



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA  
REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

# Assenza per malattia

*- Manuale operativo -*

*Rif: nota 03 novembre 2005 prot n. 53133*



<b>Sommario</b>	<b>Pag.</b>
<b>1. MODALITA' OPERATIVE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PERIODO DI COMPORTO .....</b>	<b>5</b>
2.1. Effetti giuridici dell'assenza per malattia.....	6
2.2. Effetti economici dell'assenza per malattia .....	6
2.3. Modalità di calcolo del periodo di comportamento .....	6
2.4. Periodi computabili nel comporato .....	8
2.5. Imputazione a ferie di un periodo di malattia .....	8
<b>3. INIDONEITA' AL LAVORO E IDONEITA' A MANSIONI DIVERSE .....</b>	<b>8</b>
<b>4. RAPPORTI CON ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI .....</b>	<b>9</b>
4.1. Malattia e ferie.....	9
4.2. Malattia, congedo parentale e congedo per la malattia del figlio.....	9
<b>5. CERTIFICATO MEDICO.....</b>	<b>9</b>
5.1. Requisiti del certificato.....	10
5.2. Modalità di certificazione in situazioni particolari .....	11
<b>6. CERTIFICATI RILASCIATI DA STRUTTURE SANITARIE .....</b>	<b>12</b>
6.1. Certificati di ricovero.....	12
6.2. Certificati di "dimissioni protette" e di "preospedalizzazione" .....	12
6.3. Certificati di day hospital.....	12
6.4. Certificati di pronto soccorso .....	13
6.5. Certificazione per visite mediche, prestazioni specialistiche e accertamenti diagnostici .....	13
<b>7. PARTICOLARI TRATTAMENTI TERAPEUTICI.....</b>	<b>13</b>
7.1. Cicli di cura ricorrenti - terapie riabilitative .....	13
7.2. Cure termali.....	14
7.3. Cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche .....	15
7.4. Progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione .....	16
<b>8. CONTROLLO MEDICO LEGALE DELLA MALATTIA .....</b>	<b>17</b>
8.1. Assenza alla visita di controllo .....	18
<b>9. INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSE DI SERVIZIO.....</b>	<b>19</b>
<b>10. GRAVI PATOLOGIE. RINVIO .....</b>	<b>20</b>
<b>11. SITUAZIONI PARTICOLARI .....</b>	<b>20</b>
11.1. Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale .....	20
11.2. Personale in prova .....	20
11.3. Personale assunto a tempo determinato .....	21
<b>12. PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE.....</b>	<b>22</b>
12.1. Periodo di comportamento .....	22
12.2. Infortunio sul lavoro e malattia dipendente da causa di servizio.....	23
12.3. Periodo di prova .....	24
12.4. Altre disposizioni concernenti la malattia del personale con qualifica dirigenziale.....	24
<b>13. MODALITA' DI COMUNICAZIONE DEI DATI .....</b>	<b>25</b>
13.1. Caricamento dei giustificativi sul sistema GERIP.....	25
13.2. Comunicazione dei dati in caso di non utilizzo del sistema GERIP .....	26
13.2.1 <i>Caratteristiche tecniche del flusso informatico</i> .....	26
13.2.2 <i>Modalità di comunicazione del flusso informatico</i> .....	27



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

## 1. MODALITA' OPERATIVE

Il dipendente deve comunicare la propria assenza per malattia all'inizio dell'orario di lavoro del primo giorno di assenza alla Direzione di appartenenza, precisando l'indirizzo ove può essere reperito. Tale comunicazione va fatta anche in caso di proseguimento di malattia e cioè nel primo giorno previsto per la ripresa del servizio dopo il precedente periodo di malattia.

Qualora si verifichi la necessità di dover cambiare indirizzo durante il periodo di malattia, il dipendente è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ufficio di appartenenza.

Entro due giorni dall'inizio dell'assenza o dalla eventuale prosecuzione della stessa il dipendente è tenuto a recapitare o a spedire alla propria direzione la relativa certificazione medica. Ovviamente, qualora il secondo giorno sia festivo o non lavorativo, il termine si proroga al giorno lavorativo successivo. Ad esempio, se l'assenza per malattia ha avuto inizio il 14 gennaio, il certificato dovrà essere recapitato o spedito non oltre il 16 gennaio (nel calcolo non va mai computato il giorno iniziale); se il 16 gennaio cade di sabato o di domenica, il termine è prorogato al lunedì successivo.

La data da prendere in considerazione a questo fine è costituita dalla data del timbro postale nei casi di trasmissione a mezzo raccomandata o corrispondenza ordinaria, ovvero dalla data di arrivo nei casi di recapito o di invio di corrispondenza con timbro illeggibile.

Si ricorda che l'uso del fax non è equiparato alla spedizione di un certificato. Al riguardo si precisa che la certificazione di malattia non può essere sostituita - per espressa previsione dell'art. 49, comma 1 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 - da altro documento, pertanto la certificazione sanitaria va esibita in originale o in copia conforme regolarmente autenticata ai sensi delle vigenti disposizioni in materia; la relativa trasmissione tramite fax può essere considerata valida ai soli fini della comunicazione dell'assenza.

In caso di **impossibilità giustificata** da **gravi** motivi personali a recapitare il certificato nei tempi previsti, il dipendente deve comunicare telefonicamente la propria assenza all'Ufficio di appartenenza e recapitare il certificato medico non appena possibile.

Negli altri casi, l'invio o il recapito tardivi del certificato, parimenti alla mancata comunicazione circa il motivo dell'assenza nei tempi sopra precisati, è fonte di responsabilità disciplinare<sup>1</sup>.

Nel caso in cui l'assenza per malattia sia causata da colpa di un terzo (ad es. per incidente stradale), il dipendente deve attenersi anche alle procedure previste con circolare 05 aprile 2004 prot. n. 13788.

---

<sup>1</sup> L'art. 5, comma 1, lett. a del Codice disciplinare (allegato E del contratto) prevede, tra i comportamenti sanzionabili con il rimprovero verbale o scritto e multa: "L'inosservanza delle disposizioni di servizio, delle norme sull'assenza per malattia e della disciplina dell'orario di lavoro".



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Gli uffici di appartenenza verificano il rispetto dei suddetti termini, la formale correttezza della documentazione prodotta e registrano le assenze nel sistema di rilevazione delle presenze adottato. I medesimi uffici invitano i dipendenti a regolarizzare o integrare la documentazione non conforme o priva dei requisiti di cui al successivo punto 5.1; in caso di mancata regolarizzazione, le assenze, su richiesta del dipendente e previa valutazione del dirigente della struttura di appartenenza, possono essere imputate, ove possibile, ai permessi brevi previsti dall'art. 42 del contratto, ovvero a ferie.

Viceversa, se è in atto un procedimento disciplinare per fatti correlati ad assenze ingiustificate e in ogni altro caso in cui l'assenza non possa essere ascritta ad alcuno dei predetti istituti, gli uffici trasmettono gli atti a questa Direzione Generale, che provvede alla decurtazione retributiva per le giornate di assenza ingiustificata.

Questa Direzione generale richiederà l'invio della documentazione necessaria per i provvedimenti che permangono di propria competenza, quali il computo del periodo di comporto, l'eventuale concessione degli ulteriori 18 mesi di assenza per malattia, la risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del comporto, il mutamento delle mansioni per intervenuta inidoneità alle stesse, le decurtazioni stipendiali, il riconoscimento della dipendenza della malattia da causa di servizio, etc.

Pertanto, al di fuori di richieste specifiche ed eccetto i casi riguardanti il personale con contratto part time verticale (punto 11.1) o concernenti la partecipazione a progetti terapeutici di recupero (punto 7.4) e le gravi patologie (punto 10), la documentazione relativa alle assenze per malattia non deve più essere trasmessa a questa Direzione generale, neppure in copia, ma deve, attraverso apposite misure atte a tutelare la privacy, essere trattenuta e archiviata presso gli uffici di appartenenza.

Si richiama, infine, l'attenzione dei medesimi uffici sull'obbligo di svolgere tutti gli adempimenti in materia con la massima riservatezza, nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati). In particolar modo la trasmissione della documentazione contenente dati idonei a rivelare lo stato di salute del dipendente, quando necessaria, deve avvenire in busta chiusa, allegando quest'ultima ad una nota di trasmissione, anche cumulativa, sulla quale si provvede ad apporre il timbro del protocollo.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

## 2. PERIODO DI COMPORTO

L'art. 48 del C.C.R.L.<sup>2</sup> vigente dispone che, in caso di assenza per malattia, il dipendente a tempo indeterminato che ha superato il periodo di prova (per il personale in prova, a tempo determinato e per i dirigenti si rinvia rispettivamente ai punti 11.2, 11.3 e 12) ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, calcolato computando tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso.

Se alla scadenza dei 18 mesi, calcolati come sopra precisato, il dipendente non è in grado di rientrare in servizio, il contratto prevede che, nei casi particolarmente gravi e su **richiesta del lavoratore**, da presentarsi prima della scadenza del periodo di comporto, può essere concesso un **ulteriore periodo continuativo di 18 mesi di assenza per malattia non retribuita**.

Questa Direzione generale, prima di concedere al dipendente l'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza non retribuita, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della A.S.L.; tale verifica fornisce, infatti, un necessario elemento di valutazione che l'Amministrazione deve considerare ai fini dell'eventuale concessione del beneficio in argomento, atteso che la sussistenza di una residua capacità lavorativa costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto di lavoro. Questo, in attesa dell'accertamento sanitario predetto, è mantenuto provvisoriamente in essere. Se, peraltro, l'esito della visita medico collegiale è di inidoneità permanente al lavoro, il beneficio in esame non può essere concesso. In tal caso l'Amministrazione **dovrà risolvere il rapporto di lavoro** e, nell'evidente considerazione

---

<sup>2</sup> Art.48, commi 1- 6 del C.C.R.L.

*"1. In caso di assenza accertata per malattia, l'Amministrazione conserva il posto e il trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, per un periodo massimo di 18 mesi secondo quanto previsto nel presente articolo. Ai fini del computo si cumulano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso. Superati i primi 18 mesi, su richiesta del lavoratore, previo accertamento che l'inidoneità non sia permanente, può essere concesso, per casi particolarmente gravi, un periodo di assenza di ulteriori 18 mesi. L'eventuale dichiarazione di inidoneità permanente determina la risoluzione del rapporto di lavoro; in tal caso spetta al dipendente l'indennità sostitutiva di preavviso.*

*2. Nel caso in cui il lavoratore sia riconosciuto inidoneo allo svolgimento delle mansioni della propria area professionale, ma idoneo ad altro proficuo lavoro, l'Amministrazione, compatibilmente alle esigenze della sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti oppure, ove ciò non sia possibile, con l'accordo dell'interessato, anche in mansioni di categoria inferiore.*

*3. I periodi di malattia, fino ad un massimo di 18 mesi nel triennio, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio.*

*4. Al dipendente che si assenti per malattia sono riconosciuti:*

*a) per i primi nove mesi di assenza l'intera retribuzione base con esclusione di ogni altro compenso accessorio;*

*b) per i successivi tre mesi il 90% della retribuzione come sopra determinata;*

*c) per i successivi ulteriori sei mesi il 50% della retribuzione come sopra determinata.*

*Gli eventuali periodi di assenza eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti.*

*5. L'assenza per malattia deve essere comunicata al Servizio di appartenenza con tempestività e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento. Il dipendente deve altresì recapitare o trasmettere al Servizio entro due giorni dall'inizio dell'assenza, un certificato rilasciato dal medico, che attesti lo stato di inidoneità al lavoro e indichi la prevedibile durata della stessa. L'Amministrazione può disporre accertamenti per il controllo della malattia attraverso le competenti strutture sanitarie. Il dipendente che, durante l'assenza, dimori per particolari motivi, in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione precisando l'indirizzo dove può essere reperito.*

*6. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce orarie stabilite dalle ASL competenti per territorio. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per prestazioni e visite mediche o accertamenti specialistici o per altri giustificati e documentati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione."*



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

dell'impossibilità di rispettare i termini di preavviso, corrispondere al dipendente la relativa indennità sostitutiva (art. 64, comma 1 lett. b) e commi 3 e 6).

Parimenti si dovrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità di mancato preavviso se il dipendente, scaduti i primi diciotto mesi, non fa richiesta dell'ulteriore periodo continuativo di diciotto mesi non retribuiti, ovvero superi l'intero periodo di comporto (diciotto mesi più gli eventuali diciotto mesi non retribuiti) senza che riprenda servizio.

Si fa presente che in caso di guarigione, che si verifichi prima dello scadere del periodo di comporto (retribuito o non), il dipendente deve riprendere servizio, secondo le ordinarie modalità (punto 5.2); in caso di nuova assenza dopo il rientro in servizio si applicano le regole generali previste dall'art. 48 del C.C.R.L. in ordine al periodo di comporto sia sotto il profilo giuridico sia sotto quello economico.

### **2.1. Effetti giuridici dell'assenza per malattia**

Durante il periodo di conservazione del posto il dipendente:

- a) Nei primi 18 mesi (540 giorni) conserva l'anzianità di servizio e le ferie;
- b) Nel secondo eventuale periodo di 18 mesi non matura ferie né anzianità di servizio.

### **2.2. Effetti economici dell'assenza per malattia**

Durante il periodo di conservazione del posto, il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) Per i primi nove mesi di assenza (270 giorni): intera retribuzione base, con esclusione di ogni compenso accessorio;
- b) Per i successivi tre mesi di assenza (90 giorni): 90% della retribuzione di cui alla lettera a);
- c) Per i successivi ulteriori sei mesi (180 giorni): 50% della retribuzione di cui alla lettera a);
- d) Eventuale ulteriore periodo di 18 mesi: nessuna retribuzione fissa né alcun trattamento accessorio.

### **2.3. Modalità di calcolo del periodo di comporto**

Nel punto 2 della circolare 5 dicembre 2001, prot. n. 28806, sono state indicate le modalità di calcolo del periodo di comporto da attuare in sede di prima applicazione del contratto, ovvero nel primo triennio di riferimento (16 maggio 2001 – 16 maggio 2004); dette modalità sono ancora oggi applicabili esclusivamente per quelle assenze continuative in atto, iniziate entro il 16 maggio 2004.

Per le assenze iniziate dopo il 16 maggio 2004, si applica invece, a regime, il sistema di computo previsto dal comma 1 dell'art. 48 del contratto il quale, sia con riferimento alla verifica del rispetto del periodo



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

massimo di conservazione del posto che alla determinazione del trattamento economico da corrispondere al dipendente in occasione di ogni episodio morboso, ha carattere dinamico. Pertanto, in base al meccanismo dello scorrimento, in occasione di ogni ulteriore episodio morboso è necessario procedere al seguente calcolo:

- a) *Determinare il triennio precedente l'ultimo episodio morboso: dal giorno precedente l'inizio della malattia in atto andare a ritroso di tre anni;*
- b) *Sommare le assenze per malattia intervenute nel triennio come sopra determinato;*
- c) *Sommare alle assenze per malattia effettuate nel triennio precedente (risultato del punto b), quelle del nuovo episodio morboso.*

E' bene ricordare che devono essere conteggiati anche i giorni non lavorativi o festivi compresi nella prognosi, così come precisato al successivo punto 2.4.

Di volta in volta, in base alle risultanze derivanti dalla sommatoria di cui al punto c, è necessario:

- a) *Verificare il rispetto del periodo massimo di conservazione del posto;*
- b) *Determinare il trattamento economico da corrispondere: infatti, sulla base dell'entità delle assenze risultanti dal computo effettuato in occasione dell'ultima malattia, il lavoratore si colloca in una delle diverse articolazioni temporali contemplate all'interno del periodo massimo di 18 mesi e riceve il trattamento economico nella misura prevista per ciascuna di esse dal comma 4 dell'art. 48 del contratto (punto 2.2).*

Dato il carattere dinamico del sistema, la circostanza che in un dato momento, sulla base delle assenze effettuate, il dipendente si trovi ad esempio nel periodo per il quale viene corrisposto un trattamento economico pari al 90% della retribuzione, non vuol dire che necessariamente da quel momento le ulteriori assenze potranno essere remunerate solo in tale misura oppure in quella più bassa pari al 50% della retribuzione, ma è sempre necessario, di volta in volta, procedere al calcolo suddetto. Potrebbe così accadere che, in occasione di un nuovo episodio morboso, decorso un significativo arco temporale dalle precedenti assenze per malattia, il dipendente torni a percepire il 100% della retribuzione, a causa dello scorrimento in avanti del triennio di riferimento, con la conseguente esclusione dal computo dei precedenti periodi di assenza per malattia più remoti nel tempo.

Appare opportuno precisare che, nel caso in cui il dipendente in malattia presenti un nuovo certificato, il primo periodo di malattia si collega al secondo (**continuazione della malattia**); in sostanza, a tutti gli effetti (calcolo del periodo massimo di conservazione del posto e determinazione del trattamento economico) si tratta di un unico periodo di assenza.



#### **2.4. Periodi computabili nel comporta**

Ai fini del calcolo del periodo di comporta, **sono computabili** i giorni non lavorativi o festivi (sabato, domenica, festività infrasettimanali) che cadono nel periodo di assenza per malattia (compresi nella prognosi), in virtù di una presunzione di continuità della stessa. Questo principio si applica anche in presenza di due certificati, di cui uno con prognosi per esempio fino al venerdì e l'altro con prognosi a decorrere dal lunedì successivo. In tal caso ed in altri analoghi, su istanza del dipendente potranno non essere compresi il sabato e la domenica o le altre festività solo qualora il nuovo certificato si riferisca indubbiamente ad una patologia diversa da quella attestata col precedente certificato, ossia si tratti di nuova patologia.

Nel caso in cui l'ultimo giorno di assenza, in base al certificato medico, cada di venerdì, il sabato e la domenica successivi non dovranno essere conteggiati.

Viceversa, se il dipendente non specifica diversamente nell'istanza, sarà da computare nel periodo di comporta il giorno non lavorativo o festivo di inizio o fine prognosi.

#### **2.5. Imputazione a ferie di un periodo di malattia**

Al fine di sospendere il decorso del comporta (i 18 mesi retribuiti), su richiesta del dipendente è ammesso il mutamento del titolo dell'assenza da malattia a ferie, anche in mancanza di ripresa dell'attività lavorativa da parte del medesimo. Secondo il più recente orientamento della Corte di Cassazione è possibile, infatti, imputare a ferie un periodo di assenza per malattia, anche se ciò implica la rinuncia al diritto di fruire delle suddette ferie secondo la destinazione cui queste sono preordinate, a tutela del prevalente interesse del richiedente ad evitare la perdita del posto di lavoro per scadenza del periodo di comporta.

Ciò, come detto, è possibile solo se sussiste una richiesta del lavoratore in tal senso; tale richiesta deve recare l'indicazione del momento a decorrere dal quale si intende convertire l'assenza per malattia in assenza per ferie, momento che deve precedere la scadenza del periodo di comporta.

### **3. INIDONEITA' AL LAVORO E IDONEITA' A MANSIONI DIVERSE**

Sulle conseguenze dell'accertamento dell'idoneità al lavoro già si è detto al punto 2: l'inidoneità permanente a qualunque attività lavorativa, accertata nell'ambito del procedimento volto a beneficiare del periodo ulteriore di 18 mesi di assenza per malattia, determina la risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità di mancato preavviso.

Conseguenza analoga si avrà nel caso in cui il dipendente venga dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualunque attività lavorativa all'esito di accertamento medico attivato per un diverso procedimento





REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

(ad esempio per infortunio sul lavoro, per malattia dipendente da causa di servizio, per la pensione di inabilità).

Se, invece, il dipendente è riconosciuto **non idoneo allo svolgimento delle mansioni della propria area professionale, ma idoneo ad altro proficuo lavoro**, l'Amministrazione, compatibilmente con le esigenze della sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, al fine di recuperarlo al servizio attivo può utilizzarlo in mansioni equivalenti, purché compatibili con il suo stato di salute, oppure, se ciò non sia possibile per incompatibilità con lo stato di salute ovvero per mancanza di posti, anche in mansioni di categoria inferiore, previo accordo con l'interessato.

#### 4. RAPPORTI CON ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

La malattia può realizzarsi in concomitanza di altre assenze tipiche del rapporto:

##### 4.1. Malattia e ferie

In caso di malattia del dipendente, adeguatamente documentata, che si sia protratta per più di 3 giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero, le ferie in godimento possono essere interrotte. A tali fini, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione nei tempi e con le modalità consuete. Si precisa che, nel caso di malattia insorta prima dell'inizio della fruizione delle ferie regolarmente autorizzate, il dipendente può chiedere di ascrivere l'assenza a malattia e non a ferie, qualunque sia la durata della stessa.

##### 4.2. Malattia, congedo parentale e congedo per la malattia del figlio

La malattia insorta durante la fruizione del congedo parentale (art. 32 del D.Lgs. 151/2001) o del congedo per la malattia del figlio (art. 47, commi 1 e 2 del D.Lgs. 151/2001) ne produce, su richiesta del dipendente, l'interruzione; la malattia preesistente alla data prestabilita per l'inizio del periodo di congedo parentale, qualora permanga oltre tale data, non dà luogo al decorso del congedo medesimo.

Si evidenzia infatti che l'art. 22, comma 6 del D.Lgs. 151/2001 (espressamente richiamato, per il congedo parentale, dall'art. 34, comma 6 e per il congedo per la malattia del figlio dall'art. 48, comma due dello stesso decreto legislativo) prevede che *"Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità"*.

#### 5. CERTIFICATO MEDICO

L'art. 48, comma 5 del contratto prevede che il certificato rilasciato dal medico attesti lo stato di inidoneità al lavoro e indichi la prevedibile durata della stessa. In sintesi, non è sufficiente che il certificato attesti una



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

infermità del lavoratore, ma, perché l'assenza possa essere ascritta a malattia, da esso deve potersi desumere che lo stato patologico in atto comporti un'incapacità lavorativa da parte del dipendente.

Ai fini giustificativi sono ritenuti validi, purché contengano tutti i requisiti indicati nel successivo punto 5.1, i certificati di malattia rilasciati da qualunque medico. Sono compresi, pertanto, quelli redatti dal medico di libera scelta del Servizio Sanitario Nazionale o dal suo sostituto, quelli redatti dagli altri medici ai quali il lavoratore si sia rivolto per motivi d'urgenza o per la specificità della patologia sofferta (specialisti), nonché quelli rilasciati dalle Amministrazioni ospedaliere o dalle Case di cura.

### 5.1. Requisiti del certificato

Il certificato medico, per essere valido ai fini della giustificazione delle assenze in oggetto, deve possedere i seguenti requisiti:

- a) *Nome, cognome, qualifica (medico chirurgo, specialista in ..., ecc.) e domicilio di chi lo rilascia:* si richiama l'attenzione, in particolare, sui certificati redatti su modello I.N.P.S., i quali sono ritenuti validi ai fini giustificativi dell'assenza per malattia solo se contengono tutti i dati identificativi del medico, non essendo sufficiente la sola firma.
- b) *Generalità complete della persona a cui si riferisce.*
- c) *Prognosi clinica dei giorni di malattia:* in linea di principio, la prognosi inizia a decorrere dal giorno di redazione del certificato e comprende necessariamente il giorno del rilascio. Fa eccezione il certificato che esprima espressamente una decorrenza anteriore alla data del rilascio (diagnosi riferita), come nel caso in cui il certificato attesti che "il paziente dichiara di essersi ammalato da...". Anche nel caso di diagnosi riferita il certificato non può comunque essere trasmesso o recapitato successivamente ai termini previsti contrattualmente per siffatto adempimento (si veda il punto 1). Il criterio vale anche per i certificati di continuazione. La prognosi, in nessun caso, può iniziare a decorrere da una data successiva a quella di rilascio del certificato.
- d) *Dichiarazione di inidoneità al lavoro:* come si è detto, dal certificato deve potersi desumere che lo stato patologico in atto comporti una temporanea incapacità lavorativa da parte del dipendente; pertanto, non sono considerati validi ai fini giustificativi dell'assenza per malattia certificati nei quali ad esempio il medico dichiara che *il paziente è stato visitato in data odierna* oppure che *il paziente necessita di x giorni per accertamenti o visita o altro*.
- e) *Data e luogo di compilazione.*
- f) *Timbro e firma del medico.* Il timbro non è essenziale quando tutti i dati identificativi del medico sono già presenti nell'intestazione.
- g) *Correzioni:* devono essere controfirmate dal medico.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

L'indicazione della diagnosi non è, invece, ordinariamente richiesta, in quanto si tratta di dato sensibile. Peraltro, notizie sulla salute del lavoratore potranno essere richieste se indispensabili ai fini delle procedure previste per l'applicazione di altri istituti contrattuali (es. applicazione delle agevolazioni previste per la partecipazione ad un progetto terapeutico di recupero – punto 7.4).

## 5.2. Modalità di certificazione in situazioni particolari

Si forniscono alcune indicazioni sulle modalità di giustificazione delle assenze in situazioni particolari:

- *Dipendente che decide di rientrare al lavoro prima dello scadere della prognosi:* occorre un certificato che attesti l'avvenuta guarigione attraverso la presentazione di un nuovo certificato con prognosi inferiore che modifica il precedente: es. il primo certificato prevede 10 giorni di prognosi; se il dipendente dopo sette giorni ritiene di essere guarito, il giorno precedente a quello in cui decide di rientrare in servizio si può presentare dal medico che rilascerà un certificato con data del giorno stesso e prognosi clinica di giorni uno; il secondo certificato modifica il primo. In questo caso non vi è alcun problema se i periodi di prognosi si sovrappongono per alcuni giorni.
- *Dipendente che il giorno in cui si presenta nello studio del medico ha già lavorato per tutto l'orario previsto:* il dipendente presenta un certificato con data di emissione del giorno della visita; la prognosi clinica decorre dal giorno della visita, ma l'Amministrazione dovrà imputare l'assenza a malattia dal giorno effettivo di assenza dal servizio.
- *Dipendente che, dopo essere entrato regolarmente in servizio e aver lavorato per parte dell'orario giornaliero previsto, debba allontanarsi per sopraggiunti motivi di salute:* può essere ascritta a malattia l'intera giornata dietro presentazione di un certificato medico che giustifichi tale assenza. Su richiesta del dipendente è possibile, sempre documentando la malattia con idoneo certificato medico, imputare le ore d'assenza ai permessi brevi previsti dall'art. 42 del contratto nei limiti delle 18 ore complessive annuali.
- *Malattia iniziata all'estero:* in caso di malattia insorta all'estero il certificato medico redatto da un medico o da una struttura sanitaria è direttamente valido se trattasi di paesi appartenenti all'Unione Europea. Nei casi di malattia intervenuta in Paesi non facenti parte della Comunità Europea, ovvero in Paesi che non hanno stipulato con l'Italia Convenzioni ed Accordi specifici che regolano la materia, tale certificazione deve essere legalizzata, con relativa traduzione in lingua italiana se trattasi di lingue non europee, dall'autorità consolare territorialmente competente. Si precisa che per "legalizzazione" si intende l'attestazione, da fornire anche a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni locali. Conseguentemente, la sola attestazione della autenticità della firma del traduttore abilitato ovvero della conformità della traduzione all'originale non equivale alla legalizzazione e



non è sufficiente ad attribuire all'atto valore giuridico in Italia. L'adempimento, potendo richiedere tempi più lunghi, può essere espletato, a cura dell'interessato, anche in un momento successivo al rientro (e, ovviamente, pure per via epistolare), fermo restando che il lavoratore è comunque tenuto all'invio della certificazione (eventualmente in copia) entro 2 giorni dal rilascio.

## **6. CERTIFICATI RILASCIATI DA STRUTTURE SANITARIE**

### **6.1. Certificati di ricovero**

La certificazione sanitaria emessa dagli ospedali in caso di ricovero è valida ai fini dell'imputazione delle giornate di assenza a malattia.

### **6.2. Certificati di "dimissioni protette" e di "preospedalizzazione"**

Nel nuovo modello organizzativo adottato in sanità, anziché procedere a ricoveri che richiederebbero lunghe degenze ai soli fini di eseguire un monitoraggio clinico ovvero esami clinico-strumentali più o meno complessi, è frequente il ricorso alle cosiddette "dimissioni protette" o alla preospedalizzazione. In sostanza, si tratta di periodi complessivi di solito protratti nel tempo, durante i quali la condizione di degenza non è in assoluto conclusa ovvero non è iniziata, ma il soggetto si rapporta alla struttura di ricovero o ad altre idonee strutture sanitarie solo nelle giornate allo scopo programmate. Dette giornate, su richiesta del dipendente, sono ascrivibili a malattia dietro presentazione di un certificato rilasciato dalla struttura sanitaria attestante l'effettuazione di visite, terapie o analisi indubbiamente riconducibili al piano di trattamento da effettuarsi in regime di dimissioni protette o di preospedalizzazione, predisposto dalla struttura di ricovero. In questo caso non è necessario attestare ogni volta l'incapacità al lavoro. Viceversa, i periodi durante i quali il soggetto non è ricoverato, ovvero non è sottoposto a trattamenti, analisi o terapie, non comprovando di per sé la permanenza dell'incapacità al lavoro, possono essere imputati a malattia solo se dalla certificazione rilasciata dalla struttura ospedaliera (ovvero dal medico curante) risulta che il lavoratore in quei giorni è temporaneamente inidoneo al lavoro, nel senso più volte precisato.

### **6.3. Certificati di day hospital**

Le prestazioni sanitarie in day hospital effettuate, di norma, per patologie di media gravità ovvero per patologie che richiedono una molteplicità di interventi nella stessa giornata, nonché per alcune fattispecie di interventi chirurgici, sono equiparate, ai fini della giustificazione dell'assenza per malattia, a giornate di ricovero. Pertanto, nelle situazioni in questione l'incapacità al lavoro è implicita; per ascrivere l'assenza a malattia, è sufficiente presentare un certificato attestante il ricovero, l'effettuazione di un intervento o di una terapia, ovvero una prestazione sanitaria effettuati in day hospital.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

#### **6.4. Certificati di pronto soccorso**

Il referto di pronto soccorso è valido ai fini dell'imputazione della giornata di assenza a malattia solo qualora nel medesimo venga indicata la prognosi ovvero quando dallo stesso si evinca l'incapacità lavorativa del dipendente, come più volte detto. Viceversa, nel caso in cui nel referto non sia indicata la prognosi, ovvero non si possa desumere l'incapacità lavorativa trova applicazione il regime previsto dal punto 6.5 per le visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici.

#### **6.5. Certificazione per visite mediche, prestazioni specialistiche e accertamenti diagnostici**

Perché l'assenza per visite mediche, prestazioni specialistiche e accertamenti diagnostici possa essere imputata a malattia è necessario che nel relativo certificato sia espressa la sussistenza di uno stato di effettiva incapacità lavorativa, come più volte chiarito. Si precisa che in questi casi sarà imputata ad assenza per malattia l'intera giornata, in quanto la malattia non è frazionabile ad ore.

Negli altri casi l'assenza documentata con certificato medico potrà, su richiesta del dipendente e previa valutazione del Dirigente della struttura di appartenenza, essere imputata all'istituto dei permessi brevi previsti dall'art. 42 del contratto, nei limiti delle 18 ore complessive annuali, ovvero a ferie. Nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente potrà usufruire, se autorizzato, anche di un permesso soggetto a recupero.

Casi particolari di assenze per visite specialistiche sono quelle dovute all'espletamento degli *accertamenti sanitari per il riconoscimento di infermità dipendente da causa di servizio e quelle alle quali viene sottoposto il dipendente a seguito di infortunio sul lavoro*. Peraltro, anche in questi casi trova applicazione la disciplina sopra richiamata per le visite mediche generiche.

### **7. PARTICOLARI TRATTAMENTI TERAPEUTICI**

#### **7.1. Cicli di cura ricorrenti - terapie riabilitative**

Nel caso in cui i dipendenti si debbano sottoporre periodicamente o per lunghi periodi a terapie, anche di natura riabilitativa, comportanti incapacità al lavoro, per la certificazione è possibile procedere come sotto specificato, in alternativa alla normale procedura prevista per le prestazioni specialistiche (punto 6.5) che, come detto, presuppone l'invio della certificazione con attestazione concernente l'incapacità lavorativa temporanea in ogni giornata di assenza dal servizio per effettuare la terapia stessa.

In siffatte situazioni, potrà essere considerata sufficiente anche un'unica certificazione del medico attestante che i trattamenti ricorrenti comportano incapacità lavorativa. Gli interessati dovranno inviare al proprio ufficio tale certificazione prima dell'inizio della terapia, fornendo anche l'indicazione del periodo previsto per



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

l'esecuzione. Per aver titolo all'assenza per malattia, a tale certificazione dovrà far seguito la documentazione sanitaria attestante l'effettuazione del trattamento.

Detta certificazione può anche essere riepilogativa; in tal caso, deve essere presentata entro la fine di ciascun mese e nella medesima deve essere indicato il calendario delle prestazioni effettivamente eseguite durante lo stesso mese.

Per la disciplina delle assenze dovute a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti correlate a gravi patologie si rimanda al punto 10; per le assenze dovute alla necessità di sottoporsi a cure termali, ovvero cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, anche in modo ciclico, si vedano i successivi punti 7.2 e 7.3.

## 7.2. Cure termali

Con l'entrata in vigore del vigente C.C.R.L., venuto meno l'istituto del congedo straordinario, non è stata prevista alcuna ipotesi di assenza per cure termali. Allo stato, dunque, i dipendenti che intendano sottoporsi a tali trattamenti terapeutici devono ricorrere alle ferie. Le assenze effettuate per tali cure possono essere ascritte a malattia solo nel caso in cui sussistano, ai sensi del combinato disposto dell'art. 13 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito nella L. 638/1983<sup>3</sup> e dell' art. 16 della L. 30 dicembre 1991, n. 412<sup>4</sup>, le seguenti condizioni:

- a) Motivata prescrizione del medico specialista della A.S.L., nella quale vengano espressamente attestati:  
(I) l'esistenza dello stato morboso (malattia in atto); (II) che un tempestivo trattamento termale è comunque determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, per migliorare le condizioni di salute del dipendente. Sono pertanto escluse le cure meramente preventive.
- b) Prescrizione solo per le patologie elencate dal Ministero della Sanità con D.M. 12 agosto 1992, D.M.15 dicembre 1994 e D.M. 22 marzo 2001.

<sup>3</sup> Art. 13 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito nella L. 638/1983:

*"3. Per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, le prestazioni idrotermali possono essere concesse, fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o 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.*

*4. I congedi straordinari, le aspettative per infermità, i permessi per malattia comunque denominati, concessi per fruire delle prestazioni di cui al comma precedente, non possono superare il periodo di quindici giorni l'anno anche per i soggetti di cui all'articolo 57, terzo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833".*

<sup>4</sup> Art. 16 della L. 30 dicembre 1991, n. 412:

*"4. Il Ministro della sanità, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, emana un decreto che identifica le patologie che possono trovare reale beneficio dalle cure termali ed indica gli strumenti di controllo per evitare abusi.*

*5. In attesa della disciplina organica della materia, le prestazioni idrotermali possono essere fruite dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, anche al di fuori dei congedi ordinari e delle ferie annuali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale motivatamente prescritto da un medico specialista dell'unità sanitaria locale ovvero, limitatamente ai lavoratori avviati alle cure dall'INAIL, motivatamente prescritto dai medici del predetto Istituto. Le prescrizioni mediche di cui sopra vengono rilasciate con l'osservanza del decreto del Ministro della sanità di cui al comma 4."*



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

- c) Inizio delle cure entro la data prescritta dallo specialista, termine che non può essere superiore a trenta giorni dalla redazione del certificato<sup>5</sup>.
- d) Concessione di massimo 15 giorni di cura per anno solare.

Nel caso in cui le cure termali siano disposte in relazione ad uno stato di malattia derivante da infortunio sul lavoro o siano connesse ad una malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, l'assenza, sussistendo le sopra elencate condizioni, nonché le condizioni precisate nel successivo punto 9, sarà imputata al comma 8 dell'art. 48 (malattia dipendente da infortunio o da causa di servizio), con i conseguenti benefici.

I giorni di fruizione delle cure termali, se non ascrivibili alle assenze per infortunio sul lavoro o per causa di servizio, secondo quanto sopra precisato, rientrano nel computo del periodo massimo di conservazione del posto, anche al fine della determinazione del trattamento economico da riconoscere al dipendente.

Agli interessati è fatto obbligo di comunicare preventivamente all'Amministrazione le località dove si recano, nonché la data iniziale e finale delle cure; al rientro in servizio dovranno produrre il certificato dello stabilimento presso cui sono state effettuate le cure termali, attestante l'effettuazione delle stesse.

### **7.3. Cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche**

Le cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche possono essere effettuate, ascrivendo le assenze a malattia, esclusivamente dagli invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro, dai ciechi, dai sordomuti e dagli invalidi civili con una percentuale superiore ai due terzi. I soggetti interessati sono tenuti a presentare la certificazione rilasciata da un medico specialista della ASL da cui risulti che la cura prescritta è strettamente correlata ad una malattia in atto, direttamente connessa all'infermità invalidante ed è rispondente ad effettive esigenze terapeutiche o riabilitative, nel senso precisato nel precedente punto 7.2 (lett. a). I permessi per cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche possono essere concessi agli invalidi civili ed agli appartenenti alle altre categorie indicate esclusivamente in presenza degli stessi requisiti formali e sostanziali prescritti per le prestazioni idrotermali ed elencati nel precedente punto 7.2. Anche per ciò che riguarda le modalità di comunicazione e di documentazione dell'assenza, si rimanda a quanto precisato per le cure termali.

---

<sup>5</sup> Art. 2 del D.M. 12-08-1992: "1. Nella prescrizione di cui al comma 5 dell'art. 16 della legge 30 dicembre 1991, n. 412, il medico specialista della USL o dell'INAIL deve esprimere, con riferimento alla specificità e/o gravità della malattia, allo stato evolutivo della stessa, alle modalità di effettuazione del trattamento termale e all'eventuale programma terapeutico o riabilitativo in cui il trattamento è inserito, un motivato giudizio sulla maggiore efficacia ed utilità terapeutica o riabilitativa della cura termale se non differita sino alle ferie e ai congedi ordinari. Il medico specialista indica nella prescrizione il termine massimo entro cui la cura termale deve iniziare; detto termine non può essere superiore a quello di cui all'art. 1, punto 8, del decreto-legge 25 novembre 1989, n. 382, convertito nella legge 25 gennaio 1990, n. 8."



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Siffatti periodi di assenza sono computati all'interno del periodo di comporta, a meno che non ricorrano le condizioni perché i medesimi periodi possano essere ascritti ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio.

Il personale non appartenente alle sopra indicate categorie, secondo quanto disposto dal comma 6 dell'art. 13 della citata L. 638/83<sup>6</sup>, non può ricorrere all'assenza per malattia per l'effettuazione delle cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche, che potranno, pertanto, essere effettuate solo durante le ferie.

#### 7.4. Progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione

L'art. 49 del contratto<sup>7</sup> prevede una serie di misure di sostegno a favore dei dipendenti a tempo indeterminato ai quali sia stata riconosciuta ed attestata, da una struttura sanitaria pubblica o dalle strutture associative convenzionate previste dalle leggi vigenti, la condizione di portatore di handicap, di soggetto ad effetti di tossicodipendenza ed alcolismo cronico, a condizione che i medesimi si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto e certificato dalle suddette strutture.

L'Amministrazione valuta con il dipendente interessato, in base alle modalità di esecuzione del progetto, quali tra le misure di sostegno previste dall'art. 49 del contratto siano più idonee per favorire l'esecuzione del progetto stesso.

Le agevolazioni previste dal succitato art. 49 sono:

- a) *Assenza per malattia*: nel caso in cui si renda necessario il ricovero presso strutture specializzate o l'inserimento in una comunità terapeutica residenziale, ovvero se venga attestata l'esigenza di un'assenza dal lavoro giornaliera, il dipendente nelle prescritte condizioni ha diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione della retribuzione di cui al comma 4 dell'art. 48. I periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti. Detti periodi di assenza non sono

<sup>6</sup> Art. 13 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito nella L. 638/1983:

*"6. I congedi straordinari, le aspettative per infermità ed i permessi per malattia di cui ai commi precedenti non possono essere concessi per cure elioterapiche, climatiche e psammoterapiche ad eccezione di quelli spettanti agli invalidi per causa di guerra, di servizio e del lavoro e ai ciechi, ai sordomuti e agli invalidi civili con una percentuale superiore ai due terzi."*

<sup>7</sup> Art.49 del C.C.R.L.:

*"1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero di dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata certificata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi vigenti, la condizione di portatore di handicap, di soggetto ad effetti di tossicodipendenza, alcolismo cronico, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, a condizione che i dipendenti si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, secondo le modalità di esecuzione del progetto:*

*a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione della retribuzione di cui al comma 3 dell'art. 47 precedente; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;*

*b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per la durata del progetto;*

*c) riduzione dell'orario di lavoro in caso di breve durata del progetto o diversamente applicando la disciplina del tempo parziale;*

*d) utilizzazione del dipendente in mansioni della stessa categoria e livello professionale diverse da quelle abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.*

*2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado si trovino nelle condizioni previste dal comma precedente ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno diritto ad ottenere la concessione dell'aspettativa non retribuita di cui all'articolo 43 per l'intera durata del progetto medesimo e comunque entro i limiti di cui alla lettera a) del comma precedente.*

*3. E' fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di disporre l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti di cui al primo comma, qualora i dipendenti medesimi non siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.*

*4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero".*





REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

computati nel periodo di comperto delle assenze per malattia; si tratta, infatti, di una specifica misura di sostegno volta a favorire la riabilitazione ed il recupero dei dipendenti che versino in particolari condizioni psicofisiche.

- b) *Permessi orari retribuiti*: in caso di progetto di recupero che non comporti un ricovero del dipendente presso una struttura sanitaria o riabilitativa o, comunque, nel caso in cui non sussistano le condizioni precisate al precedente punto a), possono essere utilizzati specifici permessi giornalieri retribuiti, nel limite massimo di due ore, esclusivamente per la durata del progetto di recupero.
- c) *Riduzione dell'orario di lavoro non retribuita*: è altresì consentito ai dipendenti richiedere una riduzione dell'orario di lavoro in caso di breve durata del progetto o diversamente applicando la disciplina del tempo parziale.
- d) *Mansioni diverse*: i predetti dipendenti possono, inoltre, essere adibiti a mansioni della stessa categoria, ma diverse da quelle abituali, qualora tale misura sia indicata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

La concessione delle suddette agevolazioni permane di competenza di questa Direzione generale, alla quale, pertanto, i dipendenti devono inoltrare, per il tramite degli uffici di appartenenza, apposita istanza.

Periodicamente e alla fine del ciclo curativo il dipendente deve presentare una ulteriore certificazione rilasciata dalla stessa struttura sanitaria che propose il progetto riabilitativo, attestante l'effettiva partecipazione al medesimo, nelle ore e nelle giornate prestabilite.

E' fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di disporre l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti che si trovino nelle condizioni sopra indicate, qualora i medesimi non si siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.

## **8. CONTROLLO MEDICO LEGALE DELLA MALATTIA**

L'Amministrazione può disporre, attraverso la ASL competente per territorio, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, fin dal primo giorno di assenza. La competenza in ordine agli accertamenti medico-fiscali continua a permanere in capo all'Ufficio di appartenenza del dipendente. Al riguardo, si invitano gli uffici a disporre la visita medesima a campione ed ogni qualvolta si verificano casi di morbidità ricorrente, ovvero concentrata in particolari periodi.

Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare all'indirizzo comunicato all'Amministrazione in ciascun giorno, anche se domenicale o



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

festivo, nelle fasce orarie stabilite dalle ASL competenti per territorio (dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19).

Il medico fiscale, una volta compiuto il controllo dello stato di malattia, può: a) confermare la prognosi; b) prolungare la prognosi; c) ridurre la prognosi: in questo caso il dipendente è tenuto a rientrare in servizio alla scadenza disposta dal medico fiscale.

Qualora il dipendente durante le suddette fasce di reperibilità debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato per effettuare prestazioni e visite mediche o accertamenti specialistici, nonché per altri giustificati motivi che devono essere documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ufficio di appartenenza. Solo qualora si presentino situazioni indifferibili ed imprevedibili, detta comunicazione può anche essere successiva.

#### **8.1. Assenza alla visita di controllo**

Per assenza deve intendersi non solo l'allontanamento fisico dall'abitazione, ma anche il rifiuto volontario alla visita o il non permettere la visita stessa per negligenza.

A titolo esemplificativo sono considerati casi di assenza ingiustificata alla visita di controllo: (a) non aver udito il campanello durante un momento di riposo o per altri motivi; (b) mancanza del nominativo del lavoratore sul citofono; (c) non funzionamento del campanello; (d) mancata o inesatta comunicazione della variazione di domicilio o del luogo di reperibilità durante la malattia; (e) espletamento di incombenze effettuabili facilmente in orari diversi.

Viceversa, l'assenza durante la visita di controllo è considerata giustificata in presenza di situazioni, opportunamente documentate, che rendano imprescindibile e indifferibile la presenza personale del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i membri della famiglia, nonché, come previsto dal contratto, nel caso in cui il dipendente debba sottoporsi a prestazioni e visite mediche o ad accertamenti specialistici, da documentare mediante certificazione sanitaria. Sarà, comunque, cura e diligenza del dipendente adoperarsi al fine di effettuare dette prestazioni fuori dagli orari previsti per il controllo della malattia.

Si precisa che l'assenza al domicilio durante la visita domiciliare, in mancanza di validi motivi di giustificazione, deve essere contestata anche nel caso in cui il dipendente, su invito del medico fiscale, si sia successivamente sottoposto alla visita ambulatoriale, in quanto quest'ultima visita non ha lo scopo di sanare l'assenza al domicilio, ma solo quello di confermare la prognosi stabilita dal medico curante.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

L'assenza del dipendente alla visita di controllo senza documentato e giustificato motivo preventivamente comunicato deve essere, in prima istanza, contestata dall'ufficio di appartenenza. Le giustificazioni del dipendente, corredate da idonea documentazione, devono esplicitare in modo circostanziato ed esauriente il motivo da cui è derivata l'assenza alla visita fiscale. La valutazione delle suddette giustificazioni è demandata all'ufficio di appartenenza, il quale può ritenere congrue le motivazioni adottate e archiviare la pratica, ovvero ritenerle non accoglibili. In questo ultimo caso la valutazione di seconda istanza sarà demandata a questa Direzione Generale, per l'adozione degli eventuali provvedimenti di propria competenza.

## 9. INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSE DI SERVIZIO

L'art. 48, comma 8 del C.C.R.L.<sup>8</sup> prevede che in caso di assenze dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Durante tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione base. Nondimeno, se il dipendente in seguito a visita medico collegiale è dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto di lavoro, come detto al punto 3.

E' evidente che le assenze per infortunio o per malattia dovuta a causa di servizio non rientrano nel computo del periodo di comporto.

Per l'applicazione di siffatta disposizione è necessario che la causa di servizio e l'infortunio siano stati **formalmente riconosciuti**, non essendo sufficiente la semplice istanza di riconoscimento proposta dall'interessato. In attesa del riconoscimento dell'infortunio l'ufficio di appartenenza, sulla base della certificazione di infortunio prodotta dal dipendente, provvede ad imputare l'assenza ad "*infortunio in attesa di definizione*" (giustificativo 017). Successivamente al riconoscimento dell'infortunio questa direzione provvederà ad ascrivere l'assenza al citato comma 8; viceversa, in caso di mancato riconoscimento, imputerà l'assenza a malattia ordinaria. Le assenze per malattia dovuta a causa di servizio **formalmente riconosciuta** potranno essere imputate al suddetto comma 8 dall'ufficio di appartenenza (giustificativo 021) solo nel caso in cui il dipendente presenti formale istanza corredata da idonea documentazione medica nella quale si attesti che la patologia che lo rende temporaneamente inabile al lavoro coincide con quella riconosciuta come dipendente da causa di servizio. Su istanza dell'interessato, da trasmettere per il tramite dell'ufficio di appartenenza a questa direzione, è altresì possibile, dopo il riconoscimento formale della dipendenza della malattia da causa di servizio, modificare il titolo delle assenze per la medesima malattia

---

<sup>8</sup> Art. 48, comma 8 del C.C.R.L.: "*In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia dipendente da causa di servizio, che non comportino la inidoneità permanente al lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione, con la conservazione della retribuzione base*".



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

effettuate anche prima di detto riconoscimento, imputandole al suddetto comma 8, sempre che la certificazione sia adeguata nel senso sopra precisato.

Per quanto concerne la correlazione con le cure termali, elioterapiche, climatiche e psammoterapiche si rinvia a quanto precisato ai punti 7.2 e 7.3.

## **10. GRAVI PATOLOGIE. RINVIO**

Il comma nove dell'art. 48<sup>9</sup> del vigente contratto prevede che le assenze dovute a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti correlate a gravi patologie siano escluse dal computo del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia e siano retribuite per intero (retribuzione base). Per quanto riguarda le modalità da seguire per la giustificazione delle suddette assenze, si rinvia alla *circolare 06 aprile 2004 prot. n. 13983*.

Si ricorda che le istanze del dipendente e la relativa documentazione devono essere prontamente inviate a questa Direzione.

## **11. SITUAZIONI PARTICOLARI**

### **11.1. Personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale**

Per quanto detto in premessa, al fine di consentire gli adempimenti di questa Direzione con riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, sarà cura degli uffici di appartenenza dei dipendenti inoltrare con tempestività la documentazione delle assenze per malattia.

### **11.2. Personale in prova**

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova<sup>10</sup> il dipendente a tempo indeterminato ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Al personale in argomento si applicano le disposizioni dettate per il personale che ha superato il periodo di prova concernenti l'eventuale dichiarazione di inidoneità, le modalità di comunicazione e d'invio della documentazione attestante la malattia nonché le visite fiscali.

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia derivante da causa di servizio il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica, con la conservazione della retribuzione base.

---

<sup>9</sup> Art. 48, comma 9 del C.C.R.L.: "In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day-hospital, anche quelli di assenza dovuti alle terapie, certificate dalla competente autorità sanitaria pubblica o convenzionate. Per i giorni anzidetti, spetta l'intera retribuzione base."

<sup>10</sup> Art. 29, comma 4 del C.C.R.L.: "In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica. Si applicano le disposizioni previste dall'art. 48 del presente contratto".



Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Per gli altri aspetti concernenti l'infortunio sul lavoro e la malattia dipendente da causa di servizio si rinvia al punto 9, applicandosi anche al personale in prova la medesima disciplina.

Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato<sup>11</sup>, pertanto la malattia insorta durante il periodo di prova sospende la durata della stessa.

### **11.3. Personale assunto a tempo determinato**

Il comma 7 dell'art. 48 del C.C.R.L.<sup>12</sup> prevede per il personale a tempo determinato la conservazione del posto, in caso di malattia, per un periodo che non può, in ogni caso, superare il 50% della durata del contratto, né i 18 mesi nell'ipotesi in cui la durata del rapporto di lavoro sia comunque superiore ai tre anni. Il rapporto di lavoro cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto.

In ordine al computo della retribuzione spettante, la stessa viene stabilita in misura proporzionale a quella prevista per il personale a tempo indeterminato e pertanto viene percentualizzata secondo la durata del contratto. Dunque, a titolo di esempio, un contratto di lavoro della durata annuale dà diritto ad un massimo di sei mesi di assenza dei quali i primi tre con intera retribuzione, il successivo con retribuzione al 90% e gli ulteriori due al 50%; nel caso il contratto di lavoro abbia durata semestrale, la conservazione del posto è garantita per tre mesi, dei quali 1 mese e mezzo con intera retribuzione, 15 giorni con retribuzione al 90% e l'ultimo mese al 50%.

Per quanto riguarda **la malattia insorta durante il periodo di prova**, fermo il principio secondo cui il rapporto di lavoro cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto, la disciplina applicabile risulta quella enucleata dal combinato disposto dell'art. 48, comma 7<sup>12</sup> e dell'art. 29, comma 4<sup>10</sup> del C.C.R.L. Pertanto, anche al personale a tempo determinato in prova si applica l'art. 48, comma 7, secondo il quale il periodo di comporto si calcola, come sopra precisato, in base alla durata del contratto e non può superare il 50% di questa. Peraltro, il periodo di comporto, così calcolato, non può in ogni caso superare il tetto massimo di sei mesi, limite introdotto per il personale in prova dal suddetto comma 4 dell'art. 29 del contratto. Ad esempio, se il contratto di lavoro ha durata semestrale la conservazione del posto in caso di malattia è garantita per tre mesi (art. 48 comma 7); ovviamente in questa ipotesi non può operare il limite dell'art. 29. Nel caso in cui il contratto abbia durata triennale, il periodo di conservazione del posto durante il periodo di prova non può superare i sei mesi previsti dall'art. 29, comma 4.

<sup>11</sup> Art. 29, comma 3 del C.C.R.L.: "Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato".

<sup>12</sup> Art. 48, comma 7 del C.C.R.L.: "Il dipendente assunto a tempo determinato, in caso di malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo che non può, in ogni caso, superare il 50% della durata del contratto, né i 18 mesi. Il rapporto di lavoro cessa comunque allo scadere del termine fissato nel contratto".



## REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro e le malattie derivanti da causa di servizio, la disposizione contrattuale (art. 48, comma 8<sup>13</sup>) che prevede, come visto al punto 11.2, che il dipendente, anche se in prova (art. 29, comma 4<sup>14</sup>), ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, è applicabile al rapporto di lavoro a tempo determinato compatibilmente alla natura dello stesso. Ciò significa che sussiste per l'Amministrazione l'obbligo di conservare il posto in favore del dipendente con contratto a termine fino alla sua guarigione, ma solo se questa avviene non oltre la naturale scadenza del rapporto. Quindi, a titolo esemplificativo, un dipendente assunto con contratto di durata semestrale, infortunatosi il primo giorno di lavoro, con prognosi di 8 mesi, deve essere mantenuto in servizio fino alla scadenza del contratto, ma, a quella data, il rapporto di lavoro dovrà essere risolto.

## 12. PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

### 12.1. Periodo di comportamento

Ai sensi dell'art. 22 del C.C.R.L. del personale con qualifica dirigenziale – parte normativa 1998-2001, parte economica 1998-1999<sup>15</sup>, i dirigenti non in prova, assenti per malattia, hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti. In pratica il sistema di calcolo del

<sup>13</sup> Art. 48, comma 8 del C.C.R.L.: *"In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia dipendente da causa di servizio, che non comportino la inidoneità permanente al lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a completa guarigione, con la conservazione della retribuzione base".*

<sup>14</sup> Art. 29, comma 4 del C.C.R.L.: *"In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla completa guarigione clinica. Si applicano le disposizioni previste dall'art. 48 del presente contratto".*

<sup>15</sup> Art. 22 del C.C.R.L. del personale con qualifica dirigenziale – parte normativa 1998-2001, parte economica 1998-1999:

*"1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.*

*2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.*

*3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.*

*4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.*

*5. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da tubercolosi.*

*6. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente: a) intera retribuzione, compresa la retribuzione di cui all'art. 42, per i primi 9 mesi di assenza; b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza; c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1; d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.*

*7. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'Amministrazione, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.*

*8. L'Amministrazione può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.*

*9. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.*

*10. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, l'eventuale risarcimento del danno da mancato guadagno, da parte del terzo responsabile è versato dal dirigente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.*

*11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto."*



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

periodo di comporto è analogo a quello previsto per il personale dipendente ed esemplificato nel punto 2. Il trattamento economico da corrispondere al dirigente in occasione di ogni periodo morboso è quello previsto nel comma 6 del citato art. 22.

Prima del superamento del periodo di comporto il dirigente può richiedere di assentarsi, in casi particolarmente gravi, per un ulteriore periodo di diciotto mesi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite dell'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Il comma 3 stabilisce che, superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 o nel caso in cui il dirigente sia dichiarato, a seguito del suddetto accertamento, permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Per intendere esattamente la portata della disposizione, è opportuno distinguere l'ipotesi di assenza per ulteriori 18 mesi senza che sia intervenuta dichiarazione di inidoneità permanente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro e l'ipotesi nella quale si sia verificato tale accertamento. Solo nel primo caso l'Amministrazione ha facoltà di non procedere alla risoluzione del rapporto, mentre nel secondo caso la risoluzione del rapporto è obbligatoria, non sussistendo alcun potere discrezionale dell'Amministrazione in ordine alla possibilità di mantenere in servizio il dirigente dichiarato permanentemente inidoneo al lavoro.

La situazione è da regolare come quella vista per i dipendenti, per cui se l'inidoneità permanente è riconosciuta anche nell'ambito di un procedimento disposto per fini diversi da quelli in esame, a prescindere dalla esplicita richiesta del dirigente (es. visite effettuate per il riconoscimento della causa di servizio), dovrà senz'altro disporsi la risoluzione del contratto.

## **12.2. Infortunio sul lavoro e malattia dipendente da causa di servizio**

Le assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio sono regolate dall'art. 23<sup>16</sup> del vigente contratto del personale con qualifica dirigenziale. Ai sensi del comma 1 di detto art. 23, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto (18 mesi) previsto per la malattia ordinaria, più gli ulteriori 18

---

<sup>16</sup> Art. 23 del C.C.R.L. del personale con qualifica dirigenziale – parte normativa 1998-2001, parte economica 1998-1999:  
"1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 22, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 22, comma 6, lettera a), comprensiva della retribuzione di cui all'art. 41.  
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 22. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione."



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

mesi, se richiesti. Per lo stesso periodo (18 o 36 mesi) al dirigente è riconosciuto, oltre al diritto alla conservazione del posto, il diritto alla percezione del trattamento economico in misura intera, compresa la retribuzione di posizione.

Il comma 2 del suddetto art. 23 stabilisce inoltre che, decorso il periodo massimo di conservazione del posto, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso e dà facoltà all'Amministrazione di mantenere in vita il rapporto senza corresponsione della retribuzione. Tale facoltà, peraltro, sussiste sempreché non intervenga dichiarazione di inidoneità permanente al lavoro, che comporta, come sopra detto, la risoluzione del rapporto.

### **12.3. Periodo di prova**

Durante il periodo di prova il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova (12 mesi), decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o di malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22, comma 1<sup>17</sup>, per esplicito rinvio operato dal comma 3 dell'art. 17<sup>18</sup>, e quindi l'Amministrazione, salvo accertamento dell'inidoneità permanente al lavoro, è tenuta a mantenere in servizio il dirigente in prova per un massimo di 18 mesi, con pagamento dell'intera retribuzione, in virtù di quanto disposto dall'art. 23, che disciplina il trattamento economico durante il periodo di conservazione del posto. Decorso detto periodo si dovrà, peraltro, procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

### **12.4. Altre disposizioni concernenti la malattia del personale con qualifica dirigenziale**

Per quanto riguarda le modalità di gestione delle assenze, di comunicazione, di certificazione, di controllo della malattia e per quanto concerne il rapporto con le ferie e con le assenze per maternità, valgono le stesse direttive previste per il restante personale, alle quali si rimanda.

Il particolare regime previsto per il personale dipendente in caso di assenze dovute a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti correlate a gravi patologie (punto 10) e le agevolazioni previste per coloro che si sottopongono ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione (punto 7.4) non trovano, invece, analoga disposizione nel contratto del personale con qualifica dirigenziale.

<sup>17</sup> Art. 22, comma 1 del C.C.R.L. del personale con qualifica dirigenziale – parte normativa 1998-2001, parte economica 1998-1999:  
*"Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.*

<sup>18</sup> Art. 17, comma 3 del C.C.R.L. del personale con qualifica dirigenziale – parte normativa 1998-2001, parte economica 1998-1999:  
*"In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22, comma 1".*





Direzione generale dell'organizzazione e del personale

### 13. MODALITA' DI COMUNICAZIONE DEI DATI

Per quanto riguarda le modalità di comunicazione dei dati sulle assenze per malattia del personale, le strutture interessate dovranno adottare una delle descritte metodologie informatiche che permettano alla Direzione generale del Personale di far confluire in una unica banca dati contabile tutte le informazioni necessarie per il controllo consuntivo delle giornate e delle relative causali di assenza. I sistemi previsti sono due:

- > Caricamento dei dati attraverso il sistema GERIP
- > Comunicazione di un flusso informatico alla Direzione del Personale

La seconda modalità citata è utilizzabile soltanto dalle strutture che non utilizzano, per qualsiasi motivo, il sistema informatico di rilevazione presenze.

#### 13.1. Caricamento dei giustificativi sul sistema GERIP

Il sistema GERIP prevede già oggi la possibilità di inserimento, fra i codici di assenza previsti, delle causali di malattia del dipendente. Per maggior dettaglio operativo sull'utilizzo dei giustificativi, le strutture possono fare riferimento al manuale operativo (versione 5.0), o potranno contattare direttamente la sala operativa GERIP presso la scrivente Direzione generale per avere tutte le delucidazioni e chiarimenti nel merito. I giustificativi utilizzabili, legati alle assenze per malattie, sono:

<u>Malattia (generica)</u>	giustificativo <b>020</b> . Deve essere utilizzato per tutti i periodi di malattia la cui documentazione è ritenuta conforme a quanto disposto dalla presente circolare.
<u>Malattia per causa di servizio</u>	giustificativo <b>021</b> . Deve essere utilizzato solo in caso di avvenuto riconoscimento della causa di servizio.
<u>Infortunio in attesa di definizione</u>	giustificativo <b>017</b> .
<u>Grave patologia</u>	giustificativo <b>076</b> . Verrà utilizzato solo dalla direzione del personale.
<u>Malattia in attesa di regolarizzazione</u>	giustificativo <b>025</b> . Può essere utilizzato, in via eccezionale, nei casi in cui il dipendente ha segnalato la fruizione di un periodo di malattia ma non ha ancora fatto pervenire la documentazione necessaria. Il giustificativo può essere inserito per coprire assenze di malattia durante le fasi di chiusura mensile del sistema GERIP. Nel periodo successivo al ribaltamento del mese, al ricevimento della relativa documentazione, l'ufficio è tenuto a segnalare alla Direzione del Personale la rettifica del giustificativo per il periodo in oggetto.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Dopo le chiusure ed il consolidamento del mese, i giustificativi GERIP inseriti dalle strutture saranno trasportati sulle banche dati della Direzione generale del personale dove verrà espletato il controllo di congruenza e la consuntivazione mensile sui giustificativi di malattia inseriti. Le eventuali rettifiche di periodi o delle causali comunicate nei mesi precedenti dovranno essere effettuate mediante l'utilizzo della opportuna modulistica in uso presso la sala operativa GERIP.

### 13.2. Comunicazione dei dati in caso di non utilizzo del sistema GERIP

Nel caso in cui gli uffici non avessero la possibilità di comunicare i dati attraverso il sistema GERIP, gli stessi sono tenuti a comunicare, attraverso flussi informatici mensili e secondo le indicazioni tecniche di seguito esposte, i movimenti individuali relativi ai periodi di malattia del personale in carico.

#### 13.2.1 Caratteristiche tecniche del flusso informatico

Il flusso informatico richiesto dovrà essere di tipo XLS o DBF e dovrà avere la seguente strutturazione :

Colonna	Nome colonna	Formato	O/F <sup>(*)</sup>	Note
1	MATRICOLA	Carattere (6)	O	Matricola del dipendente
2	COGNOME	Carattere (25)	O	Cognome e nome del dipendente
3	DATA_INIZIO	Data (gg/mm/aaaa)	O	Data inizio periodo di malattia
4	DATA_FINE	Data (gg/mm/aaaa)	O	Data fine periodo di malattia
5	CAUSALE	Carattere (3)	O	Causale di malattia: 020 Malattia generica 021 Malattia per causa di servizio 017 Infortunio in attesa di definizione 076 Grave patologia 025 Malattia attesa regolarizzaz.
6	NOTE	Carattere (50)	F	Annotazioni varie

(\*) Dato **O**bligatorio / Dato **F**acoltativo

Il flusso informatico dovrà contenere solamente i movimenti relativi al mese di riferimento e dovrà essere comunicato anche in totale assenza di movimenti per i dipendenti in carico alla struttura.



**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

**13.2.2 Modalità di comunicazione del flusso informatico**

I flussi informatici dovranno essere inviati tramite E-MAIL alla casella di posta elettronica [aagg.assenze@regione.sardegna.it](mailto:aagg.assenze@regione.sardegna.it) entro e non oltre il 10 di ogni mese. Apposite convenzioni sui nomi dei files ed eventuali altri accorgimenti operativi saranno concordati dal Settore Sistema Informativo del Servizio Organizzazione e Formazione della scrivente Direzione generale, direttamente con i responsabili dei servizi interessati. Le eventuali rettifiche di periodi comunicati nei mesi precedenti dovranno essere effettuate mediante l'utilizzo della opportuna modulistica in uso presso la sala operativa GERIP.