



Azienda Ospedaliera
Istituto Ortopedico
GAETANO PINI

Deliberazione n.	310	del	6 LUG. 2015	Atti	35/2015
------------------	-----	-----	-------------	------	---------

Oggetto: Regolamento per le assenze in malattia e le visite fiscali di controllo

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che con legge n. 125 del 30 ottobre 2013, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 255 del 30 ottobre 2013, è stato convertito in legge con modifiche il decreto legge n. 101 del 31 agosto 2013, recante *"Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni"*;

visto che la legge di conversione, modificando il citato decreto-legge, introduce una disposizione in materia di assenze per malattia dei pubblici dipendenti al fine di contrastare il fenomeno dell'assenteismo nelle amministrazioni. In particolare, l'art. 4, comma 16 *bis*, del decreto, in vigore dal 31 ottobre 2013, ha novellato il comma 5 *ter* dell'art. 55 *septies* del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, sulle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, mentre resta invariato il regime della giustificazione dell'assenza di cui al comma 1 del medesimo articolo;

visto il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche." all'art. 55 – *septies*, comma 1 che recita:

"1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale."

visto il medesimo Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche." all'art. 55 – *septies*, commi 5, 5-bis e 5 *ter* prevede che:

"5. Le pubbliche amministrazioni 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.

5-bis. Le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e il regime delle esenzioni dalla reperibilità sono stabiliti con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo



Azienda Ospedaliera Istituto Ortopedico GAETANO PINI

Deliberazione n. 310 del 6 LUG. 2015 Atti 35/2015

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.

5-ter. Nel caso in cui 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.”;

vista la circolare nr 2 del 17.2.2014 della Funzione Pubblica, registrata dalla Corte dei Conti il 19 marzo 2014, n. 787 e pubblicata sulla G.U. n. 85 – 11 aprile 2014, avente ad oggetto: Decreto legge n. 101 del 31 agosto 2013, convertito in legge n. 125 del 30 ottobre 2013 - "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" - art. 4 comma 16 bis - assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici." che dispone, alla luce della nuova formulazione dell'art. 55 septies suddetto in materia di giustificazione delle assenze del dipendente per l'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici prevedendo che "il dipendente deve fruire dei permessi per documentati motivi personali, secondo la disciplina del CCNL, o di istituti contrattuali similari o alternativi (come i permessi brevi o la banca delle ore). La giustificazione dell'assenza, ove ciò sia richiesto per la fruizione dell'istituto (es.: permessi per documentati motivi personali), avviene mediante attestazione redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura pubblica o privata che ha erogato la prestazione (attestazione di presenza).”;

vista la medesima circolare laddove dispone che "Per il caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa, trovano applicazione le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia; in questa ipotesi, il medico (individuato in base a quanto previsto dall'art. 55 septies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dalla circolare n. 7 del 2008, par.1) redige la relativa attestazione di malattia che viene comunicata all'amministrazione secondo le consuete modalità (circolari nn. 1 e 2 DFP/DDI/ del 2010) e, in caso di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio dovrà essere giustificata mediante la produzione all'amministrazione, da parte del dipendente, dell'attestazione di presenza presso la struttura sanitaria (salva l'avvenuta trasmissione telematica ad opera del medico o della struttura stessa). Come di regola, il ricorso all'istituto dell'assenza per malattia comporta la conseguente applicazione



**Azienda Ospedaliera
Istituto Ortopedico
GAETANO PINI**

Deliberazione n. 310	del 6 LUG. 2015	Atti 35/2015
-----------------------------	------------------------	---------------------

della disciplina legale e contrattuale in ordine al trattamento giuridico ed economico.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbono sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, a fini di semplificazione si ritiene che possa essere sufficiente anche un'unica certificazione (che, per queste ipotesi, potrà essere cartacea) del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito dal medico. Gli interessati dovranno produrre tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto. A tale certificazione dovranno poi far seguito le singole attestazioni di presenza - redatte e trasmesse come sopra indicato - dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle singole giornate. In questi casi l'attestazione di presenza dovrà contenere anche l'indicazione che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapia prescritto dal medico curante.”;

vista la sentenza del TAR Lazio nr 5714 del 17.4.2015 con la quale é stata annullata “laddove impone alle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/01 di avvalersi, ai sensi dell’art. 55 - septies, comma 5- ter, d.lgs. n. 165/01 nella nuova formulazione, dei permessi per documentati motivi personali, secondo la disciplina dei CCNL o di istituti contrattuali simili o alternativi (come i permessi brevi o la banca delle ore).” Poiché “è illegittima... in quanto la materia oggetto della novella trova il suo naturale elemento di attuazione nella disciplina contrattuale da rivisitare e non in atti generali che impongono modifiche unilaterali in riferimento a CCNL già sottoscritti.”;

ritenuto di dover sistematizzare una materia, quella dell’assenza per malattia e delle visite fiscali, al fine di ridurre i potenziali conflitti che possono sorgere in fase di applicazione della complessa e stratificata normativa susseguitasi nel tempo;

ritenuto, inoltre, di dare compiuta sistematizzazione alla materia concernente le modalità da osservarsi da parte del dipendente durante l’assenza per malattia con particolare riferimento alla reperibilità nelle fasce orarie previste dalla normativa per l’effettuazione delle visite fiscali di controllo;

visto il Regolamento “Assenza per malattia e visite fiscali” allegato al presente provvedimento di cui forma parte integrante e sostanziale;

preso atto, che ai sensi del D. Lgs. 165/2011, art. 2, commi 1 e 2, art. 5, comma 3, art. 40, comma 1, la materia è esclusa dalla contrattazione



Azienda Ospedaliera
Istituto Ortopedico
GAETANO PINI

Deliberazione n. 310	del. 6 LUG. 2015	Atti 35/2015
----------------------	------------------	--------------

collettiva e che è fatta salva la sola informazione alle Organizzazioni Sindacali;

considerato che l'informativa alle OO.SS. è stata data con posta elettronica certificata in data 25 marzo 2015 e che con posta elettronica certificata in data 5 maggio 2015 si è comunicato alle OO.SS. che si sarebbe provveduto ad assumere il presente provvedimento;

preso atto

- che la RSU Aziendale ha scritto che “riteniamo che la normativa vigente sia ampiamente esaustiva in merito a quanto in oggetto (*Regolamento assenza per malattia e visite fiscali*) riteniamo quindi superfluo un regolamento aziendale su tali argomenti.”;
- che sia attivata una casella vocale o comunque un recapito unico per l'Azienda al fine di consentire al dipendente un riferimento certo per comunicare tempestivamente la propria assenza ed all'Azienda una ricezione certa della comunicazione;

ritenuto

- che l'adozione del Regolamento comporti una necessaria chiarificazione di procedure e azioni conseguenti allo stato di malattia ed all'effettuazione delle visite fiscali
- di dare mandato ai competenti uffici aziendali per trovare una soluzione alla richiesta di un recapito unico come sopra descritto;
- che il Regolamento entri in vigore dalla data del presente atto;

dato atto che il presente provvedimento non comporta spese o costi se non quelli suscitati dall'effettuazione delle visite fiscali di controllo che verranno iscritti nei bilanci degli esercizi di competenza al conto n. 510.020.00001 “consulenze sanitarie da pubblico”;

visti i pareri favorevoli espressi, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario, ai sensi degli artt. 3 e 3bis del d.lgs. 502/92 s.m.i.;

DELIBERA

per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

- 1) **di adottare** il Regolamento “Assenza per malattia e visite fiscali” secondo l'allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;



Azienda Ospedaliera
Istituto Ortopedico
GAETANO PINI

Deliberazione n. 310	del 6 LUG. 2015	Atti 35/2015
----------------------	-----------------	--------------

- 2) **di disporre** che il Regolamento entri in vigore dalla data del presente provvedimento;
- 3) **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta spese o costi se non quelli suscitati dall'effettuazione delle visite fiscali di controllo verranno iscritte nei bilanci degli esercizi di competenza al conto n. 510.020.00001 "consulenze sanitarie da pubblico";
- 4) **di dichiarare** il presente provvedimento non soggetto a controllo preventivo, ai sensi dell'art. 18, comma 7, della L.R. n. 33/2009;
- 5) **di disporre** la pubblicazione della presente determinazione, dando atto che la stessa è immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 18 comma 9 della L.R. n. 33/2009.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Amedeo S. Tropicano)

CON I PARERI FAVOREVOLI DI
DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(dott. Renato Malaguti)

COMPETENZA DEL
DIRETTORE SANITARIO
(dott. Nunzio A. Buccino)

S.C. Gestione delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Si attesta la regolarità amministrativa e tecnica del presente provvedimento.

Responsabile del Procedimento: dott. Claudio Candiani



**Azienda Ospedaliera
Istituto Ortopedico
GAETANO PINI**

Deliberazione n. **310** del **6 LUG. 2015** Atti **35/2015**

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione é pubblicata all'Albo Pretorio online di questa Azienda Ospedaliera, per rimanervi affissa per quindici giorni consecutivi.

Milano, li **6 LUG. 2015**

S.C. AFFARI GENERALI E LEGALI
L'ASSISTENTE AMMINISTRATIVO
(Maria Cianchella)

L'atto si compone di n. 6 (sei) facciate compresa la presente



**REGOLAMENTO
ASSENZA PER MALATTIA
E VISITE FISCALI**

TITOLO I

MALATTIA

ART. 1

DEFINIZIONE DI MALATTIA

1. Per malattia si intende un'alterazione patologica, sia essa acuta o cronica, fisica o psicologica, tale da mettere il lavoratore nell'impossibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa.
2. L'esistenza, la natura, la terapia e la prognosi dell'alterazione patologica di cui al primo comma, da ora definita "malattia", è certificata esclusivamente dai soggetti individuati dalla legge.
3. Ai sensi dell'art. 2110 del Codice Civile, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalla legge o dalla contrattazione.
4. Il periodo di assenza dal lavoro per malattia è computato nell'anzianità di servizio.

ART. 2

GIUSTIFICAZIONE DELLA MALATTIA

1. Le assenze per malattia devono sempre essere giustificate, indipendentemente dalla loro durata e, pertanto, anche l'assenza di un solo giorno o di una mezza giornata deve sempre essere giustificata dal certificato medico.
2. La certificazione dello stato di malattia deve essere redatta nel primo giorno di assenza. Nel caso di impossibilità non dipendenti dal lavoratore (esempio: non disponibilità del medico; ambulatorio medico non accessibile perché chiuso) il certificato deve essere redatto nel secondo giorno di assenza. Oltre il secondo giorno di assenza senza redazione del certificato medico, il dipendente viene considerato assente ingiustificato e sottoposto a procedimento disciplinare. Per i giorni di assenza non coperta da certificato medico si applica comunque la trattenuta dallo stipendio.
3. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, 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 ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario,



recupererà con astensione dal lavoro le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

4. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.
5. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.
6. Nel caso in cui 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.
7. In attesa della contrattazione collettiva nazionale che disciplini la materia dell'assenza per malattia, le assenze di cui al comma precedente sono considerate assenze per malattia.¹
8. La certificazione online va fatta anche per assenze di un solo giorno ed il certificato di malattia telematico va rilasciato in ogni caso.
9. Il certificato medico deve essere redatto ed avere le caratteristiche previste dalla legge vigente nel tempo.

ART. 3 ASPETTI DELL'ASSENZA PER MALATTIA

1. Fermo quanto stabilito negli articoli precedenti, per tutti gli aspetti dell'assenza per malattia si applica la normativa dettata dalla contrattazione nazionale, vigente nel tempo, in merito al

¹ Sentenza TAR LAZIO nr. 5714 del 17.4.2015



trattamento giuridico ed economico conseguente alla somma totale dei periodi di malattia nel tempo (attualmente la contrattazione nazionale collettiva considera il triennio).

2. Quanto all'individuazione del "periodo superiore a dieci giorni", la fattispecie si realizza sia nel caso di attestazione mediante un unico certificato dell'intera assenza sia nell'ipotesi in cui in occasione dell'evento originario sia stata indicata una prognosi successivamente protratta mediante altro/i certificato/i, sempre che l'assenza sia continuativa ("malattia protratta").
3. L'assenza per malattia ricomprende anche i riposi settimanali e le festività che, pertanto, non interrompono la continuità della malattia. I riposi settimanali e le festività ricompresi nell'assenza per malattia non sono recuperabili.
4. Fra due periodi di malattia non possono essere inseriti periodi di ferie, riposo, recupero ore o comunque assenze dal servizio giustificate con qualsiasi titolo fatta eccezione per le assenze ex lege 104/1992 o per malattia del figlio minorenne. Il periodo intercorrente fra due periodi di malattia deve essere lavorato.²
5. Il comma 4 può essere derogato, dietro parere del Medico Competente, qualora il periodo di assenza giustificata fra due periodi di malattia sia pari o superiore a cinque giorni di calendario.
6. Nella nozione di "secondo evento" rientra anche l'ipotesi di un solo giorno di malattia successivo ad un precedente e distinto "evento" di un solo giorno.
7. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci 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 da un medico di medicina generale convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale (cosiddetto "medico di famiglia").
8. Come previsto nei commi che precedono, la giustificazione delle assenze che si protraggono per un periodo superiore a dieci giorni e - a prescindere dalla durata - la giustificazione delle assenze che riguardano il terzo episodio di assenza, ed eventuali ulteriori episodi in ciascun anno solare, viene rilasciata esclusivamente da medici dipendenti da una struttura sanitaria pubblica o dal medico di medicina generale convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale. Dalla certificazione deve risultare la qualità di medico dipendente da una struttura pubblica o di medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

9. E' escluso che, nelle ipotesi descritte, la certificazione a giustificazione dell'assenza possa essere

² Esempio:

- a) certificato di malattia con prognosi fino al giovedì, venerdì e sabato di riposo, domenica inizio di un altro certificato di malattia con stessa o diversa diagnosi del precedente: il venerdì ed il sabato non sono riposo ma devono essere ricompresi nel nuovo certificato o in un certificato apposito per questi due giorni.
- b) certificato di malattia con prognosi fino al sabato, domenica riposo, lunedì inizio di un altro certificato di malattia con stessa o diversa diagnosi del precedente: la domenica non è riposo ma deve essere ricompresa nel nuovo certificato o in un certificato apposito per questo giorno.



rilasciata da un medico libero professionista non convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. Pertanto non sono considerate come assenze giustificate quelle avvenute per malattia per le quali il dipendente produca un certificato di un medico non convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale oppure che produca un certificato medico rilasciato da un medico che, seppure convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale, non agisca come tale.

10. In osservanza dei principi della necessità e dell'indispensabilità che improntano la disciplina in materia di trattamento dei dati personali, in linea generale (salvo specifiche previsioni) sui certificati prodotti a giustificazione dell'assenza per malattia non deve essere indicata la diagnosi, essendo sufficiente l'enunciazione della prognosi.

ART. 4

MANCATA CERTIFICAZIONE MEDICA DELL'ASSENZA PER MALATTIA

1. Nel caso di assenza senza certificazione, mancano le condizioni che consentano di ritenere dovuta da parte del datore di lavoro una prestazione imputabile a titolo di retribuzione. In questo caso il dipendente non ha diritto alla retribuzione in quanto la trattenuta della paga giornaliera è la mera conseguenza della mancata prestazione lavorativa e non una sanzione disciplinare.
2. E' passibile di procedimento disciplinare l'assenza non giustificata nelle forme di legge o giustificata tardivamente rispetto ai termini previsti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal presente regolamento, fermi restando i provvedimenti già previsti in questo regolamento.

ART. 5

COMPORTAMENTO DEL DIPENDENTE CONSEGUENTE ALL'ASSENZA PER MALATTIA

1. L'invio telematico del certificato di malattia da parte del medico o della struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, non esime il dipendente dall'obbligo di avvisare tempestivamente e comunque entro l'inizio dell'orario di servizio il proprio responsabile diretto (referente SITRA, caposala, dirigente dell'ufficio di assegnazione o altre figure di immediato riferimento del dipendente); non è consentito avvisare il proprio collega di turno o del turno montante o del turno smontante in quanto non è competenza di costui il provvedere alla sostituzione. L'informazione tempestiva è indispensabile per dar modo all'Azienda di organizzare la sostituzione e di avviare l'eventuale visita fiscale.
2. Il suddetto obbligo di immediata informazione all'Azienda assume carattere vincolante anche nel caso in cui il dipendente fosse già assente giustificato dal servizio (per permessi, per ferie o altro) in quanto lo stato di malattia è soggetto all'onere della visita fiscale e pertanto, anche se l'assenza non comporta una sostituzione, l'Azienda deve essere posta in condizione di predisporre i controlli previsti dalla norma.



3. Nel caso di prosecuzione della malattia oltre la prognosi indicata nel certificato medico già inviato, l'immediata comunicazione va ripetuta sempre ogni primo giorno seguente la scadenza della prognosi indicata nel certificato medico già inviato, in modo da consentire ai responsabili di disporre per l'eventuale sostituzione ed il controllo a qualunque titolo.
4. Il dipendente che non avvisa tempestivamente e comunque entro l'inizio dell'orario di servizio della propria assenza per malattia o della sua prosecuzione, commette illecito disciplinare da accertare e sanzionare secondo il regolamento di disciplina.

ART. 6

TERAPIE CHE SI PROTRAGGONO, CON INTERVALLI, NEL TEMPO

1. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbono sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione (che, per queste ipotesi, potrà essere cartacea) del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito dal medico.
2. Gli interessati dovranno produrre tale certificazione all'Amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto.
3. A tale certificazione dovranno poi far seguito le singole attestazioni di presenza - redatte e trasmesse come sotto indicato - dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle singole giornate. In questi casi l'attestazione di presenza dovrà contenere anche l'indicazione che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapia prescritto dal medico curante.
4. L'attestazione di presenza alle terapie può anche essere documentata mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio redatta ai sensi del combinato disposto degli artt. 47 e 38 del d.P.R. n. 445 del 2000. L'Azienda predispone apposito modulo che deve essere obbligatoriamente utilizzato dal dipendente, pena il non riconoscimento del diritto all'assenza per l'effettuazione di terapie con conseguente trattenuta sullo stipendio ed avvio del procedimento disciplinare per l'accertamento dell'assenza ingiustificata.

ART. 7

GRAVI PATOLOGIE

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria locale (ASL) competente per territorio, come ad esempio:
 - l'emodialisi
 - la chemioterapia



- il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata.
- 2. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a) dell'art. 23 del CCNL 1.9.1995.
- 3. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'Azienda favorisce un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.
- 4. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

TITOLO II

VISITE FISCALI

ART. 8

DEFINIZIONE DI VISITA FISCALE

1. La visita fiscale è un accertamento previsto dall'art. 5 della L. 300/70, predisposto dall'Azienda lavoro per verificare l'effettivo stato di malattia del dipendente assente per motivi di salute ed effettuato attraverso l'INPS.
2. La visita fiscale non è solo un controllo della presenza del lavoratore in malattia nel domicilio, ma una vera e propria verifica di merito.

ART. 9

SCOPO DELLA VISITA FISCALE

1. Lo scopo della visita fiscale è quello di accertare l'effettiva malattia del dipendente e verificare l'effettiva presenza all'indirizzo di reperibilità nel periodo di prognosi indicato nel certificato medico.



ART. 10

CONTROLLI DURANTE LA MALATTIA (VISITE FISCALI)

1. L'Azienda dispone 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.
2. Il controllo è richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative (es: per riposo, per ferie, per permesso, per formazione o aggiornamento, ecc . . .).
3. La visita fiscale è disposta dal Direttore della UOC Risorse Umane e Relazioni Sindacali sulla scorta delle indicazioni di cui sopra e della normativa in materia.
4. I Direttori delle UU.OO.CC., i Responsabili delle Strutture semplici dipartimentali ed in generale i Dirigenti o, in mancanza della posizione dirigenziale, il coordinatore, possono chiedere al Direttore della UOC Risorse Umane e Relazioni Sindacali di disporre la visita fiscale per dipendenti assegnati alla loro competenza; il Direttore della UOC Risorse Umane e Relazioni Sindacali la dispone se non ostano vincoli di legge (es: visita fiscale già effettuata nel periodo consentito) o di opportunità (es: visita fiscale effettuata da poco).
5. Nel caso non sia possibile o opportuno disporre la visita fiscale per i motivi di cui sopra, il Direttore della UOC Risorse Umane e Relazioni Sindacali ne dà informazione al richiedente.
6. I Direttori delle UU.OO.CC., i Responsabili delle Strutture semplici dipartimentali ed in generale i Dirigenti o, in mancanza della posizione dirigenziale, il coordinatore, devono chiedere la visita fiscale ogniqualvolta lo ritengano necessario, anche nel caso di assenza per un solo giorno.

ART. 11

FASCE ORARIE DI REPERIBILITA'

1. Le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e il regime delle esenzioni dalla reperibilità sono stabiliti con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione o da altra Autorità indicata dalla normativa.

ART. 12

OBBLIGO DI RISPETTO DELLE FASCE ORARIE DI REPERIBILITA'

1. Alla data di redazione del presente regolamento vige il D.M. 18.12.2009, nr 206 che fissa le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni secondo i seguenti orari:
 - dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 di tutti i giorni.



2. L'obbligo di reperibilità sussiste, nelle medesime fasce orarie, anche nei giorni non lavorativi e festivi.
3. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:
 - a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita (il dipendente deve far pervenire alla UOC Gestione Risorse umane e relazioni sindacali il certificato medico che dichiara che le terapie sono salvavita);
 - b) infortuni sul lavoro;
 - c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
 - d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta (il certificato medico deve portare l'indicazione che lo stato patologico è connesso o sotteso alla situazione di invalidità riconosciuta).
4. Sono altresì esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità, per il residuo periodo di prognosi indicato nel certificato, i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale.

ART. 13

CONCETTO DI REPERIBILITA'

1. Il concetto di reperibilità indica un atteggiamento collaborativo e previdente del dipendente nel rendere possibile la visita fiscale anche rispetto a circostanze comuni quali:
 - a) il protrarsi della permanenza nello studio medico nell'eventualità che quest'ultimo possa ritardare il rientro in ambulatorio dalle sue visite domiciliari;
 - b) se si è soli, la necessità di recarsi in farmacia per l'acquisto di un farmaco indispensabile evitando di farlo durante le fasce di reperibilità;
 - c) l'illeggibilità del nome sul proprio citofono;
 - d) il mal funzionamento del campanello o addirittura il non averlo sentito affatto o, ancora, pur avendolo percepito, il non aver potuto rispondere in quanto non si è riusciti ad alzarsi dal letto
2. Quanto detto al comma precedente si applica comunque quando le circostanze che impediscono l'effettuazione della visita fiscale risultino caratterizzate da prevedibilità dell'impedimento e dalla possibilità di comportamenti alternativi usando il metro dell'ordinaria diligenza così da poter consentito la reperibilità alla visita fiscale.
3. L'accertamento, da parte dell'Azienda sulla scorta di quanto dichiarato dal medico fiscale nel verbale di visita fiscale, della mancanza di atteggiamento collaborativo nel senso descritto ai commi 1 e 2 costituisce per motivo di ostacolo rispetto alla giustificazione dell'assenza con l'applicazione delle conseguenze che ne derivano.



ART. 14

OBBLIGO DEL DIPENDENTE DI RENDERSI E MANTENERSI REPERIBILE DURANTE L'ASSENZA PER MALATTIA

1. Durante l'assenza per malattia, il dipendente è obbligato a rendersi e mantenersi reperibile all'indirizzo indicato nel certificato medico, che può anche non coincidere con uno degli indirizzi dichiarati alla UOC Gestione delle risorse umane e relazioni sindacali, affinché il medico incaricato possa effettuare il controllo sullo stato di malattia.
2. Se il dipendente in malattia dovesse cambiare, durante la malattia, l'indirizzo indicato nel certificato medico, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'UOC Gestione risorse umane e relazioni sindacali con strumenti che ne possano attestare la trasmissione e non solo con una mera telefonata.
3. Per consentire il controllo medico legale domiciliare, è di fondamentale importanza che il lavoratore verifichi, con la massima attenzione e precisione, l'inserimento nel certificato telematico dei dati riferiti all'indirizzo per la reperibilità. La responsabilità circa la correttezza delle informazioni riportate nel certificato medico ricade unicamente sul lavoratore che ha il diritto e l'onere di controllare i suddetti dati al momento dell'inserimento da parte del medico o successivamente visualizzando la copia stampata del certificato stesso.
4. E' obbligo del lavoratore fornire al medico che redige il certificato anche gli elementi utili di dettaglio per consentire il suddetto reperimento, elementi che il medico certificatore dovrà inserire nel campo specifico della reperibilità. Ciò risulta essere determinante soprattutto nei casi in cui l'indirizzo per la reperibilità, seppur corretto, è insufficiente a consentire al medico fiscale la possibilità di rintracciare il lavoratore – es. contrade di notevole vastità, frazioni, complessi comprendenti più palazzine ma con un unico numero civico.

ART. 15

IN CASO DI IMPOSSIBILITA' A MANTENERSI REPERIBILE

1. 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 documentati ai sensi dell' art. 55 – septies del D. Lgs. 165/2001, è tenuto a darne preventiva comunicazione, con strumenti che la possano attestare e non solo con una mera telefonata, alla UOC predetta almeno due giorni prima per dare modo all'ufficio competente di disdire la visita fiscale eventualmente già richiesta all'INPS.
2. Comunque, per ogni assenza dal luogo di reperibilità durante le fasce orarie previste, da qualsiasi motivazione determinata, il dipendente è tenuto a darne preventiva ed immediata comunicazione alla UOC Gestione delle Risorse Umane e relazioni sindacali per dare modo all'ufficio competente di disdire la visita fiscale eventualmente già richiesta all'INPS ed è tenuto



a produrre la relativa certificazione nella forma specificata dai commi 5-bis e 5-ter dell'art. 55 - septies del D. Lgs. 165/2001.

ART. 16

ASSENZA PER VISITE MEDICHE, PRESTAZIONI MEDICHE O ACCERTAMENTI MEDICI SPECIALISTICI

1. Per il caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa, trovano applicazione le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia; in questa ipotesi, il medico redige la relativa attestazione di malattia che viene comunicata all'Azienda secondo le consuete modalità e, in caso di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio - sempre previamente comunicata all'Azienda come già detto - dovrà essere giustificata mediante la produzione all'Azienda, da parte del dipendente, dell'attestazione di presenza presso la struttura sanitaria (salva l'avvenuta trasmissione telematica ad opera del medico o della struttura stessa).
2. Dall'attestazione debbono risultare tutte le seguenti indicazioni, a pena di non validità dell'attestazione medesima e conseguente dichiarazione di assenza non giustificata:
 - a) la qualifica e la sottoscrizione del soggetto che la redige;
 - b) l'indicazione del medico e/o della struttura presso cui si è svolta la visita o la prestazione;
 - c) il giorno, l'orario di entrata e di uscita del dipendente dalla struttura sanitaria erogante la prestazione;
 - d) che non vi è possibilità di accesso alla medesima struttura in orari esclusi dalle fasce di reperibilità.
3. Il ricorso all'istituto dell'assenza per malattia comporta la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al trattamento giuridico ed economico.
4. L'attestazione di presenza di cui al comma 1 non è una certificazione di malattia e, pertanto, essa non deve recare l'indicazione della diagnosi. Inoltre, al fine di evitare la comunicazione impropria di dati personali, l'attestazione non deve indicare il tipo di prestazione somministrata.
5. Quanto sopra vale anche per le visite presso il medico di base, l'effettuazione di cure odontoiatriche e l'effettuazione di terapie iniettive o di terapie fisiche.

ART. 17

ASSENZA PER ALTRE MOTIVAZIONI

1. Per altre motivazioni non riferite a visite mediche, prestazioni mediche o accertamenti medici specialistici, consistenti essenzialmente in situazioni caratterizzate da imprevedibile stato di necessità, sussiste la facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà secondo la disciplina del d.P.R. n. 445/2000 che riporti espressamente la dichiarazione di essere



redatta con particolare richiamo agli artt. 47, 49 e 76 del d.P.R. citato (es. *"Il/la sottoscritto/a è altresì consapevole che le dichiarazioni sostitutive rese ai sensi degli articoli 46 e 47 del d.P.R. n. 445/2000, sono considerate fatte a pubblico ufficiale e che, nelle ipotesi di falsità in atti e di dichiarazione mendace, incorre ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000 nelle sanzioni previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia."*)

2. Come esempi, non esaustivi, delle motivazioni non riferite a visite mediche, prestazioni mediche o accertamenti medici, possono essere:
 - a) causa di forza maggiore (figlio ferito da portare in ospedale, modificazione improvvisa degli orari di apertura della scuola tale da rendere indispensabile provvedere all'accompagnamento o al ritiro del figlio minorenni);
 - b) imprevedibili situazioni familiari che richiedono l'abbandono del luogo di reperibilità proprio durante le fasce di reperibilità.
3. La documentazione deve essere presentata alla UOC Gestione delle risorse umane e relazioni sindacali entro 10 gg da quando si è verificato l'allontanamento dal luogo di reperibilità.

ART. 18

ALTRI CASI DI ASSENZA ALLA VISITA FISCALE

1. Per "assenza alla visita fiscale" deve intendersi non soltanto l'assenza ingiustificata dal luogo di reperibilità, ma anche i casi in cui il lavoratore, benché ivi presente, renda per incuria, negligenza o altro motivo non apprezzabile, impossibile o inattuabile la visita medica di controllo.
2. E' considerato assente a visita fiscale anche il dipendente che non si presenta a visita presso il luogo indicato dal medico fiscale.

ART. 19

ASSENZA INGIUSTIFICATA A VISITA FISCALE

1. Per il caso di assenza ingiustificata, nel senso di cui agli articoli del presente regolamento, alla visita fiscale, si applica l'art. 5, comma 14, del d.l. n. 463/1983 convertito in legge, con modificazioni, dalla 638, comma 14, che disciplina la comminazione di una specifica sanzione economica a carico del dipendente, pubblico e privato.
2. All'assenza ingiustificata a visita fiscale consegue:
 - a) la trattenuta dallo stipendio di 10 giorni (di calendario) dall'inizio dell'assenza per malattia (se il periodo di malattia è inferiore o pari a 10 giorni, non viene corrisposto lo stipendio per il periodo di assenza)
 - b) la trattenuta del 50% dello stipendio dall'11° giorno fino al termine del periodo di malattia.



3. La sanzione dispiega efficacia soltanto nell'ambito dello stesso episodio morboso; pertanto, gli effetti della sanzione per assenza ingiustificata riscontrata durante la prima malattia non hanno rilievo in relazione al secondo episodio morboso costituente ricaduta del precedente.
4. La variazione della diagnosi intervenuta durante il periodo di assenza dal lavoro per malattia non produce effetti interruttivi ai fini della operatività della sanzione.
5. L'Azienda viene a conoscenza dell'assenza a visita fiscale tramite il verbale redatto dal medico di controllo domiciliare.
6. A seguito di ciò l'UOC Gestione delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali invia al dipendente, mediante comunicazione scritta, una richiesta di spiegazioni; il dipendente risponde per iscritto alla richiesta di spiegazioni e la decisione sull'accoglimento o meno delle eventuali giustificazioni del dipendente viene assunta dal Direttore della UOC Gestione delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali con provvedimento scritto sulla scorta della normativa di legge e del presente regolamento.
7. La trattenuta sullo stipendio si deve comunque disporre qualora l'assenza a visita fiscale non venga giustificata secondo le modalità e con le motivazioni esposte nel presente regolamento.
8. Resta valido quanto stabilito dai Contratti Collettivi Nazionali in materia di retribuzione del periodo di malattia; la percentuale del 50% di cui alla lettera b) del comma 2 del presente articolo si applica sulla eventuale decurtazione già in atto per l'applicazione della previsione dei predetti Contratti.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 20

TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE LE ASSENZE PER I PRIMI 10 GIORNI DI MALATTIA (ART. 71 D.L. 112/2008)

1. Nei primi dieci giorni di assenza per malattia (per ciascun evento di malattia), dovrà essere corrisposto esclusivamente il "trattamento economico fondamentale" al dipendente assente, con esclusione di indennità ed altri emolumenti accessori.
2. L'articolo 45 del decreto legislativo n. 165/2001 individua due componenti del trattamento economico: il trattamento fondamentale e quello accessorio, rimandandone la concreta definizione alla contrattazione collettiva.



3. La decurtazione della retribuzione si applica ad ogni evento di malattia, a prescindere dalla durata, e riguarda i primi dieci giorni di assenza di ogni evento di malattia: i primi dieci giorni di ogni evento di malattia, considerato nella sua durata ininterrotta nella successione dei giorni di calendario, sono soggetti a decurtazione. L'assenza per malattia comprende anche i riposi settimanali e le festività che, pertanto, non interrompono la continuità della malattia. I riposi settimanali ricompresi nell'assenza per malattia non sono recuperabili.
4. La decurtazione non va operata in ipotesi di 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.
5. Nelle ipotesi di convalescenza conseguente a ricovero ospedaliero, in presenza di certificazione rilasciata da struttura pubblica o da medico convenzionato con il SSN, dalla quale si evidenzia la sussistenza di un nesso etiologico ed una continuità tra il ricovero e la convalescenza, non verrà applicata la decurtazione.

ART. 21

VOCI RETRIBUTIVE DA NON DECURTARE

1. LETTERA "A" – PERSONALE NON DIRIGENTE (COMPARTO)

Per il personale del comparto, l'articolo 40 del CCNL del 1° settembre 1995 individua quali componenti del trattamento fondamentale:

- a) lo stipendio tabellare (che ha conglobato l'indennità integrativa speciale)
- b) la retribuzione individuale di anzianità;
- c) gli assegni ad personam, eventualmente riconosciuti, da ritenersi inclusi per la loro natura intrinseca.

Alle voci retributive sopra individuate si aggiungono:

- d) il valore comune delle indennità di qualificazione professionale (in quanto parte integrante assieme allo stipendio tabellare del trattamento economico iniziale);
- e) la tredicesima mensilità.

Devono inoltre aggiungersi:

- f) la retribuzione di posizione dei dipendenti titolari di Posizione organizzativa o di Coordinamento nel valore minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale;
- g) l'indennità professionale specifica;
- h) istituti quali le indennità per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno non sono decurtati in quanto collegati ad una prestazione di lavoro effettivamente resa e che pertanto presuppone la presenza in servizio;



- i) compensi derivanti da attività per la progettazione ex articolo 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 o per compensi legali ex RD N. 1578/1933, in quanto correlati all'esercizio concreto di una attività professionale, non devono essere decurtati.

2. LETTERA "B" – PERSONALE DIRIGENTE MEDICO E SPTA

Per il personale dirigente medico e SPTA, l'articolo 40 del CCNL del 1° settembre 1995 (medici) e l'art. 39 del CCNL 5.12.1996 e l'art. 33 dei CC.CC.N.L. 3.11.2005 (entrambe le aree) individua quali componenti del trattamento fondamentale:

- 1) lo stipendio tabellare che ha conglobato l'indennità integrativa speciale;
- 2) la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- 3) indennità di specificità medico-veterinaria;
- 4) retribuzione di posizione minima contrattuale di parte fissa e variabile (ora posizione minima unificata);
- 5) specifico trattamento economico per i dirigenti di II livello, ove attribuito
- 6) retribuzione di risultato;
- 7) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
- 8) assegno per il nucleo familiare ove spettante
- 9) gli eventuali assegni ad personam;
- 10) la tredicesima mensilità.
- 11) il maturato economico ex art. 44, comma 2 lettera b) CCNL 5 dicembre 1996 dell' Area III

3. Esplicitando quanto detto nei commi precedenti, gli importi da corrispondere senza decurtazione durante la malattia si limitano a quelli corrispondenti al trattamento economico fondamentale, quale possa essere definito o modificato nel tempo dalla contrattazione nazionale o da fonti normative.

ART.22

VOCI RETRIBUTIVE DA DECURTARE EX LEGE

1. Le voci retributive da decurtare ai sensi dell'art. 20 sono quelle che rientrano nel concetto di trattamento economico accessorio, sia le indennità e gli emolumenti a carattere fisso nonché gli ulteriori elementi retributivi privi di fissità e continuità diversificati in relazione alle disposizioni delle distinte aree della contrattazione collettiva nazionale per i dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale.
2. Le indennità di cui all'art. 44, commi 5, 6 e 7 del CCNL del 1° settembre 1995 rientrano nelle previsioni di cui al comma precedente e devono essere decurtate.



3. La decurtazione sarà effettuata individuando una modalità di riduzione della quantità economica spettante a ciascun dipendente, di tanti ratei giornalieri corrispondenti al numero di giornate di assenza per malattia. Per quanto riguarda l'incentivazione alla produttività, le decurtazioni saranno effettuate all'atto dell'erogazione del saldo a consuntivo.

ART. 23

METODOLOGIA DELLA DECURTAZIONE

1. In via convenzionale la decurtazione è calcolata sulla base di tanti ratei giornalieri di assenza per malattia (fino al massimo di dieci per ogni episodio di assenza) calcolati dividendo l'importo mensile delle voci retributive interessate alla decurtazione per 30 (l'importo annuale per 360), in ipotesi di rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Il divisore sarà riproporzionato in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in relazione alle singole fattispecie.
3. Qualora il dipendente si trovi nelle condizioni di percepire una retribuzione ridotta (al 90% o al 50%) per superamento del periodo massimo di malattia che dà diritto alla retribuzione piena, la decurtazione è effettuata sulla retribuzione effettivamente percepita (al 90% o al 50%).

ART. 24

CONTRIBUZIONE

1. La riduzione della retribuzione per malattia nei primi dieci giorni non ha riflessi sui contributi previdenziali ed assistenziali e di ogni altro tipo. Si ritengono applicabili in via analogica le stesse regole del periodo di congedo con retribuzione ridotta o assente.
2. Ai sensi dell'articolo 24 del Regio decreto legge n. 680 del 1938, i contributi del datore di lavoro e del dipendente sono liquidati sulla retribuzione cui l'iscritto avrebbe avuto diritto se fosse rimasto in servizio attivo, ma l'ente ha diritto di rivalsa verso l'iscritto stesso soltanto per il contributo proporzionale all'assegno effettivamente corrisposto durante l'interruzione di servizio.
3. Ai sensi dei commi precedenti, l'Azienda deve integrare la contribuzione, anche per la quota a carico del dipendente, sulla parte della retribuzione non corrisposta a causa dell'assenza per malattia.
4. Lo stesso accade per la contribuzione ai fini del trattamento di fine servizio e fine rapporto (Ex INPDAP ed ex INADEL).
5. Il dipendente dovrà versare i contributi di sua spettanza anche sulla quota non percepita.



TITOLO IV

NORME FINALI E DI SALVAGUARDIA

ART. 25

STATO DI MALATTIA INSORTO IN ITALIA

1. Nel caso di malattia insorta nel territorio della Repubblica Italiana, certificato da un medico esercitante in Italia, è fatto obbligo al dipendente di trascorrere il periodo di malattia nel territorio della Repubblica Italiana.
2. Qualora dovesse avere necessità di trascorrere il periodo di malattia fuori dal territorio della Repubblica Italiana, deve preventivamente ottenere il consenso del medico che certifica lo stato di malattia ed avvisare l'UOC Gestione delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali mediante documento scritto, anche attraverso i sistemi informatici, indicando anche l'autorità locale competente a procedere all'accertamento medico dell'incapacità al lavoro.

ART. 26

STATO DI MALATTIA INSORTO ALL'ESTERO

1. Nel caso di malattia insorta in un Paese della Comunità Europea, i nuovi Regolamenti comunitari (Reg. n. 883/2004 e n. 987/2009, entrati in vigore a decorrere dal 1.5.2010) prevedono che venga applicata la legislazione del Paese dove risiede l'Istituzione competente, ovvero quella presso la quale è assicurato il lavoratore. Pertanto, il lavoratore dovrà presentare il certificato di malattia all'Inps e al datore di lavoro, entro 2 giorni dal rilascio. Diversamente, potrà rivolgersi direttamente all'autorità locale competente che procederà immediatamente all'accertamento medico dell'incapacità al lavoro e alla compilazione del certificato da trasmettere immediatamente all'istituzione competente.
2. Nel caso di malattia insorta durante il soggiorno in Paesi che non hanno stipulato con l'Italia Convenzioni o Accordi che regolano la materia o in Paesi non facenti parte della Comunità Europea, la certificazione deve essere legalizzata a cura della rappresentanza diplomatica o consolare Italiana all'estero e inoltrata alle Sedi competenti anche in un momento successivo al rientro, fermo restando il rispetto del termine di invio (2 giorni dal rilascio) al datore di lavoro e all'Inps (anche eventualmente in copia). La sola attestazione dell'autenticità della firma del traduttore abilitato non equivale alla "legalizzazione".
3. Per "legalizzazione" si intende l'attestazione, anche a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni locali.



ART. 27

NORMA DI SALVAGUARDIA

1. Per tutto quanto non previsto nel presente documento, si richiamano le norme di legge e di contratto collettivo di lavoro in materia.
2. Qualora non fosse dato altra modalità di interpretazione, si farà ricorso alle circolari ed indicazioni dell'INPS o della Conferenza Stato-Regioni o del Dipartimento della Funzione Pubblica o della Giurisprudenza che si sarà formata o di ogni altra fonte competente in materia.

www.AlboPretorionline.it 06107115