



- A Tutto il personale tecnico-amministrativo
  - Ai Chiar.mi Presidi di Facoltà
  - Ai Chiar.mi Direttori di Dipartimenti e Centri
  - Ai Dirigenti
- e, p.c. Alla Delegazione Sindacale di Ateneo

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

Numerose richieste di chiarimento pervengono allo scrivente ufficio in ordine alla disciplina delle assenze dal servizio per malattia, nonché delle assenze dovute ad infortunio sul lavoro. Sull'argomento, tenuto conto che innumerevoli sono le certificazioni inoltrate in maniera non corretta o in ritardo, si ritiene opportuno richiamare la normativa contrattuale e legislativa vigente.

#### **La 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 comportamento). 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.

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 norma in commento (**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 comportamento, 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

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 dell'appena descritto trattamento di favore, 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 ascrivibile esclusivamente all'altrui responsabilità) il dipendente è tenuto, a norma del **comma 13 dell'art. 34** in questione, 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** del citato **art. 34**, il dipendente ha l'obbligo di comunicare alla struttura di appartenenza il proprio stato di infermità e, non appena possibile, la sua presumibile durata, ovvero la eventuale prosecuzione di una malattia già in atto, tempestivamente, e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si manifesta, nonché di comprovarlo mediante certificazione medica, da recapitare o spedire all'Ufficio scrivente a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, entro i cinque giorni successivi l'inizio della malattia stessa.

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

A tale scopo, quindi, 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 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, 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 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 (così dispone l'**art. 5, comma 14, D.L. 12 settembre 1983, n. 463**, convertito in **L. 11 novembre 1983, n. 638**).

Va ricordato, 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 descritte, l'**art. 34, comma 12**, consente al lavoratore di comunicare tempestivamente all'Amministrazione (Ufficio Gestione Risorse Umane), l'assenza dal proprio domicilio in corrispondenza delle prescritte fasce orarie per



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

sottoporsi a visite mediche, prestazioni sanitarie e accertamenti specialistici altrimenti indifferibili (non rientrano tra questi le visite mediche, anche specialistiche, già programmate), o per altri giustificati motivi.

Si rammenta, infine, che il dipendente che, in orario di lavoro, debba sottoporsi a visite mediche, prestazioni specialistiche e ad accertamenti diagnostici, oggettivamente non differibili ad altro orario, 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 usufruirà di un permesso a recupero ore, fatto salvo quanto disposto in materia di accertamenti durante la gravidanza.

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 alle SS.LL. che la normativa di legge 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 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 di uno "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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

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 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 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.

La comunicazione suddetta si rivela indispensabile onde procedere alla segnalazione all'istituto assicuratore (I.N.A.I.L.) e all'Autorità di Pubblica Sicurezza dell'infortunio pronosticato guaribile oltre i tre giorni, entro i brevissimi termini fissati dalla legge.

Proprio in ordine a tale ultimo punto si sollecita l'attenzione dei responsabili delle sovraindicate strutture sulla normativa di cui agli **artt.**



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

**53 e 54 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124**, e sui rigorosi adempimenti da essi previsti.

Entro il termine di due giorni, infatti, decorrente dalla data di ricezione effettiva del certificato medico attestante la circostanza di un evento lesivo della persona del dipendente, tale da determinarne lo stato di inabilità oltre i tre giorni, i predetti soggetti (Presidi di Facoltà, Direttori di Dipartimento, Direttori di Centri, Responsabili d'ufficio, ecc.) hanno l'obbligo di inoltrare alla sede I.N.A.I.L. e all'Autorità di Pubblica Sicurezza, competenti per territorio, la denuncia di infortunio (redatta attraverso l'apposito modello I.N.A.I.L. a lettura ottica, disponibile anche alla pagina web [www.inail.it/Assicurazione/MODULISTICA-Dowload](http://www.inail.it/Assicurazione/MODULISTICA-Dowload) dei modelli/denuncia di infortunio) unitamente a copia della documentazione sanitaria di cui sopra. 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 da ritenersi perentorio e la sua inosservanza integra gli estremi di un illecito amministrativo, soggetto, pertanto, alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro (compresa tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00).

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.

Da ultimo si rammenta ai Responsabili di struttura indicati che copia della denuncia di infortunio insieme all'originale della documentazione sanitaria dovrà essere inviata, con cortese sollecitudine, alla Ripartizione del Personale (Ufficio Gestione Risorse Umane) 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.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

**Dott.ssa Angela Maria LACAITA**