

ASSENZE PER MALATTIA

NORMATIVA. D. Lgs. 165/2001 (controlli sulle assenze) (modificato dalla L. 125/2013); D. L. 112/2008 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133; D. lgs 27 ottobre 2009, n. 150; Decreto 18 dicembre 2009, n. 206; circolari n. 7 e 8/2010 e n. 10/2011 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e per l'innovazione, D.M. 206/2017; CCNL 2006-2009 e CCNL 2016-2018. Articoli del ASSENZA PER MALATTIA. In caso di malattia il lavoratore deve avvisare tempestivamente, possibilmente prima dell'inizio delle lezioni, in modo che si possa provvedere alla sostituzione del dipendente assente, e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

CCNL 2006-2009 non modificati e integrazioni del CCNL 19 aprile 2018

MALATTIA E CCNL 2006 – 2009 (NORME NON MODIFICATE DAL CCNL 2018).

Art. 17 – Assenze per malattia (personale a tempo indeterminato) (c. 1 e 2)

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

Art. 17 – Assenze per malattia (personale a tempo indeterminato) (c. 1 e 2).

Assenze che si protraggono per lunghi periodi.

Verifica del rischio di superamento del cosiddetto «periodo di comportamento».

Visita medico-collegiale al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

In caso di idoneità, concessione ulteriore periodo di 18 mesi senza retribuzione.

Nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ai fini della determinazione del periodo di comportamento, non si considerano:

- assenze per infortunio sul lavoro certificate dall'INAIL;
- in presenza di gravi patologie che richiedano terapie invalidanti, assenze dovute a ricovero, day hospital, conseguenze certificate delle terapie.

Art. 17 – Assenze per malattia (personale a tempo indeterminato) (c. 8, 9 e 10)

8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:

- a) intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

8. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai c. 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.

9. L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.

Art. 17 – Assenze per malattia (comma 17)

Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Personale a tempo determinato. Art. 19 ferie, permessi ed assenze del personale assunto a tempo determinato (commi 3,6,10,11,15)

1. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

2. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

3. Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del D. Lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico, con la retribuzione calcolata con le modalità di cui al comma 4.

4. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti

10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal DS, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

11. I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

15. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art.17, comma 9.

MODALITÀ DI CERTIFICAZIONE E CONTROLLI

FASCE DI REPERIBILITÀ (modificate dal DM 17 ottobre 2017 n. 206 "Regolamento

recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'art. 55-septies c. 5-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165). In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari:

- dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18 tutti i giorni, anche non lavorativi e festivi;
- l'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

CERTIFICAZIONE. La certificazione prodotta a giustificazione della malattia per i primi due eventi dell'anno solare, se essi prevedono un'assenza inferiore a 10 giorni, può essere indifferentemente rilasciata da una struttura pubblica o privata.

A partire dal terzo evento, e per tutte le assenze superiori a 10 giorni, l'assenza deve essere giustificata con certificato medico telematico del medico di base convenzionato con il SSN. E' vietato il ricorso alle certificazioni mediche cartacee. In tutti i casi di malattia, la certificazione è inviata per via telematica, dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'INPS, che, a sua volta, la rende immediatamente disponibile alla PA. Il medico invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore, qualora quest'ultimo ne faccia espressa richiesta. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione telematica della certificazione medica costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta il licenziamento disciplinare ovvero, per i medici convenzionati, la decadenza della convenzione.

Il medico di base deve inviare telematicamente la certificazione di malattia all'INPS che, a sua volta, deve renderla disponibile all'amministrazione attraverso il proprio sito web. Il lavoratore deve comunicare all'istituzione scolastica il numero di protocollo del certificato telematico (PUC) (anche se non è previsto un vero e proprio obbligo). Il lavoratore può anche chiedere al medico una copia cartacea; su richiesta, il medico è tenuto ad inviare la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica del lavoratore (art. 7 l. n. 221 del 17 dicembre 2012). In caso di mancata comunicazione, la segreteria si attiva per individuare il n° di protocollo.

CONTROLLO DELLA MALATTIA. Il controllo deve essere richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. Il D. Lgs. 75/2017 (riforma Madia) prevede l'istituzione di un Polo unico per la gestione delle visite fiscali in capo all'INPS. Il DS valuterà la necessità di disporre il controllo della malattia, ad esclusione dei casi di ricovero o day hospital presso strutture ospedaliere pubbliche e private complessive, provvedendo obbligatoriamente al controllo sin dal primo giorno di assenza, nel caso di assenze immediatamente precedenti o successive a una giornata non lavorativa. Il dipendente, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato alla scuola ogni giorno, anche domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità indicate. Nel caso in cui il dipendente durante la malattia dimori in luogo diverso da quello comunicato o debba assentarsi dal proprio domicilio per visite, accertamenti specialistici indifferibili o altri giustificati motivi da certificare, deve darne preventiva comunicazione alla scuola.

ESCLUSIONI OBBLIGO DI REPERIBILITÀ. Ai sensi dell'art. 4 del DM 206/2017:

1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

- b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al DPR 30 dicembre 1981 n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E;
- c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.
- d) e quindi, in generale, il dipendente per il quale la malattia è etiologicamente riconducibile a patologie che richiedono terapie salvavita, infortuni sul lavoro, malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio, stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Per far valere questo diritto, il dipendente deve produrre al DS la documentazione medica attestante una delle suddette patologie che prevedono l'esenzione dal controllo fiscale (o accertarsi che l'amministrazione sia già in possesso della relativa documentazione) e dichiarare, all'atto della richiesta scritta o della comunicazione per fonogramma, che l'assenza è riconducibile a tale patologia.

DECURTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE. Per ciascuna assenza per malattia viene operata una decurtazione della retribuzione per i primi 10 giorni di assenza. In caso di proroga di un periodo di malattia per uno o più periodi successivi, la malattia viene considerata come un unico evento e viene effettuata una sola decurtazione della retribuzione nei primi 10 giorni, purché l'assenza sia continuativa.

La decurtazione della retribuzione non viene operata per le seguenti tipologie di assenza per malattia (DM 18 dicembre 2009):

- assenze per malattia dovute a infortunio sul lavoro
- assenze per malattia dovute a causa di servizio
- assenze per malattia dovute a ricovero o day hospital, a convalescenza post-ricovero (purché il periodo sia immediatamente successivo al ricovero)
- assenze per malattia dovute a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

ADEMPIMENTI DEL PERSONALE. Le esclusioni dall'obbligo di reperibilità e dalla decurtazione della retribuzione devono essere espressamente dichiarate dal personale e documentate con idonea certificazione medica che attesti che la patologia è conseguente alla situazione dichiarata.

TIPOLOGIA DI ASSENZA	DECURTAZIONE	OBBLIGO REPERIBILITÀ
PRIME 2 ASSENZE PER MALATTIA CON PROGNOSI INFERIORE A 10 GG.	SI	SI
ASSENZE CON PROGNOSI PARI O SUPERIORE A 10 GG E A PARTIRE DALLA TERZA ASSENZA PER MALATTIA DELL'ANNO SOLARE	SI	SI
ASSENZE PER MALATTIA FINALIZZATE AD ACCERTAMENTI AMBULATORIALI, VISITE SPECIALISTICHE	SI	SI
ASSENZA PER MALATTIA PER RICOVERO OSPEDALIERO O DAY HOSPITAL	NO	NO
CONVALESCENZA POST – RICOVERO IMMEDIATAMENTE SUCCESSIVA AL RICOVERO	NO	SI
ASSENZA PER MALATTIA RICONDUCEBILE A: a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita b) Causa di servizio riconosciuta con menomazione ascrivibile alle prime tre categorie della Tabella A DPR 384/81 c) malattia connessa a invalidità pari o superiore al 67%	NO	NO

VISITA FISCALE E PROBLEMATICHE (decreto 206/2017 n. "Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità" ai sensi dell'art. 55-septies c. 5-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

Art. 1 - Richiesta della visita di controllo

1. La visita fiscale può essere richiesta, dal datore di lavoro pubblico, fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS.

2. L'INPS procede mediante appositi canali telematici, all'assegnazione tempestiva della visita ai medici incaricati di effettuare le visite fiscali domiciliari.

3. La visita può essere disposta nei confronti dei dipendenti pubblici anche su iniziativa dell'INPS, nei casi e secondo le modalità preventivamente definite dallo stesso Istituto nel rispetto di quanto previsto all'articolo 2.

Art. 2 - Svolgimento delle visite fiscali

1. Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale, fermo restando quanto previsto dall'art. 55-septies c. 5 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 5 - Verbale di visita fiscale

1. Nell'assolvimento del controllo affidatogli il medico è tenuto a redigere, nelle modalità telematiche indicate dall'INPS, il verbale contenente la valutazione medico legale relativa alla capacità o incapacità al lavoro riscontrata.

2. Il verbale è trasmesso telematicamente all'INPS per le attività di competenza e viene messo a disposizione del dipendente mediante apposito servizio telematico predisposto dall'INPS.

3. L'esito del verbale è reso tempestivamente disponibile, mediante il servizio presente sul Portale dell'Istituto, al datore di lavoro pubblico.

4. Le attività di cui al presente articolo sono effettuate secondo le modalità indicate dall'INPS nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 6 - Variazione dell'indirizzo di reperibilità

1. Il dipendente è tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione presso cui presta servizio, che a sua volta ne dà tempestiva comunicazione all'INPS mediante i canali messi a disposizione dall'Istituto, l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità, durante il periodo di prognosi.

Art. 7 - Mancata effettuazione della visita fiscale

1. In caso di mancata effettuazione della visita per assenza del lavoratore, è data immediata comunicazione motivata al datore di lavoro che l'ha richiesta.

2. Qualora il dipendente sia assente al controllo all'indirizzo di reperibilità fornito, il medico rilascia apposito invito a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente. Il suddetto invito viene consegnato con modalità, stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, idonee a garantirne la conoscibilità da parte del destinatario.

Art. 8 - Mancata accettazione dell'esito della visita

1. Qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico è tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante.

2. Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel

primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo.

3. In caso di rifiuto a firmare del dipendente, il medico fiscale informa tempestivamente l'INPS e predispose apposito invito a visita ambulatoriale. Il suddetto invito viene consegnato con modalità stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 9 - Rientro anticipato al lavoro

1. Ai fini della ripresa dell'attività lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi inizialmente indicato nel certificato di malattia, il dipendente è tenuto a richiedere un certificato sostitutivo.

2. Il certificato sostitutivo è rilasciato dal medesimo medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

Il DS, o un suo delegato, deve disporre per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita (contrastare l'assenteismo). Il controllo è sempre richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. Le fasce orarie di reperibilità (9-13 e 15-18) si devono rispettare presso il proprio domicilio. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi. I lavoratori hanno un obbligo di collaborazione e diligenza (adoperarsi per rendere possibile l'effettuazione della visita fiscale). Compete loro l'onere della prova di avere osservato tali obblighi (es. il mancato funzionamento del citofono: non è una valida giustificazione e si considera come irreperibilità del lavoratore). E' ammissibile lasciare il proprio domicilio per una seria e valida ragione, socialmente apprezzabile. Dell'allontanamento si deve avvisare tempestivamente l'istituzione. In caso di mancata effettuazione della visita fiscale per cause riconducibili allo stesso dipendente, il DS deve attivare 2 procedure:

- procedura disciplinare, volta all'accertamento della relativa responsabilità e alla eventuale irrogazione della corrispondente sanzione;
- procedura di natura civilistica, applicativa della disposizione di cui all'art. 5, c. 14 del D. L. 463/1983 → perdita dei benefici economici (anche previdenziali e assistenziali) relativi al periodo di assenza, ma entro il limite di 10 giorni. Se il dipendente risulta irreperibile una seconda volta, perde il 50% dei benefici per il restante periodo di malattia e a ciò deve provvedere il DS.

TRATTAMENTO ECONOMICO, DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO E PERIODO DI COMPORTO. La disciplina pattizia prevede che il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto purché la malattia non superi i 18 mesi, cumulando le assenze degli ultimi 3 anni; in casi particolarmente gravi, tale periodo si raddoppia (ma senza retribuzione) previo accertamento da parte dell'ASL (in caso di permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro). All'esito di tali periodi (periodo di comporta, o dell'accertamento della inidoneità assoluta), l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) 100 % della retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza, con esclusione di ogni compenso accessorio. Sono equiparati i periodi di ricovero e di convalescenza. Nei primi 10 giorni di assenza ai lavoratori pubblici è

corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità, aventi carattere fisso, nonché di ogni trattamento accessorio.

b) 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi.

ECESSIVA MORBILITÀ. Il ripetersi di assenze per malattia, pur in presenza di adeguate giustificazioni mediche, ha le negative conseguenze previste dall'articolo 17 del CCNL. Preso a riferimento il periodo dell'ultimo triennio, il trattamento economico subisce progressive decurtazioni in funzione della durata cumulata delle assenze. La decurtazione è pari al 10% per i tre mesi successivi ai primi nove e del 50% per gli ulteriori sei mesi. Giunti così al limite dei 18 mesi di assenza nel triennio (periodo di comportamento), l'amministrazione ha facoltà di risolvere il contratto di lavoro. Il provvedimento deve essere adottato dal DS ai sensi del D.P.R. 275/1999. Se, però, questi chiede di restare in servizio senza alcun trattamento retributivo per ulteriori 18 mesi, l'amministrazione deve accertare l'esistenza di capacità lavorative eventualmente ridotte, prima di autorizzare la prosecuzione del rapporto di lavoro. Al superamento di tali periodi - o anche prima, qualora la commissione medica di verifica si esprima per la «assoluta e permanente inidoneità fisica», il rapporto di lavoro può essere risolto. Se il dipendente è affetto da patologie che richiedono la somministrazione di terapie invalidanti, i giorni di assenza causati da tali effetti non rientrano nel computo del cumulo di assenze. Poiché questo accade a seguito di patologie connotate da gravità, è facile incorrere nell'errore di ritenere che anche i periodi di assenza per «gravi patologie» non si devono cumulare ai fini della decurtazione stipendiale e del superamento del periodo. In tali situazioni il dipendente deve consegnare all'istituzione:

- la certificazione medica, anche cartacea, attestante la necessità di sottoporsi a terapie con effetti invalidanti secondo una data calendarizzazione (senza indicare la diagnosi e il tipo di terapia)
- l'attestazione di effettiva somministrazione della terapia per ogni singola giornata di assenza; tale attestazione può anche essere prodotta mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio; in tal caso, deve contenere tutte le informazioni che ne consentano il controllo d'ufficio da parte della scuola.

Quindi, al superamento di tali periodi - o anche prima, qualora la commissione medica di verifica si esprima per la «assoluta e permanente inidoneità fisica», il rapporto di lavoro può essere risolto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso. La competenza a intimare il licenziamento (in caso di rilevante assenteismo) per giustificato motivo oggettivo spetta, in via esclusiva, ai DS perché si tratta di una materia - la gestione dello stato giuridico ed economico dei dipendenti - che non coinvolge la responsabilità disciplinare e che rientra a pieno titolo, pertanto, nella previsione di cui all'art. 14 del D.P.R. 275/1999. Ai fini della determinazione del periodo di comportamento, non si considerano: le assenze per infortunio sul lavoro certificate dall'INAIL, gravi patologie che richiedano terapie invalidanti, assenze dovute a ricoveri come conseguenze certificate delle terapie.

Assenze «a macchia di leopardo»: per la Suprema Corte è un giustificato motivo oggettivo di licenziamento (prestazione non più utile per il datore di lavoro: difficoltà, per i tempi ristretti, di trovare un sostituto, limitazione al diritto allo studio, ecc.).

La competenza a intimare il licenziamento (in caso di rilevante assenteismo) per giustificato motivo oggettivo spetta, in via esclusiva, ai DS perché si tratta di una

materia - la gestione dello stato giuridico ed economico dei dipendenti - che non coinvolge la responsabilità disciplinare e che rientra a pieno titolo, pertanto, nella previsione di cui all'art. 14 del D.P.R. 275/1999.

Casi concreti e assenza alla visita fiscale per malattia. Due assenze: nel primo caso ho lasciato correre, nel secondo ho chiesto di motivare (l'errata indicazione dell'indirizzo non è una giustificazione valida); poi ho fatto un decreto per trattenere stipendio e ho aggiunto che mi riservavo azione disciplinare.

lo ho disposto che vengano mandate d'ufficio a tutti quelli che si assentano il lunedì o dopo le festività e i ponti; negli altri casi ci penserà l'INPS.

DECURTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE. Per ciascuna assenza per malattia viene operata una decurtazione della retribuzione per i primi 10 giorni di assenza. In caso di proroga di un periodo di malattia per uno o più periodi successivi, la malattia viene considerata come un unico evento e viene effettuata una sola decurtazione della retribuzione nei primi 10 giorni, purché l'assenza sia continuativa. La decurtazione della retribuzione non viene operata per le seguenti tipologie di assenza per malattia:

- Assenze per malattia dovute a infortunio sul lavoro
- Assenze per malattia dovute a causa di servizio
- Assenze per malattia dovute a ricovero o day hospital
- Assenze per malattia dovute a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

ASSENZE A CAUSA DI TERAPIE INVALIDANTI. Se il dipendente è affetto da patologie che richiedono la somministrazione di terapie invalidanti, i giorni di assenza causati da tali effetti non rientrano nel computo del cumulo di assenze per malattia. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione. Poiché questo accade a seguito di patologie connotate da gravità, è facile incorrere nell'errore di ritenere che anche i periodi di assenza per "gravi patologie" si devono cumulare ai fini della decurtazione stipendiale e del superamento del periodo. In tali situazioni il dipendente deve consegnare all'istituzione:

- la certificazione medica, anche cartacea, attestante la necessità di sottoporsi a terapie con effetti invalidanti secondo una data calendarizzazione (senza indicare la diagnosi e il tipo di terapia);
- la attestazione di effettiva somministrazione della terapia per ogni singola giornata di assenza; tale attestazione può anche essere prodotta mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio; in tal caso, deve contenere tutte le informazioni che ne consentano il controllo d'ufficio da parte della scuola.

ASSENZE CAUSATE DA COLPA DI UN TERZO. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo (si pensi ad un'infermità causata da un incidente stradale in cui il lavoratore sia stato coinvolto e sia stata riconosciuta una colpa altrui), il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, 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.

RIENTRO ANTICIPATO AL LAVORO. Ai fini della ripresa dell'attività lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi inizialmente indicato nel certificato di malattia, il dipendente è tenuto a richiedere un certificato sostitutivo.

DIVIETO DI PARTECIPARE AD ATTIVITA' POMERIDIANE. Il dipendente assente per malattia nel corso della mattina non può partecipare ad attività pomeridiane (es. riunioni degli organi collegiali).

ILLEGITTIMO TRATTENIMENTO IN SERVIZIO E TERMINE DEL PERIODO DI COMPORTO. MANTENERE IN SERVIZIO COMPORTA PER LA SCUOLA ACCUSA DI DANNO ERARIALE. Una sentenza della Corte dei Conti sezione d'Appello, la numero 296 del 2017 affronta un caso che riguarda il trattenimento in servizio di un docente che ha superato il periodo di comportamento esponendo alcuni principi di diritto importanti che attengono alla sfera scolastica.

Il Collegio è stato chiamato a pronunciarsi sulla responsabilità del Dirigente scolastico per il danno causato alle finanze pubbliche in conseguenza dell'avvenuto superamento, da parte di una docente, del termine massimo di comportamento, con illegittimo trattenimento in servizio.

La ricorrente eccepiva tra i vari punti di non aver avuto conoscenza "della complessa e travagliata carriera scolastica" della docente in questione in quanto il fascicolo personale della docente non era pervenuto dalla scuola di provenienza benché inutilmente richiesto e sollecitato più volte, precisando altresì di aver adibito l'insegnante a mansioni di bibliotecaria poiché la stessa era già stata dispensata dalla docenza.

Con altro motivo l'appellante lamentava l'errata applicazione degli art. 69 e 70 del DPR 3/57 che nel prevedere il periodo massimo di comportamento, non sanciva però alcun obbligo del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro alla scadenza del termine. L'assenza di un obbligo di tal fatta avrebbe privato di antiggiuridicità la condotta omissiva ascritta al dirigente scolastico e, quindi, la sua responsabilità sarebbe venuta meno.

Il non accorgersi del mancato superamento del periodo di comportamento espone a danno erariale. L'appellante ha lamentato tra i vari punti l'errata applicazione degli artt. 69 e 70 del DPR n. 3/57 che, nel prevedere il periodo massimo di comportamento, non sanciscono però alcun obbligo del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro alla scadenza del termine. L'assenza di un obbligo di tal fatta avrebbe privato di antiggiuridicità la condotta omissiva ascritta al dirigente scolastico e, quindi, la sua responsabilità sarebbe venuta meno.

Ha osservato il Collegio che il predetto motivo d'appello è stato disatteso dal giudice di prime cure con motivazione congrua e priva di vizi logico-giuridici. Ed invero, "ai fini della configurazione della responsabilità amministrativa del convenuto non assume, infatti, rilevanza l'assenza di specifico obbligo di risoluzione del contratto al superamento del termine massimo di comportamento, quanto invece che al momento in cui tale superamento si è concretizzato, il colpevole atteggiamento inerte ha impedito anche l'esercizio di questa valutazione, con la conseguenza che la docente avrebbe dovuto lasciare il servizio sin dal 2004 e invece ha continuato a restare in servizio. La mancata valutazione di tutte le sue domande di assenza dal servizio è la causa principale dell'evento dannoso". E' evidente pertanto, che il contegno omissivo consistente nel non essersi accorto dell'avvenuto superamento del comportamento ha impedito al DS di assumere ogni decisione relativa al mantenimento o meno in servizio della docente e, conseguentemente, la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro già nel periodo di riferimento. Conseguentemente, come affermato nell'impugnata sentenza, se le plurime domande di aspettativa fossero

state diligentemente e puntualmente vagliate, sarebbe stato verosimilmente possibile – alla scadenza del termine massimo di comportamento – l'esercizio del potere discrezionale di scelta se mantenere o risolvere il rapporto di lavoro con l'insegnante. E' per tale ragione, del resto, che l'art. 69 (Aspettativa per motivi di famiglia), comma 2, del DPR 3/57 prevede espressamente che "L'amministrazione deve provvedere sulla domanda entro un mese ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda, di ritardarne raccoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta".

MALATTIA, CAUSA DI SERVIZIO E DIPENDENTI DI RUOLO. Ai fini della maturazione del periodo di malattia sono comprese anche le assenze dovute a:

- a) infermità dipendente da causa di servizio (in tali giorni al lavoratore spetta comunque l'intera retribuzione di cui all'art. 20 c. 2 CCNL 2006-09);
- b) i day-hospital, day surgery o macroattività.

TRIBUNALE DI ASTI N. R.G. 441/2021. LA QUARANTENA PER POSITIVITÀ AL COVID - 19 NON RIENTRA NEL COMPUTO DEL PERIODO DI COMPORTO.

Il Tribunale accoglie il ricorso presentato da una lavoratrice che, posta in quarantena e successivamente in isolamento fiduciario causa Covid - 19, si era vista intimare il licenziamento per aver superato il periodo di comportamento previsto dal contratto collettivo di riferimento. Il Giudice ha ritenuto che l'art. 26 c. 1 del D.L. 18/2020, per cui il periodo di quarantena o di isolamento fiduciario non è computabile ai fini del comportamento, riguardi non solo i soggetti che hanno avuto contatto con casi confermati di contagio, ma anche i soggetti risultati positivi al virus, in quanto impossibilitati per legge a rendere la prestazione a prescindere dalla comparsa di sintomi legati alla patologia.

PROCEDURA IN CASO DI ASSENZA DAL DOMICILIO DURANTE LA VISITA FISCALE

**VEDI FILE - AAA VADEMECUM PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E SANZIONI
VEDI CARTELLA DS PER SANZIONI IRROGABILI DAL DS**

1 - Assenza dal domicilio durante la visita fiscale nelle fasce orarie previste (DM per la PA n. 206/2009 → fasce orarie: 9-13 e 15-18)

2 – Assenza «senza giustificato motivo»? Illecito disciplinare. In questo caso, però, non si tratta di assenza ingiustificata perché la giustificazione dell'assenza è costituita dalla certificazione fornita dal medico del dipendente. La violazione riguarda solo il rispetto delle fasce orarie.

3 – DS: richiesta scritta di giustificazioni?

4 - Il lavoratore non risponde entro il termine assegnato o le motivazioni addotte non sono comprovate o non idonee?

5 - Comunicazione alla competente RTS per provvedere alle trattenute stipendiali (sanzione della perdita integrale dei benefici economici per i primi 10 giorni di assenza e perdita di metà degli stessi benefici a partire dall'11° giorno. La Corte costituzionale: per la trattenuta del 50%, serve un'ulteriore visita fiscale)

SENTENZA CASSAZIONE. SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO. In materia di diritto alla malattia del lavoratore e licenziamento per superato limite del periodo di comportamento, una notevole rilevanza assume l'ordinanza della Corte di cassazione, sezione lavoro n. 21262/2018, ove, secondo gli ermellini, "incombe sul lavoratore l'onere di dimostrare che la decorrenza del periodo di comportamento non si è verificata allegando certificati medici, dai quali si evinca la riconducibilità dello stato

di malattia a cause che consentano l'esclusione delle assenze di malattia dal periodo di comporto, come l'infortunio sul lavoro, risultando irrilevante sindacare il soggetto sul quale imporre l'onere della prova in sede di legittimità, tranne che per vizio di motivazione della sentenza impugnata, che nella fattispecie non sussiste".

La decisione n. 21262/2018 della Suprema Corte rileva l'estrema attualità della questione relativa al licenziamento per superamento del periodo di comporto, introducendo, quale *quid pluris*, il principio in base al quale incombe sul lavoratore l'onere di fornire prova contraria avverso la contestazione del datore di lavoro in merito allo sforamento del numero massimo di assenze per malattia, previste dalla contrattazione collettiva. La base normativa della sentenza in commento poggia senza dubbio sul combinato disposto dell'art. 2110 c.c. e dell'art. 2697, comma 2, c.c. Infatti, come si evince dal dispositivo, nell'ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione dedotta nel contratto di lavoro a causa di malattia, che abbia determinato un'astensione lavorativa eccessivamente prolungata, la tutela del principio della libertà di iniziativa economica di cui all'art. 41 Cost. esige che venga garantita l'indiscussa validità giuridica del dettato normativo di cui all'art. 2014 c.c., in base al quale il prestatore deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore, incluso, quindi, *sub specie*, il rispetto del limite massimo dei giorni imputabili al periodo di comporto.

In tal modo i giudici di legittimità rendono necessaria la tutela da un lato del diritto alla salute ex art. 32 Cost. sia come diritto fondamentale dell'individuo, che come interesse della collettività; aliunde del diritto al lavoro in tutte le sue forme e applicazioni ai sensi dell'art. 35 Cost., allo scopo di promuovere le condizioni che rendano effettivo tale diritto-dovere in funzione del progresso materiale e spirituale della società ai sensi dell'art. 4 Cost.

SOPRAVVENUTO MALORE. In caso di uscita anticipata dal lavoro a seguito di un problema di salute come deve essere considerato il servizio prestato nella stessa giornata? La problematica non è disciplinata dal CCNL. In merito però si possono consultare la sentenza della Cassazione, 6.2.1988 n.1290 e il parere dell'ARAN 11/06/2013. Sono previste due ipotesi:

- a) certificato medico rilasciato al termine di una giornata lavorativa: la prognosi comprende anche il giorno del rilascio, nonostante risulti lavorato, anche solo in parte;
- b) la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa.

Errore. Riconoscere al dipendente un riposo compensativo di entità pari a quella della prestazione lavorativa resa nella giornata in cui è insorta la malattia (sarebbe un beneficio aggiuntivo: trattamento economico di malattia per l'intera giornata + riposo aggiuntivo con oneri indiretti aggiuntivi per l'amministrazione).

CRITERI E MODALITA' DI CALCOLO DELLE ASSENZE PER MALATTIA DI DOCENTI E ATA. Per il personale assunto a tempo indeterminato, il riferimento al "triennio precedente", è da interpretare letteralmente nel senso di triennio precedente come dipendente a tempo indeterminato nel Comparto Scuola, a nulla rilevando eventuale assenze già conteggiate quando tale personale era assunto a tempo determinato oppure prestava servizio presso altra amministrazione.

Il triennio da considerare ha carattere “dinamico”. Quando il dipendente si assenta per malattia occorre, in primo luogo, verificare se i giorni di malattia rientrano nel limite dei 18 mesi di comporto e se sussista la decurtazione economica al superamento dei primi 9 mesi, da effettuare ai sensi dell’art. 17, comma 8, cit. CCNL. Occorre procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei 3 anni antecedenti l’episodio morboso in atto, a prescindere della patologia ad esse correlate. Ai sensi della N. prot. 0093898 del 23 ottobre 2001 del MEF il triennio da considerare per il conteggio dei 18 mesi di assenza va calcolato:

- partendo a ritroso dal giorno che precede l’ultimo episodio morboso, risalire indietro di tre anni;
- sommare tutti i giorni di assenza per malattia effettuati negli ultimi tre anni (ad esclusione di quelli non rientranti nel periodo di comporto);
- aggiungere alla suddetta somma i giorni relativi all’evento morboso in atto.

Il risultato ottenuto, che potrebbe essere definito “somma economica”, permette di determinare sia il numero complessivo dei giorni di assenza per malattia fruiti all’interno del periodo di comporto, sia il trattamento economico spettante al lavoratore per il periodo di assenza per malattia in corso, così come stabilito all’art. 17, comma 8, del cit. CCNL.

A mano a mano che trascorre il tempo e si passa da un anno all’altro, in base al meccanismo dello scorrimento annuale, in occasione di ogni ulteriore episodio morboso, sarà necessario procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l’ultimo in atto.

Così di volta in volta, in base alle risultanze derivanti dalla somma dei giorni di assenza dell’ultima malattia con quelle intervenute allo stesso titolo nei tre anni immediatamente precedenti, il datore di lavoro pubblico verifica il rispetto del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia del dipendente, ai sensi dell’art. 17, comma 1, del cit. CCNL, ed eventualmente del comma 2, e determina il trattamento economico da corrispondere allo stesso, ai sensi dell’art. 17, comma 8 (100% della retribuzione per i primi 9 mesi di assenza, 90% per i successivi 3 mesi, 50% per gli ulteriori 6 mesi).

Dato il carattere dinamico del sistema, la circostanza che in un dato momento il dipendente si trovi, in base alle assenze effettuate, nel periodo per il quale viene corrisposta una retribuzione pari al 90% dello stipendio, non vuol dire che necessariamente da quel momento le ulteriori assenze potranno essere remunerate solo in tale misura oppure in quella più bassa pari al 50% della retribuzione, ma sarà sempre necessario procedere, di volta in volta, al calcolo come sopra indicato.

In tal modo potrebbe accadere che, decorso un significativo arco temporale dalle precedenti assenze per malattia, scorrendo in avanti il triennio di riferimento (con la conseguente possibile esclusione dal computo dei precedenti periodi di assenza per malattia più remoti nel tempo), sommando l’ultimo periodo di malattia a quelli ricompresi nei tre anni immediatamente antecedenti lo stesso, il numero dei giorni risultanti da tale calcolo consente di collocare di nuovo il dipendente nella prima fascia retributiva, e cioè assenze retribuite al 100%.

Calendario “comune” o calendario “ministeriale”. Secondo il calendario “comune” i 18 mesi (1 anno e mezzo) corrispondono a 548 giorni, considera infatti l’anno di 365,25 giorni (12 mesi, aggiungendo la parte decimale considerando ogni 4 anni l’anno bisestile) + 183 giorni ($365:2=182,5$ che per eccesso è 183).

Il mese sarebbe composto da 30,44 giorni (365,25:12).

Con questo calcolo la retribuzione sarà:

- 100% durante i primi 9 mesi (30,44x9= 274 giorni);
- al 90% per i successivi 3 mesi fino a 365 giorni (30,44x3= 91 giorni);
- al 50% per i restanti 6 mesi (30,44x6= 183 giorni)

274+91+183= 548 giorni (18 mesi).

Nessuna retribuzione (o licenziamento) nel caso l'assenza per malattia superi il 548° giorno. Se un dipendente effettua una prima richiesta di 10 mesi alla quale segue un periodo di 70 giorni, il dipendente avrà a disposizione 173 giorni (305+70+173= 548 giorni).

305 (365:12X10) + 70 giorni = 375;

548-375 = 173 giorni restanti.

Secondo invece il calendario "ministeriale", che considera tutti i mesi di 30 giorni, il calcolo sarebbe:

- 100% durante i primi 9 mesi (270 giorni);
- Al 90% per i successivi 3 mesi fino a 360 giorni (dal 271° al 360° giorno);
- al 50% per i restanti 6 mesi (dal 361° al 540° giorno).

270+90+180= 540 giorni (18 mesi).

Nessuna retribuzione (o licenziamento) nel caso l'assenza per malattia superi il 540° giorno. Se un dipendente effettua una prima richiesta di 15 mesi alla quale segue un periodo di 80 giorni, il dipendente avrà a disposizione 10 giorni (450+80+10= 540 giorni).

450 (360:12X15) + 80 giorni = 530;

540-530 = 10 giorni restanti.

Al fine di capire ulteriormente le differenze, sarà utile riportare 2 esempi:

Calcolo in giorni. Se si deve calcolare un periodo ininterrotto di 30 giorni con decorrenza 5 febbraio (anno non bisestile), progredendo sul calendario comune arriviamo al 6 marzo. Se invece utilizziamo il calendario "ministeriale" i 30 giorni si fermerebbero al 4 marzo, calcolando due giorni "in meno". Questo se il punto di partenza è una determinata data, nel nostro caso 5 febbraio, e da questa dobbiamo contare 30 giorni. Al contrario, se dobbiamo considerare quanti giorni intercorrono tra le due date già definite, cioè dal 5 febbraio al 6 marzo:

- Con il calcolo del calendario "comune" arriveremmo sempre al 6 marzo contando 30 giorni;
- Con il calcolo del calendario "ministeriale" arriveremmo anche al 6 marzo, ma contando 32 giorni e non 30 (i 30 giorni, infatti, come detto in precedenza si fermerebbero al 4 marzo).

Calcolo in mesi. Un mese che decorre dal 5 dicembre arriva al 4 gennaio (31 giorni); dal 5 gennaio arriva al 4 febbraio (31 giorni). 5 mesi che partono dal 4 aprile arrivano fino al 3 settembre (153 giorni). Questo secondo il calcolo del calendario "comune". Secondo il calendario "ministeriale" la decorrenza e il termine dei mesi sarebbero gli stessi, ma non il numero dei giorni:

- Dal 5 dicembre si arriva al 4 gennaio (30 giorni); dal 5 gennaio si arriva al 4 febbraio (30 giorni). 5 mesi che partono dal 4 aprile arrivano fino al 3 settembre (150 giorni).
- secondo il calendario "comune" i giorni sono 215
- secondo quello "ministeriale" 210.

Più ampio è l'arco di tempo da considerare più il calendario "ministeriale" si allontanerebbe dalla "realtà" di quello "comune".

Di quale calendario deve tenere conto la scuola? Non esiste attualmente un criterio univoco stabilito tra le OO.SS. e il Ministero dal momento che il CCNL Scuola non contiene alcun esempio esemplificativo, né si rinvencono Orientamenti Applicativi da parte dell'ARAN per il comparto Scuola, pertanto si ritiene che la questione sia ancora "aperta" e che le scuole potrebbero attuare, per le assenze per malattia, sia l'uno che l'altro criterio (calendario "comune" o "ministeriale"), sia per le assenze continuative che per quelle non continuative.

Ad ogni buon conto nel prossimo paragrafo si riportano degli esempi di calcolo che sono inseriti in altri CCNL.

Esempi di calcolo dei CCNL della Direzione generale per il personale civile e degli Enti Locali e della Sanità

Esempio di dipendente che ha effettuato gg.5 di assenza per malattia dal 17.6.2008:

Episodio morboso in corso di gg.5 dal 17.6.2008 al 21.6.2008 + gg.268 (ovvero mesi 8 e gg.28, ipotetica somma delle assenze per malattia intervenute nel triennio di comparto 17.5.2005/16.5.2008) = 273 (somma economica).

La somma economica ottenuta ci consente di stabilire che l'episodio morboso in corso di gg.5 dal 17.6.2008 al 21.6.2008 è così retribuito: gg.2 dal 17 al 18.6.08 sono pagati al 100% e gg.3 dal 19 al 21.6.08 (eccedenti i primi 9 mesi) sono pagati al 90%. Infatti:

- Se la somma economica è pari o inferiore a 270, l'episodio morboso in corso va retribuito al 100%;
- Se la somma economica è da 271 a 360, l'episodio morboso in corso va retribuito al 90% per i giorni che eccedono i 270;
- Se la somma economica è da 361 a 540, l'episodio morboso in corso va retribuito al 50% per i giorni che eccedono i 360.

La somma economica di cui sopra (273) ci consente inoltre di conoscere, qualora l'assenza dovesse protrarsi, quanti giorni di malattia (267) il dipendente avrà ancora a disposizione prima del raggiungimento di mesi 18 (540).

L'episodio morboso in corso di cui trattasi si intende concluso con il rientro in servizio del dipendente.

Per ogni episodio morboso in corso va nuovamente calcolato il relativo triennio di comparto e pertanto anche la relativa somma economica verrà ricalcolata.

Si aggiunge che l'assenza per malattia si conta a mesi (pari a gg.30 ciascuno) e la rimanenza a giorni:

- dal 20.2.2007 al 19.3.2007= mesi 1
- dal 20.2.2007 al 18.3.2007= gg.28
- dal 20.2.2007 al 1.4.2007= mesi 1 e gg.13
- dal 28.3.2007 al 27.4.2007= mesi 1
- dal 27.1.2007 al 2.2.2007= gg.6
- dal 27.1.2007 al 26.2.2007= mesi 1.

Si supponga che un dipendente, dopo il 6 luglio 1995, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi, ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comparto" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19 luglio 1995 al 19 luglio 1998: dodici mesi;
- ultimo episodio morboso: sette mesi;
- totale: diciannove mesi.

Al 20 gennaio 1999 il dipendente avrà totalizzato diciotto mesi di distanza. Dal 21 gennaio 1999 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito di assenza retribuita (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

Si supponga ora che il dipendente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi);
- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese, ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il dipendente ha ancora diritto alla conservazione del posto, con retribuzione per un periodo di undici mesi (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi). Infatti: totale assenze effettuate dal 19 dicembre 1996 al 19 dicembre 1999:

- sei mesi;
- ultimo episodio morboso: un mese;
- totale: sette mesi.

Al 20 giugno 1998 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20 dicembre 1999, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso

fino al 19 dicembre 1996, senza tenere conto delle assenze precedenti tale ultima data. Al 20 gennaio 1999 egli avrà totalizzato solo sette mesi di assenza.

Trattamento economico. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 15 dello stesso articolo.

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- Dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi), intera retribuzione;
- Dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi), intera retribuzione fino al 15 agosto 1996, 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- Dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi), 50% della retribuzione fino al 20 gennaio 1999.
- Dal 21 gennaio 1999 l'assenza non è retribuita.

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- Dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi), intera retribuzione;
- Dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi), intera retribuzione fino al 15 agosto 1996, 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- Dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi), 50% della retribuzione
- Dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un mese), 100% della retribuzione.