

IL DECRETO LEGGE 25 GIUGNO 2008, N. 112 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE 06.08.2008 N. 133, ALL'ART. 71 HA INTRODOTTO INNOVAZIONI IN MATERIA DI ASSENZE PER MALATTIA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

SUCCESSIVE CIRCOLARI ESPLICATIVE (*) DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA HANNO CHIARITO CHE LA NUOVA DISCIPLINA TROVA APPLICAZIONE, TRA L'ALTRO, NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO CONTRATTUALIZZATI E NON CONTRATTUALIZZATI, CATEGORIA QUEST'ULTIMA ALLA QUALE APPARTENGONO I PROFESSORI E RICERCATORI UNIVERSITARI.

ASSENZA DAL SERVIZIO

Eventuali assenze dal servizio vanno tempestivamente comunicate al Dipartimento di afferenza e all'Ufficio Gestione Personale docente.

Il Dipartimento ha l'obbligo di effettuare comunicazione scritta dell'avvenuta ripresa di servizio del dipendente.

In caso di malattia il dipendente è comunque tenuto ad inviare all'ufficio gestione personale docente entro le ore 9 del primo giorno di assenza regolare istanza di congedo straordinario o di aspettativa per motivi di salute con allegato certificato medico (se disponibile); il tutto per consentire agli uffici amministrativi l'espletamento degli adempimenti di rito. Il certificato medico andrà comunque fatto pervenire all'ufficio entro 5 giorni dal primo giorno di malattia.

In caso di mera comunicazione l'amministrazione disporrà d'ufficio il congedo straordinario se la richiesta dei giorni di malattia è inferiore a 7, ovvero l'aspettativa per motivi di salute se i giorni sono più di 7.

MALATTIA (T.U. 3/1957 - art. 71 L. 133/2008)

La normativa in materia prevede per i docenti ed i ricercatori due tipi di assenza per malattia: **il CONGEDO STRAORDINARIO e l'ASPETTATIVA.**

Ai sensi dell'art. 71 della L. 133 del 6.08.2008, nei primi 10 giorni di assenza di ogni evento morboso all'interessato compete il trattamento economico fondamentale, dall'undicesimo giorno il trattamento economico intero. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dalle norme per le assenze per malattia dovute a 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.

Nell'ipotesi di malattia protratta per più di 10 giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica o dal medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

Come da Circolare MFP n. 7/2008 è obbligo dell'Amministrazione richiedere la visita medico-fiscale per il dipendente il primo giorno di malattia, anche nel caso di assenza di un solo giorno.

Adempimenti in caso di malattia:

- Se l'assenza dal servizio è prevedibile, come ad esempio in caso di ricovero programmato in ospedale o casa di cura, si deve produrre un'istanza preventiva.
- Se l'assenza non è prevedibile va prodotto il certificato medico direttamente all'ufficio competente.

È dovere del dipendente comunicare l'assenza entro le ore 9.00 del primo giorno al seguente indirizzo di posta elettronica personaledocente@unicas.it,

L'interessato dovrà comunicare l'**indirizzo preciso di reperibilità nel periodo di malattia** e la **durata della malattia** (se già nota).

L'ASPETTATIVA PER MOTIVI DI SALUTE comporta l'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie previste per la visita medico-fiscale 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00, compresi i giorni festivi e non lavorativi, è quindi opportuno dichiarare ogni variazione di domicilio durante il periodo di assenza.

Ai sensi del D.P.C.M. n. 206 del 18.12.2009, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile a: 1) patologie gravi che richiedono terapie salvavita; 2) infortuni sul lavoro; 3) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa del servizio; 4) stati patologici sotesti o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta. **Tali circostanze devono essere esplicitamente dichiarate sul certificato medico.**

Sono, altresì, esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Le assenze per motivi di salute rilevano ai fini della conferma:

La conferma in ruolo dei professori universitari viene posticipata di un anno per ogni anno di assenza o frazione di anno superiore ai due mesi.

La conferma dei ricercatori universitari viene posticipata per un periodo pari alla durata dell'assenza.

Congedo Straordinario (Art. 3, L. 537/1993 e art. 22 L. 724/1994)

- 1) il congedo straordinario non può superare complessivamente nel corso dell'anno la durata di gg. 45.
- 2) per il primo giorno di ogni periodo ininterrotto di congedo straordinario spettano al pubblico dipendente tutti gli assegni, ridotti di 1/3; per "primo giorno" di ogni periodo ininterrotto di congedo straordinario si intende anche l'assenza di un solo giorno.
- 3) il congedo straordinario può essere richiesto per le seguenti tipologie di assenza: motivi di salute (fino ad un max di 7 giorni), matrimonio, gravi motivi personali strettamente attinenti alla persona del dipendente, per esami.
- 4) nei casi di congedo straordinario previsti dall'art. 37, secondo comma, del T.U. n. 3/1957, ovvero per contrarre matrimonio, per sostenere esami o, qualora l'interessato sia mutilato o invalido di guerra o per servizio, e debba attendere alle cure richieste dallo stato di invalidità, non si applica la riduzione di un terzo del trattamento economico di cui sopra.

Congedo straordinario per matrimonio

Il dipendente ha diritto ad usufruire del congedo straordinario per contrarre matrimonio. Tale congedo ha la durata di 15 giorni senza soluzione di continuità, e la data delle nozze va compresa in tale periodo (da 14 giorni prima a 14 giorni dopo il giorno del matrimonio). Il congedo per matrimonio rientra nel conteggio dei 45 giorni all'anno di congedo straordinario.

Aspettativa per motivi di salute (artt. 66-68-70, T.U. n. 3/1957)

Per periodi di assenza per malattia superiori a sette giorni lavorativi e qualora abbia esaurito il congedo straordinario, il dipendente può essere collocato in aspettativa per motivi di salute. Tale aspettativa non può superare i 18 mesi continuativi dei quali i primi 12 pagati per intero ed i restanti 6 pagati al 50%.

Due periodi di aspettativa per motivi di salute si considerano continuativi quando tra gli stessi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore ai 3 mesi.

Il periodo è computato per intero, agli effetti della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e previdenza.

Aspettativa per motivi di famiglia (artt. 69-70, T.U. n. 3/1957)

L'aspettativa per motivi di famiglia è prevista dall'art. 69 T.U. n. 3/1957 e può essere concessa solo dietro domanda dell'interessato e parere del Dipartimento di competenza. L'Amministrazione deve esprimersi entro un mese e può, per ragioni di servizio, respingere la domanda, ritardarne l'accoglimento e ridurre la durata dell'aspettativa richiesta. L'aspettativa può essere in qualunque momento revocata per ragioni di servizio. L'aspettativa per motivi di famiglia non può superare 12 mesi continuativi. Perché l'aspettativa sia considerata continuativa, occorre che tra due periodi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a 6 mesi. Il congedo ordinario e quello straordinario non sono considerati servizi attivi. L'aspettativa per motivi di famiglia non può superare i 30 mesi nel quinquennio. Nel corso del periodo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia il dipendente non ha diritto ad alcuna retribuzione; come conseguenza tale periodo non è valido ai fini della progressione di carriera, né ai fini di previdenza e quiescenza. Inoltre comporta la proporzionale riduzione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

Cumulo delle aspettative (art. 70, commi 2 e 3, T.U. n. 3/1957)

La durata complessiva dell'aspettativa per motivi di famiglia e per motivi di salute non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio. Per motivi di particolare gravità il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo può concedere al dipendente, che abbia raggiunto i limiti previsti e ne faccia richiesta, un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore ai sei mesi.