



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

Università' degli Studi di Perugia

Amministrazione Centrale  
Prot. Uscita del 17/06/2008  
nr. 0030157



Al Pro-Rettore Polo Scientifico Didattico di Terni  
Ai Presidi di Facoltà  
Ai Direttori di Dipartimenti e Centri  
Ai Presidenti dei Consigli di Corso, di Intercorso e Interfacoltà  
Ai Direttori delle Scuole di Specializzazione  
Ai Dirigenti  
A Tutto il personale tecnico-amministrativo  
e, p.c. Alla Delegazione Sindacale di Ateneo

**Oggetto: Disciplina delle assenze per malattia e per infortunio.**

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 8 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e di sicurezza, il quale ha introdotto, tra l'altro, rigorosi adempimenti in caso di infortuni sul lavoro, e tenuto conto che continuano a pervenire certificazioni, riferite alle assenze dal servizio per malattia e per gli infortuni sul lavoro, inoltrate in maniera non corretta o in ritardo, si ritiene opportuno richiamare, ancora una volta, l'attenzione delle SS.LL. su quanto prevede la normativa contrattuale e legislativa vigente in materia, nonché le numerose circolari già diramate sull'argomento (da ultimo circ. 20.12.2005 prot. n. 65686).

**Malattia.**

Ai sensi dell'**art. 34, comma 1**, del **CCNL 9 agosto 2000**, il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi (cd. periodo di comporta). Ai fini della maturazione di tale periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, tutte le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti.

Per individuare quale sia effettivamente l'ultimo episodio morboso, si dovrà considerare come unico periodo di malattia, sia l'ipotesi in cui il dipendente abbia inviato due o più certificati contigui, senza aver precisato che si tratti di nuovo episodio morboso (ove cioè non sia evidenziato nel certificato medico che il nuovo episodio di malattia è diverso dal precedente), sia l'ipotesi che il dipendente invii più certificati relativi ai soli giorni lavorativi (es. dal lunedì al venerdì e di nuovo dal lunedì successivo al venerdì successivo, con interruzione della malattia per i giorni di sabato e di domenica o festivi); anche in questo caso, nonostante l'interruzione, la malattia sarà considerata come continuativa e come facente parte di un unico episodio morboso.

Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è così determinato (**art. 34, comma 8**):

- a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio legato alla effettiva prestazione, per i primi nove mesi di assenza;
- b) 90% della retribuzione, come determinata al punto che precede, per i successivi tre mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione per i successivi, ulteriori, sei mesi di assenza.

Parzialmente diversa è la disciplina dettata dalla normativa in commento



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

(**art. 34, comma 14**) per il caso in cui il dipendente sia affetto da una grave patologia che richieda l'applicazione di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti: in detta ipotesi, infatti, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza, ai fini della maturazione del periodo di comporto, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day-hospital, anche i giorni di assenza dovuti alle terapie ed al dipendente spetta, per i giorni suddetti, l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. L'applicazione di siffatta disciplina è tuttavia subordinata alla presentazione, da parte del lavoratore, di idonea certificazione medica, rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica, attestante sia la effettiva gravità della patologia, sia il carattere invalidante della terapia ad essa correlata. Ove faccia difetto, pertanto, anche uno soltanto dei requisiti appena indicati, il dipendente non potrà beneficiare del trattamento di favore appena richiamato e si procederà al regolare computo dei giorni di assenza per malattia, che concorreranno a formare il comporto.

Qualora lo stato di malattia o di infermità in cui versi il dipendente sia causato dal fatto di un terzo (come nel caso di lesioni riportate in conseguenza di un sinistro stradale ascrivibile esclusivamente all'altrui responsabilità) il dipendente è tenuto, a norma del **comma 13 dell'art. 34** in esame, a darne pronta comunicazione all'Amministrazione, unitamente alla certificazione che attesta la malattia, onde consentire alla Amministrazione stessa di rivalersi, nei confronti del terzo responsabile, delle somme corrisposte al lavoratore a titolo di retribuzione per tutto il periodo di assenza dal lavoro.

In applicazione del **comma 9 dell'art. 34**, il dipendente ha l'obbligo di comunicare alla struttura di appartenenza ed all'Ufficio Rilevazione Presenze (a quest'ultimo Ufficio esclusivamente a mezzo telefax, da inviare al n. **075/585-2389**, oppure mediante comunicazione al numero appositamente dedicato **075/5852041**, collegato ad una segreteria telefonica in grado di registrare le chiamate) all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui inizia l'assenza, il proprio stato di infermità, ovvero la eventuale prosecuzione dello stesso.

Non appena possibile dovrà anche comunicare la durata presumibile della malattia.

Il dipendente ha, altresì, l'obbligo di comprovare il proprio stato di malattia o la sua prosecuzione mediante certificazione medica, da recapitare o spedire all'Ufficio scrivente a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, entro i cinque giorni dall'inizio della malattia stessa. In difetto troverà applicazione **l'art. 44, comma 1**, del C. C. N. L. 27.01.2005, il quale prevede l'applicazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi del dipendente, di cui al precedente art. 43, tra cui il comma 3, lettera e), riferito al caso di specie.

Detto obbligo gravante sul lavoratore serve peraltro a mettere l'Amministrazione stessa in condizione di esercitare il diritto di controllo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali.

Si ricorda in particolare che il dipendente, anche se autorizzato ad uscire dalla propria abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile al proprio domicilio, durante tutto il periodo della malattia, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, anche nei giorni domenicali e festivi.

Il lavoratore che risulti assente alla visita fiscale di controllo, senza giustificato motivo, incorrerà nelle sanzioni previste dalla normativa



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

vigente: decadrà, pertanto, dal diritto a qualunque trattamento economico per l'intero periodo d'infermità sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo (successivo ai primi dieci giorni) esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo (**art. 5, comma 14, D.L. 12 settembre 1983, n. 463**, convertito in **L. 11 novembre 1983, n. 638**).

Si ribadisce, peraltro, che l'applicazione di detta sanzione non esclude la possibilità di intraprendere un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per violazione degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro. Al fine di evitare l'applicazione delle sanzioni richiamate, l'**art. 34, comma 12**, consente al lavoratore di comunicare tempestivamente all'Amministrazione (Ufficio Rilevazione Presenze), l'assenza dal proprio domicilio in corrispondenza delle prescritte fasce orarie per sottoporsi a visite mediche, prestazioni sanitarie e accertamenti specialistici.

La comunicazione di cui sopra, con la quale il dipendente deve obbligatoriamente informare l'Amministrazione della necessità di assentarsi dal proprio domicilio in corrispondenza delle predette fasce orarie, dovrà essere effettuata alternativamente a mezzo telefax, da inviare al n. **075/585-2389**, oppure al numero appositamente ed esclusivamente dedicato **075/5852041**, collegato ad una segreteria telefonica in grado di registrare le chiamate. È vietato l'utilizzo di quest'ultimo strumento per comunicazioni di natura diversa.

Si ricorda, infine, che il dipendente che, in orario di lavoro, debba sottoporsi a visite mediche, prestazioni specialistiche e ad accertamenti diagnostici, deve preventivamente avvertire il Responsabile della struttura e può usufruire del trattamento di malattia (e del connesso trattamento retributivo), solo e soltanto se le predette visite ed esami specialistici occupino il dipendente per un periodo di tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

Ai fini dell'applicazione della disciplina dell'assenza per malattia, il dipendente dovrà, pertanto, entro i termini più volte ricordati, inoltrare all'Amministrazione la certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione in questione, dalla quale risulti l'orario d'inizio della prestazione stessa e la durata dell'accertamento.

Qualora, invece, le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente dovrà usufruire di un permesso a recupero ore, fatto salvo quanto disposto in materia di accertamenti sanitari durante la gravidanza, i quali non possono essere effettuati fuori dell'orario di lavoro.

In entrambi i casi il dipendente dovrà, inoltre, comunicare tempestivamente (ove possibile il giorno prima), alla struttura di appartenenza la propria assenza dal servizio menzionando le ragioni della stessa, nonché la sua presumibile durata.

Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di frazionamento della giornata di assenza per malattia.

### **Le cure idrotermali.**

Quanto alla disciplina delle cure idrotermali, si ricorda che la normativa vigente consente di usufruire di prestazioni di tipo idrotermale, fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche e riabilitative, su motivata prescrizione di un medico specialista dell'Unità Sanitaria Locale, ovvero, limitatamente ai



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

lavoratori avviati alle cure dall'INPS e dall'INAIL, su motivata prescrizione dei medici dei predetti istituti.

In altri termini, il diritto del lavoratore alla concessione dello "speciale permesso per cura idrotermale" (cui si applica la disciplina dell'assenza per malattia) è subordinato all'accertamento e all'attestazione, da parte del competente organo della struttura pubblica, della:

- 1) necessità della terapia (o della prestazione riabilitativa) ;
- 2) urgenza della cura che ne comporta, appunto, l'inopportunità del differimento fino al periodo programmato per le ferie annuali o dei congedi ordinari.

Al di fuori dell'ipotesi ora considerata, che consente, dunque, di applicare il trattamento di malattia alle cure idrotermali, la fruizione delle cure stesse sarà possibile unicamente all'interno del periodo di ferie o di congedo ordinario.

Fa eccezione la previsione di miglior favore dettata per gli invalidi (e categorie assimilate) dalla normativa in commento che consente a "*gli invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro ..i ciechi, ..i sordomuti e ..gli invalidi civili con una percentuale superiore ai due terzi*" di fruire del permesso per malattia per le cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche.

Si segnala, infine, che i suddetti permessi per malattia, concessi per fruire delle prestazioni di cui s'è detto, non possono superare il periodo di quindici giorni l'anno, e che tra essi e le ferie annuali deve intercorrere un intervallo di almeno quindici giorni.

### **L'infortunio.**

Quanto all'infortunio, ferma restando la nozione fissata dal legislatore all'**art. 2 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124**, secondo cui esso ricorre quando, "*per causa violenta verificatasi durante l'attività lavorativa, il lavoratore subisce una lesione che ne determini ... una soppressione o riduzione della capacità lavorativa, permanente o temporanea*", e ricordato che la stessa comprende anche l'ipotesi di *infortunio in itinere*, occorso cioè al lavoratore durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, la relativa disciplina delle assenze è dettata dall'**art. 36 CCNL del 9 agosto 2000**.

Anche il dipendente colpito da infortunio (analogo trattamento spetta al lavoratore la cui assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio) ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di diciotto mesi, di cui al comma 1 dell'art. 34, sopra illustrato.

Durante il detto periodo il dipendente conserva il diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione, che non viene, dunque, proporzionalmente decurtata come, invece, nel caso già esaminato della malattia.

Allo scopo di beneficiare di tale trattamento **il lavoratore ha, tuttavia, l'obbligo di informare tempestivamente il proprio datore di lavoro dell'infortunio occorso, anche se di lieve entità, provvedendo immediatamente ad informare dell'assenza il responsabile della struttura ed inoltre ad inviare o a recapitare, nell'immediatezza dell'infortunio (il giorno stesso, ove possibile), la prescritta certificazione medica alle strutture di rispettiva appartenenza** (Facoltà, Dipartimenti, Centri, Sede



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

Centrale), che avranno cura di garantire, sul punto, l'osservanza delle norme dettate in materia di trattamento di dati sensibili dal D.lgs. n.196/2003.

A tal proposito si ricorda quanto prevede L'art. 52, comma 1, del richiamato D.P.R. 1124/1965 secondo cui: *"L'assicurato è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto ed il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia fatto la denuncia ai termini dell'articolo successivo non è corrisposta l'indennità per i giorni antecedenti a quello in cui il datore di lavoro ha avuto notizia dell'infortunio."*

Inoltre, ove il dipendente non proceda tempestivamente ad informare nel modo indicato l'amministrazione, troverà applicazione **l'art. 44, comma 1**, del C. C. N. L. 27.01.2005, il quale prevede l'applicazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi del dipendente, di cui al precedente art. 43, tra cui il comma 3, lettera e), riferito al caso di specie.

La comunicazione predetta si rivela peraltro indispensabile onde consentire **ai rispettivi Responsabili di Struttura, su cui grava il corrispondente obbligo**, di segnalare all'istituto assicuratore (I.N.A.I.L.) e all'Autorità di Pubblica Sicurezza l'infortunio entro i brevissimi termini fissati dalla legge (due giorni).

Al riguardo, **si richiama l'attenzione dei Responsabili delle strutture, con e senza autonomia di bilancio (Presidi di Facoltà, Direttori di Dipartimento, Direttori di Centri, Presidenti e/o Direttori dei Corsi di Studio, anche post-lauream, Dirigenti, ecc.)**, sulla normativa di cui agli **artt. 53 e 54 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e sulle novità introdotte dall'art. 18, comma 1, lettera r) e 55, comma 4, lettere i) ed l), del D. L.gs. 9 aprile 2008 n. 81 che prevedono adempimenti particolarmente rigorosi.**

Come già anticipato nell'incontro del 4 giugno 2008 ai Presidi ed ai Direttori dei Dipartimenti e Centri, **l'art. 18, comma 1, lettera r) del D. L.gs. 9 aprile 2008 n. 81, stabilisce che il datore di lavoro deve: "comunicare all'INAIL, ..... a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni".**

L'omessa comunicazione delle informative richieste è sanzionata dall'art. 55, comma 4, lettere i) ed l), del medesimo D. L.gs. 9 aprile 2008 n. 81: **" i) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 7.550 euro per la violazione dell'art. 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori a tre giorni; l) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 3.000 euro per la violazione dell'art. 18, comma 1, lettera r), con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno"**.

Senonché, a seguito di recenti colloqui, l'INAIL ha comunicato di aver ricevuto la nota prot. 25/segr/0006587 del 21 maggio 2008 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali secondo cui si precisa che: **"è ragionevole ritenere che la comunicazione delle informazioni relative agli infortuni che implicino una assenza dal lavoro superiore al giorno .... a fini statistici e informativi, sia obbligo destinato ad operare unicamente una volta che verranno**



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

**definite e rese pubbliche le regole di funzionamento del Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro .... le cui regole di funzionamento verranno definite tramite un decreto interministeriale da adottarsi entro 180 giorni dall'entrata in vigore del medesimo Decreto Legislativo" (n. 81/2008).**

**Pertanto, facendo seguito a quanto già disposto con Rettorale prot. n. 26767 del 27.03.1995, si ricorda che, al momento, i rispettivi Responsabili di Struttura sono obbligati**, ai sensi degli artt. 53 e 54 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, nonché dell'art. 18, comma 1, lettera r) del D. Lgs. 81/2008, ad effettuare il solo seguente adempimento:

**- invio della denuncia di infortunio** redatta sul modulo predisposto e reso disponibile alla pagina web <http://www.inail.it/cms/assicurazione/modulistica/moduliprestazioni/4prest.pdf>) **all'INAIL ed all'autorità di Pubblica Sicurezza, competenti per territorio, di tutti gli infortuni la cui prognosi è superiore a tre giorni, entro il termine perentorio di due giorni**, decorrente dalla data in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza dell'infortunio occorso al dipendente, (unitamente a copia della relativa documentazione sanitaria). Qualora, invece, l'inabilità per infortunio giudicato guaribile entro tre giorni si prolunghi al quarto, il termine per la denuncia di cui s'è detto decorre da quest'ultimo giorno.

Il predetto termine di due giorni, indicato dalla norma, è perentorio e la sua inosservanza, unitamente alla omissione delle comunicazioni che precedono, integra gli estremi di un illecito amministrativo, soggetto, pertanto, alle conseguenti sanzioni amministrative che, si ricorda, sono comprese tra 2.500 e 7.550 euro.

La gravità delle conseguenze cui l'Amministrazione sarebbe esposta nel caso di mancato rispetto di tale termine, impone, pertanto, una rigorosa osservanza della disciplina di legge. **Pertanto, la responsabilità per le conseguenti sanzioni amministrative grava sui rispettivi Responsabili di struttura, ha carattere personale e, pertanto, le sanzioni non possono essere pagate con i fondi della struttura stessa.**

Si segnala inoltre che gli adempimenti di cui sopra non sono circoscritti solo agli infortuni occorsi ai dipendenti, ma a tutti coloro che: " .... *in modo permanente o **avventizio** prestano alla dipendenze e sotto la direzione altrui opera manuale retribuita...."* (art. 4, comma 1, punto 1), D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124) e dunque anche a coloro che in qualsiasi forma (co.co.co, L. S. U., assegnisti ecc.) prestino la loro attività lavorativa in favore dell'Università.

L'obbligo di invio della denuncia di infortunio **riguarda anche gli infortuni occorsi a studenti, dottorandi, specializzandi ed in genere a coloro che sono iscritti a corsi impartiti dall'Ateneo e di conseguenza i responsabili delle relative strutture sono sottoposti agli obblighi di cui sopra anche per infortuni occorsi a questi ultimi soggetti.**

A tale proposito si richiama l'art. 4, comma 1, punto 5), D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 che include, tra i soggetti tutelabili dall'INAIL: "5) gli insegnanti e gli alunni delle scuole o istituti di istruzione di qualsiasi ordine e grado, anche privati, che attendano ad esperienze tecnico-scientifiche od esercitazioni pratiche, o che svolgano esercitazioni di lavoro; gli istruttori e gli allievi dei corsi di qualificazione o



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

*riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché i preparatori, gli inservienti e gli addetti alle esperienze ed esercitazioni tecnico-pratiche o di lavoro.*” Lo stesso INAIL interpreta tale norma nel senso che per tutti coloro che sono assimilabili agli studenti e che attendano ad esperienze tecnico-scientifiche od esercitazioni pratiche è necessaria la denuncia di cui sopra, ivi inclusi i laureati fruitori di borse di studio post-dottorato e di ricerca.

**La denuncia INAIL deve essere inviata entro i due giorni citati anche in assenza del responsabile della struttura, da parte di coloro che sono tenuti validamente a sostituirlo, essendo irrilevante, ai fini dell'applicazione della sanzione, tale circostanza.** Per questo motivo si suggerisce ai responsabili stessi di nominare tempestivamente un sostituto che, in loro assenza, potrà procedere all'inoltro della denuncia, fermo rimanendo che, in caso di eventuale sanzione, ne risponderà comunque il Responsabile della struttura.

Poiché nel predetto termine di due giorni non si computano le domeniche ed i giorni festivi, in caso di infortunio il cui certificato sia pervenuto nei giorni di venerdì e sabato il termine scade il lunedì, mentre se pervenuto il giovedì, il termine scade il sabato e quindi la denuncia va inoltrata entro il venerdì, essendo le strutture universitarie, generalmente, chiuse il sabato.

Da ultimo si rammenta ai Responsabili di struttura indicati che copia della denuncia di infortunio, insieme all'originale della documentazione sanitaria, dovrà essere inviata quanto prima alla Ripartizione del Personale (Ufficio Rilevazione Presenze) di questa Amministrazione per gli ulteriori adempimenti.

### **La malattia professionale.**

Quanto al dipendente colpito da malattia cd. professionale, lo stesso, onde beneficiare dell'accennato trattamento di cui al **comma 1 dell'art. 36** CCNL 9 gennaio 2000, è tenuto a inviare o a recapitare, entro il termine di cinque giorni, la prescritta certificazione medica alle strutture di rispettiva appartenenza: il certificato del medico curante dovrà, in tali casi, necessariamente indicare la circostanza che l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio.

In ogni caso l'art. 52, comma 2, del richiamato D.P.R. 1124/1965 prevede che: “La denuncia della malattia professionale deve essere fatta dall'assicurato al datore di lavoro entro il termine di giorni quindici dalla manifestazione di essa sotto pena di decadenza dal diritto a indennizzo per il tempo antecedente la denuncia.”

Anche in questo caso, ove il dipendente non proceda tempestivamente ad informare nel modo indicato l'amministrazione, trova applicazione **l'art. 44, comma 1**, del C. C. N. L. 27.01.2005, il quale prevede l'applicazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi del dipendente, di cui al precedente art. 43, tra cui il comma 3, lettera e), riferito al caso di specie.

Distinti saluti.

IL RETTORE

**Prof. Francesco BISTONI**