



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche



00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628 – 06/23318983 – 06/23318985

sito internet: www.flp.it Email: flpposta@SoftHome.net

Segreteria Generale

Prot. n. 62/FLP/2003

Roma, 22 gennaio 2003

NOTIZIARIO N° 3

Alle OO.SS. federate alla FLP
Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

e p.c. Alla Confederazione U.S.A.E.
ROMA

COMPARTO MINISTERI L'ARAN RISPONDE A VARI QUESITI (1° PARTE)

A seguito di vari quesiti presentati dai alcuni responsabili dei Ministeri, inerenti norme contrattuali del personale dei livelli e relazioni sindacali, l'ARAN ha provveduto a fornire le relative risposte, in data 20 gennaio 2003, reperibili anche sul sito internet della stessa Agenzia, che la FLP riporta di seguito:

ASSENZE PER MALATTIA

➤ **Quesito:**

B 1 - I quattro mesi di servizio attivo necessari per poter usufruire di un secondo periodo di aspettativa per motivi di famiglia, di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, devono intercorrere tra i due singoli periodi di aspettativa richiesti o solo dopo che sia stato integralmente fruito il periodo complessivo massimo di aspettativa, pari a 12 mesi nel triennio?

Risposta:

Al riguardo si osserva che, relativamente all'aspettativa per esigenze personali o di famiglia, l'art. 7 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 non prevede una durata minima dell' aspettativa, che di conseguenza può essere richiesta frazionatamente per periodi di tempo diversi tra loro.

Tuttavia, al fine di contemperare le esigenze del lavoratore che necessita di un periodo di aspettativa con quelle dell'amministrazione cui compete l'organizzazione e la

programmazione del lavoro, il contratto ha posto due limiti: il primo è quello relativo alla durata complessiva dei periodi di aspettativa che, cumulati, non possono superare i 12 mesi nel triennio; il secondo è quello di richiedere un intervallo di 4 mesi di servizio attivo tra due periodi di aspettativa.

Di conseguenza in tutti i casi di fruizione di aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui al comma 1 dell'art. 7 del CCNL integrativo, indipendentemente dalle finalità per cui essi sono richiesti e dalla durata dei medesimi, prima di poter richiedere un nuovo periodo di aspettativa ai sensi dello stesso comma ovvero ai sensi del comma 8, lett. a) e b) del medesimo articolo, deve intercorrere un intervallo minimo pari a quattro mesi di servizio attivo.

➤ **Quesito:**

B 2 - I quattro mesi di servizio attivo necessari per poter usufruire di un secondo periodo di aspettativa per motivi di famiglia, di cui all'art. 7 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, devono intercorrere anche qualora tali periodi siano richiesti per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al 6° anno di età?

Risposta:

Il CCNL integrativo del 16 maggio 2001 ha riordinato la precedente normativa relativa alle aspettative, anche in considerazione delle novità introdotte dalla legge n. 53 del 2000. In particolare, è stato regolato il c.d. divieto di cumulo che, analogamente a quanto previsto nel precedente assetto pubblicistico, è finalizzato a salvaguardare le esigenze operative delle amministrazioni, laddove una eccessiva frammentazione delle assenze dei dipendenti potrebbe ripercuotersi negativamente sull'organizzazione degli uffici interessati. Per quanto attiene alla problematica oggetto del quesito, si osserva che dalla lettura dei commi 2 e 5 dell'art. 7 del citato CCNL risulta chiaramente che, nel caso di fruizione di aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui al comma 1 deve intercorrere un intervallo minimo pari a quattro mesi di servizio attivo, prima di poter usufruire di una nuova aspettativa ai sensi dello stesso comma, indipendentemente dalle finalità per cui tali periodi sono richiesti.

Ai sensi del comma 8 lett. c), non sono invece previsti i quattro mesi di servizio attivo nel caso di cumulo di aspettativa per motivi personale e familiari, di cui al comma 1 dello stesso articolo, con l'aspettativa disciplinata dal comma 2 della legge 53 del 2000, se la loro fruizione è stata richiesta allo stesso titolo.

➤ **Quesito:**

B 3 - In quali casi tra due periodi di aspettativa si applica l'intervallo minimo di sei mesi di servizio attivo di cui all'art. 8, comma 5, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

Risposta:

L'art. 8 del CCNL in questione, al comma 5, prevede che i periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo non possono essere cumulati con l'aspettativa per dottorato di ricerca e con quella per il raggiungimento del coniuge all'estero. Tale comma, inoltre, indica il termine minimo di servizio attivo che in ogni caso deve essere rispettato. In particolare per poter usufruire delle aspettative per partecipare a corsi di dottorato o ricerca o per raggiungere il coniuge che presta servizio all'estero occorre effettuare almeno 6 mesi di servizio attivo. Il rispetto dell'intervallo è

quindi prescritto sia in prima istanza, sia nel caso si richieda un secondo periodo allo stesso titolo.

➤ **Quesito:**

B 4 - Qualora un dipendente vincitore di concorso pubblico presso altra pubblica amministrazione debba sottoporsi ad un periodo di prova superiore ai sei mesi, è possibile prorogare l'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 16 maggio 2001?

Risposta:

Il contratto integrativo del 16 maggio 2001, all'art. 7, comma 8, lett. a), ha modificato la precedente disciplina che, nel caso di vincita di un pubblico concorso, concedeva un periodo di aspettativa pari all'intera durata del periodo di prova, introducendo un limite massimo di 6 mesi. La *ratio* della norma si fonda sulla considerazione che l'eccessiva dilatazione di tale arco temporale potrebbe avere ricadute negative sull'amministrazione di provenienza che si troverebbe nella impossibilità di provvedere, in via definitiva, alla copertura del posto vacante. In tale logica non appare dunque possibile concedere ulteriori proroghe.

Per completezza di informazione si ricorda inoltre che tale limite si applica sia nel caso in cui il dipendente effettui il periodo di prova in un'amministrazione del comparto presso cui ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, sia qualora tale periodo di prova sia svolto presso un'amministrazione di diverso comparto.

➤ **Quesito:**

B 5 - L'aspettativa richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età è valutabile ai fini dell'anzianità di servizio?

Risposta:

Al riguardo occorre osservare che, l'art. 7 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, prevede che l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età è una delle motivazioni per cui può essere richiesta l'aspettativa per motivi di famiglia.

Quest'ultima, in via generale, non è utile ai fini della retribuzione e della decorrenza dell'anzianità di servizio.

Laddove, invece, l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per le finalità sopra rappresentate, il CCNL integrativo in questione prevede esclusivamente una deroga ai fini pensionistici, per cui la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto agli accrediti figurativi solo nel caso di assenza per l'assistenza ai figli fino al sesto anno di età così come previsto anche dall'art. 1, comma 40 lett. a), della legge n. 335 del 1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

➤ **Quesito:**

B 6 - Come va computato il periodo di diciotto mesi di assenza per malattia ai fini della conservazione del posto di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 21, comma 1, del CCNL del 16 maggio 1995?

Risposta:

In proposito va sottolineato che il predetto art. 21, nel prevedere il diritto alla

conservazione del posto, stabilisce soltanto il criterio generale che, ai fini della maturazione del periodo diciotto mesi, "si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti all'episodio morboso in corso".

Il CCNL non fornisce ulteriori precisazioni al riguardo, ma l'orientamento giurisprudenziale ormai consolidato prevede che, in mancanza di una diversa previsione contrattuale, nel calcolo del periodo di assenza per malattia devono essere computati anche i giorni festivi che ricadano nello stesso. (Cass. 1.6.1992 n. 6599; Cass. 4.3.1991 n. 2227; Cass. 26.2.1990 n. 1459; Cass. 22.2.1990 n. 1337).

In proposito occorre, altresì, precisare che, invece, qualora l'orario di lavoro sia articolato su cinque giorni e l'ultimo giorno di assenza, in base al certificato medico, coincida con la giornata di venerdì, non dovranno essere calcolati il sabato e la domenica successivi.

➤ **Quesito:**

B 7 - Come deve essere computato e da quando decorre l'ulteriore periodo di diciotto mesi non retribuiti previsti dal comma 2 dell'art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995? Tale periodo è frazionabile?

Risposta:

Al riguardo si precisa che l'ulteriore periodo temporale concesso al lavoratore che ne faccia richiesta, con le modalità previste dal CCNL, va calcolato a decorrere dal termine dei primi diciotto mesi di assenza per malattia.

La concessione o meno di tale periodo viene valutata dall'Amministrazione in relazione alla possibilità di poter recuperare il dipendente al servizio attivo.

Alla fine di tale periodo di conservazione del posto, c.d. "di comportamento", l'amministrazione una volta accertata la permanente ed assoluta inidoneità del dipendente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, può procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del comma 4 del citato art. 21.

Per quanto riguarda le modalità di fruizione di tale periodo, occorre, altresì, precisare che la formulazione adottata nel CCNL non sembra consentire un suo utilizzo in misura frazionata. E' ovvio che il dipendente, ove sopraggiunga la completa guarigione prima dello scadere dei diciotto mesi, può riprendere servizio previo accertamento delle sue condizioni di salute.

➤ **Quesito:**

B 8 - L'amministrazione può richiedere la visita medica prima del decorso dei 18 mesi non retribuiti, di cui all'art. 21, comma 4 del CCNL del 16 maggio 1995?

Risposta:

La norma che prevede la possibilità di concessione degli ulteriori 18 mesi non retribuiti è essenzialmente preordinata alla tutela del dipendente, al fine di conservare allo stesso il posto di lavoro fino alla completa guarigione. In tal senso, una volta concesso l'ulteriore periodo di assenza, l'amministrazione non può procedere all'accertamento delle sue

condizioni di salute prima del termine previsto dall'art. 21, comma 4. L'anticipazione può invece venire richiesta dal lavoratore.

➤ **Quesito:**

B 9 - E' possibile frazionare il trattamento di malattia previsto dall'art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995 ed in particolare è possibile programmare tale istituto per l'intero anno, al fine di seguire delle terapie mediche?

Risposta:

In via preliminare va chiarito che, ai sensi del citato CCNL sottoscritto in data 16 maggio 1995, l'assenza per malattia non è in alcun modo programmabile nel tempo né frazionabile ad ore nell'arco della giornata.

Nel caso in cui il dipendente abbia necessità di sottoporsi a prestazioni specialistiche o visite mediche, la cui effettuazione risulti oggettivamente impossibile al di fuori dell'orario di lavoro, può usufruire del trattamento di malattia, per l'intera giornata, documentando l'assenza con l'apposita certificazione medica rilasciata dalla struttura sanitaria o dal medico che ha erogato la prestazione.

Al riguardo occorre altresì precisare che ove la citata terapia comporti un' assenza inferiore o pari alla durata dell'orario di lavoro giornaliero, il lavoratore può richiedere alla sua amministrazione, di volta in volta, i permessi brevi, per un massimo di 36 ore annue, da recuperare con le procedure stabilite all'art. 20 del CCNL in oggetto.

➤ **Quesito:**

B10 - Per procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 21, comma 4 del CCNL del 16 maggio 1995, è necessario attendere il superamento del periodo di comporta?

Risposta:

In proposito occorre osservare che *la ratio* della norma risiede nell'esigenza di tutelare il dipendente nel periodo in cui lo stesso è affetto da malattia al fine di garantirgli la conservazione del posto di lavoro fino alla sua guarigione che gli consentirà il rientro in servizio.

In tale senso, pertanto, l'obbligo di attendere il superamento del periodo di comporta stabilito dall'art. 21, comma 4 grava sicuramente sull'amministrazione, mentre la tutela prevista dalla norma viene meno se, invece, è il dipendente, che, una volta accertata la sua assoluta e permanente inidoneità allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza, interrompe il periodo di comporta prima del termine degli ulteriori diciotto mesi, esibendo la relativa documentazione medica.

In caso di dichiarazione di assoluta o permanente incapacità del dipendente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nell'ipotesi in cui l'inidoneità accertata si riferisca alle mansioni del profilo di appartenenza, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 3 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prima di aver espletato ogni utile tentativo

per recuperare il dipendente al servizio attivo. A tal fine la suindicata norma prevede la possibilità di una sua utilizzazione anche in mansioni di un profilo diverso da quello di appartenenza nell'ambito della medesima area e posizione economica di inquadramento oppure in mansioni di un profilo della posizione economica immediatamente sottostante, purché compatibile con il suo stato di salute e con i titoli posseduti. Ovviamente la ricollocazione del dipendente in un altro profilo è possibile, su richiesta dello stesso, solo in presenza della relativa disponibilità organica. In caso di mancanza di posti disponibili, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo all'interessato l'indennità sostitutiva del preavviso.

➤ **Quesito:**

B11 - La decurtazione dell'indennità di amministrazione per le malattie di durata inferiore ai 15 giorni deve essere effettuata per il periodo di assenza successivo al ricovero in day hospital?

Risposta:

In proposito si osserva che l'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL sottoscritto il 16 maggio 1995 prevede che l'indennità di amministrazione compete per intero al verificarsi di determinate condizioni tra cui il ricovero ospedaliero e il successivo periodo di convalescenza post ricovero. Il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997, all'Allegato A, punto 5, lettera d), nel chiarire che "il caso di ricovero ospedaliero si riferisce anche al ricovero in day hospital", amplia la casistica di una delle due fattispecie, quella del ricovero, estendendo la particolare tutela, oltre al caso di ospedalizzazione, che comporta una permanenza continuativa nella struttura sanitaria, anche all'ipotesi di day hospital, che, per sua natura, richiede l'effettuazione di particolari cure e terapie, che possono avere al massimo la durata di una giornata.

Il mancato riferimento al periodo di riposo successivo al ricovero in day hospital esclude che possa essere attribuita l'indennità di amministrazione anche in tale ultima ipotesi e, pertanto, si ritiene che l'assenza effettuata per tale finalità, anche nell'ipotesi in cui sia inferiore ai 15 giorni, non rientri nei casi di deroga rispetto al principio espresso nel citato articolo 21.

➤ **Quesito:**

B12 - Come vanno considerate le assenze dovute alle gravi patologie di cui all'art. 6, comma 1, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, insorte precedentemente alla data di entrata in vigore del contratto ed in corso a tale data?

Risposta:

In merito si premette che, in mancanza di diverse indicazioni, il contratto entra in vigore il giorno successivo alla sottoscrizione, in base alla regola generale prevista dall'art. 2, comma 2 del CCNL 19 febbraio 1999 di cui esso è "integrativo".

Nel caso di specie, quindi, alle assenze effettuate fino al 16 maggio si applicano le regole previste dal precedente contratto, mentre la speciale disciplina introdotta dal contratto collettivo di lavoro integrativo deve riferirsi ai giorni di assenza effettuati dal 17 maggio in poi, indipendentemente da quando è iniziato il periodo di assenza.

➤ **Quesito:**

B13 - La disciplina per le particolari patologie di cui all'art. 6 del CCNL del 16 maggio 2001, relativamente all'esclusione dei giorni di assenza dal computo del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche ad altri periodi di assenza connessi alle terapie salvavita?

Risposta:

Circa la possibilità di poter escludere dal computo delle assenze per malattia ai fini del raggiungimento del periodo massimo di conservazione del posto, oltre ai giorni utilizzati per le terapie salvavita in caso delle particolari patologie previste dal citato art. 6, anche quelli relativi agli eventuali periodi di convalescenza, occorre precisare che la particolare tutela contrattuale si riferisce non a tutte le giornate di assenza dovute a patologie di particolare gravità, ma solo a quelle relative ai casi di ricovero ospedaliero e di day-hospital, o comunque utilizzate per l'effettuazione delle citate terapie salvavita.

Di conseguenza la norma di miglior favore non risulta essere applicabile agli altri periodi di assenza del lavoratore, ritenuti in qualche modo connessi o consequenziali alle terapie stesse, come ad esempio i giorni di convalescenza.

➤ **Quesito:**

B14 - Qual'è la certificazione medica richiesta per il riconoscimento della disciplina delle particolari patologie di cui all'art. 6, comma 1, punto 7/bis del CCNL del 16 maggio 2001? In particolare è da ritenersi indispensabile la certificazione rilasciata dalla competente Azienda sanitaria ovvero dalla Struttura convenzionata oppure può essere considerato sufficiente il certificato del medico di famiglia?

Risposta:

Al riguardo si ritiene che la precisazione contenuta all'art. 6, comma 1, punto 7/bis del CCNL del 16 maggio 2001 non sia casuale ed è strettamente connessa alla disciplina più favorevole di cui trattasi, che avendo carattere derogatorio rispetto al sistema ordinario, richiede conseguentemente una specifica documentazione da parte delle strutture sanitarie citate nel suindicato art. 6, da cui emerga chiaramente che la condizione morbosa è assimilabile ad una patologia grave, per la quale è necessaria l'effettuazione di terapie salvavita. L'assenza dal servizio sarà poi giustificata di volta in volta dalla struttura o dal medico che fornisce le singole prestazioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Sotto tale ultimo profilo, infatti, la norma contrattuale non richiede solo la presenza di particolari patologie, ma anche la contestuale necessità di ricorso alle terapie salvavita: i due elementi, tra loro inscindibili, costituiscono il presupposto per l'applicazione della disciplina più favorevole.

➤ **Quesito:**

B15 - La totale remunerazione delle assenze necessarie, in caso di gravi patologie, per sottoporsi a terapie salvavita, di cui all'art. 6, comma 1, punto 7-bis, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001, compete anche qualora il periodo di assenza sia inferiore a 15 giorni?

Risposta:

Relativamente ai periodi di assenza dovuti a ricovero in ospedale o in day-hospital ovvero necessari per sottoporsi a terapie salvavita, il CCNL integrativo del 16 maggio 2001, all'art. 6, comma 1, punto 7 bis, deroga la normale disciplina delle assenze per malattia contenuta nell'art. 21 del CCNL del 16 maggio 1995. In particolare tali periodi sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per la conservazione del posto, di cui al primo comma del citato art. 21, e sono in ogni caso interamente retribuiti, indipendentemente dalla durata del periodo di assenza. Non rientrano nella fattispecie in esame i giorni di assenza connessi o consequenziali alle terapie stesse, come ad esempio i giorni di convalescenza o quelli per visite di controllo.

➤ **Quesito:**

B16 - Come si conciliano gli aspetti di tutela della privacy con la più dettagliata documentazione medica richiesta dall'art. all'art. 6, comma 1, punto 7/bis del CCNL del data 16 maggio 2001?

Risposta:

Per quanto attiene agli aspetti relativi alla "privacy", occorre precisare che la più dettagliata documentazione richiesta ai fini dell'applicazione della disciplina più favorevole introdotta dal CCNL del 16 maggio 2001 relativa alle particolari patologie trova la sua giustificazione logica nella maggiore tutela, sotto il profilo economico, prevista dalla norma contrattuale, che può essere assicurata solo sulla base di una esauriente certificazione medica che attesti la presenza delle condizioni indicate dal CCNL medesimo.

Del resto le disposizioni di miglior favore previste dal CCNL implicano la sussistenza di alcuni requisiti essenziali da parte del dipendente che consistono non solo nella presenza delle particolari patologie, ma anche nella contestuale necessità di ricorso alle terapie salvavita: i due elementi, tra loro inscindibili, costituiscono il presupposto per l'applicazione della disciplina più favorevole e, pertanto, devono essere debitamente documentati.

Al riguardo si rammenta, altresì, che la comunicazione di tali dati è finalizzato esclusivamente all'attribuzione del beneficio. Esiste comunque il divieto per gli Uffici competenti di diffondere informazioni idonee a rivelare lo stato di salute dei dipendenti, come ribadito anche dalla legge n. 675 del 1996.

Siffatta interpretazione è, del resto, confortata dalla presenza di analoghe situazioni (ad esempio l'applicazione della legge n.104 del 1992, la disciplina per i dipendenti in particolari condizioni psicofisiche oppure per mutilati ed invalidi civili, ecc.) in cui il diritto al riconoscimento di maggiori benefici economici previsto dalle norme vigenti, siano esse contrattuali o di legge, si accompagna alla esibizione di una certificazione medica più dettagliata, anche se ciò comporta un parziale sacrificio della propria "privacy".

➤ **Quesito:**

B17 - Quali sono le tutele per il personale affetto da T.B.C.?

Risposta:

Per quanto attiene al personale affetto da T.B.C., l'art. 9 della legge 1088/1970, come modificata dalla legge 6.8.1975, n. 419, prevede una particolare disciplina, confermata e, peraltro, ulteriormente chiarita da una consolidata giurisprudenza. La suindicata

normativa, infatti, stabilisce come disposizione di maggior favore per tali dipendenti, la conservazione del posto fino a sei mesi dopo la dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o per stabilizzazione della forma morbosa, quindi oltre i termini previsti dagli artt. 21 e 22 del CCNL del 16 maggio 1995.

Per quanto attiene al trattamento economico, si applicano le disposizioni dell'art. 21 e, qualora la malattia sia contratta per causa di servizio, quelle dell'art. 22, comma 2, del CCNL 16 maggio 1995. I periodi che, in base a tali clausole, non sono retribuiti, non comportano riconoscimento dell'anzianità di servizio.

➤ **Quesito:**

B18 - Come va considerata l'assenza di un dipendente che durante l'orario di servizio sia colpito da un malessere e quindi costretto a lasciare la sede di lavoro?

Risposta:

Sulla problematica oggetto del quesito è intervenuto il CCNL integrativo del 16 maggio 2001, il quale, all'art. 6, il comma 7 quinquies, ha introdotto specifiche disposizioni che regolano il caso di malattia insorta durante l'orario di lavoro, a seguito della quale il dipendente sia costretto a lasciare la sede di lavoro.

Al riguardo le ipotesi previste sono due.

- a) La giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale evenienza, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 16.5.95.

- b) Se, invece, il certificato medico coincide con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare successivamente le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

L'UFFICIO STAMPA