

ASSENZE PER MALATTIA

CCNL 1 SETTEMBRE 1995

Art. 23 - assenze per malattia

L'art. 23 prevede un periodo di 18 mesi retribuito al *100%* per i primi 9 mesi di assenza, al *90%* per i successivi 3 mesi ed al *50%* per gli ulteriori 6 mesi, mentre il *periodo massimo di conservazione del posto* può essere di *36 mesi*.

Ai fini del calcolo del *periodo massimo di conservazione del posto*, si sommano tutte le assenze per malattia effettuate nell'ultimo triennio, a prescindere dagli intervalli di tempo intercorsi tra un periodo e l'altro di malattia (cfr. la tabella 2 allegata al contratto).

Al termine del periodo massimo di conservazione del posto, l'azienda, tenuto conto del tipo di infermità del dipendente, può utilizzarlo in modo diverso, ovvero, a domanda dell'interessato, inquadrarlo in una qualifica inferiore, ai sensi dell'art. 16 del D.P.R. 384/1990, concernente il passaggio ad altra funzione. Si ritiene, peraltro, che tali passaggi, alla luce degli artt. 3 e 4 del d.lgs 502/1992 debbano essere disposti direttamente dalle aziende ed enti.

Superati i 36 mesi, è rimesso alla facoltà dell'azienda o ente di procedere o meno alla risoluzione del rapporto, che, pertanto, potrebbe proseguire senza che il dipendente abbia titolo a retribuzione o riconoscimento di anzianità.

Inoltre, in fase transitoria, il rapporto di lavoro del dipendente dichiarato inidoneo a proficuo lavoro, con procedura anteriore all'entrata in vigore del contratto, può essere risolto dall'amministrazione in base alle nuove regole e con corresponsione dell'indennità sostitutiva di preavviso. La mancata risoluzione del rapporto di lavoro comporta l'applicazione dell'art. 23, comma 14, 2° periodo del CCNL.

Tutte le assenze per malattia precedenti il 2 settembre 1995 sono azzerate. La rilevata discordanza tra la dizione del comma 14 dell'art. 23 e la *tabella n. 2* esplicativa, va risolta a favore della tabella stessa che, attraverso gli esempi applicativi, esplicita la reale volontà delle parti.

Si rammenta, inoltre, che la l. 33/1980 non distingue tra assenze di un solo giorno ed altre assenze e, pertanto, il certificato medico è necessario *anche per le assenze di un solo giorno*. Il certificato deve essere recapitato o spedito a mezzo di raccomandata con a.r. nei tre giorni successivi la data di inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa: se la malattia ha avuto inizio il 14 gennaio, ad esempio, il relativo certificato dovrà essere recapitato o spedito non oltre il 17 gennaio (nel calcolo non va mai computato il *dies a quo*); se il 17 gennaio è domenica, il termine è prorogato a lunedì 18 (il termine che cade in giorno festivo è prorogato di diritto al primo giorno lavorativo successivo).

Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione. Nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente potrà usufruire, a richiesta, oltre che

dell'assenza per malattia, con la relativa decurtazione del trattamento economico accessorio, anche di un permesso a recupero.

Viene escluso, inoltre, il frazionamento della giornata di assenza per malattia.

Il superamento dell'istituto del congedo straordinario non comporta l'esclusione del personale mutilato o invalido di guerra o per servizio dal diritto alle cure richieste dallo stato di invalidità, comprese le cure termali, climatiche e psammometriche. A tal fine si farà ricorso alle assenze per malattia di cui all'art. 23 del CCNL e non all'istituto dei permessi retribuiti.

Come è noto, nel precedente sistema l'aspettativa per malattia si cumulava con l'aspettativa per motivi di famiglia e nel quinquennio la somma delle relative assenze non poteva superare i due anni e mezzo. Nel nuovo sistema, l'assenza per malattia è costruita in modo del tutto autonomo, non è più un'aspettativa, ed il periodo preso a riferimento per il calcolo del cosiddetto periodo di comporto è di tre anni. Ciò significa che la regola sul cumulo delle aspettative, per malattia e per motivi di famiglia (disciplinata dall'art. 27 del CCNL), non è più operante.

L'azienda o ente può richiedere la visita medica per il mutamento di mansioni o per l'accertamento della inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro prima del decorso dei 18 mesi previsti dall'art. 23, comma 1, del CCNL? Quando non sia applicabile l'art. 16 del DPR 384/1990, può darsi luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 23 del CCNL?

· La visita medica per il mutamento di mansioni o per l'accertamento della inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro non può essere chiesta dalla azienda o ente prima del decorso dei 18 mesi perché il CCNL ha dettato norme in favore del lavoratore. L'anticipazione espressamente finalizzata alla risoluzione del rapporto di lavoro per totale e permanente inabilità fisica può, invece, essere richiesta dal lavoratore. Giova precisare, inoltre, che in caso di accertamento medico di assoluta e permanente inabilità allo svolgimento di qualsiasi proficuo lavoro va corrisposta all'atto della risoluzione del rapporto l'indennità di preavviso perché vi è una testuale previsione in tal senso dell'art. 23, comma 3, del CCNL. A tal fine, si dovrà applicare, per il calcolo, l'art. 39 del medesimo CCNL. Con riguardo all'art. 16 del DPR 384/1990 richiamato dal comma 3 dell'art. 23 del CCNL, si ritiene che l'azienda o ente, ove abbia esperito tutti i tentativi per recuperare al servizio attivo il dipendente non più idoneo allo svolgimento delle proprie mansioni ma idoneo a proficuo lavoro, può procedere alla risoluzione del rapporto medesimo, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del CCNL.

Infatti, le parole "*dispensa dal servizio per motivi di salute*" utilizzate nell'art. 16 del predetto DPR 384/1990 vanno sostituite con le parole "**risoluzione del rapporto di lavoro**" di cui all'art. 23, comma 3, del CCNL.

Come si applica l'art. 23 del CCNL 1 settembre 1995 nel rapporto tra malattia senza diritto alla retribuzione con il diritto alle ferie?

L'attività di gestione del personale non può essere sospesa in attesa della risposta ai quesiti inoltrati all'ARAN, in quanto come più volte segnalato nelle note di chiarimenti generali, l'attività di gestione dei Contratti Collettivi è rimessa alla competenza e responsabilità di ciascuna Azienda e le risposte di questa Agenzia non ne vincolano né l'autonomia, né le scelte interpretative.

Ciò premesso si fa presente che le ferie maturate prima dell'inizio della malattia che ha comportato successivamente la risoluzione del rapporto, ove non godute, sono retribuite all'atto della cessazione dal servizio (art. 19, comma 15).

Le assenze per malattia retribuite non riducono il periodo di ferie spettanti (art. 19, comma 14 CCNL 1.09.1995). Per le ferie maturate in detto ultimo periodo si può sostenere la monetizzazione al cessare dell'attività di servizio qualora il dipendente non sia più rientrato dalla malattia e non abbia, quindi, potuto usufruire dei benefici previsti dall'art. 19, comma 14 sopracitato. Infatti, in questo caso la mancata fruizione delle ferie non è imputabile ad una precisa volontà del dipendente ma ad un evento oggettivo di carattere impeditivo

Le assenze per malattia effettuate ai sensi dell'art. 23, comma 2 non sono retribuite, danno solo titolo alla conservazione del posto ed interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti, dunque ferie comprese (art. 23, commi 2, 4, e 6 lett. d) del CCNL 1.9.1995).

CCNL INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001 E CCNL – II BIENNIO ECONOMICO – DEL 20 SETTEMBRE 2001

Come si applica l'art. 11 CCNL integrativo del Comparto sanità del 7.4.1999 stipulato il 20.9.2001?

La norma contrattuale in oggetto indicata prevede che il beneficio della esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia sono quelli in cui il dipendente deve effettivamente sottoporsi alle terapie salvavita e non anche quelli eventualmente di convalescenza che seguono la generale regolamentazione delle assenze per malattia.

Quanto sopra, comporta che i giorni di assenza dovuti esclusivamente alle terapie salvavita non vanno conteggiati entro i periodi massimi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 23 del CCNL 1 settembre 1995 e sono retribuiti in misura intera.

Nel caso di infortunio sul lavoro come devono essere conteggiati i periodi di assenza dal lavoro?

Ai fini del calcolo dei 18 mesi di conservazione del posto non è possibile il cumulo dei giorni di assenza per malattia con quelli per infortunio sul lavoro poiché ciascuna tipologia di assenza prevede un proprio periodo di conservazione del posto.

Per quanto riguarda il calcolo dei 36 mesi di assenza, in caso di infortunio sul lavoro, si calcolano sommando tutte le assenze per infortunio intervenute nel triennio precedente l'ultimo episodio in corso.

Il dipendente che sia risultato idoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro può essere reintegrato prima dello scadere dei 18 mesi?

Il dipendente, che a seguito degli accertamenti sanitari, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, sia risultato idoneo a svolgere qualsiasi

proficuo lavoro, può essere reintegrato in servizio prima dello scadere degli ulteriori 18 mesi previsti dall'art. 23, comma 2, del CCNL del 1 settembre 1995.

Come devono essere conteggiati i periodi di assenza dal lavoro, nel caso di assenze per gravi patologie, ai fini del calcolo dei 18 mesi di conservazione del posto?

Ai fini del calcolo dei 18 mesi di conservazione del posto non vengono computati i giorni di assenza dovuti a ricovero ospedaliero o in day – hospital e per le terapie salvavita come stabilito dall'art. 11, comm 1, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Come procede l'azienda nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito dello scadere del periodo massimo di conservazione del posto per malattia?

L'art.15, comma 3 del DPR 461/2001 (applicabile anche quando non c'è causa di servizio – v. art.18, comma 2 stesso DPR) stabilisce che "in conformità all'accertamento sanitario di inidoneità assoluta a qualsiasi impiego e mansione, l'Amministrazione procede, entro trenta giorni dalla ricezione del verbale della Commissione, alla risoluzione del rapporto di lavoro e all'adozione degli atti necessari per la concessione di trattamenti pensionistici alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni in materia, fatto salvo quanto previsto per il personale delle Forze armate e delle Forze di polizia, anche ad ordinamento civile".

Qualora il dipendente effettui nuovi giorni di assenza per malattia (trascorso il periodo massimo di comportamento), come devono essere conteggiate le nuove assenze ai fini della maturazione del nuovo periodo di comportamento?

Trascorso il periodo massimo di comportamento il dipendente che a seguito di visita medico-collegiale, sia risultato comunque idoneo a proficuo lavoro va mantenuto in servizio. Qualora il dipendente effettui nuovi giorni di assenza per malattia, ai fini della maturazione del nuovo periodo di comportamento, si continuano a sommare tutte le assenze intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso, anche al fine di stabilire il relativo trattamento economico (vedi anche Tabella n. 2 – assenze per malattia – esempi pratici- allegata al CCNL del 1 settembre 1995).

Periodo di assenza per malattia – procedura di calcolo

Il sistema di computo delle assenze per malattia, ai fini dell'applicazione delle previsioni dell'art.23 del CCNL del 1 settembre 1995 ha carattere dinamico; e ciò sia con riferimento alla verifica del rispetto del periodo massimo di conservazione del posto che della determinazione del trattamento economico da corrispondere al dipendente in occasione di ogni periodo morboso

Pertanto in occasione di ogni ulteriore episodio morboso, anche al fine di stabilire il relativo trattamento economico, sarà necessario procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo in atto (vedi anche Tabella n. 2 – assenze per malattia – esempi pratici- allegata al CCNL del 1 settembre 1995).