

«Assenze per malattia, permessi e congedi correlati allo stato di salute del lavoratore»

Riferimenti normativi, indicazioni operative e iter procedimentale
vigente in Azienda

A cura di: Federica Pizzicato

«Assenze per malattia»

Riferimenti normativi

- C.C.N.L. del «Comparto Sanità» Triennio 2019-2021:

Nell'ambito del Titolo IV «Rapporto di lavoro», Capo IV «Permessi, assenze e congedi», **l'articolo 56** rubricato «**Assenze per malattia**», al comma 1 afferma quanto segue:

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. [..]

Come si calcola il cd. «periodo di comporta»?

Tabella N° 2 allegata al C.C.N.L. del «Comparto Sanità» 1994 – 1997, (01/09/1995).

«Assenze per malattia»

Il calcolo del periodo di comporta

- Tabella N° 2 allegata al C.C.N.L. del «Comparto Sanità» 1994 – 1997, (01/09/1995)

ASSENZE PER MALATTIA – ESEMPI PRATICI

Si supponga che un dipendente si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10/09/1995 al 10/11/1995 (2 mesi);
- dal 15/01/1996 al 15/11/1996 (10 mesi);
- **dal 20/07/1998 al 20/02/1999 (7 mesi - ultimo episodio morboso).**

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto “ periodo di comporta” è necessario:

- **sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;**
- **sommare a tali assenze quelle dell’ultimo episodio morboso.**

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19/07/1995 al 19/07/1998: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20/01/1999 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dunque, dal 21/01/1999 egli avrà superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

«Assenze per malattia»

Il calcolo del periodo di comporta

Modalità di calcolo

- Si prende a riferimento **il primo giorno dell'ultimo evento morboso**, che in questo caso è il 20/07/1998;
- **si sommano le assenze intervenute nel triennio antecedente tale ultima malattia;**
- **si sommano a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.**

Riferimenti per il calcolo

- Il dipendente ha effettuato la sua ultima assenza per malattia a decorrere dal 20/07/1998;
- il totale delle assenze effettuate dal 19/07/1995 al 19/07/1998 è: 12 mesi;
- dal 20/07/1998 al 20/02/1999 (ultimo episodio morboso): 7 mesi;

«Assenze per malattia»

Trattamento giuridico ed economico

Il C.C.N.L. del «Comparto Sanità» Triennio 2019-2021, all'art. 56 sancisce altresì che:

- **I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del suddetto articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.**
- **Il trattamento economico di un dipendente che si assenti per malattia è il seguente:**
 - a) **intera retribuzione fissa mensile**, con esclusione di ogni altro compenso accessorio comunque denominato, **per i primi 9 mesi di assenza**; nell'ambito di tale periodo, dall'11° giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni);
 - 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.
- **A tutto il periodo di comporta si applicano le previsioni dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, cd «Decreto Brunetta», secondo cui: per i periodi di assenza per infermità, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni 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, ad eccezione dell'assenza per ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, delle assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla Struttura sanitaria che effettua la prestazione, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, del day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero nonché per i conseguenti periodi di convalescenza.****

«Assenze per malattia»

Trattamento giuridico ed economico

- **L'assenza per malattia**, salvo comprovato impedimento, **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. 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.**
- 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'Azienda, in ciascun giorno, anche se non lavorativo o festivo nelle fasce di reperibilità previste** dalle disposizioni vigenti. **In osservanza di quanto disposto dal D.Lgs. N° 206/2017:**
 - **tali fasce orarie di reperibilità sono fissate dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18;**
 - **sono esclusi dall'obbligo di reperibilità** i dipendenti per i quali l'assenza sia riconducibile ad una delle seguenti circostanze:
 - a) patologie gravi che richiedono **terapie salvavita;**
 - b) **causa di servizio riconosciuta** che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione alle categorie previste dalla norma;
 - c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di **invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.**
- **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.

«Assenze per malattia»

Calcolo del periodo di comporta. Criticità operative e possibili soluzioni

- Il programma di gestione telematica del personale aziendale, *J-Sipe*, calcola le malattie prendendo automaticamente a riferimento la data in cui stiamo effettuando l'accesso e l'operazione nell'ambito del programma stesso e **non** quella relativa all'ultimo evento morboso.
- Pertanto, **per ottenere il computo del periodo di comporta**, sarà necessario inserire, nella maschera «*Gestione comporta malattie*», nello specifico campo preposto «*Situazione al*», la data concretamente di riferimento ovvero sia quella antecedente il primo giorno dell'ultima assenza per malattia effettuata, (a cui chiaramente andrà sommato il numero di giorni dell'ultimo episodio morboso).

«Assenze per malattia»

Orientamenti applicativi dell'ARAN

- **SAN216: «Come vanno considerati i giorni non lavorativi compresi fra due periodi di malattia con certificazioni relative a diagnosi diverse?»**

« Al riguardo si fa presente che **risulta irrilevante la diagnosi poiché l'unica condizione che interrompe lo stato di malattia è la ripresa in servizio.** [..]

Pertanto quello che rileva nell'ipotesi in esame è solo la circostanza che, dopo un periodo di assenza per malattia, nella giornata lavorativa il dipendente non riprenda servizio sempre per i medesimi motivi risultanti dalla certificazione medica, anche se il nuovo stato di malattia non abbia alcuna attinenza o continuità con quello precedente. In tale ambito, pertanto, non si pone alcuna necessità per il datore pubblico, al fine di computare nel periodo di comporto anche i giorni non lavorativi, di disporre di una certificazione recante anche la diagnosi della malattia che ha colpito il dipendente.»

«Assenze per malattia»

L'ulteriore periodo di 18 mesi

Il C.C.N.L. del «Comparto Sanità» Triennio 2019-2021, **all'art. 56, commi 2 e 3** afferma che:

«2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1 (pari a mesi 18), può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Azienda o Ente, 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.»

Tali periodi di assenza **non sono retribuiti ed interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.**

Nel caso che il dipendente sia riconosciuto **idoneo a proficuo lavoro** ma non allo svolgimento delle attribuzioni del proprio profilo professionale, l'Azienda procede secondo quanto previsto dal D.P.R.171 del 2011, «*Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.*»

Nel caso di **inidoneità permanente e assoluta a proficuo lavoro, l'Azienda, con le procedure di cui al D.P.R. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del Verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.**

Nei due suddetti sopra citati casi, l'Azienda procede anche in caso di mancato superamento degli ulteriori 18 mesi di conservazione del posto di cui trattasi.

«Assenze per malattia»

L'iter aziendale di riconoscimento dell'ulteriore periodo di 18 mesi

- Come si attiva questo iter procedimentale in Azienda?

Il Direttore della Struttura di appartenenza del dipendente coinvolto **ha il compito di comunicare** tempestivamente e formalmente **alla U.O.C. G.R.U. nonché allo stesso lavoratore che quest'ultimo ha usufruito della quasi totalità dei 540 giorni di malattia e dunque è in procinto di esaurire il periodo massimo di comporta delle assenze per infermità.**

Conseguentemente, con istanza ufficiale, il lavoratore di cui trattasi può richiedere alla U.O.C. G.R.U. di accedere all'ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro, previsto dal C.C.N.L., senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio.

Pertanto, detta U.O.C., al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, richiederà all'organo medico competente (adesso I.N.P.S., ai sensi della Legge 04 agosto 2022, n. 122) di sottoporre a visita il suddetto e dunque di esprimere il relativo giudizio *medico – legale*.

Anche in caso di mancato superamento dei suddetti periodi di conservazione del posto, **nell'ipotesi di accertata inidoneità psicofisica permanente ed assoluta al servizio del dipendente, l'Azienda**, previa debita comunicazione all'interessato nonché agli uffici competenti da effettuarsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'Estratto del Verbale medico, **procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla relativa corresponsione, se dovuta, dell' indennità sostitutiva del preavviso.**

«Assenze per malattia»

L'ulteriore periodo di 18 mesi

Orientamenti applicativi dell'*ARAN*

- SAN158: «*Qualora il dipendente effettui nuovi giorni di assenza per malattia (trascorso il periodo massimo di comporta), come devono essere conteggiate le nuove assenze ai fini della maturazione del nuovo periodo di comporta?*»

«Trascorso il periodo massimo di comporta il dipendente che a seguito di visita medico-collegiale sia risultato 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 comporta, si continuano a sommare tutte le assenze intervenute nei 3 anni precedenti l'ultimo episodio morboso, anche al fine di stabilire il relativo trattamento.»

Infatti, se il dipendente, dopo aver ottenuto la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuita è stato giudicato **idoneo** dal competente collegio medico-legale, **rientrando in servizio in anticipo rispetto alla scadenza del previsto periodo di 18 mesi non retribuiti e**, dopo aver lavorato per più di un anno, **si assenta nuovamente per malattia, dovrà essere trattato come tutti gli altri dipendenti: l'Azienda dovrà calcolare a ritroso le assenze per malattia effettuate nel triennio precedente l'ultimo episodio morboso senza che abbia alcuna rilevanza il fatto che in tale periodo siano comprese anche le assenze non retribuite**, sia al fine di stabilire se il lavoratore abbia o meno superato il periodo di conservazione del posto (18 mesi nel triennio) sia al fine di stabilire il trattamento economico dell'assenza.

Occorre precisare che le stesse regole di comportamento adottate nell'arco del periodo massimo di comporta si intendono vevoli anche nell'ulteriore periodo di 18 mesi concesso. In particolare:

- SAN208: «*Il dipendente assente per malattia autorizzato dal medico curante ad uscire ha l'obbligo del rispetto delle fasce orarie di reperibilità, anche durante gli ulteriori 18 mesi di assenza non retribuita?*»

«Al riguardo si conferma l'orientamento della scrivente Agenzia che definisce il periodo degli ulteriori 18 mesi di assenza non retribuita quale "periodo di malattia". Pertanto, trattandosi di un'assenza qualificata come "malattia", il lavoratore soggiace a tutte le regole previste, ivi compreso l'obbligo di reperibilità.»

«Assenze per malattia»

Una breve digressione: il periodo di *inidoneità temporanea a proficuo lavoro*

Orientamenti applicativi dell'*ARAN*

- «Il periodo di inidoneità temporanea a qualsiasi proficuo lavoro deve essere considerato malattia a tutti gli effetti?»

Secondo l'orientamento fornito dall'ARAN SAN270, la **dichiarazione di inidoneità temporanea a qualsiasi proficuo lavoro, rilasciata dalle Commissioni competenti, sottende uno stato di malattia** adeguatamente certificato che, se non qualificato, dalle strutture sanitarie competenti per legge, come patologia grave che richiede terapie salvavita **deve essere computato nel periodo di comportamento** [...] e **con il trattamento economico previsto dallo stesso articolo delle assenze per malattia**, così come integrato dalle disposizioni contenute nell'art. 71, co. 1, del D.L. n. 112 del 2008 convertito dalla L. n. 133/2007, dunque, dalle «trattenute giornaliera» previste dalla Legge Brunetta.

La giurisprudenza ha infatti chiarito che, debba essere considerata **malattia ogni alterazione patologica di organi e delle loro funzioni** (o anche dell'organismo considerato nel suo complesso) **che**, per i sintomi con cui si manifesta e per le conseguenze che produce sull'organismo del lavoratore, **impedisce temporaneamente l'esecuzione della prestazione lavorativa dovuta**, in quanto risulta del tutto incompatibile con lo svolgimento delle attività necessarie per l'espletamento della prestazione stessa (Cass. 23/09/87, n. 7279; Cass. 30/07/87, n. 6632).

In buona sostanza, tale ipotesi non rappresenta un'eccezione rispetto all'ordinario computo del periodo di comportamento delle assenze per malattia.

Eccezioni al computo del periodo di computo

«Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita»

Il C.C.N.L. del «Comparto Sanità» Triennio 2019-2021, a tal proposito, **all'art. 57** dettaglia una delle più rilevanti eccezioni, **sancendo che:**

1. «In caso di **patologie gravi** che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di *day – hospital* o accesso ambulatoriale e convalescenza post-intervento nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico».

Rientrano in questa disciplina anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

2. «L'attestazione della sussistenza delle patologie di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle A.S.L. o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.»

«I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, *al day – hospital* o accesso ambulatoriale, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse devono essere debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dal *medico competente*, nella cui dizione rientra anche il medico di medicina generale. Il periodo di convalescenza post-intervento è certificato anche dal medico di medicina generale.»

- **La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente.**
- **Tali disposizioni decorrono dalla data dell'attestazione della sussistenza delle gravi patologie.**

«Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita» Orientamenti applicativi dell'ARAN

Da quando decorre il riconoscimento della grave patologia e quindi dei benefici previsti? Quale deve essere la documentazione giustificativa idonea a determinare l'applicazione dei suddetti benefici?

- Con l'orientamento CSAN42, fornito in riferimento al precedente C.C.N.L. del Comparto «Sanità» 2016-2018, l'ARAN aveva chiarito che: «**I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del SSN o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente**» e che, **nella dizione "organo medico competente" si potesse ragionevolmente farvi rientrare anche il medico di medicina generale.**

Occorre precisare che, a tale specifico riguardo, **nell'ambito dell'attuale C.C.N.L. 2019-2021, l'unica innovazione riguarda la dizione "medico competente" che sostituisce la precedente "organo medico competente".** Tuttavia, in assenza di orientamenti applicativi dell'ARAN riguardanti tale articolo del nuovo contratto, **le due denominazioni si considereranno equivalenti e di conseguenza si continuerà ad applicare questo orientamento ARAN CSAN42 del 13/03/2020 relativo all'art. 43 del C.C.N.L. 2016-2018 e ad includere nella dizione "medico competente» anche il medico di medicina generale.**

- Per quanto attiene, invece, alla **decorrenza dei benefici**, l'articolo chiarisce che la procedura deve essere attivata **con apposita domanda del dipendente**, corredata dall'allegata **documentazione attestante la sussistenza della grave patologia richiedente terapia salvavita. Da tale data andranno, pertanto, fatti decorrere i benefici in questione. In seguito, il dipendente dovrà far pervenire all'Azienda anche la certificazione giustificativa contenente il dettaglio dei giorni di assenza effettuati, ai fini dell'accesso ai relativi benefici previsti dal C.C.N.L. in termini di esclusione delle assenze effettuate dal computo del periodo di comportamento nonché del riconoscimento del relativo diritto all'intero trattamento economico.**

«Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita» Orientamenti applicativi dell'*ARAN*

- SAN163: **«Il riconoscimento delle gravi patologie è oggetto di autonomo apprezzamento da parte dell'Amministrazione?»**: L'accertamento della situazione di gravità e della necessità delle relative terapie salvavita **dipendono in via esclusiva da un giudizio di carattere medico e non possono, quindi, in alcun modo formare oggetto di autonomo apprezzamento tecnico discrezionale da parte dell'Amministrazione.**

«Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita» L'iter aziendale di riconoscimento

La procedura aziendale finalizzata al riconoscimento dei benefici connessi alle assenze effettuate in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita è la seguente:

- **il dipendente presenta formale istanza** alla U.O.C. G.R.U., **allegando**, oltre a un documento di riconoscimento personale in corso di validità, **la documentazione attestante la sussistenza delle particolari patologie**,
- **tale certificazione**, solitamente rilasciata al lavoratore interessato dall'U.O. Medicina Legale della A.S.L. cui afferisce in base alla propria residenza anagrafica, **dovrà recare la seguente specifica dicitura: «sussistenza di gravi patologie richiedenti terapie salvavita o altre ad esse assimilabili»;**
- **il riconoscimento decorre dalla data dell'attestazione della sussistenza delle gravi patologie** richiedenti le suddette terapie;
- a seguito del rilascio del provvedimento autorizzatorio ad opera della U.O.C. G.R.U., trasmesso al richiedente nonché agli Uffici competenti, **il dipendente è tenuto a consegnare la documentazione giustificativa per ogni singolo giorno di assenza effettuato ovvero per un periodo continuativo di assenza, al fine di ottenere i relativi benefici previsti dal C.C.N.L., in termini di esclusione delle assenze dal comparto nonché del riconoscimento del diritto all'intero trattamento economico**;
- conseguentemente, l'Ufficio Pras di riferimento curerà l'inserimento del codice PRAS «M55C», per ogni giorno di fruizione e/o per ogni periodo di fruizione continuativa di tale istituto ad opera del dipendente, facendo capo alla suddetta apposita documentazione comprovante che l'interessato è tenuto a consegnare, debitamente rilasciata **dalle competenti strutture del SSN o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dal medico competente, ivi incluso il medico di medicina generale.**

Eccezioni al computo del periodo di comporta **«Infortuni sul lavoro, malattie professionali e** **infermità dovute a causa di servizio»**

Il C.C.N.L. del «Comparto Sanità» Triennio 2019-2021, **all'art. 58 sancisce che:**

1. In caso di assenza dovuta ad **infortunio sul lavoro o a malattia professionale** o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al comma 2, **il dipendente ha diritto alla conservazione del posto** fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, **non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione** di cui all'art. 56 comma 11, lett. a) (Assenze per malattia).
 2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di al suddetto articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, **solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.**
- A tal riguardo, l'ARAN, con apposito orientamento CSAN43a, ha ribadito che **in caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio, nei casi di assenza ivi indicati la retribuzione spetta per l'intero periodo di comporta "pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi" e che il conteggio di tale periodo di comporta deve restare separato e, più esattamente "diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria".** Trattasi, dunque, delle previsioni dell'art. 56, comma 11, lettera a): **intera retribuzione fissa mensile.** Si aggiunge altresì che la suddetta regolamentazione contrattuale è rimasta sostanzialmente identica alla precedente seppure con qualche precisazione chiarificatoria in più.

«Congedo per cure per lavoratori con invalidità civile superiore al 50%»

- **Il riferimento normativo è l'art. 7 D.Lgs. N° 119 del 18/07/2011**, il quale afferma che: «**i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni**».
- **Requisiti per l'accesso a tale congedo**: esso è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata da:
 - a) Decreto attestante la connotazione dell'invalidità civile con percentuale superiore al 50%,
 - b) **certificazione del Medico convenzionato con il S.S.N. o appartenente ad una Struttura Sanitaria Pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.**
- **Contenuto del diritto: 30 giorni di congedo concessi per l'anno solare in corso**.
- **Trattamento economico: durante il periodo di congedo non rientrante nel periodo di comporta**, il dipendente ha diritto a percepire **il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia**, tuttavia, ai fini dell'applicazione delle relative «*trattenute giornaliere*» previste dalla *Legge Brunetta*, si intenderà l'eventuale fruizione frazionata del congedo **quale unico episodio morboso di carattere continuativo**, poiché connesso alla medesima infermità invalidante riconosciuta.
- Come specificato dalla **Circolare della U.O.C. G.R.U., al Prot. N. 65410 del 29/11/2016**: **i giorni non lavorativi ricadenti tra due periodi di congedo per cure e non intervallati dalla ripresa dell'attività lavorativa non non vengono computati in conto di congedo per cure**.

«Congedo per cure per lavoratori con invalidità civile superiore al 50%»

- **Iter aziendale** volto al riconoscimento del ricorso a tale congedo ad opera del **lavoratore**: quest'ultimo, **giacché in possesso dei suddetti requisiti, può presentare istanza alla U.O.C. G.R.U., con allegata la suddetta documentazione utile nonché un documento di riconoscimento personale in corso di validità.**
- **Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure.** Pertanto ha il compito di inoltrare la debita documentazione giustificativa sia **all'Ufficio Pras che alla U.O.C. G.R.U.;** a detta U.O.C., mediante inoltro al Protocollo Generale, in allegato a notifica di trasmissione, unitamente a documento di riconoscimento personale.
- **Tale attestazione può avvenire mediante:**
 - a) **certificazioni molteplici, riferite a differenti giorni e/o periodi di effettuazione delle cure, da consegnare a conclusione di ciascuna fruizione del beneficio qualora le cure vengano attuate in modalità frazionata;**
 - b) **certificazione cumulativa, qualora i trattamenti vengano eseguiti continuativamente.**
 - c) **Contestualmente, il giorno 30 di ciascun mese, l'Ufficio Pras è tenuto ad inoltrare alla U.O.C. G.R.U., a mezzo Gedoc, per tutti i dipendenti che usufruiscono del beneficio in argomento, un elenco contenente gli effettivi giorni di assenza effettuati nell'arco del mese corrente a titolo di congedo cure ex art. 7, D.Lgs. N° 119/2011 e ss.mm.ii., così da consentire un concreto raffronto tra quanto usufruito dal lavoratore e quanto notificato nonché giustificato dallo stesso.**
- Il Direttore della Struttura di appartenenza del dipendente beneficiario, avvalendosi della competenza dell'Ufficio Pras, deve monitorare la corretta fruizione del congedo. L'Ufficio Pras cura, peraltro, il pertinente inserimento del codice di assenza prestabilito (M58C) con riferimento ai giorni e/o periodi di congedo goduti dal dipendente fruitore.

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»

Il C.C.N.L. del «Comparto Sanità» Triennio 2019-2021, all'art. 54 sancisce che:

1. «Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro».

• I permessi fruiti su base oraria:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal C.C.N.L., nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. **Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della Legge N. 104/1992 ed i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal D.Lgs. N. 151/2001** («Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità»).

A tal riguardo, si precisa infatti, come esplicitato dall'orientamento dell'ARAN CSAN35b: che la *ratio* della norma in esame è quella di evitare che l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata lavorativa o per buona parte di essa a causa della fruizione congiunta di differenti tipi di permessi fruibili ad ore previsti dalla legge o dal C.C.N.L., (quali quelli a recupero o per motivi personali o familiari), salvo le due suddette ipotesi eccezionali giacché configurabili quali diritti soggettivi del lavoratore.

b) **Non** sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;

c) sono fruibili per **frazioni di ora dopo la prima ora;**

d) ai fini del computo del periodo di comportamento, **6 ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.**

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»

- Tali permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi:
 - a) l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro. Pertanto, posto che l'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è articolato su 5 giorni o 6 giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore, **dal *plafond* (18 ore) viene detratto un numero di ore pari alla durata effettiva della giornata lavorativa;**
 - b) nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia (l'art. 71 del D.L. n. 112/2008, «Decreto Brunetta»);

ove la giornata lavorativa abbia una durata di 07,12 ore (orario articolato su 5 giorni), ai fini del computo del periodo di comporta, sarà considerato sempre un solo giorno; tuttavia, l'ulteriore ora e 12 minuti (rispetto alle 06 già precedentemente valutate e computate) saranno, comunque, considerate. Infatti, esse si potranno sommare alle ulteriori ore di permesso eventualmente fruito al medesimo titolo nel corso dell'anno di riferimento e, ove si raggiungano nuovamente 6 ore, esse daranno luogo al computo di un ulteriore giorno da computare nel periodo di comporta.

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»

- A prescindere dalla specifica modalità di fruizione:
 - **il dipendente interessato deve presentare la richiesta di fruizione dei permessi nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 3 giorni.** Nei casi di comprovata urgenza, la domanda può essere presentata **anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui il lavoratore intenda fruire del permesso giornaliero od orario;
 - **la fruizione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal personale competente della struttura, anche privata** ove si è svolta la visita o la prestazione; l'attestazione è inoltrata all'Azienda dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura della struttura;
 - **non possono essere negati.** Infatti, come specificato **dall'ARAN** con l'orientamento **CFL30**, l'Azienda non può legittimamente rifiutare al dipendente la fruizione (ad esempio per esigenze di servizio) di **tali permessi**, ove richiesti in presenza dei presupposti previsti dalla disciplina contrattuale. Infatti, **sulla base della specifica formulazione della clausola contrattuale: "Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi"** diversa da altre formulazioni, quale quella utilizzata dall'art. 51 dell'attuale C.C.N.L. del «Comparto Sanità» per i permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari, *"al dipendente possono essere concesse"*, **si ritiene che il dipendente vanti un vero e proprio diritto soggettivo alla fruizione dei permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni, specialistiche od esami diagnostici.**

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»

- (A prescindere dalla specifica modalità di fruizione):

Tale diverso regime giuridico trova giustificazione nella particolare e specifica motivazione che è alla base del riconoscimento di questa particolare tipologia di permessi, ossia l'esigenza di effettuazione di una terapia/una visita/un esame diagnostico/una prestazioni specialistica, anche con finalità di mera prevenzione, più rilevante e meritevole di tutela;

- **non** si possono utilizzare per visite, esami e terapie connesse ad esigenze di congiunti del lavoratore.
- **esclude, peraltro, che l'assenza possa essere giustificata mediante autocertificazione;**
- **la scelta della richiesta di permesso su base giornaliera o oraria, per l'espletamento di visite è imprescindibilmente connessa solo alla effettiva durata della prestazione e dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro e non può, quindi non può essere oggetto di una libera scelta del lavoratore.**

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»

Orientamenti applicativi dell'ARAN

• Con l'orientamento CSAN26, l'ARAN risponde al seguente quesito *«La scelta della richiesta di permesso su base giornaliera o oraria, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici spetta al dipendente indipendentemente dalla durata della prestazione oppure è necessario che l'impegno della prestazione, non determinante l'incapacità lavorativa, implichi la presenza del dipendente, debitamente attestata dalla struttura sanitaria, con orario almeno pari alla durata della giornata lavorativa?»»*

Al riguardo, l'Agenzia spiega come l'articolo in questione stabilisca, al comma 1, che **ai lavoratori siano riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro e al comma 5 preveda che tali permessi possano essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza.**

Per poter fruire di un permesso su base giornaliera, ovvero sia cumulativamente per la durata dell'intera giornata, per gli espletamenti dunque non concomitanti con una situazione di incapacità lavorativa e non determinanti una incapacità lavorativa conseguente (i quali sono invece regolamentati rispettivamente dal comma 11 e 12), il comma 9 prevede che l'assenza debba essere giustificata mediante specifica attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal personale competente della struttura ove si è svolta la visita o la prestazione, dunque indicante la durata della prestazione, cui vanno a sommarsi "anche i tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro" che l'Azienda potrà calcolare anche sulla base delle indicazioni fornite dal lavoratore. Resta inteso che, se, in base alle circostanze, non fosse possibile recarsi alla sede di lavoro prima della visita, i tempi di percorrenza dovranno essere calcolati con riferimento alla partenza dall'abitazione.

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici» Orientamenti applicativi dell'ARAN

Pertanto, sulla base di tali informazioni, l'Azienda dovrà valutare se trattasi di permesso su base giornaliera in relazione all'orario effettivo di durata della giornata lavorativa in cui il lavoratore si è dovuto assentare.

Ne consegue che la fruizione del permesso su base giornaliera o oraria sia imprescindibilmente connessa solo alla effettiva durata della prestazione e dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro e non può, quindi, essere oggetto di una libera scelta del lavoratore.

- CFL22: *«In relazione alla disciplina dei permessi orari retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, qualora un dipendente comunichi di aver dimenticato di chiedere al medico o alla struttura il rilascio di tale giustificazione, l'assenza può essere autocertificata?»*

L'ARAN chiarisce che l'articolo del C.C.CN.L. prevede espressamente che, ai fini della fruizione dei permessi di cui trattasi, **l'assenza sia giustificata solo mediante una specifica attestazione di presenza, anche in ordine all'orario**, redatta dai soggetti ivi specificati. In mancanza di una indicazione in tal senso nella disciplina contrattuale, **si esclude, pertanto, che l'assenza possa essere giustificata anche mediante autocertificazione, qualunque sia la causa della mancanza della documentazione giustificativa richiesta.**

- CFL33: L'ARAN specifica, inoltre, che **tali assenze si differenziano dalla malattia**, pur essendo a questa assimilabili, in quanto **non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa**. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire **il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto**, che va pertanto **giustificata solo con la relativa attestazione di presenza** altresì indicante l'orario.
- Per tale tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di “permesso”, viene previsto un *plafond* annuo di 18 ore.

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»

Orientamenti applicativi dell'*ARAN*

- Peraltro, con l'orientamento applicativo **CSAN57a**, l'*ARAN* ha chiarito che: «Se la clausola contrattuale non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale **maturazione progressiva nell'anno del diritto, al lavoratore assunto nel corso dell'anno, le ore/giornate di permesso** di cui è questione **non devono essere riparametrate in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro**, essendo il loro riconoscimento legato al verificarsi della fattispecie legittimante».
- Ciò vale con riferimento ai permessi di cui agli articoli 36, 37, 40 e 41 del precedente contratto collettivo (C.C.N.L. 2016-2018), attualmente disapplicati e sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 50, 51, 54 e 55, così rubricati: art. 50 “Permessi giornalieri retribuiti”; art. 51 “Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari”; art. 54 “Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”; art. 55 “Permessi orari a recupero”.
- Pertanto, **detti permessi spettano integralmente al personale del comparto assunto nel corso dell'anno**, in quanto essi **non sono soggetti a maturazione**. Questo significa che **ciascun lavoratore**, a prescindere dalla data di assunzione, **avrà ugualmente** diritto e dunque accesso alla **totalità del contingente** previsto per ogni fattispecie dei permessi sopra indicati.
- **Tali permessi estendono anche** al personale dirigente afferente **all'Area Sanità**,
- **mentre essi non si estendono alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa** destinataria del C.C.N.L. “Area delle Funzioni Locali” triennio 2016-2018.

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»

Assenze caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa

- Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche, previste in particolare, dai **commi 11, 12 e 14 dell'articolo 54**.

11. «Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a. certificato di malattia del medico curante, comunicata all'Azienda o Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;
- b. attestazione di presenza, redatta dal personale competente della struttura, anche privata, ove si è svolta la visita o la prestazione, **(anche in ordine all'orario)**.

12. «Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.»

In tale caso: l'assenza è giustificata solo mediante attestazione di presenza, redatta dal personale competente della struttura anche privata, ove si è svolta la visita o la prestazione, anche con l'indicazione della conseguente incapacità lavorativa.

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»

Assenze caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa

14. «Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Azienda o Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9,10, e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.»

Dunque in questo caso, unitamente a detta attestazione di malattia del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, anche le singole attestazioni di presenza, anche in ordine all'orario, redatte dal personale competente della struttura.

- L'articolo precisa che, nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»

Assenze caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa

- Infine, si riportano di seguito, a scopo riepilogativo, le regole vevoli per i commi 11, 12 e 14 dell'art. 54:
 - le assenze si imputano alla malattia, dunque si computano ai fini del periodo di comporta;
 - ad esse si applicano le «trattenute giornaliera» previste per i primi 10 giorni di malattia, dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, il cd «Decreto Brunetta»;
 - le assenze non incidono sul monte annuo delle 18 ore.
- **Infine**, resta ferma la possibilità per il lavoratore, per le finalità ivi trattate, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, così come dei permessi per motivi familiari e personali, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti C.C.N.L.

Fine

Ringraziamenti

Nella speranza di essere stata utile e di aver reso il materiale da me predisposto chiaro ed intellegibile in favore di chiunque abbia l'interesse di fruirne, ringrazio tutte e tutti per la gentile attenzione.

Federica Pizzicato.