



DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI

A tutto il personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro

Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso

Ufficio di staff

Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro di

Loro sedi

Oggetto: Indicazioni sulle principali disposizioni innovative introdotte dal CCNL del 12 febbraio 2018, relativo al personale del Comparto Funzioni centrali.

In data 12 febbraio 2018 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni centrali per il triennio 2016 – 2018, nel quale sono confluiti i precedenti comparti Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici, Agid, CNEL ed Enac.

Si ritiene opportuno esaminare i principali aspetti innovativi introdotti dal nuovo CCNL, anche alla luce di recenti pareri e orientamenti applicativi forniti al riguardo dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), rinviando ad una successiva valutazione eventuali ulteriori approfondimenti in considerazione di ulteriori indicazioni da parte del Dipartimento di Funzione Pubblica e dell'ARAN.

Ferie e riposi solidali (Articolo 30 CCNL)

L'articolo 24 del D.Lgs. 151/2015 ha introdotto l'istituto dei riposi e delle ferie cosiddette "solidali", prevedendo la possibilità di cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturati, al fine di consentire ad altri lavoratori di assistere i figli minori che necessitino di cure costanti per le loro particolari condizioni di salute, *"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"*.

L'articolo 30 del nuovo CCNL ha recepito tale istituto stabilendone, infatti, le modalità di cessione e quelle di fruizione.

La cessione delle ferie avviene su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza ai figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, le giornate di ferie, maturate, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire, nonché le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui alla L. 937/77. Nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giornate lavorative, le quattro settimane annuali di ferie, di cui il lavoratore deve obbligatoriamente fruire, sono quantificate in 20 giorni. Pertanto, si possono cedere, per ciascun anno, fino a 8 giorni di ferie o nel caso di dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione fino a 6 giorni di ferie, nei loro primi tre anni di servizio.

Permessi retribuiti (Articolo 31 CCNL)

L'articolo 31 del CCNL in esame, nel disciplinare la concessione dei permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi od esami, per lutto e per matrimonio, precisa il termine entro il quale fruire dei permessi concessi per le ultime due fattispecie.

In particolare, i tre giorni di permesso per lutto previsti per la morte del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente, come specificato dall'articolo 1, commi 36 e 50 della L. 76/2016, devono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

Nel caso di permesso per matrimonio, il dipendente ha diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi che deve essere fruito entro i 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (Articolo 32 CCNL)

L'articolo 32 prevede, compatibilmente con le esigenze di servizio, la concessione, a domanda del dipendente, di 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Le novità introdotte dall'articolo 32 riguardano, da un lato, il fatto che tali permessi non vadano più debitamente documentati, dall'altro, la modalità per la loro fruizione.

In particolare, il comma 2, lettera b) dell'articolo in argomento precisa che i permessi orari retribuiti *"non sono fruibili per frazione di ora"*.

A tale proposito, si richiama il recente orientamento applicativo CFC1 del 15/06/2018 dell'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni con il quale la stessa Agenzia, pur precisando che la previsione contrattuale del comma 2, lettera b), dell'articolo 32 è finalizzata ad evitare una eccessiva frammentazione dei permessi, ritiene, per evitare problematiche applicative, che l'espressione *"non sono fruibili per frazione di ora"* possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora. Conseguentemente, puntualizza l'ARAN, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti (dovendo in questo caso, comunque, contabilizzare un'intera ora), mentre si ritiene possibile l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio,

un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta minuti, due ore e venti minuti, etc.).

La lettera d) dello stesso comma 2 sopra citato stabilisce che i permessi orari di cui trattasi “non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore”.

A tale riguardo, l'ARAN si è espressa con l'orientamento applicativo CFC2 del 15/06/2018 puntualizzando che la clausola in materia di divieto di cumulo è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata di permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione.

L'ARAN osserva, altresì, che tale clausola consente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora). Infatti, il limite previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

L'ARAN, inoltre, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa. In tale ottica, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando 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, come nel caso dell'articolo 33 della L.104/92 o dell'articolo 39 del D.Lgs. 151/2001.

Alla luce della flessibilità applicativa che l'ARAN, con l'orientamento applicativo CFC2 del 15/06/2018 sopra citato, ha inteso riconoscere alle amministrazioni nell'applicazione dell'articolo 32 in esame, si ritiene possibile, in aggiunta a quanto ritenuto ammissibile dall'ARAN, consentire la fruizione del permesso per motivi personali o familiari nella stessa giornata in cui il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso, diversa da quella indicata nel citato orientamento applicativo CFC2, purché intervenga tra le due tipologie di assenza la ripresa dell'attività lavorativa e ferma restando l'applicazione della disciplina prevista per il permesso orario, diverso da quello per motivi personali o familiari, di cui si intende fruire.

I permessi orari retribuiti possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa e, in tal caso, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore.

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in continuità con la previgente disciplina contrattuale ed in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, il comma 4 dell'articolo 32 in esame prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore. Si precisa che trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi part-time (verticale, orizzontale e misto).

A tale proposito, in merito al caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, l'ARAN, con l'orientamento applicativo CFC3 del 15/06/2018, ha precisato che debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lettera e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

Permessi previsti da particolari disposizioni di legge (Articolo 33 CCNL)

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il comma 2, dell'articolo 33 del CCNL in argomento prevede che il dipendente con diritto a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'articolo 33 della L. 104/92 predisponga, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

Ferma restando la presentazione da parte del dipendente della programmazione mensile, il successivo comma 3 del medesimo articolo 33 contempla la possibilità, in caso di necessità ed urgenza, che la comunicazione possa essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso stesso.

Il comma 5 del predetto articolo 33, per le medesime finalità legate alla funzionalità degli uffici e alla migliore organizzazione dell'attività amministrativa, prevede che il dipendente che fruisce dei permessi retribuiti previste da specifiche leggi (permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, permessi e congedi di cui all'articolo 4, comma 1 della L. 53/2000, fermo restando quanto stabilito dall'articolo 31, comma 1, lettera b) per i permessi per lutto) comunichi all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso, e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso stesso.

Permessi orario a recupero (Articolo 34 CCNL)

L'articolo 34, relativo ai permessi orari a recupero, dispone che il dipendente, a domanda, ha diritto di assentarsi dal lavoro 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 superare le 36 ore annue.

Per consentire all'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per la garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e la novità introdotta rispetto alla previgente disciplina risiede nello stabilire che tale richiesta deve essere effettuata *"comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile"*.

Permane l'obbligo per il dipendente di recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, intervenendo in caso di mancato recupero la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (Articolo 35 CCNL)

L'articolo 35 del CCNL 12.02.2018 disciplina le assenze per l'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, individuando il ricorso a due tipologie di assenza in relazione al tipo di istituto utilizzato per giustificare l'assenza stessa. Infatti, la norma contrattuale prevede la fruizione di specifici permessi o la possibilità di imputare l'assenza all'istituto della malattia qualora, in quest'ultimo caso, sussista in capo al dipendente uno stato di temporanea incapacità lavorativa.

- **ASSENZA GIUSTIFICATA DA SPECIFICI PERMESSI**

L'articolo in esame riconosce ai dipendenti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria,

nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Detti permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico.

I permessi orari di cui trattasi

- se fruiti cumulativamente, in modalità giornaliera, comportano la riduzione del monte ore a disposizione del dipendente in misura corrispondente alla durata dell'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. L'assenza giornaliera è soggetta alla medesima decurtazione economica prevista per i primi 10 giorni di malattia dall'articolo 71 della L. 133/2008 ed è computata ai fini del periodo di comportamento di cui all'articolo 37, comma 1 del CCNL in esame;
- se fruiti in modalità oraria non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio di cui alla sopra citata L. 133/2008, ma, ai fini del computo del periodo di comportamento, 6 ore di permesso, seppur fruito in modo frazionato, corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa. I permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dallo stesso CCNL in argomento.

In caso di rapporto a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore spettanti di permesso.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 3 giorni. 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.

L'assenza per i permessi di cui trattasi è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che ha svolto la visita o la prestazione.

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

• **ASSENZA RICONDUCIBILE ALLA MALATTIA**

Nel caso in cui sussista una condizione di temporanea incapacità lavorativa, il dipendente può imputare l'assenza relativa a visite specialistiche, esami diagnostici e terapie all'istituto della malattia secondo le previsioni dei commi 11 e 12 dell'articolo 35 CCNL 12.02.2018.

Comma 11 - 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.

Nella fattispecie disciplinata dal comma 11, l'espletamento della visita specialistica o l'effettuazione di terapie e/o esami diagnostici avviene in concomitante sussistenza di una condizione di temporanea incapacità lavorativa quale conseguenza di una patologia in atto.

In tale ipotesi l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- ❖ attestazione di malattia del medico curante che provvede ad inviarla all'amministrazione, secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- ❖ attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno effettuato la visita o la prestazione.

Comma 12 – Incapacità lavorativa determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici, delle terapie.

Il comma 12 regola i casi in cui il dipendente si trovi in una condizione di incapacità lavorativa temporanea determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o terapie effettuate.

In particolare, il comma 12 stabilisce che *"Analogamente a quanto previsto dal comma 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 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. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b)".*

Al riguardo, pare opportuno evidenziare che il presupposto indefettibile perché si configuri la fattispecie prevista dal comma 12 e si possa procedere con la conseguente sua applicazione è la sussistenza di uno stato di incapacità lavorativa temporanea del dipendente quale diretta conseguenza delle *"caratteristiche di esecuzione e di impegno organico"* delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o terapie cui si è sottoposto il dipendente stesso.

Ciò premesso, l'assenza è giustificata con l'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, nella quale viene precisata anche la conseguente incapacità lavorativa del dipendente nella stessa giornata, *"determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico"* della visita o della prestazione sanitaria".

A tale ultimo proposito, dello stesso avviso è il recente parere ARAN prot. 12389 in data 11.06.2018 che interviene al riguardo per chiarire la portata normativa dell'intero articolo 35 e per ribadire che la disciplina contrattuale intende regolare organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze che la normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso).

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro è sufficiente che presenti un'unica certificazione, anche cartacea, redatta dal medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. A tale certificazione, presentata preventivamente dal dipendente all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fanno seguito le singole attestazioni di presenza 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.

Resta ferma, naturalmente, la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa ai permessi di cui all'articolo 35 in parola, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL 12.02.2018.

Si ritiene utile riportare di seguito il quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'articolo 35 offerto dall'ARAN nel sopra menzionato parere prot. 12389 in data 11.06.2018, anche con riguardo ai giustificativi richiesti.

TABELLA PARERE ARAN prot. 12389 in data 11.06.2018 - ARTICOLO 35 CCNL 12/02/2018

TIPOLOGIA DI ASSENZA	RIFERIMENTO	RIDUZIONE MONTE ORE ANNUO	DECURTAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI	COMPUTO AI FINI DEL PERIODO DI COMPORTO	COME SI GIUSTIFICA ASSENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (Delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa di durata pari all'intera giornata lavorativa	Commi precedenti e comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA
TIPOLOGIA DI ASSENZA	RIFERIMENTO	RIDUZIONE MONTE ORE ANNUO	DECURTAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI	COMPUTO AI FINI DEL PERIODO DI COMPORTO	COME SI GIUSTIFICA ASSENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO-ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE DI PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEQUENTE INCAPACITA' LAVORATIVA
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie impicanti incapacità lavorativa a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE - SINGOLE ATTESTAZIONI DI PRESENZA

Congedo per le donne vittime di violenza (Articolo 36 CCNL)

L'articolo 36 del nuovo CCNL disciplina il congedo a favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'articolo 24 del D.Lgs. 80/2015.

Le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio e della fine del relativo periodo.

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 con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice durante il periodo di assenza è quello previsto per il congedo di maternità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale dei tre anni previsti.

La fruizione su base oraria del presente congedo 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, inoltre, diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed, a richiesta, al ripristino a tempo pieno

La dipendente vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione, può anche presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un Comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla comunicazione, l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

I congedi in esame possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'articolo 40 del CCNL 12.02.2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni.

Ove non ostino specifiche esigenze di servizio, l'amministrazione agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'articolo 43, comma 1 del CCNL secondo cui "il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrono almeno quattro mesi di servizio attivo".

Assenze per malattia (Articolo 37 CCNL)

Il nuovo contratto collettivo ha modificato i criteri di corresponsione del trattamento economico accessorio spettante durante la malattia.

La modifica, contenuta nel comma 10, lettera a) dell'articolo 37 del CCNL attualmente vigente, prevede che nei primi 9 mesi, per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Ciò significa che, a differenza della previgente disciplina, la decurtazione dell'indennità di amministrazione non opera più per le malattie pari o inferiori a 14 giorni di calendario ma viene estesa alle malattie di durata pari o inferiori a 15 giorni lavorativi.

Per i periodi di malattia superiori a 15 giorni lavorativi continua, comunque, a rimanere in vigore l'applicazione dell'articolo 71, comma 1 del D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008,

con la conseguente decurtazione, per i primi 10 giorni, di ogni indennità o emolumento, avente carattere fisso e continuativo, nonché ogni altro trattamento accessorio.

Il comma 11, dell'articolo 37 in esame estende il trattamento economico più favorevole previsto per le ipotesi di ricovero ospedaliero e per la relativa convalescenza alle assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purchè sostitutivo del ricovero ospedaliero, e ai casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

Infine, il comma 16 prevede che, nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente sia versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, compresi gli oneri riflessi inerenti.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (Articolo 38 CCNL)

L'articolo 38, rispetto alla previgente disciplina, amplia le tutele riconosciute in caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita.

Infatti, fermo restando l'esclusione dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, dei giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché dei giorni di assenza dovuti all'effettuazione di emodialisi, chemioterapia e altre terapie assimilabili, il comma 3 stabilisce che tale favorevole disciplina venga applicata anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa, per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico.

La disciplina prevista dall'articolo 38 in discussione si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL in argomento.

La presente circolare è pubblicata sul sito dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

IL DIRETTORE CENTRALE
Dott. Giuseppe Diana

EC/