



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978



**VADEMECUM SU ALCUNI ISTITUTI DEL NUOVO CCNL 2018
AGGIORNAMENTO DEL 27/6/2018**

**Titolo IV – Rapporto di Lavoro
Capo V – Permessi, assenze e congedi
Articoli 31 e ss.**

Indice

[A] – I PERMESSI ED ISTITUTI ASSIMILATI

- § A/1 – Permesso art. 31 per casi specifici (concorsi, esami, lutto e matrimonio) pag. 2
§ A/2 – Permesso art. 32 per particolari motivi personali o familiari pag. 2
§ A/3 – Permesso c.d. breve art. 34 pag. 5
§ A/4 – Permesso art. 35, comma 1° per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici pag. 6
§ A/5 – La malattia per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici (art. 35/commi 11°-12°-14°) pag. 9
§ A/6 – Altri permessi e congedi di cui all'art. 33 previsti da particolari disposizioni di legge pag. 12
§ A/7 – Permesso art. 4/1° c.-primo inciso della L. 53/2000 per documentata grave infermità del familiare pag. 13
§ A/8 – Altre tipologie di permessi (rinvio) pag. 16

[B] – L'ISTITUTO DELLA MALATTIA ED ALTRI ASSIMILATI

- § B/1 – Le decurtazioni stipendiali nel periodo di comportamento (art. 37/1°-2°-10° cc.) pag. 17
§ B/2 – Le eccezioni alla decurtazione dei compensi accessori (art. 37/10°-11° cc.) pag. 19
§ B/3 – Le esclusioni dal cumulo nel periodo di comportamento e dalla decurtazione dei compensi accessori pag. 21
§ B/3.1) – Le patologie gravi che richiedono terapie salvavita (art. 38) pag. 21
§ B/3.2) – L'infortunio sul lavoro (art. 39/1°-2°-5° cc.) pag. 22
§ B/4 – L'ipotesi di esclusione dal comportamento del congedo per cure invalidi civili assimilato alla malattia (art. 7 D.Lgs. 119/2011) pag. 23
§ B/5 – Altra ipotesi (particolari condizioni psicofisiche – art. 45) di esclusione dal cumulo del periodo di comportamento pag. 25
§ B/6 – L'ipotesi particolare della malattia dipendente da riconosciuta causa di servizio (art. 39/3°-4°-5° cc.) pag. 26
§ B/7 – La visita medica di controllo sullo stato di malattia (art. 37 – D.M. 206/2017 – art. 55-septies D.Lgs. 165/2001) pag. 28
§ B/8 – Lo stato di malattia e l'allontanamento per visite e prestazioni sanitarie (art. 35/11°-12°-14° cc.) pag. 32
§ B/9 – È utile sapere che pag. 36



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**

[A] – I PERMESSI ED ISTITUTI ASSIMILATI

§ A/1 – PERMESSO ART. 31 PER CASI SPECIFICI (CONCORSI, ESAMI, LUTTO E MATRIMONIO):

retribuito, non rigettabile, giornaliero, 8 giorni all'anno per concorsi ed esami, 3 giorni per evento per lutto, 15 giorni per evento per matrimonio, in ogni caso da documentare.

A domanda del dipendente **sono concessi** (*non è dunque configurabile un rigetto o una limitazione per esigenze dell'Ufficio ma è sempre necessario il preventivo visto del Direttore o Funzionario di riferimento solo per opportuna conoscenza*) permessi giornalieri e retribuiti per le specifiche ipotesi, da documentare debitamente, di cui all'art. 31 (concorsi ed esami, lutto e matrimonio).

§ A/2 – PERMESSO ART. 32 PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI:

retribuito, rigettabile, orario (ora non frazionabile) oppure giornaliero, 18 ore all'anno, da ridurre proporzionalmente in caso di part-time, non cumulabile nella medesima giornata lavorativa con altre assenze orarie e da non documentare.

Al dipendente, **possono essere concesse**, a domanda, **compatibilmente con le esigenze di servizio** (*è dunque necessario il preventivo nulla osta del Direttore o Funzionario di riferimento*), **18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari, che devono essere esplicitati** (*vedi ARAN 12389/2018 sulla persistenza dell'onere di motivazione*) **ma non documentati (quindi, non è necessaria la relativa documentazione giustificativa).**

Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)	Quesito ADM/MEF - Si chiede come debbano essere motivate le richieste dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 32 del nuovo CCNL 2018. Risposta ARAN - La clausola in esame (art. 32) non prevede più la necessità di documentare le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.
---	--

I permessi in questione non riducono le ferie, non possono essere fruiti per frazione di ora ma limitatamente alla prima ora (*vedi ARAN 12122-12389/2018*), **né possono essere cumulati nella medesima giornata lavorativa con altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore, ad eccezione dei permessi orari la cui fruibilità non è subordinata ad alcuna valutazione di compatibilità con le**



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978



esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della L. n. 104/1992 o dell'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001 (vedi ARAN 12122/2018).

<p>Risposta ARAN prot. 12122 del 31/5/2018 a quesito del MEF</p> <p>Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)</p>	<p>Quesito ADM-MEF - Poiché l'art. 32/2°c., lett. b) del CCNL 2018 non consente la fruizione dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari per frazione di ora, si chiede se sia possibile consentire la fruibilità dei permessi in esame anche a minuti per i periodi eccedenti la prima ora e, in caso affermativo, come vada contabilizzata la durata del permesso se fruito per frazioni superiori all'ora.</p> <p>Risposta ARAN - La previsione contenuta nel comma 2, lett. b) dell'art. 32 è finalizzata ad evitare una eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata.</p> <p>Coerentemente con tale finalità, evitando al contempo problematiche applicative non facilmente gestibili, si ritiene che l'espressione "non sono fruibili per frazione di ora" possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora.</p> <p>Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti, mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).</p> <p>Per quanto detto sopra, in caso di fruizione superiore ad un'ora, la contabilizzazione deve essere effettuata per il tempo effettivamente usufruito, senza arrotondamenti.</p>
<p>Risposta ARAN prot. 12122 del 31/5/2018 a quesito del MEF</p>	<p>Quesito MEF - Qual è la corretta applicazione dell'istituto nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall'art. 33 della L. 104/92 o dall'art. 39 del D.Lgs. 151/2001, considerato che l'art. 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore ?</p> <p>Risposta ARAN - La clausola in materia di divieto di cumulo (art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.</p> <p>Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della</p>



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978



	<p>medesima tipologia di un'altra ora). Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.</p> <p>In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, si è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.</p> <p>In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della L. n. 104/1992 o dell'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.</p>
--	--

Il permesso art. 32 può essere richiesto anche per la durata dell'intera giornata lavorativa e, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore (vedi ARAN 12389-12553/2018).

<p>Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)</p> <p>Risposta ARAN prot. 12553 del 18/6/2018 a quesito del Ministero della Giustizia</p>	<p>Quesito ADM/GIUSTIZIA - Si chiede come vada intesa la durata convenzionale pari a sei ore nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e) dell'art. 32, quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti.</p> <p>Risposta ARAN – In base a quanto previsto dalla clausola in esame (art. 32), in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario superiore o inferiore alle sei ore (ad esempio, 7 ore e 12 minuti).</p> <p>Tale previsione vale, da un lato, a giustificare l'assenza "giornaliera" senza che ciò faccia sorgere un debito o un credito orario a carico del dipendente, per la differenza intercorrente tra le sei ore e l'orario teoricamente dovuto e, dall'altro, a diminuire il monte dei permessi spettanti di una durata standard, pur in presenza di diversi modelli orari che prevedono durate giornaliere inferiori o superiori alle sei ore.</p>
--	--

Sono compatibili con la fruizione, **nel corso dell'anno**, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978**



Infine, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (regime part-time), si procede al riproporzionamento delle ore di permesso in questione, nel senso che il monte ore viene proporzionalmente ridotto (vedi ARAN 12122/2018).

Risposta ARAN prot. 12122 del 31/5/2018 a quesito del MEF	Quesito MEF - <i>Si verifica una disparità di trattamento nei confronti dei dipendenti a tempo parziale, i quali, in virtù del riproporzionamento delle 18 ore di permesso, anche lavorando tutti i giorni sei ore, non potranno assentarsi per tre giorni interi ?</i> Risposta ARAN - La clausola in materia prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore (art. 32, comma 4). Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di part-time (verticale, orizzontale e misto). Con riferimento all'ipotesi di cui al comma 2, lett. e) dell'art. 32 (fruizione per l'intera giornata con decurtazione convenzionale in ogni caso di sei ore), se trattasi di part-time orizzontale (cioè su tutti i giorni lavorativi) occorre procedere anche al riproporzionamento delle sei ore convenzionali di cui alla richiamata lett. e).
--	--

§ A/3 – PERMESSO C.D. BREVE ART. 34:

da recuperare, rigettabile, orario, 36 ore all'anno, cumulabile con altre assenze orarie esclusi i permessi artt. 32 e 35 e da non documentare (vedi allegato).

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro **previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio (è dunque necessario il preventivo nulla osta del Direttore o Funzionario di riferimento)**. Tali permessi **non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.**

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Poiché per i permessi orari di cui agli artt. 32 e 35 è escluso il cumulo nella stessa giornata con tutte le altre tipologie di permessi orari, i permessi brevi art. 34 sono cumulabili solo con le assenze orarie diverse da quelle ex artt. 32 e 35 (es. il riposo compensativo).



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978



§ A/4 – PERMESSO ART. 35 / COMMA 1° PER VISITE MEDICHE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI:

assimilato alla malattia, non rigettabile, orario oppure giornaliero, 18 ore all'anno, da ridurre proporzionalmente in caso di part-time, non cumulabile nella medesima giornata lavorativa con altre assenze orarie e da documentare.

Ai dipendenti **sono riconosciuti** (non è dunque configurabile un rigetto o una limitazione per esigenze dell'Ufficio ma è sempre necessario il preventivo visto del Direttore o Funzionario di riferimento solo per opportuna conoscenza) specifici **permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, **assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento** (ai fini del computo del periodo di comportamento, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa) **e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.**

Tali permessi se fruiti su **base oraria**:

- **sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata lavorativa delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;**
- **non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni, ma sono ugualmente assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento.**

Tali permessi se fruiti su **base giornaliera**:

- **sono computati con riferimento all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza e, pertanto, un giorno di art. 35 fruito in una giornata lavorativa di 9 ore comporta la detrazione di 9 ore dal totale fruibile delle 18 ore annuali (vedi ARAN 12389/2018);**

<p>Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agenzia Dogane e Monopoli (MEF)</p>	<p>Quesito ADM-MEF - Si chiede come vada calcolata, ai sensi del comma 5 dell'art. 35, l'incidenza sul contingente orario a disposizione del permesso fruito su base giornaliera.</p> <p>Risposta ARAN – In base a quanto previsto dalla clausola in esame (art. 35, comma 5), in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà pari alla durata della giornata lavorativa che il dipendente avrebbe dovuto effettuare. Pertanto, nel caso in cui egli fruisca del permesso in una giornata con orario di lavoro di nove ore, la riduzione sarà pari a nove ore. Non trattandosi di un diritto riconosciuto a giornata, è dunque possibile che il <i>plafond</i> spettante si esaurisca nell'arco di due sole giornate da 9 ore ciascuna. Per tali due assenze fruito per l'intera giornata operano sia la decurtazione del trattamento economico accessorio per i primi dieci giorni di assenza che il conteggio ai fini del periodo di comportamento.</p>
---	---



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978



- **il trattamento economico accessorio del lavoratore in tal caso è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia e sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comperto;**
- **in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (regime part-time), si procede al riproporzionamento delle ore di permesso in questione, nel senso che il monte ore viene proporzionalmente ridotto (vedi per analogia ARAN 12122/2018: trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di part-time, verticale, orizzontale e misto).**

L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Ne deriva che è sempre necessaria la certificazione con l'indicazione dell'orario, il quale deve essere compatibile con le ore richieste se fruito ad ore, con le ore della giornata lavorativa se fruito a giorni, tenendo ovviamente in considerazione i tempi di percorrenza.

Resta ferma la possibilità per il dipendente, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

In tali ultime ipotesi, il richiamo anche al trattamento giuridico delle altre tipologie di permessi, che possono essere fruiti portando a giustificazione l'espletamento di visite, terapie ai sensi dell'art. 35/15°c., comporta presumibilmente la possibilità di un rigetto per esigenze dell'Amministrazione, contrariamente al permesso ex art. 35/1°c. non rigettabile.

Su tale ipotesi di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, di cui al comma 1 dell'art. 35, di recente è intervenuta l'ARAN con la risposta nr. 12389 dell'11/6/2018, affermando nelle premesse quanto segue.



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978



<p>Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)</p>	<p>Quesito ADM-MEF – <i>Quale tipo di giustificativo si rende necessario nel caso di permessi ai sensi del comma 1° dell'art. 35 del CCNL ?</i></p> <p>Risposta ARAN – La disciplina contrattuale in esame (art. 35, comma 1°) introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. Trattasi di una tipologia di assenza riconducibile più propriamente alla nozione di “permesso”. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza.</p> <p>Segue il prospetto riepilogativo della nota ARAN.</p>
--	--

Tipologia di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	Rif. norma CCNL	Riduce il monte ore annuo ?	Decurta il trattamento economico nei primi 10 giorni ?	Si conteggia ai fini del comportamento ?	Come si giustifica l'assenza ?
Assenza senza incapacità lavorativa di durata <u>inferiore</u> all'intera giornata lavorativa	Art. 35 commi 1°-2°-3°-4°-6°-7°-8°-9°-10°-15°	- SI - (delle ore per visita od altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	- NO -	- SI - (con le modalità di cui all'art. 35/4°c.)	attestazione di presenza
Assenza senza incapacità lavorativa di durata <u>pari</u> all'intera giornata lavorativa	Art. 35 commi 1°-2°-3°-4°-5°-6°-7°-8°-9°-10°-15°	- SI - (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	- SI -	- SI -	attestazione di presenza



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978



§ A/5 – LA MALATTIA PER VISITE MEDICHE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI: ART. 35/COMMI 11°-12°-14°.

L'art. 35 del nuovo contratto, ai commi 11°,12° e 14°, distingue le tre ipotesi di seguito illustrate.

- **11°c.)¹ - ASSENZE PER VISITE/TERAPIE/PRESTAZIONI/ESAMI CON INCAPACITÀ LAVORATIVA DETERMINATA DA PATOLOGIE IN ATTO - Nel caso sussista uno stato di malattia per una patologia in atto ed in concomitanza il dipendente deve espletare una visita od una prestazione mediche, si applica l'istituto della malattia (e relativo trattamento giuridico ed economico); tale assenza è giustificata con duplice attestazione (*vedi ARAN 12389/2018*), cioè con il certificato telematico del medico curante e con l'attestazione di presenza relativa al giorno della visita o della prestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.**

In sostanza, **il dipendente che si trovi, antecedentemente o nella medesima giornata, in una situazione di malattia (con certificato telematico del medico curante) e che deve recarsi per una visita o una prestazione mediche, ha l'obbligo di comunicare all'Ufficio del Personale lo stato di malattia se insorta nella medesima giornata, nonché la necessità di allontanarsi dal proprio domicilio per visita o prestazione mediche; l'Ufficio provvede tempestivamente a trasmettere l'informazione all'INPS – Polo Unico per le visite fiscali.**

In tale ipotesi, oltre il certificato telematico del medico curante per la patologia in atto, **il dipendente deve anche richiedere l'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione in quella determinata giornata, poiché tale attestazione deve essere sia esibita, a giustificazione dell'assenza dal domicilio, in sede di eventuale controllo medico legale (art. 35/13°c.), sia recapitata all'Ufficio del Personale.**

¹ **Art. 35/11°c.** “Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo”.



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978



Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)	Quesito ADM-MEF – Quale tipo di giustificativo si rende necessario rispettivamente nel caso di assenze ai sensi dei commi 11° e 12° dell'art. 35 del CCNL ? Risposta ARAN – Segue prospetto della nota ARAN.				
Tipologia di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	Rif. norma CCNL	Riduce il monte ore annuo ?	Decurta il trattamento economico nei primi 10 giorni ?	Si conteggia ai fini del comparto ?	Come si giustifica l'assenza ?
Assenza con incapacità lavorativa determinata da patologie in atto	Art. 35 comma 11°	– NO –	– SI –	– SI –	certificato medico + attestazione di presenza

- **12°c.)² - ASSENZE PER VISITE/TERAPIE/PRESTAZIONI/ESAMI CON INCAPACITÀ LAVORATIVA DETERMINATA DA CARATTERISTICHE DI ESECUZIONE E DI IMPEGNO ORGANICO DELLE STESSE - Nel caso in cui l'incapacità lavorativa, cioè lo stato di malattia, insorge come conseguenza dell'effettuazione di visita, terapia, esame o prestazione di natura medica, la relativa assenza nell'arco dell'intera giornata lavorativa è imputata alla malattia con relativo trattamento giuridico ed economico, analogamente a quanto previsto dal comma 11°.**

Tale assenza per malattia è giustificata con la sola attestazione di presenza (vedi ARAN 12389/2018), redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, nella quale – tuttavia - sia precisata anche la conseguente incapacità lavorativa del dipendente nell'arco della medesima intera giornata lavorativa e negli eventuali giorni successivi.

Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)	Quesito ADM-MEF – Quale tipo di giustificativo si rende necessario rispettivamente nel caso di assenze ai sensi dei commi 11° e 12° dell'art. 35 del CCNL ? Risposta ARAN – Segue prospetto della nota ARAN.				
Tipologia di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	Rif. norma CCNL	Riduce il monte ore annuo ?	Decurta il trattamento economico nei primi 10 giorni ?	Si conteggia ai fini del comparto ?	Come si giustifica l'assenza ?
Assenza con incapacità lavorativa determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Art. 35 comma 12°	– NO –	– SI –	– SI –	attestazione di presenza recante anche indicazione della conseguente incapacità lavorativa

² Art. 35/12°c. "Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. a) e b)".



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978

- **14°c.)³ - ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI CICLI DI TERAPIE IMPLICANTI INCAPACITÀ LAVORATIVA A CAUSA DELLA PATOLOGIA SOFFERTA** - Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a cicli di terapie comportanti incapacità al lavoro, l'assenza è così giustificata (vedi ARAN 12389/2018):

un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante attestante la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti (c.d. piano terapeutico), che il dipendente produce all'Ufficio del Personale prima dell'inizio della terapia;

successivamente, il dipendente deve presentare all'Amministrazione le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)		Quesito ADM-MEF – Quale tipo di giustificativo si rende necessario nel caso di assenze ai sensi del comma 14° dell'art. 35 del CCNL ?			
		Risposta ARAN – Segue prospetto della nota ARAN.			
Tipologia di assenza	Rif. norma CCNL	Riduce il monte ore annuo ?	Decurta il trattamento economico nei primi 10 giorni ?	Si conteggia ai fini del comportamento ?	Come si giustifica l'assenza ?
Assenza per l'espletamento di cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa a causa della patologia sofferta	Art. 35 comma 14°	– NO –	– SI – (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38 per terapie salvavita)	– SI – (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38 per terapie salvavita)	unica certificazione medica iniziale + singole attestazioni di presenza

Sulle ipotesi di cui ai commi 11°,12° e 14° dell'art. 35 di recente è intervenuta l'ARAN con la richiamata risposta nr. 12389 dell'11/6/2018, affermando nelle premesse quanto segue.

Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)	Risposta ARAN – In base a quanto previsto dalla clausola in esame (art. 35, commi 11°, 12° e 14°), tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia (“la relativa assenza è imputata a malattia”). Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.
---	--

³ Art. 35/14°c. “Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico”.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



§ A/6 – ALTRI PERMESSI E CONGEDI DI CUI ALL'ART. 33 PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE.

Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei **tre giorni di permesso mensile ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**; tali permessi sono **retribuiti e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.**

Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai **permessi per i donatori di sangue ed emocomponenti e di midollo osseo**, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, **nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000**, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 31/1° c., lett. b (nel senso che il permesso per lutto è dovuto se l'evento riguarda il coniuge, i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della legge 76/2016 e non solo nelle ipotesi più riduttive di cui all'art. 4/1° comma, 1° inciso della L. 53/2000).

I donatori di sangue e di emocomponenti, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione.

Il lavoratore che intenda donare il midollo osseo ha il diritto ad assentarsi dal posto di lavoro, senza alcuna decurtazione sulla retribuzione, per tutto il periodo necessario che va dal pre-trapianto alla post-donazione, quindi per le giornate di degenza ospedaliera necessarie ai propedeutici prelievi ed accertamenti sino a quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'èquipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

Particolare attenzione merita il permesso retribuito, di tre giorni annui, ex art. 4/1°c., primo inciso, della L. 53/2000 in relazione ai requisiti richiesti *ex lege* per la fruizione, alla documentazione da esibire e, soprattutto, al discrimine di tale forma di tutela rispetto ai permessi ex art. 32 per particolari motivi personali o familiari.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna Il Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



§ A/7 – PERMESSO ART. 4/1° C.-PRIMO INCISO DELLA L. 53/2000 PER DOCUMENTATA GRAVE INFERMITÀ DEL FAMILIARE:

retribuito, non rigettabile, giornaliero, 3 giorni all'anno e da documentare.

Avendo verificato, nel lontano 2015, che l'Ufficio del Personale erroneamente subordinava la fruizione del permesso retribuito, di tre giorni annui, ex art. 4/1°c., primo inciso, della L. 53/2000, alla certificazione medica attestante un "*imminente pericolo di vita*" del familiare, la scrivente evidenziava, con direttiva del 30/11/2015, all'Ufficio del Personale il contenuto della normativa regolatrice la materia (art. 4 della L. 53/2000 e Regolamento D.M. 278/2000), ai sensi della quale presupposto per la fruizione di tale tipologia di permesso è la "**documentata grave infermità**" del familiare, così come individuato dalla norma richiamata.

Con la menzionata nota del 30/11/2015, pertanto, la certificazione medica attestante un "*imminente pericolo di vita*" è stata e deve essere definitivamente esclusa.

In particolare, ai sensi dell'art. 1/1° e 2° cc. del D.M. 278/2000, i tre giorni annui di permesso retribuito devono essere utilizzati dal dipendente entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità del familiare, oppure della necessità di provvedere a specifici interventi terapeutici conseguenti alla grave infermità.

Il familiare da assistere deve essere il coniuge anche se legalmente separato, un parente entro il secondo grado anche se non convivente, oppure il convivente o qualsiasi altro soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente richiedente il permesso in questione.

I giorni festivi e quelli non lavorativi non devono essere computati tra i giorni di permesso in esame.

Quanto alla documentazione da esibire, ai sensi dell'art. 3/1° c. del D.M. 278/2000, è richiesta espressamente certificazione medica relativa alla grave infermità del familiare e tale idonea documentazione deve essere rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Premesso ciò, si osserva che, dalla comparazione tra il permesso ex art. 4/1°c., primo inciso, della L. 53/2000 per documentata grave infermità del familiare [retribuito, non rigettabile, giornaliero, 3 giorni all'anno e da documentare] ed il permesso ex art. 32 per particolari motivi personali o familiari [retribuito, rigettabile, orario (ora non frazionabile) oppure giornaliero, 18 ore all'anno, non cumulabile nella medesima giornata lavorativa con altre assenze orarie e da non documentare], emerge una chiara ed evidente **gradualità delle due fattispecie in termini di gravità dell'evento presupposto.**

Infatti, qualora il "*particolare motivo*" di cui all'art. 32 sia collegato all'infermità di un familiare, il combinato disposto tra la norma contrattuale e quella legislativa attua di fatto una doppia e graduale tutela di tale condizione di difficoltà del dipendente, il quale ha diritto di fruire:



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978



in via ordinaria, del permesso orario ex art. 32 (es. per l'accompagnamento o per un'assistenza temporanea), senza onere di documentazione ed a condizione che non vi sia pregiudizio all'organizzazione ed alla operatività dell'Ufficio,

in via speciale, del permesso giornaliero ex art. 4/1°c., primo inciso, previsto dalla L. 53/2000, qualora – viceversa - tale infermità sia qualificabile in termini di serietà e gravità tale da richiedere un'assistenza personale assidua e continuativa, con conseguente onere di documentazione e senza possibilità alcuna di rigetto da parte dell'Amministrazione.

Non a caso il primo è un permesso orario (anche se cumulabile a giorni) da non documentare e rigettabile, il secondo è un permesso solo a giorni da documentare e non rigettabile, in quanto giustificato da una infermità del familiare di tale rilevanza da richiedere assistenza continuativa, cioè giornaliera (max gg. 3) e non oraria.

Premesso ciò, appare necessario alla scrivente fornire dei chiarimenti in merito al presupposto ed alle modalità formali di documentazione del permesso ex art. 4/1°c., primo inciso, della L. 53/2000 per documentata grave infermità del familiare.

In primo luogo, con nota nr. 42/S/1 dell'11/05/2005, il Ministero della Giustizia ha precisato che qualora ad essere sottoposto a intervento chirurgico o a specifici interventi terapeutici in degenza ospedaliera, anche in regime di "day-hospital", sia un **minore**, data l'immatùrità dello stesso, la circostanza della grave infermità sia realizzata con la semplice documentazione del ricovero fornita dal lavoratore.

Il Ministero della Giustizia, con nota nr. 116/1/10272 del 28/9/2007, ha evidenziato che il vuoto normativo definitorio della grave infermità è stato, in parte, colmato dal **Consiglio Superiore della Sanità del Ministero della Salute** (seduta del 12/12/2001) precisando, sia pure in forma generica, che **per grave infermità deve intendersi "qualsiasi infermità, acuta o cronica, in fase diagnostica, terapeutica o riabilitativa, che implichi una necessità assistenziale continuativa"**, aggiungendo che **nell'ipotesi in cui la documentazione medica esibita non indica espressamente la presenza di una grave infermità, la stessa può ritenersi sussistente se il contenuto di tale documentazione è rientrante nella definizione di cui sopra data dal Consiglio Superiore di Sanità.**

In conclusione, nel caso di documentazione medica nella quale non è espressamente indicato che si tratta di una grave infermità, il dipendente può ottenere i permessi in questione qualora l'Ufficio abbia tra i propri atti una documentazione medica che certifichi la presenza di una patologia rientrante nella definizione di grave infermità data dal Consiglio Superiore della Sanità e cioè "qualsiasi infermità, acuta o cronica, in fase diagnostica, terapeutica o riabilitativa, che implichi una necessità assistenziale continuativa..." (vedi nota M.G. n.116/1/10272 del 28/09/2007).

È prevista, comunque, un'unica eccezione nel caso in cui il familiare sia un minore che debba essere sottoposto a intervento chirurgico o a specifici interventi terapeutici in degenza ospedaliera, anche in regime di "day-hospital": in tale ipotesi, infatti, il lavoratore può presentare la semplice attestazione dell'avvenuto ricovero (vedi nota M.G. n.42/S/1 del 11/05/2005).



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978**



Successivamente è intervenuto sulla materia il Ministero del Lavoro con circolare del 25/11/2008, ribadendo che la documentazione giustificativa deve consistere in un *“certificato redatto dallo specialista dal quale sia possibile riscontrare sia la descrizione degli elementi costituenti la diagnosi clinica che la qualificazione medico legale in termini di grave infermità”*, precisando, altresì, in riferimento al diverso istituto del **congedo di due anni per gravi e documentati motivi familiari di cui all’art. 4/2° comma della L. 53/2000**⁴, che *“il concetto di grave infermità, pur non trovando un’espressa definizione nelle norme di legge, costituisce una species del più ampio genus dei gravi motivi indicati nell’art 2, comma 1 lett. d) del D.M. n 278/2000. Quest’ultimo, in base alla esplicita previsione della L. n. 53/2000 e come evidenziato nel preambolo dello stesso D.M., definisce i criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari e “l’individuazione delle patologie specifiche”. Le patologie elencate nel citato D.M. (lett. d, nn. 1-4), possono dunque essere considerate figure sintomatiche della grave infermità cui fa specifico riferimento la norma di cui all’art. 1 del medesimo Decreto”*.

Tale interpretazione è stata oggetto di censura dalla giurisprudenza di merito ⁵, sottolineando che né la legge né il D.M. specificano quali siano le gravi infermità ai fini dei tre giorni di permesso in discussione; al contrario, la legge distingue la documentata grave infermità ai fini del permesso retributivo di tre giorni, dai gravi e documentati motivi personali o familiari (fra i quali le patologie individuate dal D.M.) per il periodo di congedo di due anni; solo per i congedi per gravi motivi familiari si prevedono, dunque, le specifiche patologie di cui alla lett. d) (1 - 4). Peraltro, lo stesso D.M. 278 stabilisce alla lett. b) dell’art. 2 che costituiscano gravi motivi le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente e della propria famiglia nella cura o nell’assistenza delle persone di cui al presente comma. Mentre la fonte primaria (la legge) tiene distinte le gravi infermità dalle patologie individuate dal D.M., la nota ministeriale, viceversa, sostiene una sostanziale parificazione tra le due situazioni, che va oltre la legge, se non contro. La stessa nota ministeriale non considera invece la grave infermità alla stregua di quei gravi motivi di cui alla lett. b del D.M., che nel porre l’accento sulla necessità di assistenza alle persone, ben potrebbero far figurare le due situazioni nella stessa categoria. In conclusione, **la legge**

⁴ Ai sensi dell’art. 2 del D.M. 278/2000, trattasi di un periodo di due anni di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica o del familiare individuato dalla presente norma, intendendo per gravi motivi:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
- b) **le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell’assistenza delle persone di cui al presente comma;**
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) **le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:**
 - 1) **patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale**, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - 2) **patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;**
 - 3) **patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;**
 - 4) **patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva** aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Ai sensi dell’art. 3/1° e 3° cc. del D.M. 278/2000, anche le patologie di cui sopra devono essere certificate mediante idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

⁵ **Sentenza di merito del Giudice del Lavoro del Tribunale di Ravenna, nr. 252/2011 del 3/3/2011, confermata dalla Corte d’Appello il 26/11/2013.**



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978



richiede soltanto che si documenti “una grave infermità”, ovvero che si dimostri l’esistenza di un serio presupposto di natura sanitaria che esprima la necessità di assistenza al familiare per tre giorni e possa giustificare il permesso; non richiede che il certificato dica “grave necessità”; né che rechi diagnosi alcuna.

In linea con tale interpretazione del Giudice del Lavoro, nonché con la menzionata nota del Ministero della Giustizia, nr. 116/1/10272 del 28/9/2007, **nell’ipotesi di cui all’art. 4/1°c., primo inciso, della L. 53/2000 è sufficiente, per la fruizione di tale speciale permesso, la presentazione all’Ufficio del Personale di una mera certificazione medica (del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico) attestante la serietà e gravità dell’infermità del paziente tale dal richiedere un’assistenza personale assidua e continuativa o più semplicemente attestante che il paziente necessita di assistenza personale assidua e continuativa.**

Non a caso nella vicenda oggetto di disamina da parte del Giudice del Lavoro come sopra richiamata, il ricorrente vittorioso aveva presentato alla propria amministrazione il certificato medico dove si dava atto che il familiare avesse bisogno di assistenza personale per intervento chirurgico e la relativa attestazione di degenza ospedaliera.

Viceversa, di recente si sono verificate ipotesi di dipendenti di Questo Tribunale che in luogo del certificato come sopra descritto hanno depositato, a corredo della richiesta di permesso ex art. 4/1°c., primo inciso, della L. 53/2000 per documentata grave infermità di un familiare, fotocopie di atti propri della cartella clinica del familiare, in luogo dell’unica certificazione medica a tal fine necessaria e cioè quella attestante la serietà e gravità dell’infermità del paziente tale dal richiedere un’assistenza personale assidua e continuativa o più semplicemente attestante che il paziente necessita di assistenza personale assidua e continuativa.

§ A/1 – ALTRE TIPOLOGIE DI PERMESSI (RINVIO).

Per le altre tipologie di permessi si rinvia alla rispettiva normativa, a titolo di esempio permessi: per l’effettuazione di esami prenatali, per l’esercizio delle funzioni di amministratore presso enti locali, connessi allo svolgimento di funzioni elettorali, per la partecipazione alle sedute di commissioni tributarie, per la partecipazione alle attività di volontariato di protezione civile, per l’esercizio delle funzioni di consigliera/e di parità, per motivi di studio).



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978



[B] – L'ISTITUTO DELLA MALATTIA ED ALTRI ASSIMILATI

§ B/1 – LE DECURTAZIONI STIPENDIALI NEL PERIODO DI COMPORTO (ART. 37/1°-2°-10° CC.)

In caso di assenza per malattia è prevista la decurtazione sia della retribuzione di base che dei compensi accessori (indennità di amministrazione), secondo le seguenti modalità.

- **Ai sensi dell'art. 37 del nuovo CCNL “1. Il dipendente 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, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi” ...
10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:
a) **intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo ...;**
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”.****

Fermo restando il trattamento economico previsto all'interno di ciascuna fascia del periodo di comporto come sopra indicato, si dispone altresì:

- **ai sensi dell'art. 71/1°c., primo inc. del D.L. 112/2008 convertito con modificazioni dalla L. 133/2008, che “Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti ... nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio ... ”;**
- **ai sensi dell'art. 37/10°c., lett. a) del nuovo CCNL, che - a contrario – anche per le malattie pari o inferiori a quindici giorni lavorativi, al dipendente non compete il trattamento economico accessorio.**

Segue prospetto riepilogativo.



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978



**Totale periodo di comporta = conservazione del posto nel triennio:
18 mesi (+ 18 ulteriori mesi facoltativi)**

Nei primi 9 mesi	Nei successivi 3 mesi ⁶	Nei successivi 6 mesi ⁷	Nell'ulteriore periodo sino a max 18 mesi
Intera retribuzione di base ed esclusione nei casi previsti di ogni compenso accessorio	Decurtazione del 10% della retribuzione di base ed esclusione nei casi previsti di ogni compenso accessorio	Decurtazione del 50% della retribuzione di base ed esclusione nei casi previsti di ogni compenso accessorio	Decurtazione dell'intera retribuzione

In caso di malattia di <u>durata pari o inferiore a 15 giorni</u> (= / < 15 gg.) ⁸		
dal 1° al 15° giorno	si computa nel cumulo del periodo di comporta	si applica la decurtazione dei compensi accessori

Le decurtazioni stipendiali operano per ogni singolo evento di malattia, nel senso che la perdita dei compensi accessori si applica per ogni episodio di assenza per malattia, anche di un solo giorno ⁹.

Un'ipotesi particolare prevista dal nuovo CCNL 2018 è quella regolamentata dal comma 1° dell'art. 35 in materia di permessi ad ore oppure a giorni, assimilati alla malattia, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici:

- se fruiti su base oraria, non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni, ma sono ugualmente assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta;
- se fruiti su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore in tal caso è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia e sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta.

⁶ Anche in tale fascia la riduzione del 10% del trattamento economico fondamentale si cumula con la decurtazione del trattamento accessorio quando dovuto.

⁷ Anche in tale fascia la riduzione del 50% del trattamento economico fondamentale si cumula con la decurtazione del trattamento accessorio quando dovuto.

⁸ Mentre il precedente contratto prevedeva la perdita dei compensi accessori sino al 14° giorno applicandosi l'esclusione della decurtazione per le malattie pari o superiori a 15 giorni, il nuovo CCNL contempla tale esclusione per le malattie solo superiori a 15 giorni decurtando i compensi accessori anche per il 15° giorno.

⁹ Circolare 8/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

ARAN (RIC_042_Orientamenti Applicativi_24/11/2016): "L'evento morboso si considera unico sia nel caso in cui l'assenza sia attestata mediante un unico certificato, sia qualora essa sia attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata, senza la ripresa effettiva in servizio. L'evento morboso si considera, altresì, unico nel caso in cui l'assenza si protragga senza soluzione di continuità, pur se risulta essere stata originata da prognosi differenti".



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna Il Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



§ B/2 – LE ECCEZIONI ALLA DECURTAZIONE DEI COMPENSI ACCESSORI (ART. 37/10°-11° CC.)

Sono previste le seguenti due eccezioni, in presenza delle quali non si applica la decurtazione dei compensi accessori.

- **Ai sensi dell'art. 71/1°c. del D.L. 112/2008 convertito con modificazioni dalla L. 133/2008, “Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti ... nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. **Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita”;****
- **ai sensi dell'art. 37/10°c., lett. a) del nuovo CCNL, “... nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso”;**
- **ai sensi dell'art. 37/11°c. del nuovo CCNL, “Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza”;**

Seguono prospetti riepilogativi.



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978



In caso di malattia di <u>durata superiore a 15 giorni</u> (> 15 gg.) ¹⁰		
dal 1° al 10° giorno	si computa nel cumulo del periodo di comporto	si applica <i>ex lege</i> la decurtazione dei compensi accessori
dall'11° giorno a seguire	si computa nel cumulo del periodo di comporto	<u>NON</u> si applica la decurtazione dei compensi accessori

In caso di pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, ricovero ospedaliero (degenza ordinaria), successivo periodo di convalescenza post-ricovero, ricovero domiciliare (intervento ospedaliero a domicilio), day-hospital ¹¹, day-surgery ¹², day-service ¹³ e successivo periodo di convalescenza		
dal 1° giorno	si computa nel cumulo del periodo di comporto	<u>NON</u> si applica la decurtazione dei compensi accessori

Con riferimento a quest'ultima ipotesi, l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale è intervenuto in merito al caso di **permanenza prolungata, oltre le ore diurne con ospitalità notturna (in posto letto), presso le unità operative di Pronto Soccorso**, quali le strutture di osservazione breve intensiva (OBI) o di degenza breve (DB) o similari propri della medicina d'urgenza, oppure in assenza di queste ultime all'interno del medesimo Pronto Soccorso ¹⁴, equiparando ai fini previdenziali tale fattispecie al ricovero ospedaliero e prevedendo il rilascio di apposito **certificato di ricovero** (e non di malattia).

¹⁰ Mentre il precedente contratto prevedeva la perdita dei compensi accessori sino al 14° giorno applicandosi l'esclusione della decurtazione per le malattie pari o superiori a 15 giorni, il nuovo CCNL contempla tale esclusione per le malattie solo superiori a 15 giorni decurtando i compensi accessori anche per il 15° giorno.

¹¹ **DAY HOSPITAL** letteralmente significa "ospedale di giorno": è la prestazione assistenziale di ricovero programmato limitato ad una sola parte della giornata, volto ad affrontare patologie/problemi acuti che richiedono inquadramento diagnostico e/o terapia e/o specifici controlli clinici diagnostici e strumentali non eseguibili in ambulatorio; necessita di assistenza medico infermieristica prolungata ma non prevede il pernottamento ed il paziente è ospitato in una stanza di degenza con l'attribuzione di un posto letto attrezzato.

¹² **DAY SURGERY** letteralmente significa "chirurgia di giorno": è la prestazione assistenziale di ricovero programmato per acuti finalizzata all'esecuzione di un intervento chirurgico o di procedure invasive ed alle prestazioni propedeutiche e successive (che per complessità di esecuzione, durata dell'intervento e rischi di complicazioni sono eseguibili in sicurezza senza la necessità di una osservazione post operatoria anche notturna); necessita di assistenza medico infermieristica prolungata ma non prevede il pernottamento ed il paziente è ospitato in una stanza di degenza con l'attribuzione di un posto letto attrezzato.

¹³ **DAY SERVICE** ambulatoriale è un servizio che offre un "pacchetto" di prestazioni specialistiche ambulatoriali gestite in tempi brevi dal Medico Specialista Ospedaliero e nasce come un modello per attività specialistica ambulatoriale programmabile che comporta l'attivazione di più interventi, articolati e interdisciplinari.

¹⁴ Consulta il messaggio INPS 1074 del 9/3/2018 sul sito istituzionale dell'Istituto.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



Viceversa, è un certificato di malattia (e non di ricovero) a giustificare la permanenza presso la struttura ospedaliera del Pronto Soccorso non prolungata oltre le ore diurne senza ospitalità notturna (in posto letto).

Sulla questione, tuttavia, è intervenuta l'ARAN nel 2015 escludendo forme di equiparazione ai fini del trattamento economico da corrispondere ed è, pertanto, fondamentale che il lavoratore richieda alla struttura ospedaliera del Pronto Soccorso specifico certificato di ricovero in caso di permanenza prolungata oltre le ore diurne con ospitalità notturna (in posto letto). ¹⁵

§ B/3 – LE ESCLUSIONI DAL CUMULO NEL PERIODO DI COMPORTO E DALLA DECURTAZIONE DEI COMPENSI ACCESSORI

Sono escluse dal cumulo nel periodo di comportamento e dalla decurtazione dei compensi accessori le seguenti due ipotesi.

§ B/3.1) – LE PATOLOGIE GRAVI CHE RICHIEDONO TERAPIE SALVAVITA (ART. 38)

- **Ai sensi dell'art. 71/1°c., sec. inc. del D.L. 112/2008 convertito con modificazioni dalla L. 133/2008, “Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti ... nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio ... *Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita*”;**
- **ai sensi dell'art. 38 del nuovo CCNL, “1. In caso di *patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestata secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comportamento, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital,***

¹⁵ **ARAN (Orientamenti Applicativi_M_253_6/11/2015) – “E' possibile equiparare la prestazione sanitaria in regime di pronto soccorso al ricovero ospedaliero ed ai successivi giorni di convalescenza, ai fini del trattamento economico da corrispondere? In proposito, si richiama la normativa contrattuale applicabile alla questione in esame, che deve rinvenirsi nell'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL del 16.05.1995, in base al quale l'indennità di amministrazione deve essere interamente corrisposta per le malattie pari o superiori a quindici giorni, in caso di ricovero ospedaliero o in day-hospital e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero. Tale previsione si connota per il suo carattere speciale e di maggior favore rispetto alla disciplina generale applicabile ai primi nove mesi di assenza per malattia (nel corso dei quali viene erogata l'intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio). Dalla formulazione letterale della predetta disposizione, pertanto, si evince che la stessa risulta applicabile esclusivamente alle fattispecie ivi indicate, senza possibilità di estensione, in via analogica, ad ulteriori e diverse ipotesi. Peraltro, si segnala che, con riferimento alla decurtazione del trattamento economico per i periodi di assenza per malattia, è intervenuto l'art. 71 del D.L. n. 112 del 2008 convertito con modificazioni dalla Legge n. 133 del 2008, che ha anche individuato le fattispecie escluse da tale decurtazione ...”.**



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978



nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie ¹⁶. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL” ...

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare”.

Segue prospetto riepilogativo.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, per i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, per i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, nonché per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno di assenza dovuta agli effetti collaterali delle citate terapie		
dal 1° giorno ¹⁷	<u>NON</u> si computa nel cumulo del periodo di comporta	<u>NON</u> si applica la decurtazione dei compensi accessori

§ B/3.2) – L'INFORTUNIO SUL LAVORO (ART. 39/1°-2°-5° CC.)

- **Ai sensi dell'art. 71/1°c., sec. inc. del D.L. 112/2008 convertito con modificazioni dalla L. 133/2008, “Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti ... nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio ... Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per **malattia dovute ad infortunio sul lavoro** o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita”;**
- **ai sensi dell'art. 39 del nuovo CCNL, “1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.**

¹⁶ Già con circolare DOG del 5/6/2006 (prot. 116/1/10234/GG/AA/mc/L), il Ministero della Giustizia, prendendo atto delle pronunce giurisprudenziali, ricomprende in tale regime anche i giorni necessari all'effettuazione di esami o trattamenti connessi alla terapia salvavita o comunque necessari alla corretta effettuazione della stessa.

¹⁷ In vigore della precedente normativa contrattuale relativa alla terapia salvavita, l'ARAN (Orientamenti Applicativi_M70_18/6/2011) così precisava: “Relativamente ai periodi di assenza dovuti a ricovero in ospedale o in day-hospital ovvero necessari per sottoporsi a terapie salvavita, il CCNL ... deroga la normale disciplina delle assenze per malattia ... tali periodi sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per la conservazione del posto ... e sono in ogni caso interamente retribuiti, indipendentemente dalla durata del periodo di assenza ...”.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



2. *In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 37, comma 10 lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto.*
5. *Le assenze di cui al c. 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporta con le assenze per malattia di cui all'art. 37 ...”.*

Segue prospetto riepilogativo.

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro		
dal 1° giorno	<u>NON</u> si computa nel cumulo del periodo di comporta	<u>NON</u> si applica la decurtazione dei compensi accessori

§ B/4 – L'IPOTESI DI ESCLUSIONE DAL COMPORTO DEL CONGEDO PER CURE INVALIDI CIVILI ASSIMILATO ALLA MALATTIA (ART. 7 D.LGS. 119/2011)

Trattasi di una terza ipotesi di esclusione dal cumulo nel periodo di comporta, ma non anche dalla decurtazione dei compensi accessori, la quale in tal caso segue la regola generale della malattia ordinaria.

- **Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 119/2011, “1. Salvo quanto previsto dall'art. 3, c. 42, della L. 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.**
 2. *Il congedo di cui al c. 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.*
 3. *Durante il periodo di congedo, non rientrando nel periodo di comporta, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.*
 4. *Sono abrogati l'art. 26 della L. 30 marzo 1971, n. 118, di conversione, con modificazioni, del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5, e l'art. 10 del D.Lgs. 23 novembre 1988, n. 509”.*

Sul punto si sottolinea che durante il detto periodo di congedo il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia, ma contrariamente alla malattia ordinaria non si computa nel cumulo del periodo di comporta.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



Per consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, tale congedo non costituisce un mero beneficio concesso con valutazione legale tipica al lavoratore in considerazione della sua mera qualità di mutilato o invalido civile, ma presuppone il riscontro da parte del medico convenzionato di uno stato morboso in atto, bisognevole di cure, con la conseguenza che l'assenza del lavoratore per la fruizione del congedo suddetto è pienamente riconducibile all'ipotesi di malattia.

Il congedo è finalizzato all'effettuazione di cure riconosciute dal medico competente come necessarie in relazione all'accertato e certificato stato patologico in atto, scaturente dall'infermità invalidante; il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione a dette cure, anche tramite attestazione cumulativa nel caso di trattamenti terapeutici continuativi.

In particolare, il legislatore richiede **due certificazioni**:

- 1. la certificazione iniziale, intesa come richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti sia la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta ¹⁸, sia l'indicazione del tipo e della durata della terapia (sia pure in forma generica, ad es. terapia farmacologica o fisioterapica ...);**
- 2. la certificazione finale con la quale il medico convenzionato attesta l'avvenuta sottoposizione alle cure prescritte.**

Infine, poiché la data di firma del certificato iniziale del medico convenzionato (in quanto equivalente ad un certificato di malattia) già di per sé indica l'accertamento – in quel momento – di uno stato patologico in atto della malattia invalidante (tale da ritenere indispensabili le cure adeguate al caso), **dovrà essere necessariamente breve il lasso di tempo tra la data del certificato di cui sopra e l'inizio della terapia da parte del lavoratore.**

Non potrà, quindi, essere giustificata una procrastinazione a medio e lungo termine dell'inizio delle cure, stabilita dal dipendente in difformità rispetto la data del certificato medico che esibisce.

Il periodo di congedo in questione è riconosciuto ai soli lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento (> 50%) e non può superare i 30 giorni nel corso di ciascun anno.

Tale periodo può essere fruito in unica soluzione come unico evento di malattia, oppure in maniera frazionata come più eventi di malattia nel corso dell'anno, ciascuno

18 Già precedentemente all'entrata in vigore di detta normativa, la Corte di Cassazione aveva riconosciuto la sussistenza di un nesso eziologico tra l'assenza del lavoratore e la presenza di uno stato patologico in atto, quest'ultimo subordinato al relativo accertamento da parte di un medico della struttura sanitaria pubblica (Cass. Civ., Sez. Lav., n. 3500/1984; Cass. Civ., Sez. Lav., n. 827/1991).



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978



dei quali è soggetto alle decurtazioni stipendiali previste per la malattia ordinaria, alla quale tale congedo è assimilato ¹⁹.

Segue prospetto riepilogativo.

In caso di malattia per cure invalidi civili ex art. 7 del D.Lgs. 119/2011, di durata pari o inferiore a 15 giorni (= / < 15 gg.)		
dal 1° al 15° giorno	<u>NON</u> si computa nel cumulo del periodo di comporta	si applica la decurtazione dei compensi accessori

In caso di malattia per cure invalidi civili ex art. 7 del D.Lgs. 119/2011, di durata superiore a 15 giorni (> 15 gg.)		
dal 1° al 10° giorno	<u>NON</u> si computa nel cumulo del periodo di comporta	si applica <i>ex lege</i> la decurtazione dei compensi accessori
dall'11° giorno a seguire	<u>NON</u> si computa nel cumulo del periodo di comporta	<u>NON</u> si applica la decurtazione dei compensi accessori

§ B/5 – ALTRA IPOTESI (PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE – ART. 45) DI ESCLUSIONE DAL CUMULO DEL PERIODO DI COMPORTO

Il nuovo CCNL 2018 ha previsto all'art. 45 il seguente istituto a tutela di situazioni particolari:

Art. 45 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

“1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

¹⁹ Le decurtazioni stipendiali operano per ogni singolo evento di malattia, nel senso che la perdita dei compensi accessori si applica per ogni episodio di assenza per malattia, anche di un solo giorno.

Circolare 8/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

ARAN (RIC_042_Orientamenti Applicativi_24/11/2016): “L’evento morboso si considera unico sia nel caso in cui l’assenza sia attestata mediante un unico certificato, sia qualora essa sia attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata, senza la ripresa effettiva in servizio. L’evento morboso si considera, altresì, unico nel caso in cui l’assenza si protragga senza soluzione di continuità, pur se risulta essere stata originata da prognosi differenti”.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978**



- a) **diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' art. 37; 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, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;**
- d) **assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa area o categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.**
- 2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.**
- 3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 37”.**

Tale normativa sembra ricomprendere l'ipotesi del dipendente che lavora, con le agevolazioni ivi previste, contestualmente al progetto terapeutico di recupero, anche alternando periodi di assenza per malattia (vedi 1° c. lett. a) e 3° c. dell'art. 45), in relazione ai quali è prevista l'applicazione del trattamento economico della malattia ordinaria di cui all'art. 37, ma tali periodi di assenza non devono essere computati nel cumulo del periodo di comporto.

Per la restante parte dell'art. 45 si rinvia al testo della normativa.

§ B/6 – L'IPOTESI PARTICOLARE DELLA MALATTIA DIPENDENTE DA RICONOSCIUTA CAUSA DI SERVIZIO (ART. 39/3°-4°-5° CC.)

- **Ai sensi dell'art. 71/1°c., sec. inc. del D.L. 112/2008 convertito con modificazioni dalla L. 133/2008, “Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti ... nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio ... Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per **malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio**, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita”;**
- **ai sensi dell'art. 39 del nuovo CCNL, “3. Per la **malattia dovuta a causa di servizio**, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.**



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



4. I lavoratori di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 37 alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto ...

5. ... Per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente CCNL, restano ferme le eventuali diverse modalità applicative finora adottate secondo la disciplina dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione”.

Pertanto, se il riconoscimento della causa di servizio è successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la malattia per causa di servizio si computa nel cumulo del periodo di comporto (in quanto non escluso come per l'infortunio), ma spetta l'intera retribuzione sia pure solo per tutto il periodo di comporto, cioè di conservazione del posto (e non sino alla guarigione come per l'infortunio); tuttavia è soggetta alla decurtazione dei compensi accessori secondo la regola generale =/< 15 giorni (non essendo prevista, come nel pregresso contratto, la formula “spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio”).

Segue prospetto riepilogativo.

In caso di malattia dipendente da causa di servizio, riconosciuta in data successiva alla sottoscrizione del presente CCNL, di durata pari o inferiore a 15 giorni (= / < 15 gg.)		
dal 1° al 15° giorno	si computa nel cumulo del periodo di comporto ma spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto	si applica la decurtazione dei compensi accessori

In caso di malattia dipendente da causa di servizio, riconosciuta in data successiva alla sottoscrizione del presente CCNL, di durata superiore a 15 giorni (> 15 gg.)		
dal 1° al 10° giorno	si computa nel cumulo del periodo di comporto ma spetta ... come sopra	si applica la decurtazione dei compensi accessori
dall'11° giorno a seguire	si computa nel cumulo del periodo di comporto ma spetta ... come sopra	NON si applica la decurtazione dei compensi accessori

Se invece il riconoscimento della causa di servizio è antecedente alla data di sottoscrizione del presente CCNL, si applica la pregressa normativa contrattuale secondo la quale la malattia per causa di servizio si computa nel cumulo del periodo di comporto ma spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio per tutto il periodo di comporto.

Segue prospetto riepilogativo.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



In caso di malattia dipendente da causa di servizio, riconosciuta in data antecedente alla sottoscrizione del presente CCNL		
dal 1° giorno	si computa nel cumulo del periodo di comportamento ma spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio per tutto il periodo di conservazione del posto	<u>NON</u> si applica la decurtazione dei compensi accessori

§ B/7 – LA VISITA MEDICA DI CONTROLLO SULLO STATO DI MALATTIA (ART. 37 – D.M. 206/2017 – ART. 55-SEPTIES D.LGS. 165/2001)

Ai sensi dell'art. 4 del D.M. 206/2017, **in caso di assenza dal servizio per malattia nelle ipotesi di patologie gravi salvavita, causa di servizio riconosciuta limitatamente alle categorie ivi indicate e malattia correlata ad una invalidità civile pari o superiore al 67%, non vi è obbligo di reperibilità e, pertanto, la visita medica di controllo non deve essere richiesta al fine di evitare all'Amministrazione inutili aggravamenti economici** e, nel caso in cui l'Amministrazione non sia ancora in possesso della documentazione formale comprovante la sussistenza di una delle tre ipotesi di cui sopra, si dovrà valutare la situazione concreta in sede di eventuale richiesta di visita medica di controllo, considerando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita ai sensi dell'art. 55-septies del D.Lgs. 165/2001 (TUPI) ²⁰.

Ne deriva che qualora nel certificato medico telematico sia indicata con una crocetta:

- la voce “patologia grave salvavita”, occorre verificare la regolarità della pratica agli atti dell'Amministrazione e solo in caso affermativo non va chiesta la visita fiscale,
- la voce “malattia causa di servizio”, occorre verificare se la categoria riconosciuta rientra in quelle indicate dall'art. 4, lett. b) del D.M. 206/2017 e solo in caso affermativo non va chiesta la visita fiscale,
- la voce “stato patologico per invalidità riconosciuta”, occorre verificare se l'invalidità è => 67% e solo in caso affermativo non va chiesta la visita fiscale.

Poiché ai sensi del citato art. 4 del D.M. 206/2017 **non sono più contemplati, tra i casi di esonero dall'obbligo di reperibilità, l'infortunio sul lavoro e una parte delle malattie per causa di servizio** (vedi abrogato D.M. 206/2009), è stato sollevato il quesito sulla possibilità per l'Amministrazione di richiedere all'INPS la visita medica di controllo anche in tali ipotesi.

²⁰ Esplicativa la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 12567 del 15/3/2010: “... la fattispecie di esenzione dalla reperibilità non può non influire sull'obbligo per l'amministrazione di richiedere la visita fiscale, per la necessità di evitare attività amministrativa inefficace con il rischio di un esborso ingiustificato”; vedi anche circolare F.P. 0030536 P-4.17.1.7.5 del 24/07/2012.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978**



Con messaggio 1399 del 29/3/2018 e pregressi, l'INPS ha precisato di non avere alcuna legittimazione ad effettuare accertamenti domiciliari medico legali, richiesti dai datori di lavoro, per i casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale, da ritenersi di competenza esclusiva dell'INAIL e che, qualora il datore di lavoro non abbia dichiarato nella richiesta di visita l'eventuale competenza INAIL e conseguentemente sia disposta la visita medica di controllo, al datore di lavoro sarà richiesto il rimborso dei conseguenti costi sostenuti dall'Istituto.

È fatta salva, ovviamente, l'ipotesi di malattia ordinaria correlata ad una invalidità già riconosciuta nella misura inferiore al 67%, per il controllo della quale l'Amministrazione è legittimata a richiedere all'INPS la visita fiscale.

Ai sensi dell'art. 55-septies (Controlli sulle assenze) del D.Lgs. 165/2001 (TUPI), le pubbliche amministrazioni (5° c.) dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

L'inosservanza (4° c./art. 55-septies) degli obblighi di trasmissione per via telematica, da parte del medico curante, della certificazione medica concernente le assenze dei lavoratori per malattia, costituisce illecito disciplinare e, pertanto, l'Ufficio del Personale, è tenuto a segnalare ogni episodio di tale natura alla competente Azienda Sanitaria per le iniziative di competenza.

Gli accertamenti medico-legali (2°-bis c./art. 55-septies) sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'INPS d'ufficio o su richiesta ... Al fine di (5°-bis c./art. 55-septies) armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto ²¹ del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia.

In particolare, ai sensi dell'art. 1/3° c. del D.M. 206/2017, oltre le visite mediche di controllo datoriali (cioè richieste dall'Amministrazione), sono state previste anche quelle disposte d'ufficio su iniziativa dell'INPS, sulla base delle proprie valutazioni effettuate mediante l'ausilio delle procedure informatiche (messaggio INPS 1399 del 29/3/2018) e, ai sensi dell'art. 2 del D.M. 206/2017, le visite fiscali possono essere effettuate d'ufficio a cura dell'INPS con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale.

Pertanto, non è più contemplata l'esclusione dall'obbligo di reperibilità dei dipendenti nei confronti dei quali sia stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

²¹ Il decreto di cui si fa riferimento è il D.M. 206/2017, di seguito riportato.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps (art. 37/15°c. del nuovo CCNL).

Nel caso in cui (5°-ter c./art. 55-septies) l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

Sul punto si precisa che l'Ufficio del Personale, oltre che comunicare tempestivamente all'INPS l'assenza ed anche nel caso in cui il dipendente non abbia preventivamente ottemperato all'obbligo della comunicazione dell'assenza alla propria Amministrazione, deve sempre richiedere al dipendente la presentazione della certificazione, di contenuto sanitario oppure amministrativo, giustificativa dell'allontanamento dall'indirizzo comunicato ai fini della visita di controllo.

Nel caso di visita fiscale ambulatoriale disposta a seguito della mancata reperibilità presso il recapito indicato, la giustificazione di natura sanitaria è oggetto di disamina medica.

Viceversa la valutazione della giustificazione di natura amministrativa compete in via esclusiva all'Amministrazione di appartenenza e non al medico fiscale dell'INPS (messaggio INPS 1399 del 29/3/2018), ciò ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 5/14°c. del D.L. 463/1983, convertito con modificazioni dalla L. 638/1983 (di seguito illustrato), oltre che ai fini di azioni disciplinari nei casi previsti dal vigente Codice Disciplinare, per inosservanza delle disposizioni in materia assenza per malattia.

In particolare, ai sensi dell'art. 5/14°c. del D.L. 463/1983, convertito con modificazioni dalla L. 638/1983, qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e, previa seconda visita medica di controllo (giusta sentenza 78/1988 della Corte Costituzionale), nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita fiscale di controllo ²².

Pertanto, l'Ufficio del Personale è tenuto, qualora la motivazione addotta dal dipendente non sia stata ritenuta giustificativa dell'assenza, ad applicare la decurtazione stipendiale per tutto il periodo di quel determinato episodio di malattia,

²² Secondo l'ARAN (AGF_040_Orientamenti Applicativi_25/9/2011), la giornata di malattia in cui il lavoratore risulta assente senza giustificato motivo alla visita fiscale di controllo non può rientrare nel computo delle assenze per malattia in quanto la stessa essendo stata sanzionata con la perdita del trattamento economico, come previsto dall'art. 5, comma 14 della legge 638 del 1983, non è da considerare come stato patologico del dipendente ma assenza ingiustificata al servizio.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



nella misura intera sino a dieci giorni e, previa seconda visita medica di controllo, nella misura della metà per l'ulteriore periodo (dunque, non va decurtato solo il giorno dell'assenza ingiustificata, bensì si applica come sanzione il 100% della decurtazione della retribuzione per i primi 10 giorni di patologia certificata ed il 50% per le giornate successive).

In conclusione, l'applicazione della sanzione economica sopra indicata non esclude la possibilità di aprire un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per inadempimento contrattuale: la violazione dell'obbligo di reperibilità dà luogo a sanzioni economiche mentre l'inadempimento contrattuale determina l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per le modalità operative si rinvia al menzionato messaggio INPS 1399 del 29/3/2018, § 6 con particolare riguardo ai punti 1 e 2, nonché § 7.

In linea con le disposizioni legislative di cui sopra, anche le norme contrattuali del nuovo CCNL regolamentano la materia agli artt. 35/11° e 12° cc. e 37/15°c; in particolare, l'art. 37 dispone che:

“12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, 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”.

In particolare, si precisa che **nell'ipotesi di cambio d'indirizzo senza comunicazione all'Ufficio di appartenenza, l'assenza dal domicilio durante la visita medica di controllo è considerata ingiustificata.**



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982-7983-7984-7978**



È ammessa anche la visita fiscale in albergo: il domicilio del dipendente, infatti, può coincidere non con una abitazione ma con un albergo o struttura equiparata, il cui indirizzo dovrà essere comunicato al datore di lavoro.

Per la **malattia insorta durante un soggiorno temporaneo all'estero**, si ritiene che, per il principio di correttezza e buona fede che deve informare il rapporto di lavoro e indipendentemente dalla percorribilità di una visita medica di controllo fuori dal territorio nazionale, il lavoratore che intenda avvalersi dell'interruzione delle ferie per sopraggiunta malattia debba sempre e tempestivamente comunicare all'Amministrazione l'esistenza dello stato morboso sopraggiunto, provvedendo a far recapitare la documentazione sanitaria di cui si è in possesso e indicando il luogo di soggiorno o di ricovero.

Sul punto l'INPS, con messaggio 1399 del 29/3/2018, ha precisato *“Con riferimento alle visite mediche di controllo richieste dalle PP.AA. nei confronti di lavoratori che si ammalano durante temporanei soggiorni all'estero, l'Istituto ritiene di non poter effettuare visite mediche di controllo domiciliari. Infatti l'articolo 18, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 75/2017 prevede espressamente che gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia siano effettuati sul territorio nazionale. Al riguardo, comunque, anche a fronte delle diverse richieste pervenute dalle PP.AA., è stato chiesto ai Ministeri competenti un parere per le valutazioni nel merito”*.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al sito istituzionale dell'INPS (messaggi INPS 3265, 3384, 3685 e 4282 del 2017, nonché 137 del 2018 ed altri eventualmente nelle more pubblicati).

§ B/8 – LO STATO DI MALATTIA E L'ALLONTANAMENTO PER VISITE E PRESTAZIONI SANITARIE (ART. 35 / 11°-12°-14° CC.)

Ai sensi dell'art. 37/15° c. del nuovo CCNL, **“15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione”**.

L'ipotesi sopra contemplata è quella di uno stato di malattia in atto **antecedentemente o nella medesima giornata in cui si rende necessario l'allontanamento dall'indirizzo comunicato dal dipendente ai fini della visita di controllo.**

In tale contesto, qualora l'allontanamento è giustificato dalla necessità di effettuare una visita o una prestazione di natura medica, **il nuovo CCNL ha dettagliatamente regolamentato tale condizione prevedendo all'art. 35, commi 11°,12° e 14°, le tre ipotesi di seguito illustrate.**



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978



▪ 11°c.) ²³ - ASSENZE PER VISITE/TERAPIE/PRESTAZIONI/ESAMI CON INCAPACITÀ LAVORATIVA DETERMINATA DA PATOLOGIE IN ATTO -

Nel caso sussista uno stato di malattia per una patologia in atto ed in concomitanza il dipendente deve espletare una visita od una prestazione mediche, si applica l'istituto della malattia (e relativo trattamento giuridico ed economico); tale assenza è giustificata con duplice attestazione (vedi ARAN 12389/2018), cioè con il certificato telematico del medico curante e con l'attestazione di presenza relativa al giorno della visita o della prestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

In sostanza, il dipendente che si trovi, antecedentemente o nella medesima giornata, in una situazione di malattia (con certificato telematico del medico curante) e che deve recarsi per una visita o una prestazione mediche, ha l'obbligo di comunicare all'Ufficio del Personale lo stato di malattia se insorta nella medesima giornata, nonché la necessità di allontanarsi dal proprio domicilio per visita o prestazione mediche; l'Ufficio provvede tempestivamente a trasmettere l'informazione all'INPS – Polo Unico per le visite fiscali.

In tale ipotesi, oltre il certificato telematico del medico curante per la patologia in atto, il dipendente deve anche richiedere l'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione in quella determinata giornata, poiché tale attestazione deve essere sia esibita, a giustificazione dell'assenza dal domicilio, in sede di eventuale controllo medico legale (art. 35/13°c.), sia recapitata all'Ufficio del Personale.

Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agenda Dogane e Monopoli (MEF)	Quesito ADM-MEF – Quale tipo di giustificativo si rende necessario rispettivamente nel caso di assenze ai sensi dei commi 11° e 12° dell'art. 35 del CCNL ?				
	Risposta ARAN – Segue prospetto della nota ARAN.				
Tipologia di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	Rif. norma CCNL	Riduce il monte ore annuo ?	Decurta il trattamento economico nei primi 10 giorni ?	Si congeda ai fini del comparto ?	Come si giustifica l'assenza ?
Assenza con incapacità lavorativa determinata da patologie in atto	Art. 35 comma 11°	– NO –	– SI –	– SI –	certificato medico + attestazione di presenza

²³ Art. 35/11°c. “Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo”.



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978



- 12°c.) ²⁴ - **ASSENZE PER VISITE/TERAPIE/PRESTAZIONI/ESAMI CON INCAPACITÀ LAVORATIVA DETERMINATA DA CARATTERISTICHE DI ESECUZIONE E DI IMPEGNO ORGANICO DELLE STESSE** - Nel caso in cui l'incapacità lavorativa, cioè lo stato di malattia, insorge come conseguenza dell'effettuazione di visita, terapia, esame o prestazione di natura medica, la relativa assenza nell'arco dell'intera giornata lavorativa è imputata alla malattia con relativo trattamento giuridico ed economico, analogamente a quanto previsto dal comma 11°.

Tale assenza per malattia è giustificata con la sola attestazione di presenza (vedi ARAN 12389/2018), redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, **nella quale – tuttavia - sia precisata anche la conseguente incapacità lavorativa del dipendente nell'arco della medesima intera giornata lavorativa e negli eventuali giorni successivi.**

Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agencia Dogane e Monopoli (MEF)	Quesito ADM-MEF – Quale tipo di giustificativo si rende necessario rispettivamente nel caso di assenze ai sensi dei commi 11° e 12° dell'art. 35 del CCNL ?				
	Risposta ARAN – Segue prospetto della nota ARAN.				
Tipologia di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	Rif. norma CCNL	Riduce il monte ore annuo ?	Decurta il trattamento economico nei primi 10 giorni ?	Si conteggia ai fini del comparto ?	Come si giustifica l'assenza ?
Assenza con incapacità lavorativa determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Art. 35 comma 12°	– NO –	– SI –	– SI –	attestazione di presenza recante anche indicazione della conseguente incapacità lavorativa

²⁴ Art. 35/12°c. “Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. a) e b)”).



Tribunale di Reggio Calabria

Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo

PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978

- **14°c.)²⁵ - ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI CICLI DI TERAPIE IMPLICANTI INCAPACITÀ LAVORATIVA A CAUSA DELLA PATOLOGIA SOFFERTA - Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a cicli di terapie comportanti incapacità al lavoro, l'assenza è così giustificata (vedi ARAN 12389/2018):**
- un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante attestante la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti (c.d. piano terapeutico), che il dipendente produce all'Ufficio del Personale prima dell'inizio della terapia;
 - successivamente, il dipendente deve presentare all'Amministrazione le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)		Quesito ADM-MEF – Quale tipo di giustificativo si rende necessario nel caso di assenze ai sensi del comma 14° dell'art. 35 del CCNL ?			
		Risposta ARAN – Segue prospetto della nota ARAN.			
Tipologia di assenza	Rif. norma CCNL	Riduce il monte ore annuo ?	Decurta il trattamento economico nei primi 10 giorni ?	Si conteggia ai fini del comportamento ?	Come si giustifica l'assenza ?
Assenza per l'espletamento di cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa a causa della patologia sofferta	Art. 35 comma 14°	– NO –	– SI – (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38 per terapie salvavita)	– SI – (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38 per terapie salvavita)	unica certificazione medica iniziale + singole attestazioni di presenza

Sulle ipotesi di cui ai commi 11°,12° e 14° dell'art. 35 di recente è intervenuta l'ARAN con la richiamata risposta nr. 12389 dell'11/6/2018, affermando nelle premesse quanto segue.

Risposta ARAN prot. 12389 dell'11/6/2018 a quesito dell'Agazia Dogane e Monopoli (MEF)	Risposta ARAN – In base a quanto previsto dalla clausola in esame (art. 35, commi 11°, 12° e 14°), tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia (“la relativa assenza è imputata a malattia”). Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.
---	---

²⁵ Art. 35/14°c. “Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico”.



Tribunale di Reggio Calabria

**Settore Amministrativo – Uffici Presidenza e Personale di Magistratura,
Dirigenza e Personale Amministrativo, Segreterie e Protocollo**

**PEC: prot.tribunale.reggiocalabria@giustiziacert.it - PEO: tribunale.reggiocalabria@giustizia.it
Via Sant'Anna II Tronco, 89128 RC - Palazzo CE.DIR. 3° piano / torri due e tre – Tel. 0965.857.7982–7983–7984-7978**



§ B/9 – È UTILE SAPERE CHE

Riguardo la malattia nel periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il verificarsi di tale condizione produce effetto sospensivo e tale periodo riprende a decorrere una volta concluso l'episodio morboso, con il rientro in servizio.

In vigenza della precedente normativa contrattuale, con riferimento al caso di malattia insorta durante l'orario di lavoro, a seguito della quale il dipendente sia costretto a lasciare la sede di lavoro, l'ARAN ²⁶ così precisava: “*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 ... 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*”.

Altra questione è quella riguardante gli aspetti di tutela della privacy in riferimento alla necessità di certificare stati e condizioni riconducibili alla tutela di dati sensibili, quali quelli di natura sanitaria, riferiti non solo allo stesso dipendente ma anche ai suoi familiari (soggetti terzi al contratto di lavoro): sul punto, in relazione alla documentazione da esibire ai fini del trattamento economico più favorevole della malattia per terapie salvavita, l'ARAN ²⁷ così precisava: “*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 ... 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 ... 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 dal d.lgs. n. 196 del 2003 ... 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*”.

Infine, ai sensi dell'art. 49 (Unioni civili), “*Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile*”.

²⁶ ARAN_Orientamenti Applicativi_M73_18/6/2011.

²⁷ ARAN_Orientamenti Applicativi_M71_18/6/2011.