente struttura sanitaria pubblica, attestante sia la gravità della patologia che il carattere invalidante delle necessarie terapie;
- assenze per infortunio sul lavoro.

Per il suddetto periodo il trattamento economico è il seguente:

a) PRIMI 9 MESI di assenza per malattia	intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili con esclusione di ogni altro compenso accessorio legato alla effettiva prestazione comunque denominato;
b) SUCCESSIVI 3 MESI (dal 10° al 12°)	90% della retribuzione di cui alla lettera a);
c) GLI ULTIMI 6 MESI (dal 13° al 18°)	50% della retribuzione di cui alla lettera a).

Alcune novità riguardanti il trattamento economico in caso di malattia, sono state introdotte dalla Legge 06.08.08, n. 133. L'art. 71, comma 1), stabilisce che per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con l'esclusione quindi di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.

Ai fini della definizione del trattamento economico spettante al personale non dirigente, si considerano rientranti nel trattamento fondamentale le voci:

- trattamento economico tabellare;
- posizioni economiche;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- eventuali assegni "ad personam";

- equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del 761/79 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico, previste dall'art. 83 del C.C.N.L. siglato il 16.10.2008.

Inoltre come precisato dalla Circolare DFP n. 8/2010 e a seguito del DD n. di prot. 1195/83233 non si applicano le decurtazioni stipendiali di cui all'art. 71, c. 1 della Legge 6 Agosto n. 133 per le seguenti voci retributive:

- categorie B, C e D:
 1. L'indennità di responsabilità (nella misura di 1/3 dell'importo annuale);
 2. La produttività e miglioramento dei servizi.
- categoria EP: La retribuzione di risultato.

Non subiscono alcuna decurtazione legata alla normativa citata, anche durante i primi dieci giorni, le assenze per malattia dovute a:

- infortunio sul lavoro,
- causa di servizio,
- ricovero e post ricovero ospedaliero o a day hospital,
- patologie gravi che richiedano terapie salvavita. In tal caso sono esclusi anche i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie salvavita temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

L'amministrazione procede, pertanto, fatte salve le ipotesi di esclusione sopra indicate, al recupero delle somme non spettanti al dipendente nei primi dieci giorni di ciascun episodio di malattia.

Si rende noto inoltre che, a regime, le trattenute saranno effettuate ogni 4 mesi. La comunicazione ai dipendenti del trattamento economico spettante ai sensi della normativa citata.

Le assenze per malattia sospendono il periodo di prova del dipendente assunto a tempo indeterminato. Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro è risolto.

Normativa per il personale a tempo determinato e trattamento economico

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato, in caso di malattia, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35 del C.C.N.L. 16.10.2008.

In particolare, il trattamento economico intero o ridotto è stabilito in misura proporzionale secondo le modalità sopra descritte, salvo che si tratti di periodo di assenza inferiore a 2 mesi.

Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può superare in ogni caso il termine massimo di 18 mesi.

- **documentare** lo stato di malattia, **anche per un solo giorno**

A seguito delle disposizioni introdotte dall'art. 55 septies del Dlgs. 165/01 il certificato di malattia è inviato per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria pubblica che lo rilascia all'INPS, la quale provvede ad inoltrarlo immediatamente all'amministrazione di appartenenza del lavoratore.

Il dipendente che intenda **riprendere servizio prima della scadenza indicata sul certificato medico**, potrà chiedere al medico di attivare la procedura prevista per la rettifica del certificato telematico con l'indicazione della una nuova prognosi a limitazione della precedente.

Certificazione medica

- L'attestazione medica telematica copre l'intera giornata lavorativa ed è necessaria anche per un solo giorno di malattia.
- In caso di assenza per malattia che si protragga per un periodo superiore a dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, questa deve essere giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale. Solo nel caso di assenze per prestazioni sanitarie, terapie, accertamenti diagnostici la certificazione può essere rilasciata dalla struttura pubblica o privata presso cui è avvenuta la prestazione; anche nel caso di assenze oltre la seconda.

Controllo medico fiscale – Variazione di dimora - Sanzioni

Il controllo medico dell'incapacità lavorativa viene effettuato a cura delle Aziende Sanitarie Locali competenti, su richiesta dell'Amministrazione, secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

Il dipendente, assente per malattia, ancorchè formalmente autorizzato 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, compresi i giorni non lavorativi ed i festivi, **dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00**;
- ad informare preventivamente all'Ufficio competenti dell'eventuale assenza dal domicilio eletto nel corso della malattia durante le suddette fasce di reperibilità;
- a documentare l'eventuale assenza dal domicilio durante le fasce di reperibilità per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento;
- a dare tempestiva comunicazione all'Ufficio Personale dell'indirizzo dove sarà reperibile durante l'assenza per malattia, nel caso in cui lo stesso dimori in luogo diverso da quello abituale.

Il decreto ministeriale n. 206 del 18.12.2009 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 15/2010) ha introdotto alcune ipotesi di esclusione dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità ed, in particolare, detta esclusione è prevista per i dipendenti per i quali l'assenza sia etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a. patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b. infortuni sul lavoro;
- c. malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d. stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

In caso di continuazione della malattia, con indicazione del proseguimento della nuova prognosi, il dipendente è tenuto a rendersi reperibile nelle predette fasce orarie al fine di consentire gli adempimenti in materia di visita fiscale.

Qualora il dipendente risulti assente dalla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal

diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni di retribuzione e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo (art. 5 del D.L. 12.09.83 n. 463, convertito nella L. 11.11.83 n. 638).

L'inosservanza delle disposizioni previste in caso di assenza di malattia può comportare l'apertura di un procedimento disciplinare come previsto dall'art. 44, comma 3 lett. p) e dall'art. 46, comma 2 lett. a) del C.C.N.L. del 16.10.2008, poiché, fra l'altro, costituisce preciso obbligo del dipendente avvisare tempestivamente la Struttura di appartenenza in caso di malattia.

Inoltre, ai sensi dell'art. 55 – quater D.L.vo n. 165/2001 lett. a) (introdotto dall'art. 69 del D.Lgs. n. 150/2009) la giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia, comporta comunque l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento e, ai sensi dell'art. 55 quinquies del medesimo decreto, detta fattispecie ha rilevanza penale ed è punita con la sanzione della reclusione da uno a cinque anni e la multa da euro 400,00 a 1.600,00 (fermo restando quanto previsto dal codice penale).

Nei predetti casi, il dipendente, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

Malattia e ferie

Le malattie debitamente documentate che si protraggano per più di tre giorni o che diano luogo a ricovero ospedaliero sospendono, su richiesta del dipendente, il decorso delle ferie. In tal caso il dipendente dovrà:

- comunicare tempestivamente all'Ufficio personale, oltre alla prognosi, anche il domicilio eletto nel periodo della malattia per mettere in grado l'Amministrazione di poter effettuare gli accertamenti medico-fiscali dovuti;
- produrre, nei termini, la [domanda di interruzione delle ferie](#) documentata dal certificato medico.

Malattia provocata da terzi

Nel caso in cui l'assenza derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente dovrà darne comunicazione all'Ufficio Personale, al fine di consentire un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza (art. 35, c. 13 del C.C.N.L. del 16.10.08).

Malattia dovuta a grave patologia

Nel caso in cui il dipendente sia affetto da grave patologia che richieda terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, è prevista la possibilità di non considerare, sia ai fini del computo dei giorni di assenza per malattia che dell'applicazione delle riduzioni stipendiali, i periodi di malattia determinati da:

- ricovero ospedaliero o day hospital;
- conseguenze certificate delle terapie salvavita temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

Tali assenze sono, pertanto, retribuite per intero e non sono considerate ai fini della maturazione dei 18 mesi con diritto alla conservazione del posto.

Le terapie, per essere qualificate invalidanti, devono porre il lavoratore in condizioni di temporanea incapacità alla prestazione lavorativa per modalità, tempi di somministrazione, effetti diretti e/o collaterali.

Il dipendente, per potersi avvalere dei suddetti benefici, dovrà:

- presentare all'Ufficio Personale la certificazione medica, **rilasciata dalla competente Struttura Sanitaria pubblica**, che attesti la grave patologia ed il percorso terapeutico adottato;
- produrre le certificazioni mediche attestanti, in modo chiaro e inequivocabile, le terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti richieste dalla grave patologia e la loro durata.

Considerata la sensibilità dei dati trattati, la documentazione relativa alla patologia sarà gestita secondo la normativa vigente in materia di privacy, assicurando ogni forma di riservatezza, e conservata per il solo tempo necessario alla valutazione della condizione.

Congedo per cure dovute ad invalidità

Di notevole interesse risulta essere la novità introdotta dal Decreto legislativo n. 119 del 2011 per i dipendenti mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, infatti, questi hanno la possibilità di usufruire ogni anno, anche frazionatamente, di un congedo per cure di 30 giorni.

Durante tale congedo, non rientrando nel periodo di comporta, il dipendente percepisce il trattamento economico previsto dal regime delle assenze per malattia.

Il dipendente per poter usufruire dei vantaggi previsti dalla legge deve:

- presentare domanda accompagnata dal certificato del medico convenzionato con il S.S.N. o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica che attesti la necessità delle cure in relazione all'invalidità riconosciuta;
- documentare in maniera idonea la sottoposizione alle cure.

Assenze dal servizio per indisposizione

Nel caso in cui il dipendente debba assentarsi per indisposizione intervenuta durante l'orario di lavoro, potrà, a propria scelta, ricorrere ai seguenti istituti:

- permessi retribuiti per gravi motivi personali o familiari (18 ore complessive annue), di cui al comma 2 dell'art. 30 del CCNL del 16 ottobre 2008, previa presentazione di idonea certificazione medica;
- permessi brevi soggetti a recupero, di cui all'art. 34 del CCNL del comparto Università siglato il 16 ottobre 2008, in caso di assenza dal servizio per un periodo inferiore o uguale alla metà dell'orario giornaliero;

Normativa di riferimento

- D.P.R. 28 settembre 1987, n. 567, art. 10
- C.C.N.L. 16 ottobre 2008, art. 35

- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 6 dicembre 2007, n. 8
- Legge 6 agosto 2008, n. 133, art. 71
- Decreto Legislativo n. 165/2001, artt. 55 quater, quinquies e septies (introdotti con l'art. 69 D.L.gs. n. 150 del 27 ottobre 2009)
- Decreto Ministeriale n. 206 del 18.12.2009
- Decreto Ministeriale del 26.02.2010
- Legge 3 agosto 2009, n. 102, art. 17, comma 23, lettere b), c), d) ed e)
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 7 del 17 luglio 2008
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 8 del 5 settembre 2008
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 7 del 12 novembre 2009
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 1 del 11 marzo 2010
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 2 del 28 settembre 2010
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione n. 1 del 23 febbraio 2011
- Circolare dell'INPS n. 60 del 16 aprile 2010
- Circolare dell'INPS n. 119 del 07 settembre 2010
- Circolare Area Risorse Umane n. 13, prot. n. 46128 dell'8 luglio 2008
- Circolare Area Risorse Umane n. 8, prot. n. 19171 dell'11 marzo 2009
- Circolare Area Risorse Umane n. 20, prot. n. 47247 dell'8 luglio 2009
- Circolare Area Risorse Umane n. 2, prot. n. 4366 del 21.01.2010
- Circolare Area Risorse Umane n. 35, prot. n. 73922 del 18 novembre 2010