

29 novembre 2019

Le assenze dal lavoro dei dipendenti pubblici

Prof. Roberto Voza

(Università degli Studi di Bari Aldo Moro)

PRINCIPALI CAUSE

(previste dalla legge e/o dalla
contrattazione collettiva)

- **Malattia**
- **Infortunio sul lavoro**
- **Ferie, festività, riposi settimanali e pause giornaliere**
- **Motivi personali e familiari**
- **Sostegno alla genitorialità (congedo di maternità, paternità, parentale, per malattia del figlio)**
- **Assistenza a persona con handicap**
- **Lutto e grave infermità**
- **Tossicodipendenza e alcolismo cronico**
- **Prerogative sindacali (aspettative, distacchi e permessi)**
- **Partecipazione a organi istituzionali e amministrativi**
- **Finalità formative (150 ore e permessi per esami, congedi per la formazione e la formazione continua, dottorato di ricerca e altre borse di studio)**
- **Finalità di solidarietà sociale (servizio civile, protezione civile, cooperazione internazionale e sviluppo, donatori di sangue, donatori di midollo osseo)**
- **Donne vittime di violenza**
- **Avvio di attività professionale**

Copertura costituzionale del diritto all'assenza

- «La Repubblica tutela la **salute** come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti» (art. 32)
- «Il lavoratore ha diritto al **riposo settimanale** e a **ferie annuali retribuite**, e non può rinunziarvi» (art. 36, co. 3)
- «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e **assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione**» (art. 37. co. 1)
- «I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di **infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria**» (art. 38, co. 2)
- «Chi è chiamato a **funzioni pubbliche elettive** ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro» (art. 51, co. 3)

Il regime di tutela dell'assenza legittima

- Conservazione del posto/giustificazione dell'assenza
- Remunerazione totale o parziale del periodo

Malattia

= alterazione patologica dello stato di salute che determina una incapacità a svolgere l'attività lavorativa

4 profili

-Trasmissione certificato

-Accertamento e controlli

-Trattamento economico

-Conservazione del posto

Trasmissione certificato

riconoscimento stato di malattia: la trasmissione del certificato

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'INPS, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.

(art. 55-*septies*, co. 2, D.lgs. n. 165/2001)

**La trasmissione per malattie > 10 gg
o per 2° evento di malattia nell'anno solare**

Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a 10 gg., e, in ogni caso, dopo il 2° evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il SSN.

(art. 55-*septies*, co. 1, D.lgs. n. 165/2001)

Conseguenze della mancata trasmissione

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al co. 2 costituisce **illecito disciplinare** e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le ASL, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

(art. 55-*septies*, co. 4, D.lgs. n. 165/2001)

Accertamento e controlli

Chi controlla

Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'**INPS** d'ufficio o su richiesta.

(art. 55-*septies*, co. 2-*bis*, D.lgs. n. 165/2001)

Quando si controlla: facoltà/obbligo

Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

(art. 55-*septies*, co. 5, D.lgs. n. 165/2001)

Richiesta della visita di controllo

La visita fiscale può essere richiesta, dal datore di lavoro pubblico, fin dal 1° giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS.

L'INPS procede, conseguentemente, mediante appositi canali telematici, all'assegnazione tempestiva della visita ai medici incaricati di effettuare le visite fiscali domiciliari.

La visita può essere disposta nei confronti dei dipendenti pubblici anche su iniziativa dell'INPS, nei casi e secondo le modalità preventivamente definite dallo stesso Istituto.

(art. 1, D.P.C.M. 17.10.2017, n. 206)

Modalità della visita

Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale, fermo restando quanto previsto dall'art.55-septies, co. 5, D.lgs. n. 165/2001.

(art. 2, D.P.C.M. 17.10.2017, n. 206)

Le fasce di reperibilità

Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia.

(art. 55-*septies*, co. 5-*bis*, D.lgs. n. 165/2001)

La determinazione delle fasce

In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: **dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.**

L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

(art. 3, D.P.C.M. 17.10.2017, n. 206)

Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è 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 unica o plurima alle prime 3 categorie della Tabella A allegata al DPR 30.12.1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;
- c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

(art. 4, DPCM 17.10.2017, n. 206)

Variazione dell'indirizzo di reperibilità

Il dipendente è tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione presso cui presta servizio, che a sua volta ne dà tempestiva comunicazione all'INPS mediante i canali messi a disposizione dall'Istituto, l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità, durante il periodo di prognosi.

(art. 6, DPCM 17.10.2017, n. 206)

Mancata effettuazione della visita fiscale

In caso di mancata effettuazione della visita per assenza del lavoratore all'indirizzo indicato, è data immediata comunicazione motivata al datore di lavoro che l'ha richiesta.

Qualora il dipendente sia assente al controllo all'indirizzo di reperibilità fornito, il medico fiscale rilascia apposito invito a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio.

(art. 7, DPCM 17.10.2017, n. 206)

Mancata accettazione dell'esito della visita

Qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico è tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante.

Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo.

In caso di rifiuto a firmare del dipendente, il medico fiscale informa tempestivamente l'INPS e predispone apposito invito a visita ambulatoriale.

(art. 8, DPCM 17.10.2017, n. 206)

Rientro anticipato al lavoro

Ai fini della ripresa dell'attività lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi inizialmente indicato nel certificato di malattia, il dipendente è tenuto a richiedere un certificato sostitutivo.

Il certificato sostitutivo è rilasciato dal medesimo medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

(art. 9, DPCM 17.10.2017, n. 206)

Trattamento economico fondamentale

- a) per i primi 9 mesi di assenza: 100%
- b) per i successivi 3 mesi: 90%
- c) per gli ulteriori 6 mesi: 50%

Conservazione del posto: il periodo di comportamento

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 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.

Superato il periodo previsto dal co. 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.

Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al co. 2, l'Amministrazione procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'inidoneità a svolgere proficuo lavoro.

(art. 35, co. 1-3, CCNL 2006-2009)

Inidoneità totale vs. utilizzabilità in altre mansioni

Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai co. 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto a richiesta del dipendente, questi sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora si accerti invece che il dipendente può essere impiegato in mansioni di altra area della stessa categoria o in mansioni di categoria immediatamente inferiore, l'Amministrazione provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di una categoria immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detta categoria, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

(art. 35, co. 4 e 5, CCNL 2006-2009)

Effetti sull'anzianità di servizio

I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal co. 2 del presente art. (= ulteriori 18 mesi) non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

(art. 35, co. 6, CCNL 2006-2009)

La disciplina speciale per la T.B.C.

Le amministrazioni statali anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici e tutti i datori di lavoro del settore privato aventi un numero di dipendenti superiore a 15 unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori subordinati affetti da tubercolosi fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione, con mansioni ed orario adeguati alle residue capacità lavorative.

La conservazione del posto, salvo che disposizioni più favorevoli regolino il rapporto di lavoro, non comporta riconoscimento di anzianità.

(art. 9, L. 14.12.1970, n. 1088)

La permanente inidoneità psico-fisica

Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi ex art. 17, co. 1, lett. b), L. n.440/1988, sono disciplinati:

a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;

b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lett. b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dalla p.a. in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

(art. 55-*octies*, D.lgs. n. 165/2001)

Nozione di permanente inidoneità psicofisica

Ai fini del presente decreto, si intende per inidoneità psicofisica permanente assoluta o relativa:

a) inidoneità psicofisica permanente assoluta lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa;

b) inidoneità psicofisica permanente relativa, lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'impossibilità permanente allo svolgimento di alcune o di tutte le mansioni dell'area, categoria o qualifica di inquadramento.

(art. 2, DPR 27.7.2011, n. 171)

Presupposti ed iniziativa per l'avvio della procedura di verifica dell'idoneità al servizio

L'iniziativa per l'avvio della procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica permanente spetta alla p.a. di appartenenza del dipendente, ovvero al dipendente interessato.

Il dipendente può presentare istanza per l'avvio della procedura all'amministrazione di appartenenza in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova.

La p.a. avvia la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente, in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova, nei seguenti casi:

- a) assenza del dipendente per malattia, superato il 1° periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento;
- b) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio;
- c) condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

(art. 3, DPR 27.7.2011, n. 171)

Organi di accertamento medico

L'accertamento dell'inidoneità psicofisica è effettuato dagli organi medici competenti in base agli art. 6, 9 e 15, DPR n. 461/2001 (= commissione medico-ospedaliera prevista dalla normativa sul riconoscimento delle infermità da causa di servizio).

Gli organi medici possono avvalersi per specifici accertamenti, analisi o esami del SSN.

(art. 4, DPR 27.7.2011, n. 171)

Procedura per la verifica dell'idoneità al servizio

Nell'ipotesi prevista dall'art. 3, co. 3, lett. a), la p.a., prima di concedere l'eventuale ulteriore periodo di assenza per malattia, dandone preventiva comunicazione all'interessato, procede all'accertamento delle condizioni di salute dello stesso, per il tramite dell'organo medico competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di permanente inidoneità psicofisica assoluta o relativa. Ferma restando la possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di superamento del periodo di comporta previsto dai contr. coll. di riferimento, l'amministrazione procede ex art. 8 se in seguito all'accertamento medico emerge un'inidoneità permanente psicofisica assoluta.

Nei casi di cui all'art. 3, co. 3, lett. b) e c), la p.a. può chiedere che il dipendente sia sottoposto a visita da parte dell'organo medico competente, per verificare l'eventuale inidoneità relativa o assoluta, dandone immediata e contestuale comunicazione al dipendente interessato.

Se dall'accertamento medico risulta l'inidoneità psicofisica assoluta o relativa alla mansione la p.a. adotta i provvedimenti di cui all'art. 7.

Nel caso di accertata inidoneità permanente assoluta, la p.a. procede ex art. 8 (art. 5, DPR 27.7.2011, n. 171)

Misure cautelari

La p.a. può disporre la sospensione cautelare dal servizio:

- a) in presenza di evidenti comportamenti che fanno ragionevolmente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica, quando gli stessi generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
- b) in presenza di condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio, quando le stesse generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
- c) in caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo.

Nell'ipotesi di cui alla lett. c), la p.a. può disporre la sospensione cautelare e provvede per un nuovo accertamento. In caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per 2 volte, a seguito del procedimento di cui all'art. 55-bis, D.lgs. n. 165/2001, la p.a. può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso.

Trattamento giuridico ed economico

Nel caso di inidoneità permanente relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza del dipendente, l'amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.

Nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.

Se il dipendente è adibito a mansioni inferiori, il medesimo ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'area ed alla fascia economica di provenienza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico

(art. 7, DPR 27.7.2011, n. 171)

Assenze per diagnosi, esami e terapie di stati di malattia

Modalità di giustificazione

Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

(art. 55-*septies*, co. 5-ter, D.lgs. n. 165/2001)

Monte-ore

Ai dipendenti 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.

(art. 51, co. 1, CCNL 2016-2018)

Assimilazione alle assenze per malattia

I permessi di cui al co. 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

(art. 51, co. 2, CCNL 2016-2018)

Divieto di cumulo e non decurtabilità del trattamento accessorio per i primi 10 gg.

I permessi orari di cui al co. 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

(art. 51, co. 3, CCNL 2016-2018)

Fruizione su base giornaliera

Ai fini del computo del periodo di comporto, 6 ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

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 gg. di ogni periodo di assenza per malattia.

(art. 51, co. 5-6, CCNL 2016-2018)

Modalità di fruizione

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 3 gg. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, 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 dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

(art. 51, co. 8, CCNL 2016-2018)

Modalità di attestazione

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

(art. 51, co. 9-10, CCNL 2016-2018)

Concomitanza con incapacità lavorativa temporanea

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 è 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) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei co. 9 e 10.

(art. 51, co. 11, CCNL 2016-2018)

Incapacità causata da modalità delle visite, esami, terapie

Analogamente a quanto previsto dal co. 11, 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 è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

(art. 51, co. 12, CCNL 2016-2018)

Incapacità al lavoro e modalità di certificazione

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 un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei co. 9, 10, 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.

(art. 51, co. 14, CCNL 2016-2018)

Utilizzabilità, per gli stessi fini, di altre tipologie di permessi

Resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa ai permessi di cui al presente art., anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università.

(art. 51, co. 15, CCNL 2016-2018)

Orientamenti applicativi ARAN

I permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami possono essere fruiti, nell'arco della stessa giornata lavorativa, congiuntamente ad altre tipologie di permessi orari?

Non possono essere utilizzati, nello stesso giorno, congiuntamente ad altre tipologie di permesso.

Il limite in questione concerne solo la fruizione di permessi orari di altra tipologia e non anche permessi orari della medesima tipologia; in tale ottica, è possibile, ad esempio, che il dipendente fruisca, in un primo momento della giornata, di un'ora di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici e, in un secondo momento, di altra ora di permesso della medesima tipologia;

2) Nel caso di incapacità lavorativa determinata dalla particolare visita specialistica o accertamento diagnostico, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. Che caratteristiche deve avere la certificazione che attesta la sopraggiunta incapacità lavorativa ai fini della corretta imputazione da parte dell'Amministrazione di assenza per malattia (art 51, co. 11, lett. b)?

Il contratto non prevede specifiche caratteristiche, limitandosi a richiedere un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura interessata, anche privati, dove si è svolta la visita o prestazione, che può essere inoltrata all'amministrazione di appartenenza da parte del dipendente o trasmessa telematicamente dallo stesso medico o dal personale della relativa struttura. Tale attestazione, per coerenza con la fattispecie disciplinata, deve recare l'indicazione che la prestazione effettuata, per le caratteristiche di esecuzione, determina "incapacità lavorativa

Nelle giornate in cui si fruisce del permesso per particolari motivi personali o familiari o del permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o visite diagnostiche è possibile richiedere un permesso sindacale?

Questa Agenzia si è già espressa in ordine alla possibilità di riconoscere la fruizione distinta delle due tipologie di permesso di cui sopra anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario che, configurandosi come un suo diritto soggettivo, non è passibile di alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 o dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39, 40 e 41 del d.lgs n. 151/2001.

Tanto premesso, si ritiene che i permessi derivanti dalla normativa a tutela dell'esercizio passivo o attivo dei diritti sindacali possano rientrare nell'ambito dei diritti soggettivi e quindi possano essere fruiti congiuntamente ai permessi sopra citati.

6) Nel part-time il monte ore dei permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o visite diagnostiche va riproporzionato? Come va calcolata la misura fissa dell'incidenza sul monte ore annuale nel caso di fruizione di permesso per l'intera giornata lavorativa nel part-time verticale con prestazione lavorativa articolata su 6 mesi ed orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti?

Infortunio sul lavoro

Nozione

Lesione originata, in occasione di lavoro, da causa violenta che determina la morte della persona, l'inabilità permanente o temporanea all'attività lavorativa.

Durata dell'assenza e trattamento economico

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto per malattia.

Al lavoratore infortunato spetta per tutto il periodo il trattamento economico previsto per il primi 9 mesi di malattia (100% retribuzione)

(art. 39, CCNL 2006-2009)

Ferie, festività, riposi settimanali e pause giornaliere

FERIE

Durata

Orario settimanale su 6 gg.: 30 gg. (nei primi 3 anni di servizio)
32 gg. (dopo 3 anni di servizio)

Orario settimanale su 5 gg.: 26 gg. (nei primi 3 anni di servizio)
28 gg. (dopo 3 anni di servizio)

(art. 28, co. 2-5, CCNL 2006-2009)

Modalità di fruizione

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno.

La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno-30 settembre.

Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può chiedere, ove possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile.

(art. 28, co. 10, CCNL 2006-2009)

Differibilità

Nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione

(art. 28, co. 12, CCNL 2006-2009)

Non monetizzabilità

Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative

(art. 45, CCNL 2016-2018)

La giurisprudenza

In tema di pubblico impiego e monetizzazione delle ferie non fruita, sussiste il diritto del ricorrente al pagamento delle ferie e dei riposi non goduti quando lo stesso abbia provato di essere lavoratore in malattia.

(Tribunale Torino sez. lav., 22/12/2016, n.1861)

Il diritto del pubblico dipendente alla monetizzazione del congedo ordinario non fruito matura ogniqualvolta il dipendente non ne abbia potuto usufruire (id est : non abbia potuto disporre e godere delle sue ferie) a cagione ed in ragione di obiettive esigenze di servizio o, comunque, per cause da lui non dipendenti o a lui non imputabili, e fra queste ultime è da annoverare il caso della insorgenza di una malattia e, a maggior ragione, se dipesa da causa di servizio.

(Consiglio di Stato sez. III, 21/03/2016, n.1138)

Festività

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della L. n. 937/1977.

E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

(art. 28, co. 6, CCNL 2006-2009)

Riposo settimanale

Salvo quanto previsto dal d.lgs. n. 66/2003, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in un numero pari a quello delle domeniche presenti nell'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.

Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva.

Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

(art. 29 CCNL 2006-2009)

CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE

art. 24, d.lgs. n. 151/2015

Fermi restando i diritti di cui al d.lgs. n. 66/2003, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Configurazione giuridica

Negoziato bilaterale tra cedente e cessionario, alla quale il datore risulta estraneo, perché non può opporsi allo scambio.

Accostabile alla donazione in senso civilistico.

Anche a volerla considerare come un contratto atipico, perché privo di una disciplina particolare, la sua ammissibilità non è in discussione, in quanto è lo stesso legislatore ad aver tipizzato come meritevole di tutela (e, quindi, lecito) l'interesse perseguito dalle parti.

Il riferimento alla gratuità della cessione esclude la validità di qualsiasi accordo che preveda una contropartita economica in favore del cedente, anche se di modico valore. Rimane il problema, però, di vigilare sulla connotazione realmente oblativa della cessione, al fine di evitare una deprecabile mercificazione tra i dipendenti coinvolti.

Posizione giuridica del datore di lavoro

Vi è un aggravamento della posizione debitoria del datore di lavoro funzionale al soddisfacimento delle esigenze che sorreggono l'istituto delle ferie solidali.

Infatti, solo sottraendo completamente al datore di lavoro il potere di fissare il tempo di fruizione delle ferie, il beneficiario della cessione potrà dedicarsi alla funzione di cura a cui il nuovo istituto è preordinato

Posizione giuridica dell'offerente

L'atto di cessione non appare come una rinunzia, perché non avvantaggia il soggetto obbligato: il diritto alle ferie o ai riposi non si disperde, perché la sua titolarità passa da un lavoratore all'altro ed il datore di lavoro conserva la propria posizione debitoria.

Dunque, non di un vero e proprio atto di disposizione si tratta, bensì di una particolare modalità di esercizio del diritto alle ferie o ai riposi: anziché fruirne personalmente, il richiedente dichiara di volere che a fruirne sia un proprio collega.

Posizione giuridica del beneficiario

Il legislatore collega la cessione di riposi/ferie ad uno specifico «scopo», ossia quello di «assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti».

Dunque, nella logica della conciliazione vita/lavoro la norma si mostra particolarmente selettiva, circoscrivendo le finalità della cessione alla sola sfera del *childcare*, anzi – più in particolare – all'assistenza del figlio minorenne gravemente malato (tanto da avere bisogno di cure costanti).

Da un lato è escluso qualsiasi altro familiare, compreso il coniuge (e, a maggior ragione, il convivente), dall'altro è necessario che il figlio si trovi in una specifica condizione di bisogno, ossia la necessità di cure costanti, che – però – non si identifica nello stato di disabilità.

La disciplina del CCNL (art. 45)

Ambito della cessione

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le 4 giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 16/10/2008.

La richiesta

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 gg. per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

L'offerta

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

La fruizione

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 47 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Una volta acquisiti, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Permessi retribuiti

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: 8 gg. all'anno

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il 2° grado e gli affini entro il 1° grado o il convivente: 3 gg. per evento entro 7 gg. lavorativi dal decesso

Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 gg. consecutivi per matrimonio (da fruire entro 45 gg. dal matrimonio)

I permessi non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio.

Spetta l'intera retribuzione, esclusi il compenso per straordinario e le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione

(art. 47, CCNL 2016-2019)

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

18 ore annue (compatibilmente con esigenze di servizio)

-non riducono le ferie

-non sono fruibile per frazioni inferiori all'ora

-sono valutati nell'anzianità di servizio

-non sono cumulabili, nella giornata, con altre tipologie di permessi e con i riposi compensativi

-sono fruibili cumulativamente anche per la durata dell'intera giornata lavorativa (convenzionalmente incidono sul monte ore per 6 h)

-sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti da legge e CCNL

Spetta intera retribuzione, esclusi il compenso per straordinario e le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione

(art. 48, CCNL 2016-2019)

Orientamenti applicativi ARAN

Se i permessi retribuiti per motivi personali/familiari sono fruiti per la durata dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Come devono essere considerate le ulteriori ore di assenza?

I permessi retribuiti per motivi personali/familiari di cui all'art. 48 CCNL 2016-2018, possono essere utilizzati cumulativamente anche per una intera giornata lavorativa.

In tale ipotesi, il permesso fruito per l'intera giornata incide sul contingente complessivo delle 18 ore annuali secondo una misura convenzionale pari a 6 ore. Ciò a prescindere dalla circostanza che l'orario di lavoro previsto per la giornata sia superiore o inferiore alle sei ore. Pertanto, nell'ipotesi in cui i permessi di cui all'art. 48 siano fruiti per l'intera giornata, il monte ore è decurtato comunque di 6 ore, senza che si determini alcun debito o credito orario.

I Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 48 del CCNL 19/4/2018 non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore. Tale previsione è valida solo in caso di assenza per l'intera giornata o anche nel caso in cui il dipendente presti servizio prima o dopo l'utilizzo del permesso in oggetto ed abbia necessità di richiedere un'altra tipologia di permesso orario?

Il limite previsto dalla clausola in esame riguarda il caso in cui, nell'arco della stessa giornata, il permesso per motivi personali o familiari sia fruito congiuntamente ad altre tipologie di permesso orario. Ciò al fine di evitare che l'assenza del dipendente si protragga per buona parte della giornata, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.

Se i permessi retribuiti per motivi personali/familiari sono fruiti per la durata dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore. Come devono essere considerate le ulteriori ore di assenza?

I permessi retribuiti per motivi personali/familiari di cui all'art. 48 del CCNL 2016-2018, possono essere utilizzati cumulativamente anche per una intera giornata lavorativa.

In tale ipotesi, il permesso fruito per l'intera giornata incide sul contingente complessivo delle diciotto ore annuali secondo una misura convenzionale pari a 6 ore. Ciò a prescindere dalla circostanza che l'orario di lavoro previsto per la giornata sia superiore o inferiore alle sei ore. Pertanto, nell'ipotesi in cui i permessi di cui all'art. 48 siano fruiti per l'intera giornata, il monte ore è decurtato comunque di 6 ore, senza che si determini alcun debito o credito orario.

Al fine di favorire un'applicazione più flessibile dell'istituto, la scrivente Agenzia ha avuto comunque modo di chiarire che:

a) il limite in questione concerne solo la fruizione di permessi orari di altra tipologia e non anche permessi orari della medesima tipologia; in tale ottica, è possibile, ad esempio, che il dipendente fruisca, in un primo momento della giornata, di un'ora di permesso per motivi personali e, in un secondo momento, di altra ora di permesso della medesima tipologia; resta ferma, in ogni caso, ogni valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio effettuata dal datore di lavoro, prima della concessione dei permessi;

b) sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, è possibile consentire la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio; ciò in considerazione del fatto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle amministrazioni e che le stesse, in un'ottica di prudente apprezzamento di tale interesse, possano comunque adottare, in modo uniforme per tutti i lavoratori, alcuni spazi di flessibilità applicativa.

Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile stesso.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

(art. 50, CCNL 2016-2018)

Permessi ex L. 104/1992

I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei 3 gg. di permesso di cui all'art. 33, co. 3, L. n. 104/1992. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della 13^a mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Di norma, il dipendente predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi.

In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 h precedenti e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso

(art. 49, CCNL 2016-2019)

Orientamenti applicativi ARAN

E' possibile ipotizzare la fruizione per frazioni di ora dei permessi orari di cui alla L. n. 104/1992?

La fruizione per un arco temporale molto ridotto risulta oggettivamente incompatibile con l'esigenza di prestare assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità.

In coerenza logica con lo spirito della fonte legislativa e al fine di evitare potenziali effetti distorsivi della previsione contrattuale, va esclusa la possibilità di fruizione dei permessi ex art. 33, L. n. 104/1992 per archi temporali inferiori ad un'ora

Congedi per le donne vittime di violenza

(art. 24, d.lgs. n. 80/2015 e art. 18, CCNL 2016-2018)

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24, d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 gg. lavorativi, da fruire nell'arco temporale di 3 anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al co. 1 - con un preavviso non inferiore a 7 gg. di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della 13^a mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro 15 gg. dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori 30 gg. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.