

Proposta n. 65 - 2017

**REGOLAMENTAZIONE IN MATERIA DI ASSENZA PER MALATTIA DEL  
PERSONALE, DI PERMESSI E CONGEDI****1. SEGNALAZIONE DELL'ASSENZA PER MALATTIA**

Al fine di permettere l'inoltro in tempi utili ai Servizi competenti ad effettuare le visite fiscali che la legge impone di disporre, il dipendente che si assenta per malattia deve:

- **Avvertire** dell'assenza il Servizio Personale entro le ore 8.30 del giorno di inizio e/o prosecuzione della malattia, per consentire l'accertamento medico fiscale.

La segnalazione al Servizio Personale può avvenire:

- Inviando una e-mail all'indirizzo [personale@iacpcatania.it](mailto:personale@iacpcatania.it)
  - Inviando un fax al n. 095/095/321190
- **Segnalare** l'assenza al responsabile del Servizio o al Dirigente di appartenenza entro la prima ora dall'inizio del proprio orario di lavoro al fine di permettere di organizzare l'attività lavorativa del Servizio.
  - A seguito delle disposizioni introdotte dall'art. 55 *septies* del D.Lgs 165/2001 il certificato di malattia è direttamente inviato dal medico o dalla struttura sanitaria pubblica che la rilascia attraverso una procedura telematica che prevede l'inoltro all'Ente.  
L'invio telematico soddisfa l'obbligo in capo al dipendente di recapitare il certificato medico ovvero di trasmetterlo all'Ente.  
L'attestazione medica telematica copre l'intera giornata lavorativa ed è necessaria anche per un solo giorno di malattia.  
Il dipendente che intenda riprendere servizio prima della scadenza indicata sul certificato medico, potrà chiedere la medico di attivare la procedura prevista per la rettifica del certificato telematico con l'indicazione della nuova prognosi a limitazione della precedente.

**2. USCITA ANTICIPATA PER INDISPOSIZIONE DURANTE L'ORARIO  
DI LAVORO**

Nel caso in cui il dipendente debba uscire anticipatamente per indisposizione intervenuta durante l'orario di lavoro, potrà ricorrere ai seguenti istituti:

- **Assenza giornaliera per malattia** se la relativa certificazione medica ha decorrenza dallo stesso giorno della parziale prestazione lavorativa;

Proposta n. 65 - 2017

- **Permessi brevi soggetti a recupero**, di cui all'art. 20 CCNL Enti Locali 1994, per un periodo uguale o inferiore alla metà dell'orario giornaliero.
- **Permessi retribuiti per gravi motivi personali** o familiari (3 giorni annui) di cui al comma 1 art. 19 CCNL Enti Locali 1994, presentando idonea certificazione medica.

### **3. ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE, ESAMI DIAGNOSTICI**

In caso di assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici, in base alla vigente normativa (art. 55 *septies*, comma 5 *ter*, del D.Lgs. n. 165/2001, circolare del dipartimento della Funzione Pubblica n. 8/2008, circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10/2011 e circolare della Funzione Pubblica n. 2/2014) il dipendente può ricorrere ai seguenti istituti previa comunicazione anticipata:

- a) **Permessi brevi soggetti a recupero**, di cui all'art. 20 del CCNL del 06/07/1995 del Comparto Autonomie Locali in caso di assenza dal servizio per un periodo inferiore o uguale alla metà dell'orario giornaliero. Tali permessi non possono superare le 36 ore annue nel corso dell'anno.
- b) **Ferie**
- c) **Malattia giustificata mediante certificazione medica nei casi in cui ne ricorrono i presupposti**. In questo caso le assenze in questione saranno trattate dall'Amministrazione come assenze per malattia ai fini dell'applicazione della relativa disciplina (trattenute dalla parte variabile dello stipendio nei primi 10 giorni ed assenze sommate al periodo di comporto). Si richiama qui il parere espresso dall'ARAN secondo cui il ricorso alla malattia è giustificato nei seguenti casi:
  - che la visita specialistica, la terapia o l'esame diagnostico, secondo le risultanze della certificazione rilasciata dal medico, siano legati ad uno stato patologico in atto;
  - che sia oggettivamente impossibile effettuare gli stessi fuori dall'orario di lavoro;
  - che non sia possibile sottoporsi alle prestazioni di cui si tratta avvalendosi dell'istituto dei permessi brevi a recupero, in ragione della durata della prestazione medica cui il dipendente deve sottoporsi e dei vincoli di presenza obbligatoria individuati dall'art. 20 comma 1 del CCNL 06/07/1995 (parere ARAN 795/20 A1)

Proposta n. 65 - 2017

Sia nel caso in cui l'assenza sia imputata a malattia, sia qualora sia imputata a permesso o riguardante motivi sanitari dei familiari, la giustificazione dell'assenza per la fruizione dell'istituto avviene mediante attestazione dalla quale dovranno risultare **la qualifica e la sottoscrizione del soggetto che la redige; l'indicazione del medico e/o della struttura presso cui si è svolta la visita o la prestazione; il giorno, l'orario di entrata e di uscita del dipendente dalla struttura sanitaria erogante la prestazione.**

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte debbono **sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità di lavoro**, ai fini della semplificazione è necessaria la presentazione anche di un'unica certificazione (che, per questa ipotesi potrà essere cartacea) del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti **comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito dal medico.** Gli interessati dovranno produrre tale certificazione all'Amministrazione prima dell'inizio della terapia fornendo il calendario previsto. A tale calendario dovranno poi far seguito le singole attestazioni di presenza – redatte e trasmesse come sopra indicato – dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle singole giornate. In questi casi l'attestazione di presenza dovrà contenere anche l'attestazione che la prestazione è somministrata dal medico curante.

L'attestazione di presenza può essere documentata mediante una dichiarazione sostitutiva di atto notorio, redatto ai sensi degli artt. 47 e 38 del D.P.R. n. 445 del 2000. In questo caso l'Amministrazione provvederà ad effettuare controlli sulla veridicità della dichiarazione sostitutiva secondo le modalità previste dalla normativa di riferimento, richiedendo alla struttura sanitaria conferma scritta di quanto dichiarato dal dipendente.

#### **4. CONTROLLI MEDICO FISCALI**

Il dipendente, assente per malattia, è tenuto:

- A rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Ente durante le fasce di reperibilità fissate dal D.P.C.M. n. 206 del 18/12/2009 e cioè:  
**dalle ore 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00 durante tutto il periodo della malattia, compresi i giorni non lavorativi e festivi.**
- **A comunicare all'Ente l'eventuale assenza dal domicilio** durante le suddette fasce di reperibilità per visite mediche, prestazioni specialistiche, e accertamenti diagnostici

Proposta n. 65 - 2017

regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi la cui valutazione è rimessa all'Ente.

- **Sono escluse dall'obbligo** di rispettare le fasce di reperibilità:
  - Patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
  - Infortuni sul lavoro
  - Malattie per cui è stata riconosciuta la causa di servizio
  - Stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta (D.P.C.M. 206/2009);

Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata visita fiscale per il periodo della prognosi indicata nel certificato;

#### **5. MALATTIA DOVUTA A GRAVE PATOLOGIA**

Ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2000 in caso di gravi patologie che richiedono terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, 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.

Per potersi avvalere di tali benefici il dipendente dovrà:

- Presentare un'apposita **richiesta** al Servizio Personale insieme alla **certificazione medica, rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica**, che attesti la grave patologia e le terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

#### **6. ASSENZE PER CURE TERMALI**

In base alla vigente normativa di norma le prestazioni termali possono essere fruite nel periodo di ferie. Solo nel caso che il dipendente sia affetto da una patologia rientrante nell'elenco individuato con apposito decreto ministeriale, ai sensi dell'art. 4 della legge 323/2000, potrà ricorrere dell'assenza per malattia, attesa l'esistenza di uno stato patologico che pur non determinando di per se una diretta e immediata incapacità lavorativa rende tuttavia quest'ultima temporaneamente inesigibile per l'accertata necessità assolutamente non dilazionabile fino alla fruizione delle ferie annuali, di sottoposizione del dipendente medesimo a specifico trattamento termale per fini terapeutici o riabilitativi. Per cui:

- **In via generale** il dipendente può sottoporsi a cure termali solamente nell'ambito del periodo di ferie, ovvero usufruendo dei permessi ordinari riconosciuti dal CCNL;

Proposta n. 65 - 2017

- **Eccezionalmente** il dipendente può imputare il periodo di cure termali agli istituti dell'assenza per malattia o della malattia per causa di servizio, con l'applicazione della relativa disciplina, nel caso esistano effettive esigenze terapeutiche o riabilitative, su richiesta del medico specialista della ASL o di medici dell'INAIL (e non di semplice richiesta di cure termali del medico curante)

Il dipendente che intende avvalersi del diritto alla fruizione di un ciclo di cure termali è tenuto a presentare apposita istanza con allegata la **certificazione rilasciata dal medico dell'ASL o dell'INAIL** (solo in caso di infortunio o malattia derivante da causa di servizio) indicante:

- La patologia in atto;
- L'idoneità terapeutica o riabilitativa della cura prescritta;
- Che per la risoluzione della patologia stessa è giudicato determinante un tempestivo trattamento termale;
- Il periodo entro cui il trattamento va necessariamente effettuato e comunque non oltre i 30 giorni dalla data della prescrizione medica.

L'Amministrazione, accertata la regolarità della documentazione e la sussistenza dei requisiti indicati dalla legge, ai sensi dell'art. 16 comma 5 della legge 412/91, autorizza il dipendente ad assentarsi dal lavoro nel periodo richiesto per effettuare il prescritto ciclo di cure termali precisando che:

- L'assenza a tale titolo va considerata ad ogni effetto assenza per malattia, comune o derivante da causa di servizio;
- Al rientro in servizio va prodotta idonea documentazione attestante le cure specificatamente effettuate.

## **7. CURE ELIOTERAPICHE, CLIMATICHE E PSAMMOTERAPICHE**

Per espressa previsione legislativa non possono in alcun modo essere fruite dalla generalità dei dipendenti in periodi extra-feriali, salvo che tali cure siano espressamente richieste dai dipendenti invalidi per cause di guerra, di servizio e per lavoro, da ciechi, sordomuti e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore a 2/3 (67%), il cui stato invalidante risulti debitamente accertato con le procedure e nei modi previsti dalla vigente normativa (art. 13, comma 6 del D.L. 463/1983)

Il dipendente è tenuto a presentare, a corredo delle istanze di effettuazione delle cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, **la certificazione rilasciata da uno specialista dell'ASL**, da cui

Proposta n. 65 - 2017

risulti che la cura prescritta è rispondente ad effettive esigenze terapeutiche o riabilitative ed è strettamente correlata all'attuale stato dell'infermità invalidante.

Anche per le categorie di cui si tratta l'eventuale imputazione a malattia dell'assenza dal lavoro per la fruizione delle cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche comporta le conseguenze sopra riportate quanto alle trattenute stipendiali ed al computo del periodo di comperto.

Si rammenta infine che per tutti i casi sopra esaminati tra i periodi di cura e le ferie annuali deve intercorrere un **intervallo di almeno 15 giorni**.

**8. CONGEDO STRAORDINARIO PER CURE CORRELATE ALL'INFERMITA' RISCONTRATA A DIPENDENTI INVALIDI CIVILI CON RIDUZIONE DELLA CAPACITA' LAVORATIVA INFERIORE AL 50%.**

Il dipendente cui sia stata ascritta una invalidità civile superiore al 50% - sempreché le cure siano connesse all'infermità invalidante riconosciuta - ha diritto ogni anno ad un congedo straordinario per cure non superiore a 30 giorni, anche non continuativi, su sua richiesta e previa autorizzazione della ASL competente, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 26 della legge 118/1971 e 10 del D.Lgs. n. 509/1988.

Il dipendente che intenda fruire del beneficio in questione dovrà presentare la documentazione attestante l'avvenuto riconoscimento della riduzione della capacità lavorativa da parte della competente Commissione della ASL, della riduzione della capacità lavorativa e l'autorizzazione delle cure da parte di un medico della struttura sanitaria pubblica che attesti la sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa richiamata, e cioè che le cure richieste sono collegate all'infermità invalidante quale desunta dalla documentazione agli atti e che le stesse vengono effettuate per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative.

Per quanto riguarda la natura giuridica del congedo in esame, secondo la giurisprudenza della Corte di Cassazione, la relativa assenza è riconducibile di fatto, alla malattia e trova pertanto applicazione l'art. 71 comma 1 del D.L. n. 112/2008 (convertito in L. n. 133/2008), in materia di riduzione del trattamento economico limitatamente ai primi dieci giorni di assenza per malattia, ed il

Proposta n. 65 - 2017

computo dei relativi giorni nel periodo di comporta, ai sensi della citata normativa contrattuale.

Relativamente alla fruizione del congedo in parola da parte di un dipendente affetto da terapie oncologiche con invalidità superiore al 50%, il congedo è assimilabile alla malattia ma la relativa assenza non si computa nel periodo di comporta (Ministero del Lavoro circ. n. 40 del 2005 e risposta interpello n. 6893/2006).

#### **9. PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI (CCNL 06/06/1995 art. 19)**

##### **comma 1:**

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi debitamente documentati

- a) Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) Lutti per coniuge, parenti entro in secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre per evento;

##### **comma 2**

A domanda del dipendente possono essere concessi, nell'anno giorni tre di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita dei figli

Nell'ambito della stessa possono essere ricondotte tutte quelle specifiche situazioni del dipendente che, in relazione alla sua particolare condizione soggettiva, possa tradursi sostanzialmente in una forma di impossibilità a rendere la prestazione lavorativa:

- a) Sciopero di mezzi di trasporto
- b) Particolari situazioni metereologiche
- c) Ipotesi di lutto non rientranti tra quelli legittimanti il permesso nell'art. 19 comma 1 del CCNL 06/07/1995;
- d) Particolari bisogni di assistenza di familiari.

##### **comma 3**

Per matrimonio del dipendente, giorni 15 consecutivi

La norma riconosce espressamente il diritto del dipendente a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio";

#### **10. PERMESSI STUDIO**

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dell'amministrazione - permessi straordinari retribuiti nella misura

---

Proposta n. 65 - 2017

massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizi o a tempo indeterminato.  
L'applicazione della norma è regolamentata dall'art. 15 del CCNL 01/04/1999.

**IL CAPO SERVIZIO PERSONALE**

Vincenzo Paglialunga

**IL DIRIGENTE DI AREA Finanziaria Amministrativa**

Dott.ssa Nunziata Gabriele



---

Proposta n. 65 - 2017

Nulla Osta alla pubblicazione del presente Provvedimento

**Il Direttore Generale**  
**Arch. Calogero Punturo**