



Prot. n. 4251G del 12/11/2020

Al Personale dipendente interessato
sede

Oggetto: Circolare informativa sulla gestione del rapporto di lavoro e di alcuni istituti contrattuali e legali in caso di lavoratore invalido

Nella concreta gestione del rapporto di lavoro, il lavoratore affetto da invalidità si trova spesso di fronte ad una serie di istituti contrattuali o legali che trovano applicazione differenziata in base proprio alla presenza di invalidità o alla percentuale della stessa.

Con la presente guida si cercherà di chiarire come e in che misura trovano applicazione i seguenti istituti:

- a) La trattenuta per malattia prevista dall'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08;
- b) La reperibilità alla visita fiscale di cui al DPCM n.206 del 17.10.2017;
- c) Il periodo di comporto;
- d) Il congedo per cure disabili previsto Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119,Art. 7

LA TRATTENUTA PER MALATTIA PREVISTA DALL'ART. 71, PRIMO COMMA, DEL DECRETO N. 112/08

L'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08 prevede che per gli eventi morbosi di durata inferiore o uguale a dieci giorni di assenza, sarà corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.

Ai fini della decurtazione si fa riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso. Pertanto nei primi 10 giorni di assenza per malattia, di qualunque durata (anche un solo giorno), dovrà essere corrisposto solo il trattamento economico fondamentale.

☞ Anche nel caso di assenze per malattia ricondotte all'invalidità riconosciuta questa non rientra fra le assenze escluse dalla trattenuta fino ai 10 gg. e pertanto, al personale che si assenta per malattia ricondotta all'invalidità riconosciuta va applicata la trattenuta fino ai 10 gg.

LA REPERIBILITÀ ALLA VISITA FISCALE DI CUI AL DPCM N.206 DEL 17.10.2017

Il Decreto del 17 ottobre 2017, n. 206 che regola le visite fiscali per i dipendenti pubblici, ha infatti previsto che sono esentati dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità (dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00 compresi i giorni non lavorativi e festivi qualora ricompresi nella prognosi) le assenze riconducibili a:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;
- **stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.**



➡ Pertanto i dipendenti (affetti da invalidità) che si assentano per stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%, sono esentati dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità ai fini delle visite fiscali di controllo, mentre devono rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti assenti per stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta se quest'ultima è inferiore al 67%.

IL PERIODO DI COMPORTO

l'art. 36 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 prevede ai commi 1, 2 e 10 quanto segue:

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

(.....)

10 Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

➡ Le assenze per malattia dei dipendenti (affetti da invalidità) riconducibili a stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, non possono essere computate ai fini della determinazione del periodo di comportamento (giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, della Corte di Giustizia UE e della Corte di Cassazione). Invece tutte le eventuali malattie non connesse a quella "invalidante" non rilevano ai fini della tutela dell'invalide, e dunque le eventuali assenze per malattia non connesse allo stato invalidante si calcolano nel comportamento.

IL CONGEDO PER CURE DISABILI PREVISTO DECRETO LEGISLATIVO 18 LUGLIO 2011, N. 119, ART. 7

Al fine di "porre chiarezza in materia di cure per gli invalidi e per contenere eventuali abusi", il legislatore è intervenuto (con l'articolo 7, del d.lgs. 119/2011), regolamentando, in modo compiuto, l'istituto del congedo straordinario per cure, riservato ai lavoratori mutilati ed invalidi civili.

I requisiti che danno diritto alla fruizione del congedo sono i seguenti:

- Riconoscimento, in capo al richiedente, di una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%;
- Domanda del dipendente di fruire del predetto congedo;
- Presentazione, da parte dell'interessato, della richiesta del medico (convenzionato con il servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica), dalla quale risulti la necessità della cura in stretta correlazione all'infermità invalidante che è stata riconosciuta.

I soggetti in possesso dei requisiti di cui al paragrafo precedente "possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni".



Gli interessati possono, pertanto, beneficiare dei periodi di congedo in via consecutiva (ad esempio, un intero mese) oppure in misura frazionata (ad esempio uno o più giorni, da fruirsì o nel corso del mese o della settimana). Nelle ipotesi di fruizione continuativa, le giornate festive o non lavorative vengono computate nel periodo ricadente, in analogia con quanto avviene nel caso di assenza per malattia e nell'utilizzo di alcune tipologie di permessi (come, ad esempio, il congedo parentale).

Pertanto, affinché si possa parlare di fruizione frazionata occorre che, tra un periodo e l'altro di assenza, vi sia un'effettiva ripresa del servizio.

Il lavoratore è poi obbligato, successivamente, ad inoltrare al datore di lavoro specifica documentazione attestante l'avvenuta effettuazione del ciclo di cure richiesto. In caso di trattamenti terapeutici continuativi la giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche in via cumulativa.

Per quanto riguarda il trattamento economico, l'articolo 7, del d.lgs. 119/2011 dispone, al comma 3, che *"durante il periodo di congedo, non rientrando nel periodo di comporta, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico dell'assenza per malattia"*.

Da ciò ne consegue che, oltre a non essere computabili, ai fini della determinazione del periodo di comporta, le assenze per congedo per cure invalidi non riducono la misura delle ferie e non incidono sulla tredicesima mensilità.

Per il periodo di assenza, al dipendente compete l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione invece delle voci di trattamento accessorio non aventi carattere di fissità e che, per la loro intrinseca natura, sono legate esclusivamente all'effettiva prestazione o alla presenza in servizio (come, ad esempio, l'indennità di turno, di disagio, lo straordinario, ecc.).

➤ **Pertanto per questa assenza**

- **Non rientra nel periodo di comporta;**
- **Trova applicazione il disposto di cui all'articolo 71, comma 1, del decreto- legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 (c.d. "trattenuta malattia Brunetta").** Pertanto, qualora il dipendente beneficiasse dei trenta giorni di congedo in via consecutiva la decurtazione sarà applicata limitatamente ai primi dieci giorni di assenza. Contrariamente, in caso di utilizzo frazionato del congedo, la decurtazione dovrà essere effettuata per ogni evento. Naturalmente, la predetta trattenuta non avrà luogo nei casi in cui le prestazioni curative o riabilitative abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o a *day hospital* o siano connesse a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.
- **Il datore di lavoro non è tenuto a chiedere l'accertamento medico, mediante visita di controllo.**

Si allega una schema sinottico di sintesi delle informazioni sopra esposte.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
Dirigente Servizio Risorse Umane
(Trattamento Giuridico)
(dott. Mauro Di Rocco)

LAVORATORE DISABILE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

