

ASSENZE PER MALATTIA

Il D.Lgs 150/2009 - Riforma Brunetta - ha introdotto importanti novità nel corpo del Testo Unico sul Pubblico Impiego (D.Lgs 165/2001) anche per quel che attiene la disciplina delle assenze per malattia nel settore pubblico. L'art. 69, introducendo nel D.Lgs 165/2001 l'art. 55 *septies*, detta delle importanti disposizioni. A seguire cercheremo di delineare le tappe essenziali dell'evoluzione normativa in materia, a partire dal DL 112/2008, alla luce della prassi amministrativa (circolari, pareri, note) e della consolidata o maggioritaria impostazione giurisprudenziale. L'intento è quello di fornire agli iscritti della Fed. SNALS Confasal Cisapuni uno strumento pratico per approfondire le dovute conoscenze all'interno di un sistema finalizzato al contenimento della spesa pubblica. Una guida pratica, per rispondere ad alcuni interrogativi pratici che possono sorgere concretamente nella vita lavorativa e che, pertanto, necessitano di una soluzione immediata.

Il diritto del lavoro definisce la malattia una condizione patologica che determina un presupposto di incapacità alla attività lavorativa da parte del dipendente, costituendo un caso di impossibilità della prestazione lavorativa tale da determinare la sospensione del rapporto di lavoro e non la sua risoluzione. Nei casi di malattia, pertanto, il lavoratore ha diritto sia alla conservazione del posto di lavoro (stabilito dal Ccnl nella misura di 18 mesi) con relativa retribuzione o indennità, sia alla maturazione, nei periodi di assenza, dell'anzianità di servizio.

La regolamentazione generale delle assenze per malattia è contenuta nel Contratto collettivo nazionale di lavoro; infatti, nello stesso, sono contenute disposizioni che regolano il diritto alla conservazione del posto, i limiti temporali di assenze per la sua conservazione, la diversificazione tra personale in ruolo e personale in periodo di prova, la maturazione dell'anzianità di servizio, il trattamento economico nel computo temporale a lungo termine.

IL QUADRO NORMATIVO

Il decreto legge n. 78/2009 è intervenuto sul testo dell'art. 71 - Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni - del DL n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, inserendo misure dissuasive dell'assenteismo. Il D.Lgs 150/2009 ha reso più efficaci e diffusi i controlli sulle assenze, ribadendo per le amministrazioni un dovere generale di richiesta della visita fiscale anche per un solo giorno.

Inoltre, esautorando la contrattazione collettiva, è stato attribuito al Ministro per la Pubblica Amministrazione il potere di individuare le fasce orarie di reperibilità.

Con il decreto ministeriale n. 206 del 18 dicembre 2009, sono state fornite le indicazioni relative alle fasce orarie di reperibilità ed identificate alcune deroghe, fornendo una sorta di casistica di assenze che permettono al lavoratore di non rispettare le fasce stesse.

Il DL 98/2011 convertito in L. 111/2011 ha riformulato il comma 5 dell'art. 55 *septies* del D.Lgs 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego) relativo ai controlli sulle assenze aggiungendo i commi 5 bis e 5 ter.

In merito alla trasmissione telematica dei certificati di malattia l'art. 55 *septies* è stato poi modificato dalla legge n. 221 del 17 dicembre 2012 di conversione del DL n. 179 del 18 ottobre 2012 (c.d. sviluppo bis).

Con la circolare n. 10/2011, il Dipartimento Funzione Pubblica ha poi fornito indicazioni sulle modalità di svolgimento dei controlli medico fiscali, alla luce delle modifiche apportate all'art. 55 septies.

Le disposizioni richiamate hanno previsto:

la conferma che per i primi dieci giorni di ciascun evento di malattia deve essere erogato soltanto il trattamento economico fondamentale;

la conferma che, dopo il secondo episodio di malattia nel corso dell'anno, la successiva malattia può essere giustificata solamente con un certificato rilasciato dal Sistema Sanitario Nazionale o da un medico con questi convenzionato;

la conferma che anche il primo episodio di malattia nel corso dell'anno può essere giustificato solamente con un certificato rilasciato dal Sistema Sanitario Nazionale o da un medico con questi convenzionato, se si protrae oltre i 10 giorni;

la conferma dell'obbligo di disporre la visita fiscale fin dal primo giorno di assenza se si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative;

l'abrogazione della fasce di particolare restrizione (ore 8-13 e 14-19) per le visite fiscali al domicilio in caso di malattia;

l'abrogazione dell'art. 71, comma 5, che prevedeva l'impossibilità di considerare presente un lavoratore assente dal lavoro ai fini della distribuzione delle risorse decentrate

La previsione che il costo delle visite fiscali richieste dalle amministrazioni pubbliche è a carico delle stesse amministrazioni e non delle Aziende Sanitarie. Infatti a seguito della sentenza della Corte Costituzionale (n. 207/2010) le amministrazioni devono corrispondere il pagamento delle visite fiscali in quanto prestazioni che, non costituendo livello essenziale di assistenza, non possono gravare sul Ssn.

IL CONTROLLO DELLA MALATTIA

Le disposizioni richiamate disciplinano:

- a) i casi nei quali l'amministrazione deve disporre il controllo sulla malattia;
- b) le modalità di giustificazione dell'assenza nel caso di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici;
- c) l'individuazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina dei controlli;
- d) il regime della reperibilità ai fini del controllo.

CASI NEI QUALI L'AMMINISTRAZIONE DEVE DISPORRE IL CONTROLLO SULLA MALATTIA

Il regime previgente imponeva all'amministrazione di richiedere la visita fiscale sin dal primo giorno di assenza. Adesso la norma rimette alla discrezionalità del dirigente responsabile la valutazione dei casi per i

quali richiedere il controllo sulla malattia, mediante una opportuna ponderazione degli interessi rilevanti e senza trascurare le difficoltà connesse alla copertura finanziaria per l'effettuazione delle visite fiscali.

Nel valutare la condotta complessiva del dipendente, il dirigente deve considerare solo gli elementi di carattere oggettivo, senza farsi condizionare da sensazioni o considerazioni di carattere personalistico.

Tuttavia, il controllo deve essere sempre richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

A tal proposito la Funzione Pubblica, con il parere n. 3 del 21 novembre 2011, ha precisato che per giornata "non lavorativa" deve intendersi non solo la domenica o altro giorno festivo, ma anche tutte quelle giornate nelle quali, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente, oppure perché lo stesso ha usufruito di ferie, permessi o congedi, non è stata effettuata la prestazione lavorativa.

MODALITA' DI GIUSTIFICAZIONE DELL'ASSENZA NEL CASO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI

Allontanamento dal domicilio durante la malattia

La norma riprende quanto già previsto dai Ccnl del comparto e stabilisce un obbligo di comunicazione preventiva nei casi in cui il dipendente debba assentarsi dal domicilio per sottoporsi a visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. Per valutare i "giustificati motivi", l'amministrazione può domandare la documentazione a supporto dell'assenza dal domicilio, che può essere rilasciata anche dalla struttura privata che ha svolto la visita o la prestazione specialistica.

Per gli altri casi di allontanamento dal domicilio è ammessa la facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà secondo la disciplina di cui agli artt. 47 e 49 del Dpr 445/2000.

Assenza totale dal lavoro

Qualora l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici non risulti effettuabile in orario diverso da quello di lavoro è consentito al lavoratore la possibilità di assentarsi.

In tal caso non è necessario l'invio del certificato on-line (pur rimanendo fermo l'obbligo di comunicazione dell'assenza), poiché l'assenza è giustificata mediante l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura anche privata che ha eseguito la prestazione sanitaria, indipendentemente dal numero di assenze già fatte durante l'anno.

Inoltre l'imputazione di tale assenza al regime della malattia prescinde dalla circostanza che tali prestazioni sanitarie siano collegate ad un'eventuale patologia in atto (v. parere DFP del 21 novembre 2011, n. 3).

Assenza ingiustificata alla visita fiscale

Il dipendente che non viene trovato in casa dal medico tenuto ad espletare la visita fiscale può presentare giustificati motivi all'amministrazione.

L'assenza alla visita di controllo, per non essere sanzionata con la perdita del trattamento economico di malattia, può essere giustificata, oltre che dal caso di forza maggiore, da ogni situazione, la quale, ancorché non insuperabile e nemmeno tale da determinare, ove non osservata, la lesione di beni primari, abbia reso indifferibile altrove la presenza personale dell'assicurato (Cassazione, sentenza n. 22065/2004).

Qualora l'assenza alla visita fiscale sia ritenuta non giustificata dall'amministrazione o ingiustificata, ferma restando la possibilità di applicare sanzioni disciplinari a seguito di regolare procedimento, si applica l'art. 5 comma 14 del DL 463/1983 (come integrato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 78/1998) che prevede la specifica sanzione della decadenza dal diritto a qualsiasi trattamento economico di malattia per i primi dieci giorni e nella misura della metà per il periodo successivo.

Regime di reperibilità ai fini del controllo

Con il DM n. 206 del 18 dicembre 2009 - determinazione delle fasce orarie di reperibilità dei pubblici dipendenti in caso di assenze per malattia - sono state rideterminate le fasce orarie e stabiliti i soggetti esclusi dall'obbligo del rispetto delle predette fasce.

In particolare i casi che derogano all'obbligo di reperibilità sono:

infortuni sul lavoro;

malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;

patologie gravi che richiedono terapie salvavita (a condizione che la patologia del dipendente sia stata inizialmente accertata dall'amministrazione, ovvero risulti da apposita certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata con il Ssn, e che il ciclo di cura medesimo sia stato prescritto dai soggetti richiamati (circolare DFP 1/2009);

stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta (cioè aventi come unica causa la patologia in corso, diagnosticata e certificata).

Sono esclusi dall'obbligo di reperibilità anche i dipendenti, nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato, purché confermato dal medico fiscale (C. Cassazione sent. 1942/90 del 2008).

Obbligo di reperibilità dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00 di tutti i giorni non lavorativi anche festivi.

Soggetti esclusi dall'obbligo del rispetto delle fasce orarie

- patologie gravi, quali quelle oncologiche che richiedono terapie salvavita;
- infortuni sul lavoro;
- malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta;

Certificazioni

Certificazione rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica o medico convenzionato Ssn in caso di:

- malattia protratta per 10 giorni;
- secondo o successivo evento di malattia nell'anno solare

Certificazione rilasciata da medico

Certificazione rilasciata da medico o struttura privata in caso di:

primo evento di malattia nell'anno solare inferiore a 10 giorni;

visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici (certificazione in formato cartaceo).

Per avere un quadro esaustivo in materia di trattamento giuridico ed economico delle assenze dal servizio dei dipendenti pubblici, soprattutto alla luce degli orientamenti interpretativi espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica sugli aspetti di dettaglio della normativa, forniamo di seguito alcune precisazioni.

Trattamento economico dell'assenza per malattia

L'art. 71 - Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni - comma 1, del DL 112/2008 convertito in L. 133/2008, così recita: *“Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.*

Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita”.

La circolare n. 8/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce che la disposizione legislativa sopra richiamata, nel prevedere la decurtazione retributiva per i primi dieci giorni di assenza per malattia, si sovrappone ai regimi contrattuali attualmente in vigore.

Come noto la predetta norma trova applicazione con riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso.

Si ricorda che l'evento morboso si considera unico sia nel caso di assenza attestata mediante un solo certificato, sia nel caso di assenza continuativa attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata.

Per effetto della sovrapposizione tra la norma legislativa e le disposizioni contrattuali vigenti possono quindi verificarsi tre diverse ipotesi:

Eventi morbosi di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza

Per questi sarà corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio (la Corte Costituzionale con sentenza n. 120/2012 ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 71 tesa ad ottenere, per eventi morbosi fino a 10 giorni, il trattamento di malattia in misura corrispondente all'intero trattamento retributivo in busta paga).

Vengono fatte salve dalla disposizione in esame le norme più favorevoli, non incompatibili con il sistema legale, previste dai contratti collettivi vigenti per le seguenti fattispecie:

- assenze derivanti da infortunio sul lavoro;
- assenze per malattia dovuta a causa di servizio;
- ricovero ospedaliero o day hospital;
- assenze dovute a gravi patologie che richiedono cure salvavita.

Pertanto, affinché l'esenzione e il regime della reperibilità vengano concretamente applicati, è necessario che il medico compili, secondo le indicazioni del DM 206/2009, il certificato di malattia, lo trasmetta telematicamente e ne dia copia all'interessato, il quale avrà il compito di farlo pervenire tempestivamente all'amministrazione.

Nelle predette ipotesi tipizzate dal legislatore, alle quali si aggiunge, secondo le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n. 53/2008, l'analoga fattispecie della convalescenza post ricovero (regolarmente certificata secondo i criteri indicati), trova applicazione la vigente disciplina contrattuale di maggior favore e pertanto sarà corrisposta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio, fin dal primo giorno di assenza.

Come già precisato, il Dipartimento della Funzione pubblica ha confermato la validità delle disposizioni dettate dagli articoli dei rispettivi Ccnl in relazione al trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia nel periodo di comporta.

Pertanto nulla è innovato in riferimento alle fasce retributive e alle relative percentuali di decurtazione stabilite dalle citate norme, con la precisazione che all'interno di ogni fascia i primi dieci giorni di assenza di ciascun evento morboso subiranno l'ulteriore trattenuta prevista dall'art. 71, comma 1, della legge n. 133/2008.

TAVOLA SINOTTICA – TRATTAMENTO ECONOMICO DELLE ASSENZE

Trattamento economico delle assenze

Da 1 a 10 giorni: corrisposto il solo trattamento economico fondamentale

Superiori a 10 giorni: dall' 11 giorno escluso il solo trattamento accessorio variabile.

Superiori a 15 giorni: dall' 11° giorno corrisposto anche il trattamento economico variabile.

Contribuzioni

La riduzione della retribuzione per malattia nei primi dieci giorni non ha riflessi sui contributi ex INPDAP. In via analogica, si ritengono applicabili le stesse regole del periodo di comporto con retribuzione ridotta o assente. Infatti, ai sensi infatti dell'articolo 24 del Regio decreto legge n. 680 del 1938, i contributi del datore di lavoro e del dipendente sono liquidati sulla retribuzione cui l'iscritto avrebbe avuto diritto se fosse rimasto in servizio attivo, ma l'ente ha diritto di rivalsa verso l'iscritto stesso soltanto per il contributo proporzionale all'assegno effettivamente corrisposto durante l'interruzione di servizio. Pertanto l'amministrazione deve integrare la contribuzione anche per la quota a carico del dipendente, sulla parte della retribuzione non corrisposta a causa dell'assenza per malattia.

NOVITA'

L'art. 18 comma 16 del DL 98/2011 è intervenuto anche in tema di contribuzione dovuta dal datore di lavoro in caso di assenza per malattia, riformulando l'art. 20 del DL 112/2008.

Infatti dal 1° maggio 2011 non sono più escluse dal versamento per la contribuzione di malattia all'Inps le categorie per le quali il datore di lavoro è tenuto per legge o contratto a retribuire direttamente il dipendente assente per tale evento.

Questo al fine di superare i contrasti giurisprudenziali sorti in ordine all'obbligo contributivo per indennità economica.

I contributi già versati restano acquisiti all'Inps e conservano la loro efficacia non per i periodi anteriori al 1° gennaio 2009, ma per quelli anteriori al 1° maggio 2011. (cfr. messaggio Inps n. 14490 del 2011).

Decorrenza

La nuova disciplina sul trattamento economico dell'assenza per malattia è entrata in vigore in forza del DL n. 112/08, convertito in L. 133/08.

Pertanto tutti gli eventi morbosi successivi alla entrata in vigore del decreto saranno oggetto dell'applicazione della nuova normativa.

Fermo restando le novità in materia di contribuzione, come modificato dalla manovra bis 2011.

Trasmissione dei certificati di malattia

L'art. 55 septies ha esteso al settore pubblico la procedura del certificato elettronico già prevista per il settore privato con il DPCM del 26 marzo 2008 al quale si rinvia per quanto non specificatamente disciplinato.

Vi si legge: “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’Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato”.

Tale procedura si inserisce nel piano e-Gov 2012 finalizzato a ridurre gli sprechi e le inefficienze attraverso l’utilizzo delle nuove tecnologie.

Il Ministero della Salute, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, ha definito, con decreto del 26 febbraio 2010, le modalità tecniche per la predisposizione e l’invio telematico dei dati delle certificazioni di malattia all’Inps.

Esso avviene per il tramite del Sistema di Accoglienza Centrale (SAC), che ha il compito, tra l’altro, di curare un apposito cruscotto di monitoraggio contenente informazioni circa il suo tasso di utilizzo o eventuali disservizi.

Pubblicato in G.U. il 19 marzo 2010, il decreto si compone di un disciplinare tecnico in cui viene specificata la modalità di trasmissione del certificato attestante la malattia (dal medico curante all’Inps e dall’Inps al datore di lavoro).

La L. 183/2010 (il cosiddetto “Collegato Lavoro”), ha uniformato il regime legale del rilascio e della trasmissione delle certificazioni e degli aspetti sanzionatori relativi per dipendenti pubblici e privati.

A conclusione del periodo transitorio di monitoraggio, il sistema è operativo dal 1° febbraio 2011 per il settore pubblico e dal 14 settembre 2011 per il settore privato.

Quali sono dunque gli obblighi ai quali sono tenuti i dipendenti in caso di malattia? Il primo obbligo è quello di comunicare tempestivamente alla struttura di appartenenza l’assenza per malattia, quindi la sua eventuale prosecuzione, nonché il domicilio di reperibilità se diverso dal luogo di abituale dimora, ai fini dell’invio della visita fiscale.

La predetta comunicazione deve pervenire all’inizio dell’orario di lavoro (computando a tal fine anche la fascia di flessibilità), del giorno in cui si verifica l’assenza per malattia o la prosecuzione della stessa.

Il dipendente non è più tenuto a recapitare o spedire il certificato medico all’Inps e l’attestato di malattia alla propria amministrazione.

In ogni caso, può richiedere al medico che ha effettuato la visita una copia cartacea del certificato o l’invio dello stesso alla propria casella di posta elettronica.

Inoltre può controllare sul sito dell’Inps (i servizi a disposizione dei lavoratori sono descritti nelle circolari Inps n. 60 e n. 164 del 2010) l’avvenuta spedizione del certificato, inserendo i propri dati e il numero di protocollo identificativo comunicato dal medico che ha effettuato la visita.

Sullo stesso sito, inserendo le apposite credenziali di accesso, sia il lavoratore che il datore di lavoro possono prendere visione - e il datore chiedere l’invio tramite PEC - di tutti i certificati a loro riferiti.

E' ancora ammessa la forma cartacea del certificato, oltre che per i casi di visite specialistiche, anche qualora i presidi di pronto soccorso o i reparti di degenza ospedalieri non abbiano ancora predisposto le misure tecniche idonee alla trasmissione telematica.

A tale proposito, si ricorda che qualora il medico si trovi in una situazione di impossibilità a utilizzare il sistema di trasmissione telematica e il servizio telefonico SAC (n. 800 013 577) in situazioni contingenti che confliggano con il dovere primario di assolvere agli obblighi assistenziali, egli può ricorrere alle modalità tradizionali e rilasciare copia cartacea del certificato. In questo caso, il lavoratore sarà tenuto a presentarla al datore di lavoro e, ove previsto, all'Inps. Va tuttavia ricordato che il medico ha la possibilità di servirsi di un numero verde per superare temporanee difficoltà dovute alla mancanza di un pc o di una connessione internet.

E' importante evidenziare che questi servizi sono forniti unicamente dall'Inps ed è solo con tale ente che le amministrazioni pubbliche devono dialogare. I datori di lavoro privati possono affidare la gestione e il controllo delle certificazioni mediche anche a intermediari.

TAVOLA SINOTTICA: GLI ADEMPIMENTI IN CASO DI MALATTIA

IL MEDICO	IL DIPENDENTE	IL DATORE DI LAVORO
<p>Il medico ha l'obbligo di inviare all'Inps il certificato e l'attestazione di malattia.</p> <p>L'Inps a sua volta invia all'amministrazione l'attestato di malattia</p>	<p>Comunica tempestivamente – e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica – la propria impossibilità a recarsi sul posto di lavoro.</p> <p>Effettua la visita medica portando con sé la propria Tessera sanitaria</p>	<p>Dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno nelle giornate precedenti o successive a quello non lavorative*</p>
<p>Comunica al lavoratore il numero di protocollo identificativo del certificato</p>	<p>Recapita entro due giorni dall'inizio dello stato di malattia il certificato medico (se in forma cartacea)</p>	<p>Si accerta del motivo di un'eventuale assenza del lavoratore alla visita fiscale. Una volta ottenuta la giustificazione, valuta se ritenerla valida</p>
<p>In ossequio alle linee guida sulla privacy dei lavoratori pubblici, riporta sul certificato solo l'indicazione dell'inizio della malattia e la sua durata, ma non la diagnosi, seguendo le indicazioni e i modelli del DM 26</p>	<p>Comunica l'eventuale domicilio diverso rispetto a quello precedentemente indicato</p>	<p>In caso di assenza ingiustificata applica le riduzioni di retribuzione di cui alla L. n. 638/1983</p>

febbraio 2010		
	Non si assenta dal domicilio durante le fasce di reperibilità e qualora lo debba fare ne dà preventiva comunicazione al datore di lavoro	Di pari passo inizia il procedimento disciplinare
*Per ogni evento è ammissibile un solo controllo; non sono possibili più controlli in uno stesso evento anche se prolungato con più certificati.		

Certificazione on line

Il medico o la struttura sanitaria che rilasciano la certificazione la inviano direttamente all'Inps secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente per la trasmissione telematica dei certificati medici.

Il sistema delle sanzioni

Se un lavoratore attesta falsamente la propria presenza in servizio, oppure altera i sistemi di rilevamento della presenza, o giustifica l'assenza mediante certificazione falsa, o infine giustifica l'assenza mediante certificazione falsamente attestante uno stato di malattia, il datore di lavoro ha il diritto di avviare un procedimento disciplinare, allo scopo di tutelare l'organizzazione aziendale ed il rispetto degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore.

Tale procedimento – le cui fasi sono sancite dalla legge vigente e dai Ccnl – può portare a conseguenze disciplinari e penali (si può notare una equiparazione alle sanzioni previste dall'art. 640 c.p., "truffa commessa ai danni dello Stato").

Oltre a queste, per quel che attiene il "danno patrimoniale" il dipendente, se condannato, deve rimborsare non solo lo stipendio illegittimamente percepito da "falso malato", ma anche una somma per "danno d'immagine" patito dall'amministrazione.

Le assenze ingiustificate, anche se non continuative, superiori a 3 giorni nell'arco di un biennio, o superiori a 7 giorni nell'arco degli ultimi 10 anni e la mancata ripresa del servizio, entro il termine fissato dall'amministrazione, in caso di assenza ingiustificata, sono sanzionate (art. 55 *quater* D.Lgs165/2001) con il licenziamento disciplinare.

Sanzioni estremamente rigide sono previste anche per i medici coinvolti in comportamenti non in linea con quanto sopra disciplinato o in caso di emissione di certificati medici senza oggettiva verifica dello stato di malattia del dipendente.

Una sentenza definitiva di condanna per "falso certificato" (ovvero "truffa ai danni dello Stato") comporta la radiazione del medico dall'albo, il licenziamento per giusta causa se dipendente pubblico o la decadenza dalla convenzione se convenzionato con il Ssn.

La circolare n. 1/2011 fornisce ulteriori chiarimenti relativi alle sanzioni previste per il medico o la struttura che non hanno osservato gli obblighi di trasmissione dei certificati per via telematica.

Affinché si configuri un'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza dell'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo.

Quest'ultimo, in particolare, è escluso nei casi di guasto o malfunzionamento del sistema generale o di quello utilizzato dal medico.

Pertanto, la contestazione dell'addebito nei confronti del medico dovrà essere effettuata in base agli elementi acquisiti in fase istruttoria, anche mediante consultazione del cruscotto di monitoraggio reso disponibile dal SAC.

Ai fini della comminazione della sanzione, devono essere rispettati i principi generali fondanti la responsabilità disciplinare e applicati i criteri di gradualità e proporzionalità, nonché l'elemento della reiterazione o meno del comportamento doloso.

Malattie durante il periodo di ferie

La malattia insorta durante le ferie ne interrompe il decorso (più di 3 giorni), salvo che il datore di lavoro provi, attraverso accertamenti sanitari, che la malattia stessa è compatibile con le finalità proprie delle ferie.

Il lavoratore è tenuto a comunicare lo stato di malattia al datore di lavoro.

Controlli sanitari

E' data facoltà al datore di lavoro che intenda verificare l'effettiva incompatibilità della malattia del lavoratore con le ferie, di chiederne il controllo, da parte dei medici iscritti alle liste dell'Inps o della Struttura del Servizio Sanitario Regionale (ASL, ASS, ecc.), specificando che si tratta di lavoratore ammalatosi durante le ferie.

L'idoneità della malattia ai fini della sospensione deve essere valutata in relazione a quello che viene definito "danno biologico".

Di conseguenza, l'interruzione del periodo feriale si verifica solo quando la malattia sopravvenuta incida sulla sfera biologica del lavoratore in modo sostanziale, pregiudicando il recupero delle energie psicofisiche, principale scopo delle ferie. (cfr. C. Cassazione n. 1947/1998 e 8016/2006).

Infortunio sul lavoro

Quando un evento causato durante l'attività lavorativa determina una riduzione della capacità lavorativa, in modo permanente o temporaneo, il dipendente è coperto da specifica tutela previdenziale.

Malattia professionale

Quando il dipendente contrae una malattia durante l'esercizio della normale attività lavorativa, anche quando si manifesti nel tempo, la stessa è indennizzabile purché si dimostri la correlazione tra il lavoro e la malattia. Il medico curante che ne accerta l'esistenza è obbligato a formulare denuncia alla Direzione provinciale del lavoro.

Malattia causata da responsabilità di terzi

In caso di infermità derivante da infortunio non lavorativo causata da responsabilità addebitabile a terzi, il dipendente è tenuto a darne tempestiva notizia all'Amministrazione per consentire alla stessa, accertata la dinamica dei fatti ed individuato il responsabile, di avviare azione di rivalsa nei confronti del terzo responsabile per il recupero della retribuzione corrisposta al dipendente.

Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità psicofisica permanente

Alla Commissione Medica di verifica è demandato il compito di procedere all'accertamento delle condizioni di idoneità al servizio ai fini di eventuale cambio di mansioni o, in caso di inidoneità permanente assoluta a qualsiasi impiego o mansione alla risoluzione del rapporto di lavoro. Al termine dell'accertamento la Commissione esprime un giudizio che può essere di:

- inidoneità al servizio;
- inidoneità temporanea;
- inidoneità permanente allo svolgimento di mansioni proprie, ma idoneo a proficuo lavoro;
- inidoneità permanente a qualsiasi proficuo lavoro;

Avverso il giudizio medico legale formulato dalla Commissione è ammesso ricorso, entro dieci giorni dalla data di comunicazione dello stesso, alla Commissione Medica di seconda istanza.

CESSAZIONE DAL SERVIZIO PER:

“inidoneità permanente allo svolgimento della mansioni proprie del profilo di appartenenza **non dipendente** da causa di servizio” (inidoneità permanente relativa)

diritto al trattamento di pensione di inabilità se in possesso di anzianità contributiva di almeno 19 anni, 11 mesi e 16 giorni (pari ad anni quindici)

- per il personale statale il requisito contributivo richiesto ai fini pensionistici è di anni 14, mesi 11 e giorni 16 (pari ad anni quindici)

“inidoneità permanente ed assoluta allo svolgimento di qualsiasi proficuo lavoro per infermità **non dipendente** da causa di servizio”

- diritto al trattamento di pensione per inabilità se in possesso di anzianità contributiva di almeno 14 anni, 11 mesi e 16 giorni (pari ad anni quindici)

“inidoneità permanente ed assoluta allo svolgimento di qualsiasi proficuo lavoro per infermità **dipendente** da causa di servizio”

- diritto al trattamento privilegiato di pensione indipendentemente dalla durata del servizio precedentemente prestato. Non è richiesta una specifica anzianità contributiva essendo sufficiente, a tal fine, un solo giorno di lavoro.

“inidoneità permanente ed assoluta allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa (subordinata o autonoma) per infermità **non dipendente** da causa di servizio”

diritto al trattamento di pensione per inabilità se in possesso di anzianità contributiva di almeno cinque anni, di cui tre anni maturati nell'ultimo quinquennio

- trattamento pensionistico calcolato sulla base dell'anzianità contributiva posseduta alla data di risoluzione del rapporto di lavoro incrementata di un periodo temporale compreso tra la predetta data e quella di compimento del limite di età o di servizio per il collocamento a riposo secondo l'ordinamento di appartenenza.

RIFERIMENTI C.C.N.L. – COMPARTO UNIVERSITA'

Riportiamo di seguito i riferimenti contrattuali relativi alla disciplina delle assenze per malattia nel comparto Università:

ART. 35– ASSENZE PER MALATTIA – TESTO INTEGRALE

(Art. 34 CCNL 9.8.2000)

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 alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 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.
3. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 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.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 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.
5. 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.
6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

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

8. Il trattamento economico fondamentale spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

- a) per i primi 9 mesi di assenza, il trattamento economico fondamentale di cui all'art.83;
- 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.

9. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa e con l'indicazione della sola prognosi, entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

11. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

12. Il dipendente assente per malattia, ancorchè formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo dalla malattia, ivi compresi i giorni domenicali, festivi o comunque non lavorativi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

13. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

14. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

15. Relativamente al trattamento accessorio spettante per le ipotesi di cui al comma 8, rimangono in vigore, per quanto compatibili con la normativa vigente, le disposizioni di cui all'art.34 del CCNL 9.8.2000-

Il CCNL, inoltre, prevede una serie di disposizioni che mirano al recupero psico-fisico del lavoratore (ferie, riposo settimanale), alla tutela della sua salute e alla concessione di permessi o congedi (permessi brevi, permessi retribuiti, congedi parentali ecc.) che, entro i limiti fissati da ciascuna norma, consentano al lavoratore di far fronte ad eventuali esigenze personali o familiari, che di seguito vengono riportate con i riferimenti contrattuali relativi.

ART. 39 - INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO (Art. 36 CCNL 9.8.2000) – TESTO INTEGRALE

1. 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 ai sensi dell'art. 35, commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 35, comma 8, lett. a).

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 35, comma 8, lett. a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

4. Trova applicazione l'art. 35, comma 14, in materia di assenze dovute a terapie invalidanti.

5. Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto, previsti nei precedenti commi 1 e 2, l'Amministrazione può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non considerare automaticamente risolto il rapporto di lavoro del dipendente, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici.

ART.40 - TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE – TESTO INTEGRALE

(Art. 12 CCNL 13.05.2003)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero di dipendenti assunti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap o di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 35, comma 8, del presente CCNL;

b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti, nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del dipendente a mansioni dello stesso livello di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, anche con periodi formativi eventualmente necessari, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui coniugi, parenti o affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno titolo ad essere collocati in aspettativa per motivi di famiglia, per l'intera durata del progetto medesimo.

Assenza per cure termali

Ai sensi della Legge 24 ottobre 2000, n. 323, le cure termali sono erogate con oneri a carico del Servizio sanitario nazionale e limitatamente alle patologie che possano trarre dalle stesse reale beneficio ai fini sia curativi che riabilitativi. Le cure termali possono essere concesse, fuori dalle ferie annuali, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative su prescrizione di un medico specialista dell'A.S.L.

I permessi concessi per fruire delle predette prestazioni non possono superare il periodo di 15 giorni all'anno e tra gli stessi e le ferie deve intercorrere un intervallo di almeno 15 giorni.

Indichiamo, di seguito, le patologie che danno diritto alla fruizione delle cure termali individuate ai sensi del D.M. 22 marzo 2001:

- malattie reumatiche;
- malattie delle vie respiratorie;
- malattie dermatologiche;
- malattie ginecologiche;
- malattie O.R.L.;
- malattie dell'apparato urinario;
- malattie vascolari;
- malattie dell'apparato gastroenterico.

Il dipendente che intende usufruire di un ciclo di cure termali è tenuto a presentare all'Amministrazione apposita istanza corredata da certificazione rilasciata dal medico specialista dell'ASL o dall'INAIL(solo in caso di infortunio o malattia professionale), dalla quale si evinca:

- l'affezione in atto;
- l'idoneità terapeutica o riabilitativa della cura prescritta;

- che per la risoluzione dell'affezione è giudicato determinante un tempestivo trattamento termale;
- il periodo entro cui tale trattamento deve essere effettuato.

Al rientro in servizio il dipendente è tenuto a presentare la certificazione rilasciata dallo stabilimento termale attestante la specifica delle prestazioni effettuate nonché il periodo in cui sono state fruite.

FERIE

FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO E RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE

Le ferie sono un diritto irrinunciabile finalizzato al recupero delle energie e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi (32 in caso di orario settimanale su 6 giorni). I dipendenti assunti dopo il 16.10.2008 hanno diritto a 26 (30 in caso di orario settimanale su 6 giorni) giorni lavorativi di ferie. Dopo 3 anni di servizio anche detti dipendenti hanno diritto a 28 giorni di ferie (32 in caso di orario settimanale su 6 giorni). 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 due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione (tale disposizione è stata sottoposta a regolamentazione su base locale mediante verifica della concreta possibilità della fruizione dell'intero periodo di ferie).

Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

ART. 28 - FERIE, FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO E RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE – TESTO INTEGRALE

(Art. 28 CCNL 9.8.2000 e art. 10, comma 1, lett.A CCNL 28.03.2006)

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi previsti per prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati ad effettive prestazioni di servizio.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'articolo 30 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 15. Esse vanno fruito nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio.

10. 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 di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane consecutive 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, ferme restando le mansioni della categoria ed area professionale di appartenenza.

11. Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per indifferibili motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

12. 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 due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

13. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero, nonché al ricorrere di taluna delle ipotesi di cui al successivo art. 30, comma 1. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

15. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

PERMESSI

Permesso retribuito per partecipazione a concorsi ed esami

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, per un massimo di 8 giorni all'anno solare. Permesso retribuito per lutto Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito nell'ipotesi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado, di affine di primo grado, del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. Tale permesso è stabilito nella misura massima di giorni 3 per evento, da fruirsì consecutivamente ed immediatamente dopo il verificarsi dello stesso.

Permesso retribuito per grave infermità

Il dipendente ha diritto, nel caso di documentata grave infermità del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente ad un permesso di giorni 3 all'anno.

Permesso per matrimonio

Il dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi (inclusi sabato, domenica e i festivi) fruibile entro i 10 giorni successivi al matrimonio stesso.

Permesso retribuito ai sensi dell'art. 30 comma 2 del CCNL 2008

A domanda del dipendente possono essere concesse, nell'anno, 18 ore di permesso complessive (ci si può assentare anche per l'intera giornata lavorativa), per nascita dei figli o per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati mediante autocertificazione.

ART. 30 - PERMESSI RETRIBUITI – TESTO INTEGRALE

(Art. 30 CCNL 9.8.2000 e art. 9 CCNL 27.01.05))

1. La comunicazione del dipendente sulla base di apposita documentazione, dà diritto a permessi retribuiti per i seguenti casi:

partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto l'anno;

lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, giorni tre per evento;

documentata grave infermità, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, fatto salvo quanto previsto in alternativa dallo stesso comma 1, ultimo periodo: giorni tre l'anno.

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concesse, nell'anno, 18 ore di permesso complessive, per nascita dei figli o per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati mediante autocertificazione.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, fruibile entro i 10 giorni successivi al matrimonio stesso.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione.

6. Trovano applicazione le modifiche alla legge n. 104/1992 introdotte dalla legge n. 53/2000 in materia di assistenza ai diversamente abili. I permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della stessa legge n. 104/1992, come modificato e integrato dagli articoli 19 e 20 della legge n. 53/2000, non sono computati ai fini del raggiungimento dei limiti fissati dall'articolo 35, non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.

7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni.

8, Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legislazione vigente per le attività di protezione civile, le Amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Permesso breve

Ai sensi dell'art.34 del CCNL del 2008, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno. Tale limite è incrementato di ulteriori 18 ore annue nel caso di permessi richiesti per documentate esigenze di salute. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo.

Il comma 16 bis decreto-legge 11 agosto 2013, n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento i obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" coordinato con la legge di conversione 30 ottobre 2013 n.125 reca modifiche all'art.55-septies, comma 5 ter del dlgs 165/2001. Il testo attualmente vigente è il seguente:

" Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso e' 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. 34 – PERMESSI BREVI – TESTO INTEGRALE

(Art. 33 CCNL 9.8.2000)

1. Può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso

dell'anno. Tale limite è incrementato di ulteriori 18 ore annue nel caso di permessi richiesti per documentate esigenze di salute. L'effettuazione di visite specialistiche o di analisi cliniche può essere documentata anche dalla ricevuta fiscale.

2. La richiesta dei permessi deve essere formulata in tempo utile per consentire l'adozione delle misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

CONGEDI

Dopo i cinque mesi di congedo obbligatorio per la madre, si può fruire dell'astensione facoltativa. Il congedo di maternità e il congedo parentale sono disciplinati dalla legge 53/2000, che ha poi dato luogo al Testo unico sulla maternità e sulla paternità (il D.lgs 151/2001). Vediamo, dunque, quali sono le caratteristiche dei diversi tipi di congedo.

Il congedo di maternità

È la cosiddetta astensione obbligatoria: la lavoratrice in gravidanza, alle dipendenze di un datore di lavoro privato o pubblico, deve obbligatoriamente astenersi dal lavoro nel periodo di cinque mesi che intercorre tra i due mesi precedenti e i tre mesi successivi al parto, eventualmente nel periodo tra la data presunta e la data effettiva del parto stesso, se quest'ultima cade dopo la data presunta.

La lavoratrice può anche optare per il congedo «flessibile», vale a dire avvalersi della possibilità di svolgere l'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gestazione, per assentarsi il mese precedente il parto e i quattro mesi successivi. In questo caso, occorre il parere favorevole del medico specialista del Servizio sanitario nazionale e del medico competente in materia di sicurezza.

La domanda di congedo flessibile deve essere presentata all'Inps prima della fruizione del congedo o anche successivamente, purché le attestazioni del medico specialista siano state acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

Viceversa, il congedo di maternità può essere anticipato se la lavoratrice è occupata in lavori gravosi e pregiudizievoli: per queste ipotesi è la direzione territoriale del lavoro (Dtl) che dispone l'interdizione anticipata, previo accertamento medico.

Dal 1° aprile 2012 (DI 5/2012) è entrata in vigore una nuova procedura nel caso di gravi complicazioni in gravidanza o nel caso di condizioni di salute che possano essere aggravate dalla gravidanza: la lavoratrice deve presentare la richiesta – con il certificato medico – alla Asl e non più alla Dtl. Se il certificato di gravidanza a rischio è rilasciato da un ginecologo libero professionista, la lavoratrice deve poi recarsi presso un medico della Asl.

Il congedo post partum spetta ai padri lavoratori nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa o affidamento esclusivo al padre.

Durante l'astensione obbligatoria la dipendente ha diritto a un'indennità a carico dell'Inps pari all'80% della retribuzione media giornaliera, senza vincoli di anzianità. Il datore di lavoro deve integrare la retribuzione per le giornate non indennizzabili dall'Inps e nei casi in cui i CCNL lo prevedano. Il CCNL del comparto Università lo prevede. Con la circolare 139/2011, l'Istituto ha fornito le istruzioni sulla possibilità di ripresa anticipata del lavoro in caso di interruzione spontanea della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità: in pratica, le lavoratrici possono riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa – con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro – previo via libera del medico specialista del Ssn o convenzionato e di quello del lavoro.

Il congedo parentale

Il congedo parentale (la cosiddetta astensione facoltativa) spetta, nei primi otto anni di vita del bambino, a ciascun genitore lavoratore. Sono previsti al massimo sei mesi di astensione dal lavoro (continuativi o frazionati). L'astensione complessiva di entrambi i genitori non può eccedere i dieci mesi (si può arrivare a undici mesi, ma solo se il padre si astiene dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi).

La legge di stabilità 2013 ha introdotto la possibilità di fruire dei congedi anche a ore, secondo le disposizioni adottate dai Ccnl o dai contratti collettivi di secondo livello.

Per effetto delle modifiche apportate al Testo unico dal D.lgs 119/2011, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, per ogni figlio minore con disabilità grave, hanno diritto (entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino) a prolungare il congedo parentale (continuativo o frazionato) per un periodo non superiore a tre anni. Questo a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che i sanitari richiedano la presenza del genitore.

Durante l'astensione facoltativa spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione percepita dal richiedente nel mese o periodo lavorato prima dell'inizio dell'astensione. Il CCNL del comparto Università prevede la retribuzione intera per i primi 30 giorni.

Allattamento

Accanto al congedo obbligatorio e a quello parentale, ci sono i permessi giornalieri per allattamento, per adozione/affidamento e il congedo matrimoniale. I primi spettano alla madre lavoratrice dipendente (anche in caso di adozione o affidamento) dalla fine dell'astensione obbligatoria fino al primo anno di vita del bambino, nella misura di due ore (anche cumulabili) o di un'ora al giorno, a seconda che l'orario di lavoro giornaliero contrattuale normale sia superiore (o pari) oppure inferiore alle sei ore. Anche nell'ipotesi di un contratto part-time a declinazione orizzontale di una sola ora al giorno, il riposo per allattamento è comunque fruibile e coinciderà con la stessa. Nel caso di parto gemellare (o di affidamento di due o più bambini) i riposi raddoppiano. I permessi vanno indennizzati corrispondendo l'intero ammontare della retribuzione, rapportata all'ora: l'indennità è anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps. Il diritto può essere goduto anche dal padre nel caso il figlio gli sia affidato in via esclusiva o in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o alla madre casalinga. Il Dlgs 119/2011 ha disposto che i riposi giornalieri per allattamento, in caso di adozione o affido, siano fruibili entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia, anziché entro un anno di vita del bambino. Un'altra fattispecie è quella del congedo matrimoniale, che è regolato dalla contrattazione collettiva e comprende di norma un periodo pari a 15 giorni di calendario. Il congedo matrimoniale dà diritto alla normale retribuzione giornaliera, totalmente a carico del datore di lavoro;

Un passo avanti verso la parità di trattamento, poco più che emblematico, tuttavia significativo: la legge 92/2012 ha introdotto l'obbligo per il padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro per un giorno, entro cinque mesi dalla nascita del figlio. Entro lo stesso periodo, il padre lavoratore dipendente può scegliere di astenersi per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. La legge (articolo 4, commi 24-26) introduce, a titolo sperimentale per gli anni dal 2013 al 2015, a sostegno della genitorialità: un giorno di congedo obbligatorio, che il padre lavoratore dipendente deve fruire entro i cinque mesi dalla

nascita del figlio o del suo ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; due giorni di congedo facoltativo, da usare comunque negli stessi cinque mesi.

Il congedo di un giorno, in quanto obbligatorio, è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso, mentre quello facoltativo di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo successivo al parto per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre. Quest'ultima fattispecie si configura, quindi, non come un diritto autonomo del lavoratore padre, ma come un diritto derivato da quello della madre lavoratrice dipendente o iscritta alla gestione separata che in questo caso dovrà, ovviamente, trovarsi in stato di astensione dall'attività lavorativa.

Il giorno di congedo obbligatorio rappresenta, invece, un diritto autonomo del padre che ne fruisce indipendentemente dalla condizione lavorativa della madre. In entrambi i casi spetta al lavoratore una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, a carico dell'Inps e anticipata dal datore di lavoro con il consueto meccanismo della compensazione con i contributi dovuti. In ogni caso, il lavoratore deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro, con un preavviso di almeno quindici giorni.

Con decreto del Ministero del Lavoro del 22 dicembre 2012 (sulla «Gazzetta Ufficiale» 37 del 13 febbraio 2013) sono state stabilite le modalità per fruire di entrambi i congedi (si veda anche la circolare Inps 40/2013).

Nel merito, si rappresenta che quanto previsto nei tre commi precedenti, non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, atteso che, come disposto dall'art. 1, commi 7 e 8, della citata l. n. 92/2012, tale applicazione è subordinata all'approvazione di apposita normativa su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Pertanto, per i dipendenti pubblici rimangono validi ed applicabili gli ordinari istituti disciplinati nel d.lgs. n. 151/2001 e nei CCNL di comparto.

ART. 31 – CONGEDI PARENTALI – TESTO INTEGRALE

Art.7 CCNL 13.05.03 e art.10 ,lett. c CCNL 28.03.2006)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n.151/2001, e le norme di cui alla legge 8.3.2000, n. 53 per la parte di miglior favore ivi prevista e non richiamata nel d.lgs. 151/2001.

2. Nel periodo di congedo per maternità, previsto dagli articoli 16 e 17 del d.lgs. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile che competono per il disposto di cui all'art. 35, comma 8, lett. a), del presente CCNL (assenze per malattia).

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano, comunque, i mesi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto, non fruiti, possano

decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs.151/2001.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) e 34, comma 1, del d.lgs. n.151/2001, per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati alternativamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso art. 47, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001. I periodi eccedenti i trenta giorni si rappresentano come congedi non retribuiti ma computabili nell'anzianità di servizio.

Per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro alternativamente per cinque giorni lavorativi, per ciascun anno di vita del figlio, fruibili anche in frazione di giorni.

6. La lavoratrice madre o il lavoratore padre, anche nel caso che uno dei due sia un lavoratore autonomo, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età, anche in caso di affidamento o di adozione di un minore, usufruiscono di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro da disciplinarsi attraverso la contrattazione integrativa.

7. Ai lavoratori di cui al comma precedente è garantita una particolare flessibilità dell'orario in entrata, in uscita e sui turni, volta a conciliare le esigenze di lavoro con quelle relative agli orari delle strutture di accoglienza dei figli. In caso di adozione e affidamenti si applica la disciplina prevista dalla legge 244/07, art. 2 commi da 452 a 456.

8. Alla contrattazione integrativa sono demandati gli accordi relativi al part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, nonché programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza, con riferimento, per quanto disciplinato in materia, dal CCNQ e dal presente CCNL.

9. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa del lavoro.

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre.

Congedi, permessi e riposi per maternità e parentali congedi per motivi di famiglia e di studio

Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari o per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000. L'Amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 4.

ART. 32 – CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA, DI STUDIO E DI FORMAZIONE – TESTO INTEGRALE

(Art. 32 CCNL 9.8.2000, artt. 8 e 11 CCNL 13.05.2003 e art. 23 CCNL 27.01.2005)

1. Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari o per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

3. Ai sensi degli artt. 5 e 6 della l. 53/2000, ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

4. I lavoratori, che intendono usufruire dei congedi di cui al comma 3 e in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative. La contrattazione integrativa stabilirà le procedure di accoglimento delle domande. 5. L'Amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 4.

6. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

7. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

8. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione o previste dal presente articolo - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio dell'anno, con arrotondamento all'unità superiore.

9. I permessi di cui al comma 8 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami e per la preparazione dell'esame finale.

10. Il personale interessato ai corsi, anche nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda un tirocinio, ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

11. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo di cui al comma 8, la priorità per la concessione dei permessi viene stabilita dalla contrattazione integrativa, fermo restando che la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari. 12. La contrattazione integrativa stabilisce le modalità di certificazione degli impegni scolastici o universitari, nel rispetto della vigente normativa. 13. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 9 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 30 del presente CCNL.

Congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni, qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche presso Amministrazione di altro comparto.

ART. 33 – CONGEDI PER MOTIVI DI SERVIZIO ALL'ESTERO DEL CONIUGE. (Art. 10 CCNL 27.01.2005) – TESTO INTEGRALE

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere un'aspettativa senza assegni, qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche presso Amministrazione di altro comparto.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma precedente può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno 15 giorni, o, in difetto, di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

ASPETTATIVE

Aspettativa e Congedi aspettativa per dottorato di ricerca, borsa di studio o altra esperienza lavorativa

Ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato si applicano le disposizioni di cui alla legge 13 agosto 1984, n. 476, e, nel caso di borse di studio, di cui alla legge 30-11-1989, n. 398, così come integrata dall'art.52, comma 57, della legge 28-12-2001, n. 448 e dall'art. 19 della Legge 30.12.2010 n. 240. Il dipendente inoltre, ai sensi dell'art. 18 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, può essere collocato in aspettativa, a domanda, per un periodo massimo di un anno senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa, ivi compresa attività imprenditoriale, o per il tempo necessario a superare un periodo di prova.

“Art. 18 della LEGGE 4 novembre 2010, n. 183. (Aspettativa)

1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa e' concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. “

ART. 37 – ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA, BORSA DI STUDIO O ALTRA ESPERIENZA LAVORATIVA – TESTO INTEGRALE

(Art. 9 CCNL 13.05.2003)

1. Ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato si applicano le disposizioni di cui alla legge 13 agosto 1984, n. 476, e, nel caso di borse di studio, di cui alla legge 30-11-1989, n. 398, così come integrata dall'art.52, comma 57, della legge 28-12-2001, n. 448.

2. Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per il tempo necessario a superare un periodo di prova.

ART. 38 – NORME COMUNI SULLE ASPETTATIVE – TESTO INTEGRALE

(Art. 10 CCNL 13.05.2003)

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi non retribuiti di aspettativa o di congedo, anche richiesti per motivi diversi, esclusi quelli di salute, se tra essi non intercorrano almeno

quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per distacchi sindacali, per volontariato e in caso di assenze o aspettativa ai sensi del d.lgs. n.151/2001.

2. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita immediatamente il dipendente a riprendere servizio. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine assegnatogli dall'Amministrazione ai sensi del comma 2.

3. Le istituzioni di cui all'art. 1 del presente **CCNL** dispongono l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti affetti da tossicodipendenza, da alcolismo cronico o da patologie psichiche, qualora i dipendenti medesimi non si siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Secondo quanto previsto dalla l. 5.6.1990, n. 135 "Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS" l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro ed è fatto divieto alle Università ed alle Istituzioni Universitarie di svolgere indagini volte ad accertare nei dipendenti e nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività.