CCNL 2018
CAPITOLO V
PEMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 37
Assenze per malattia
(comma 1)

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto al 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.
Per quanto riguarda il computo delle assenze nel triennio occorre procedere a ritroso per tre anni dal giorno precedente l'inizio dell'ultima malattia adottando il criterio del computo a mesi per la parte espressa in questa unità di misura ed a giorni per la restante parte e che devono essere esclusi dal computo solo i giorni di ricovero ospedaliero o day-hospital per gravi patologie richiedenti terapie salvavita nonché i giorni di assenza per l'effettuazione delle citate terapie. Dal detto conteggio si escludono inoltre le assenza dovute ad infortunio sul lavoro.

(comma 2)

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

(comma 3)

Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
L'Organo medico competente è la Commissione Medica di verifica presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze a cui verrà inoltrata l'istanza

dell’interessato e tutta la documentazione medica. Il predetto potrà comparire nel corso degli accertamenti ed ha facoltà di frasi assistere da un medico di fiducia. Il verbale redatto dalla Commissione contiene il giudizio sulla idoneità al servizio.

(comma 4)

Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l’amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. N. 171/2011.

(comma 5)

Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l’amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. N. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all’interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l’indennità di preavviso.

(comma 6)

L’amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l’accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l’inidoneità permanente o relativa al servizio oppure l’impossibilità di rendere la prestazione.

(comma 7)

Qualora, a seguito dell’accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l’amministrazione procede secondo qunato previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell’ipotesi in cui il dipendente venga di chiamato assolutamente inidoneo

ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

(comma 8)

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.

(comma 9)

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

(comma 10)

Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente**:**

a) Intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a 15 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 fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; 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;

   Ciò significa che la decurtazione dell'indennità di amministrazione non opera più, come prima, per malattie pari o inferiori a 14 giorni di calendario, ma viene estesa alle malattie di durata pari o inferiori a 15 giorni lavorativi. Mentre per i periodi di malattia superiori a 15 giorni lavorativi, rimane in vigore la decurtazione, per i primi 10 gg., di ogni indennità o emolumento, avente carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio, prevista dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/08, convertito dalla L. n. 133/08. Al riguardo l'ultimo comma dell'art. 71 del D.L. 112/08 prevede che la disciplina che dispone la riduzione del trattamento economico nei primi 10 giorni di assenza per

malattia non può essere derogata dai contratti collettivi. La norma in questione non fa differenza tra le tipologie di malattie e non fa distinzione tra persone per cui anche i lavoratori che hanno il riconoscimento di invalidità o di handicap di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104/92 subiscono la riduzione.

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 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) I trattamenti accessori correlati alle performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

(comma 11)

Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.
Il termine pre-ospedalizzazione (o pre-ricovero) fa riferimento alla fase di accesso del paziente alla struttura ospedaliera al fine di effettuare gli accertamenti diagnostici e la valutare pre-operatoria dei pazienti candidati ad intervento chirurgico. Tutte le prestazioni specialistiche erogate in pre-ospedalizzazione sono finalizzate al ricovero per intervento chirurgico. In conclusione la pre-ospedalizzazione serve a valutare l'idoneità del paziente all'intervento chirurgico programmato consentendo di iniziare il regime di ricovero solo in giorno stesso o al massimo , in casi particolari, il giorno precedente l'intervento chirurgico.

(comma 12)

L’assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, 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.

(comma 13)

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

(comma 14)

Il dipendete 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, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.
Le fasce di reperibilità sono attualmente fissate dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00.Comportano un obbligo contrattuale per il lavoratore di essere reperibile a prescindere dall’effettuazione o meno della visita fiscale anche nei giorni non lavorativi e festivi.
(vedi Decreto 17/10/2017 n.2016).

(comma 15)

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.
Dal 1° settembre 2017 è entrato in vigore il Polo Unico per le visite fiscali con attribuzione all’INPS della competenza in via esclusiva ad effettuare le

visite di controllo. La richiesta di VMC può essere effettuata dalla PA tramite il Portale fin dal primo giorni di assenza dal servizio.
(vedi Decreto 17/10/2017 n.2016).

(comma 16)

Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, 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.