



Rilettura di alcuni istituti contrattuali con relative integrazioni legislative.

Sostituzioni, aspettative, assenze o permessi retribuiti e tutele per l'handicap, malattie e infortuni professionali, passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica.

A cura di Carlo Sizia

1. Sostituzioni

(art. 18 CCNL 8/06/2000)

Comma 1: "in caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento" (o di altre articolazioni aziendali che comunque "ricomprendano più strutture complesse"), "la sostituzione è affidata ad altro dirigente con incarico di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale".

Comma 2 (con le modifiche-integrazioni di cui all'art. 11 del CCNL 3/11/2005): quando l'assenza temporanea per le stesse ragioni (ferie, malattia o altro impedimento) riguarda il direttore di struttura complessa, "la sostituzione è affidata dall'azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che, a tal fine, si avvale dei seguenti criteri:

- il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice o di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 (del CCNL 8/06/2000) con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
- valutazione comparata del curriculum prodotto dei dirigenti interessati.

Comma 3: viene previsto che gli stessi criteri del comma 2 anzidetto si applicano quando il dirigente da sostituire sia responsabile "di strutture semplici che non siano articolazioni interne di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice".

Il CCNL 8/06/2000 consentiva alle aziende, in prima applicazione, cioè entro 60 gg. dall'entrata in vigore del

contratto stesso, "di integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione delle OO.SS. legittimate" (art. 18, c. 9).

Il comma 4 disciplina la sostituzione quando l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato", quindi in situazione di vacanza del posto.

In tal caso "la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai D.P.R. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17-bis del D.Lgs. 502/1992. In tal caso la sostituzione può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici". L'art. 17-bis del D.Lgs. 502 attiene ai dipartimenti, con la specificazione, di cui al comma 2, che "Il direttore di dipartimento è nominato dal direttore generale fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento", e di cui al comma 3, che "La regione disciplina la composizione e le funzioni del Comitato di dipartimento nonché le modalità di partecipazione dello stesso all'individuazione dei direttori di dipartimento".

Il comma 5 disciplina la sostituzione dei dirigenti indicati nei commi precedenti assenti per "fruizione di un'aspettativa senza assegni per il conferimento di un incarico di direttore generale, ovvero di direttore sanitario e di direttore di servizi sociali presso la stessa o altra azienda, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del D.Lgs 165/2001 e della legge 816/1985 (Aspettative, permessi e indennità degli amministratori locali) e successive modificazioni o per distacco sindacale". In tali casi "l'azienda applica il comma 4 e provvede con

l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma 6".

Il comma 6 richiama a sua volta la disciplina (di cui all'art. 16 del CCNL 5/12/1996, come integrato dal CCNL 5 agosto 1997), che altro non è se non "quella prevista dall'art. 15 e seguenti del D.Lgs. 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico (lavorato) ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 31 (verifica da parte del Collegio tecnico e del Nucleo di valutazione)".

L'art. 16 del CCNL 5/12/1996 (Assunzioni a tempo determinato) fa riferimento, per quanto riguarda i dirigenti da assumere (comma 2) "all'applicazione dell'art. 9 della legge 207/1985".

La legge anzidetta prevede, quando non ci siano graduatorie valide da utilizzare, che "L'incarico (su posto vacante) è conferito a seguito di pubblica selezione per titoli con graduatoria effettuata dal Comitato di gestione della USL (oggi: dal direttore generale della ASL) purché, per i posti vacanti, sia stato preventivamente bandito il concorso per la copertura del posto cui l'incarico si riferisce". Ed ancora "Nei casi di aspettativa e di congedo straordinario per periodi superiori a quarantacinque giorni, la supplenza può essere conferita per tutta la

durata di assenza del titolare con le modalità di cui ai commi precedenti". La mia esperienza sindacale, e la responsabilità del "Servizio-quesiti CIMO-ASMD", mi consente di dire:

- che spesso le amministrazioni utilizzano il comma 2, anche quando dovrebbe essere applicato il comma 4 o 5, con i seguenti svantaggi dell'incarico di sostituzione (specie quando il posto da sostituire sia quello apicale), cioè un minor peso economico rispetto all'incarico a tempo determinato ed uno "spazio vuoto" dei primi 60 giorni di sostituzione ai fini della corresponsione dell'indennità relativa, ma con il vantaggio della soluzione interna alla struttura;
- che molto spesso l'incarico di sostituzione su posto vacante dura ben più di 6 + 6 mesi previsti dal comma 4 dell'art. 18.

Il comma 7 specifica che "Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria" e che al sostituto "non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione di cui ai commi 1 e 2 (e 4, secondo la Nota ARAN 25/10/2000, n. 11.632, punto 3, secondo cui la mancata citazione del comma 4 "non è da considerarsi impeditiva per la corresponsione dell'indennità sulla base dell'interpretazione logica dell'art. 18 nel suo complesso") si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete un'indennità mensile lorda di € 535,05 e di € 267,52 (a seconda che il posto da sostituire sia una struttura complessa o semplice), somme che "sono finanziate con le risorse dei fondi per la retribuzione di posizione o di risultato e per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno". Con il risultato che, con ripetute sostituzioni brevi (cosiddette a singhiozzo) il sostituto può non ricevere alcunché.

Il comma 8, infine, specifica che "Le aziende, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico (cosiddetta copertura a scavalco)".

L'indennità di sostituzione, anche ove spetti per un anno intero, non dà diritto alla tredicesima mensilità (Nota ARAN 20/02/2002, n. 1943, punto 2), non è utile ai fini del calcolo della quota A di

pensione (ma solo della quota B), non è utile altresì ai fini del calcolo dell'I.P.S. (o liquidazione).

2. Aspettative e congedi

a) Aspettative

La disciplina contrattuale oggi vigente in materia è ancora quella di cui agli artt. 10 e 11 (Aspettative) del CCNL 10/02/2004 (cosiddette "code contrattuali"), articoli che hanno sostituito, rispettivamente, l'art. 19 del CCNL 8/06/2000 e disapplicato gli artt. 47 e 79 del D.P.R. 761/79.

In particolare, secondo l'art. 10:

- al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, "possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio", periodi di aspettativa "per esigenze personali o di famiglia" per una durata complessiva di "12 mesi nel triennio" (calcolati come per le assenze di malattia), periodi tuttavia che sono "senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità" (c. 1). Tale tipo di aspettativa non è, quindi, obbligatorio, né è indicato un termine, a carico dell'amministrazione, per comunicare l'assenso al dirigente, né di preavviso (da parte del dirigente) ai fini dell'inizio dell'aspettativa stessa, aspetti che possono ben essere oggetto di appositi atti organizzativi interni. Ordinariamente, però, è "fruibile entro 30 giorni dalla domanda" (c. 4);

- il singolo periodo di aspettativa è solitamente semestrale e, abitualmente, tra un periodo di aspettativa ed uno ulteriore devono intercorrere "almeno 4 mesi di servizio attivo" (c. 2), tranne le eccezioni di cui diremo;

- l'aspettativa per esigenze personali o di famiglia non si cumula con le assenze per malattia (c. 4);

- qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza ai figli fino al 6° anno di età, tali periodi, a decorrere dal 15/11/1996 (ai sensi dell'art. 1, c. 40, L. 335/1995 e del D.Lgs. 564/1996) e pur non essendo computabili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, calcolato esclusivamente con le regole del sistema contributivo, in ragione di 170 giorni per ogni figlio (c. 5). La contribuzione figurativa è accreditata a domanda dell'iscritto ed è caratterizzata dal fatto che il relativo onere non grava (in tutto od in parte) né sul datore di lavoro, né sul lavoratore;

- qualora durante l'aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'azienda invita il dirigente a riprendere il servizio con un preavviso di 10 giorni; preavviso analogo dovrà dare il dirigente che intenda riprendere servizio, di sua iniziativa e per le stesse ragioni, prima del termine dell'aspettativa (c. 6);

- se il dirigente non riprende il servizio al termine del periodo di aspettativa (o del termine anticipato di cui al comma precedente), "il rapporto è risolto, senza alcun diritto all'indennità sostitutiva del preavviso" (c. 7).

- le aspettative di cui al presente comma 8, a differenza di quelle per motivi personali o di famiglia fin qui analizzate, sono invece concesse presoché "obbligatoriamente", quando cioè il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato le richieda:

- sub a) per un **periodo massimo di sei mesi** "se assunto presso la stessa od altra azienda ovvero ente o amministrazione del Comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa";
- sub b) per **tutta la durata del contratto di lavoro a termine** se assunto presso la stessa o altra azienda del Comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso Comparto, o in Organismi dell'Unione europea, con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato";

- sub c) per **la durata di due anni** e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, L. 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa del comma 1, se utilizzata allo stesso titolo. Possono usufruire di tale aspettativa (art. 12 CCNL 10/02/2004) "i dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero conviventi stabili, si trovino nelle condizioni di accertata tossicodipendenza o alcolismo cronico ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero". A proposito di questo tipo di aspettativa, anche a seguito del messaggio INPS 17899 del 6/07/2010 e di alcune sentenze della Corte costituzionale (nn. 233/2005, 158/2007 e 19/2009), è stato chiarito, con riferimento alle norme dell'art. 42, c.5, del D.Lgs. 151/2001 e dell'art. 4, c.2, della legge 53/2000: a) che i bene-

ficiari del congedo straordinario di due anni, da usufruire anche frazionatamente, nel corso dell'intera vita lavorativa, da parte dei lavoratori dipendenti per l'assistenza a familiari disabili in condizione di gravità, non spetta solo ai genitori, naturali o adottivi o affidatari, ma anche al coniuge convivente della persona gravemente disabile; ai fratelli o sorelle (alternativamente) conviventi con il soggetto portatore di handicap grave; al figlio convivente con la persona gravemente disabile, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave; b) durante tale periodo spetta un'indennità massima pari, per l'anno 2010, a 32.766 euro, oltre al relativo accredito contributivo figurativo, per l'importo complessivo massimo pari, per il 2010, a 43.579,06 euro (indennità a carico dell'INPS);

- "il dirigente che non intende riprendere il servizio al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, sub a), è esonerato dal preavviso", così come "al termine del periodo di prova presso altra azienda", mentre al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, sub b), "è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la sua volontà 15 giorni prima" (comma 9).

Ricordo, infine:

- che l'aspettativa non può essere concessa (Nota ARAN n. 1943 del 20/02/2002, punto 3) per assumere incarichi a tempo determinato in regime di convenzione con il S.S.N. presso pubbliche amministrazioni, stante l'incompatibilità tra stato giuridico di medico dipendente (che si conserva anche in periodo di aspettativa) e l'attività in convenzione (ai sensi dell'art. 4, c. 7, della legge 412/1991);

- che l'aspettativa è concessa anche in periodo di prova, in caso di vincita di concorso presso altra azienda dello stesso, o di altro Comparto;

- che, durante l'aspettativa per motivi personali o di famiglia, non può essere esercitata attività libero-professionale, per ragioni di par condicio e/o di conflitto di interesse.

b) Altre aspettative, previste da disposizioni di legge (art. 11 CCNL 10/02/2004) sono:

- quelle di cui al comma 1, cioè: le aspettative per cariche pubbliche elettive (L. 816/1985, e successive modificazioni). Dal 1° gennaio 2000 (art. 38 L. 488/1999) i lavoratori dipendenti eletti membri del Parlamento nazionale, europeo o di Assemblea regionale, ovvero

nominati a ricoprire cariche pubbliche elettive che, in ragione dell'elezione o della nomina, maturino un vitalizio o un incremento della pensione loro spettante, sono tenuti a corrispondere l'equivalente dei contributi pensionistici (figurativi) per la quota a loro carico, relativamente al periodo di aspettativa non retribuita; le aspettative concesse ai dipendenti pubblici per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo (L. 49/1987), che conservano assegni e diritti alle prestazioni previdenziali ed assistenziali; le aspettative e i distacchi sindacali retribuiti secondo i contingenti, per le varie OO.SS., stabilite dai vari CCNQ (ultimo, in ordine di tempo, per l'area medica, il CCNQ 3/10/2005). In caso di aspettative non retribuite per cariche sindacali, il periodo è coperto da contribuzione figurativa, totalmente a carico dell'Istituto previdenziale;

- il comma 2 disciplina l'aspettativa per motivi di studio senza assegni, cui hanno diritto i dirigenti a tempo indeterminato ammessi ai Corsi di dottorato (ai sensi della L. 476/1984) e che usufruiscono delle borse di studio (ai sensi della legge 398/1989);

- i commi 3 e 4 prevedono la possibilità, per il dirigente a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti il servizio all'estero, di un'aspettativa per motivi familiari senza assegni per il periodo della permanenza del coniuge all'estero, aspettativa tuttavia che può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali esigenze di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa;

- il comma 5, infine, prevede che non si possa usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia (coniuge all'estero), per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo, nonché per i periodi di studio (dottorato di ricerca, borse di studio), "senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno 6 mesi".

Infine, tutti i periodi di aspettativa (per esigenze personali, di studio, di famiglia) senza assegni, quindi senza contribuzione e senza maturazione dell'anzianità, possono essere coperti ai fini previdenziali da contribuzione volontaria o da riscatto, ovviamente a domanda.

c) Congedi (di maternità, parentale)

Il testo legislativo fondamentale in materia è il D.Lgs. 151/2001, che ha assorbito-integrato una manciata di leggi precedenti (in particolare la legge 1204/1971), a cui fa ampio riferimento

la normativa contrattuale di area medica, a partire dall'art. 26 del CCNL 5/12/1996 (Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità) e dall'art. 15 del CCNL 10/02/2004 (Congedo dei genitori).

c. 1 Congedo di maternità (o astensione obbligatoria) e di paternità (artt. 16 e 28 D.Lgs. 151/2001)

Il soggetto fruitore del congedo, la lavoratrice, di norma non può prestare attività lavorativa durante i 2 mesi precedenti ed i 3 mesi successivi al parto. Dico "di norma", perché essa ha anche la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione però che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In caso di gravi complicanze nella gestazione o di lavorazioni pericolose e insalubri (art. 17), determinate con decreto ministeriale, la lavoratrice può essere spostata ad altre mansioni o esentata dal lavoro per uno o più periodi, o per tutta la gestazione.

L'anticipazione del divieto del lavoro è autorizzata dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio. La lavoratrice, inoltre, può essere interdetta dal lavoro fino a 7 mesi dopo il parto quando, in caso di lavorazioni insalubri o pericolose, determinate con decreto ministeriale, non possa essere spostata ad altre mansioni.

Nel caso di adozioni o affidamenti nazionali (art. 26), il congedo di maternità (di 3 mesi) può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento, un bambino di età non superiore a 6 anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento. Il congedo deve essere fruito durante i primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali (art. 27), il congedo di maternità (sempre di 3 mesi) spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i 6 anni al momento dell'adozione e fino al compimento della maggiore età.

Il D.Lgs. 151/2001 attribuisce anche al padre lavoratore (art. 28) il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infer-

mità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di esclusivo affidamento del bambino al padre.

Inoltre le lavoratrici madri (art. 54 D.Lgs. 151/2001) non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino, tranne in caso di colpa grave da parte della lavoratrice stessa, di cessazione dell'attività dell'azienda, di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine, di esito negativo della prova.

In caso di dimissione volontaria, invece, la richiesta della lavoratrice deve essere convalidata dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, allorché venga effettuata durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento o durante il primo anno di accoglienza del minore adottato od in affidamento.

Trattamento economico e previdenziale del congedo di maternità

Nel periodo di astensione obbligatoria, alla lavoratrice od al lavoratore, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti. Tale periodo è altresì utile ai fini dell'anzianità di servizio, compreso per gli effetti su tredicesima e ferie.

I periodi in congedo di maternità e di paternità sono coperti da contribuzione figurativa (art. 25).

Il trattamento economico di maternità spetta anche alle lavoratrici che vanno in astensione obbligatoria entro 60 giorni dall'interruzione di un precedente rapporto di lavoro (il relativo trattamento, in questo caso, è attorno all'80% della retribuzione), o il cui rapporto si interrompe (ad es. per scadenza del termine) durante il periodo di fruizione del congedo obbligatorio di maternità. In tal caso, il trattamento economico è corrisposto per intero anche per il periodo residuo di maternità, successivo alla scadenza del rapporto a termine.

Per i periodi di congedo di maternità e paternità in costanza di rapporto di lavoro, non è necessaria alcuna anzianità pregressa ai fini dell'accredito dei contributi figurativi, mentre i congedi verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto iscritto INPDAP possa far valere, all'atto della domanda, almeno 5 anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.

c. 2 Congedo parentale (art. 32), od astensione facoltativa

La durata massima del congedo paren-

tale della madre è di 6 mesi. L'utilizzazione del congedo va coordinata con quella cui ha diritto il padre lavoratore subordinato, dato che la coppia può sommare al massimo 10 mesi di assenza, da usufruire anche contemporaneamente.

Il periodo cumulativo diventa di 11 mesi se il congedo è utilizzato dal padre lavoratore subordinato per almeno 3 mesi, anche frazionatamente (ad es. 5 mesi per la madre e 6 per il padre, o 4 mesi per la madre e 7 per il padre).

Se la madre è sola, o diventa single, le spettano per intero 10 mesi, così come in caso di morte del padre, abbandono, affidamento del figlio solo alla madre disposto con provvedimento del giudice. Il congedo può essere utilizzato per intero o per frazioni di tempo. In tal caso, non è stabilita una durata minima, ma è necessaria l'alternanza tra congedo e lavoro.

Per usufruire del congedo, salvo i casi di oggettiva impossibilità, è necessario dare un preavviso al datore di lavoro di almeno 15 giorni.

Il periodo di utilizzo del congedo è fino agli 8 anni di vita del bambino figlio naturale.

Nel caso di adozione e/o affidamento, invece, il congedo può essere fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare ed il periodo di utilizzo è fino ai 12 anni del minore adottato.

Trattamento economico e previdenziale del congedo parentale

Il D.Lgs. 151/2001 (art. 34) prevede una copertura economica del congedo parentale da fruire fino al terzo anno di vita del bambino, nella misura del 30% della retribuzione della lavoratrice o del lavoratore.

Per periodi di congedo ulteriori, l'indennità dovuta è calcolata al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

La disciplina contrattuale di molti Comparti della pubblica amministrazione (compreso il nostro) ha tuttavia riformato in melius l'istituto del congedo parentale, prevedendo per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, che i primi 30 giorni di astensione facoltativa, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per

lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. 151/2001 di malattia del figlio, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori. Inoltre, ciascun lavoratore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni.

Tali congedi sono computati nell'anzianità di servizio, ma sono esclusi gli effetti su ferie e tredicesima mensilità (vedi anche Tabella 1 allegata).

Le assenze per congedi parentali sono coperte da contribuzione figurativa. Dal 28 marzo 2000 c'è la possibilità di integrare, mediante contribuzione volontaria o da riscatto, la contribuzione figurativa per le ipotesi di assenza facoltativa o per malattia del bambino il cui valore retributivo venga attribuito nel limite predeterminato e ridotto della norma.

La vigenza e l'applicazione degli istituti disciplinati dal testo unico sulla maternità, in particolare i congedi, e riformulati in modo estensivo dalla contrattazione pubblica, costituiscono uno strumento di conciliazione della vita professionale e familiare, per la lavoratrice madre, in particolare, ma anche per il lavoratore-padre, a cui fa sviluppare un ruolo familiare storicamente più attenuato.

3. Malattie

L'assenza per malattia è ancora regolata dall'art. 24 del CCNL 5/12/1996, e dall'allegato 5 allo stesso contratto, e la relativa disciplina si applica alle malattie iniziate dopo il 5/12/1996.

Il dirigente medico non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi, nonché, (dietro specifica richiesta prima del superamento dei primi 18 mesi) gli può essere concesso di assentarsi per "un ulteriore periodo di 18 mesi (totale: 36) in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute... al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro".

Superati i 36 mesi, o nel caso sia dichia-

rato "permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro", l'azienda "può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso".

Ai fini del raggiungimento dei 18 mesi (ovvero del periodo di "comporto", cioè indugio consentito) è necessario sommare alle assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia, le assenze relative all'ultimo episodio morboso (con azzeramento, in prima applicazione, delle malattie antecedenti al 5/12/1996).

Analogo criterio andrà seguito per il calcolo del trattamento economico, che è a scalare in ragione del prolungamento del periodo di malattia, e sempre con riferimento alle malattie intervenute nei tre anni precedenti, secondo lo schema seguente:

- **retribuzione intera** (di cui all'allegato 3 al CCNL 3/11/2005) per i primi 9 mesi di assenza;
- **retribuzione al 90%** per i successivi 3 mesi di assenza;
- **retribuzione al 50%** per gli ulteriori 6 mesi di periodo di conservazione del posto (18 mesi).

La retribuzione di riferimento è quella piena, per i primi 18 mesi, con esclusione naturalmente delle voci connesse all'effettiva presenza in servizio (retribuzione di risultato, indennità accessorie legate alle condizioni di lavoro).

Dopo la legge Brunetta (art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in legge 133/2008) nei primi 10 giorni di assenza è "corrisposto il trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità od emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio", pur rimanendo invariato il prelievo contributivo ai fini di pensione e liquidazione.

Il periodo di malattia (per i primi 18 mesi nel triennio) è utile ai fini della maturazione dell'anzianità, nonché delle ferie e della I.P.S.; non è utile, invece, al fine della maturazione del periodo di prova e del preavviso.

Per contro, le ferie sono sospese dalle malattie (art. 21, c. 10, CCNL 5/12/1996) che durino più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero.

I secondi 18 mesi (del periodo massimo di conservazione del posto) sono senza retribuzione, senza decorrenza dell'anzianità, senza maturazione di ferie e di I.P.S.

Il licenziamento in corso di malattia è:

- inefficace se il periodo di comporto è in corso;
- legittimo se il periodo di comporto è scaduto ed il licenziamento è tempestivo;
- legittimo per giusta causa;
- legittimo dopo sei mesi durante il periodo di prova.

Esistono condizioni particolari per le assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato, e cioè:

1) il periodo della conservazione del posto coincide, in tal caso, con la durata del contratto, ma il rapporto di lavoro cessa comunque al termine del contratto, anche se il lavoratore fosse in malattia;

2) per la determinazione del periodo massimo retribuibile e relativo trattamento, bisogna considerare quale è il periodo lavorato nei 12 mesi precedenti la malattia, che diventa "quello massimo retribuibile". Ai fini della quantificazione del trattamento bisogna rispettare la proporzione valida per il personale a tempo indeterminato, cioè: 9 mesi su 18 (= metà del periodo massimo retribuibile) sono retribuiti per intero; 3 mesi su 18 (= 1/6) sono retribuiti al 90%; 6 mesi su 18 (= 2/6) al 50%. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile, non può essere retribuita;

3) se il periodo massimo retribuibile è superiore ad 1 mese, ma inferiore a 4 mesi (ad es. 3 mesi), bisogna tener conto che le proporzioni fin qui illustrate vanno un po' aggiustate, poiché esiste una norma contrattuale la quale dispone che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100%. Quindi, anziché le vecchie proporzioni: 45 gg. al 100%, 15 gg. al 90% e 30 gg. al 50%, bisognerà correggere in 60 gg. (+ 1/3) al 100%; 10 gg. (- 1/3) al 90% e 20 gg. (-1/3) al 50%;

4) esiste un periodo massimo garantito di 1 mese (retribuito al 100%) per chi abbia lavorato, nei 12 mesi precedenti, meno di 1 mese.

Infine, secondo la Suprema Corte:

- nel periodo di comporto per sommatoria si deve tener conto anche dei giorni non lavorativi (domeniche, altre festività) o non lavorati (sciopero);
- nel rapporto part-time il periodo di comporto va proporzionalmente ridotto;
- le malattie del lavoratore non giustificano il licenziamento intimato per superamento del periodo di comporto, ove l'infermità abbia avuto causa, in tutto o

in parte, nella nocività insita nelle modalità di esercizio delle mansioni o comunque esistenti nell'ambiente di lavoro, della quale il datore di lavoro sia responsabile per aver omesso le misure atte a prevenirla o a eliminarne l'incidenza (Cassazione, n. 6.601/1995).

Ai sensi dell'art. 9 del CCNL 10/02/2004, che ha aggiunto un comma (6-bis) all'art. 24 del CCNL 5/12/1996, "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 patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico-legale della ASL, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per infezioni da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky)". Naturalmente l'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente all'azienda, mediante invio di certificazione medica e l'azienda può deve disporre il controllo fiscale secondo fasce orarie di reperibilità (9-13 e 15-18, compresi i giorni festivi, secondo il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della F.p., n. 206 del 18/12/2009, pubblicato in GU il 20/01/2010, quindi operativo dal 4/02/2010) obbligo da cui sono esclusi i dipendenti-dirigenti nei confronti dei quali sia già stata effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato medico.

Qualora il dirigente, durante l'assenza, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve comunicarlo tempestivamente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Infine, non c'è univocità della Cassazione se la richiesta delle ferie possa sospendere ed impedire l'ulteriore decorso del comporto, in costanza di esso.

4. Infortuni sul lavoro e malattie professionali

I medici dipendenti, compresi gli specializzandi, sono obbligatoriamente assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL, che funge da vera e propria assicurazione sociale.

Il premio è a carico del datore di lavoro e copre anche il rischio di contrarre una malattia professionale.

Il testo di legge fondamentale in materia è il D.P.R. 1.124/1965 (T.U.).

È infortunio sul lavoro quello che avviene per causa violenta in occasione di

lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione per più di tre giorni. È compreso nella tutela anche l'infortunio in itinere.

Il datore di lavoro, se l'infortunio è prognosticato non guaribile entro tre giorni, deve comunicarlo entro due giorni all'INAIL, corredato di certificato medico, ed all'autorità di Pubblica sicurezza. Nella malattia professionale, a differenza dell'infortunio sul lavoro, il rapporto tra lavoro e malattia non è tanto di occasionalità, ma di causalità (lavoro-rischio-malattia); la causa non è violenta, ma lenta e progressiva ed è difficile anche stabilire il momento in cui la malattia si manifesta: si è stabilito così che il momento della manifestazione è quello dell'abbandono del lavoro morbigeno causa della malattia ovvero, se non c'è stato abbandono o se la malattia si manifesta dopo che il lavoratore ha cessato di prestare la sua opera nella lavorazione nociva, quello in cui perviene all'INAIL il primo certificato medico o la denuncia del datore di lavoro.

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio (art. 25 CCNL 5/12/1996):

- al lavoratore spetta la conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre i 36 mesi;
- durante tutti i 36 mesi spetta l'intera retribuzione (senza le riduzioni percentuali in rapporto alla durata dell'infermità);
- decorsi i 36 mesi, qualora l'azienda decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, non spetta alcuna retribuzione.

Il datore di lavoro anticipa le competenze dovute al proprio dipendente, ma dal 4° giorno di malattia si rivale sull'INAIL. I lavoratori dipendenti la cui assenza sia eziologicamente riconducibile a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, o infortuni sul lavoro, o malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio, sono esentati dall'obbligo della reperibilità nelle fasce orarie previste per le altre malattie (ai sensi dell'art. 2 del DPCM n. 206 del 18/12/2009).

Se, a seguito di lesioni traumatiche, malattie derivanti da contagio, malattie professionali determinate unicamente dalle funzioni inerenti il proprio lavoro, si determinano le seguenti condizioni:

- cessazione dal servizio;
- inabilità permanente ed assoluta;
- inabilità dovuta a causa o concausa di

servizio, si realizzano i presupposti per chiedere la pensione di privilegio.

Il dipendente (ancora in servizio, o non), che ritenga di aver subito per causa di servizio lesioni o contratto infermità, ovvero subito aggravamenti di infermità o lesioni preesistenti, per farne accertare l'eventuale dipendenza, deve presentare domanda, con la relativa documentazione, all'Ufficio di appartenenza, **entro sei mesi** dalla data in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, della lesione o dell'aggravamento.

La domanda può essere presentata, nello stesso termine (6 mesi), anche dagli aventi diritto nel caso di decesso del dipendente.

Dopo una prima fase di accertamento intra-aziendale, se non ci sono motivi di inammissibilità (scadenza dei termini) o di irricevibilità (mancanza di elementi), la direzione del personale trasmette, entro 30 giorni dall'istanza, alla Commissione medica istituita presso l'Ospedale militare (CMO), la domanda con le documentazioni e le certificazioni allegate.

La fase istruttoria circa la sussistenza dei presupposti per il conferimento della pensione di privilegio compete all'Ufficio territoriale del Governo (ex Prefettura), mediante specifico rapporto cui sarà allegato il verbale della visita medico-collegiale redatto dalla CMO.

Sulla valutazione della dipendenza da causa di servizio dell'infermità invalidante, l'Organo competente è il Comitato tecnico per le pensioni privilegiate, operante presso la sede centrale dell'INPDAP. Il Comitato, in base all'entità della menomazione dell'integrità fisica accertata con riferimento alla data di cessazione dal servizio, stabilisce se le lesioni e le infermità rientrano tra quelle contemplate dal D.P.R. 834/1981 e, in caso affermativo, la relativa categoria.

Per gli iscritti all'ex CPS, sussistendo il diritto al trattamento di quiescenza di privilegio, il beneficio (quale che sia l'anzianità di servizio pregressa) non può essere comunque inferiore al seguente coefficiente:

- 50,00% per le infermità comprese tra l'ottava e la sesta categoria;
- 66,667% per le infermità comprese tra la quinta e la seconda categoria;
- 90,00% per le infermità di prima categoria.

In caso di concessione della pensione privilegiata per la stessa infermità dipendente da causa di servizio che ha

già dato luogo alla concessione dell'equo indennizzo, viene recuperata la metà dello stesso a favore dell'ente datore di lavoro mediante trattenute mensili sulla pensione, di importo pari a un decimo dell'ammontare di questa.

Esistono analogie tra richiesta di equo indennizzo e di pensione privilegiata. Tuttavia le pratiche sono distinte e possono essere attivate anche in tempi diversi ed inoltre l'equo indennizzo è procedura che si svolge tutta all'interno dell'amministrazione di appartenenza, salvo l'acquisizione del giudizio da parte dei Collegi medico-legali competenti. Tuttavia il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o lesione costituisce accertamento definitivo anche nell'ipotesi di successiva richiesta di equo indennizzo, che potrà essere inoltrata entro cinque anni dal pensionamento.

Dal 1° febbraio 1980, per gli iscritti alle Casse pensioni, è stato introdotto l'**istituto dell'aggravamento**. Quando, pertanto, l'interessato ritenga che sia sopravvenuto l'aggravamento delle infermità per le quali sia stata liquidata la pensione di privilegio, può chiedere con specifica domanda la revisione del relativo provvedimento.

Sull'aggravamento dell'infermità, come per la dipendenza da causa di servizio, viene chiesta la speciale istruttoria all'Ufficio territoriale di Governo, nonché il parere del citato Comitato tecnico.

La domanda può essere presentata in qualsiasi momento; dopo tre rigetti consecutivi, la domanda può essere riproposta solo dopo 10 anni. Anche la domanda di "aggravamento" della lesione o infermità, per la quale è stato concesso l'equo indennizzo, può essere presentata, per una sola volta, entro cinque anni dalla data di comunicazione del provvedimento di concessione di equo indennizzo.

Le pensioni di privilegio non sono incompatibili con altre attività professionali e sono reversibili ai superstiti.

5. Assenze o permessi retribuiti e tutele per l'handicap

L'art. 23 del CCNL 5/12/1996, con le integrazioni ai commi 6 e 7, di cui all'art. 24, c. 1, del CCNL 3/11/2005, prevede assenze retribuite:

- per otto giorni all'anno, per consentire ai dirigenti di partecipare "a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione facolta-

tivi, connessi all'attività di servizio";
- per tre giorni consecutivi per evento per "lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado";

- per tre giorni all'anno "per particolari motivi personali e familiari, compresa la nascita di figli";

- "per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendano oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio" (comma 1);

- per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio (comma 2);

- le assenze di cui ai commi 1 e 2 (comma 3) "sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio".

Durante i periodi di assenza "al dirigente spetta la retribuzione di cui all'allegato 3 al CCNL 3/11/2005" (comma 4).

Alle assenze di cui sopra, sono ancora da aggiungersi (senza riduzione delle ferie):

a) i permessi, richiamati dal comma 5, previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 33 della legge 104/1992, che "non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie". Il comma 2 dell'art. 33 della L. 104 prevede la possibilità, per la lavoratrice madre o il lavoratore padre anche adottivi, di minore con handicap grave, "in alternativa all'astensione facoltativa fino a 3 anni, di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino". Il comma 3 prevede la possibilità, successivamente al 3° anno di vita del bambino, "per la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap grave, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, di usufruire di tre giorni mensili di permesso retribuito, anche continuativi, coperti da contribuzione figurativa, purché la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno";

b) i permessi retribuiti di cui all'art. 39 e 40 del D.Lgs. 151/2001 (riposi giornalieri della madre o del padre) cosiddetti "per l'allattamento". Anch'essi coperti da contribuzione figurativa, constano di due ore giornaliere, singole o cumulate da usufruire entro il primo anno di vita del bambino. Il padre subentra, in alternativa alla madre, nel diritto anche se la

madre è casalinga (quindi né lavoratrice dipendente, né autonoma), non solo nel caso di morte o grave infermità della madre o di affidamento esclusivo del figlio.

c) i permessi per i donatori di sangue (L. 107/90, art. 13) e per i donatori di midollo (L. 52/2001, art. 5, c. 1), come previsto dal comma 6 (integrato) dell'art. 23 del CCNL 5/12/1996;

d) i permessi per la partecipazione dei dirigenti alle iniziative delle Associazioni di volontariato per le attività di protezione civile e per consentire la partecipazione "alle riunioni degli Ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi Organi **senza riduzione del debito orario**" (comma 7 integrato dell'art. 23);

e) i permessi di due ore giornaliere retribuite, per la durata del progetto di recupero, per i dirigenti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico (art. 12 CCNL 10/02/2004). Tali dirigenti hanno diritto, oltre alla "conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero", anche alla "riduzione dell'orario di lavoro" (part-time) e all'assegnazione a "compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata come supporto alla terapia in atto";

f) i permessi giornalieri retribuiti di due ore per i dirigenti portatori di handicap che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione, e per la durata del progetto stesso (art. 13 CCNL 10/02/2004). Per tali dirigenti è previsto altresì il "diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero".

Ricordo infine, che permessi giornalieri e/o orari retribuiti sono consentiti ai dirigenti medici per l'esercizio dei diritti sindacali, secondo i contingenti definiti periodicamente, per ogni OO.SS. legittimata, secondo i vari CCNQ.

Per completare il quadro delle tutele a favore delle persone affette da handicap gravi, ricordo che l'art. 33, c. 5, della legge 104/1992 prevede che "Il genitore, o il familiare lavoratore, che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado handicappato, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede".

Come vedremo, trattando di mobilità, questa garanzia non è assoluta, dovendo conciliarsi con le esigenze organizzative ed economiche del datore di lavoro e dell'azienda di appartenenza.

6. Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

Come per la mobilità, attraverso l'adozione di una serie di misure per prevenire dichiarazioni di esubero e messa in disponibilità, così per questo istituto, la preoccupazione del contratto di area medica 5/12/1996, attraverso i 5 commi dell'art. 29, è quella di salvaguardare al meglio i livelli occupazionali di categoria, prevenendo il recesso dei dipendenti con accertata "inidoneità fisica" alle funzioni (tutte o in parte) del proprio profilo.

Il comma 1 stabilisce che nei confronti del medico dirigente di ex 1° livello (non responsabile, quindi, di struttura complessa) "riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente alle funzioni attribuitegli, l'azienda o ente esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con la propria struttura organizzativa, per recuperarlo al servizio attivo".

Ai fini del comma 1, il comma 2 impegna l'azienda o ente ad accertare, "per il tramite del Collegio medico legale della ASL competente per territorio, quali attività il dirigente, in relazione alla disciplina od area di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti cambiamento delle medesime".

Il comma 3 stabilisce che "Qualora non si rinvengano incarichi ai quali il dirigente possa essere adibito, lo stesso, a domanda, può essere assegnato ad altro incarico di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute".

Il comma 4 attiene ai dirigenti di struttura complessa ai quali, quando si trovino in condizione di inidoneità fisica alla funzione, "si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 59, c. 11, del CCNL 5/12/1996, in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale" (perdita dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa e dello specifico trattamento economico, riduzione della retribuzione di posizione e della graduazione delle funzioni, indisponibilità di un posto dirigenziale non apicale).

Il comma 5, infine, prevede per tutti i dirigenti medici (responsabili di struttura o no) per i quali "non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4" (cambiamento in riduzione delle funzioni), "la risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 24".

Le disposizioni di cui all'art. 29 del CCNL 5/12/1996, in realtà un po' datate,

Congedi parentali ed istituti similari

Istituto	Riferimenti normativi	Utilizzo in base età figlio	Durata	Validità congedo o assenza su:			
				retribuzione	anzianità	ferie e 13 ^a	contribuz.
congedo parentale	art. 32 D.Lgs. 151/2001 e art. 15 CCNL 10/02/2004	→ 8 anni	a) 6 m. ♀ o ♂ b) 10-11 m. ♀ + ♂ c) fino a 3 a. del figlio con handicap	fino a 3 a.: 1) piena (primi 30 giorni) * 2) 30% per i 5 mesi successivi * dopo 3 anni: solo se reddito < a 2,5 x minimo INPS	si si si	si no no	figurativa figurat. figurat.
congedo per malattie figlio	art. 47 D.Lgs. 151; art. 15 CCNL 10/02/2004	→ 3 anni	30gg./anno/figlio*	si	si	no	figurat.
		da 3 a 8 anni	5gg./anno/figlio*	si	si	no	figurat.
riposi giornalieri o assenze retribuite	art. 39 e segg. D.Lgs. 151/2001 e art. 15 CCNL 10/02/2004	→ 1 anno	2 ore/die ore raddoppiate nei parti plurimi	si	si	no	figurat.
permessi per figli con handicap	art. 33, c. 2 e 3, L. 104/1992; art. 23 CCNL 5/12/1996	→ 3 anni dopo i 3 anni	2 ore/die 3 gg/mese	si	si	si	figurat.
aspettativa per educaz. e assistenza figli	art. 1, c. 40, L. 335/1995; art. 10, c. 5 CCNL 10/02/2004	→ 6 anni	170 gg./figlio	no	no	no	figurat.

Legenda: → = fino a; ♀ = madre; ♂ = padre; * = computati complessivamente tra i genitori

vanno rilette alla luce delle recenti disposizioni del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come integrate dal D.Lgs. 106/2009, vale a dire del "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro".

In tal senso si può dire che le funzioni attribuite dal comma 2 al Collegio medico legale aziendale sono oggi riconosciute al "medico competente" di cui all'art. 38 e seguenti del D.Lgs. anzidetto.

La sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro (art. 41) è appunto assegnata al medico competente attraverso visite mediche in fase preassuntiva, preventive (per valutare l'idoneità alla mansione specifica), periodiche, prima della ripresa del lavoro dopo malattia, su richiesta del lavoratore, in occasione di cambio di mansioni, alla cessazione del rapporto di lavoro, ecc.

Le visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro, possono comprendere esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirate al rischio ed anche alla verifica di assenza di condizioni di alcool, dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Gli esiti delle visite devono essere alle-

gati alla cartella sanitaria e di rischio del lavoratore.

Il medico competente, sulla base delle visite e degli accertamenti, esprime uno dei seguenti giudizi: idoneità; idoneità parziale, temporanea (con tanto di limiti temporali e di validità) o permanente, con prescrizioni o limitazioni; inidoneità temporanea; inidoneità permanente.

Avverso i giudizi del medico competente e ammesso ricorso da parte del lavoratore (entro 30 giorni dalla data di comunicazione al datore di lavoro e allo stesso lavoratore del giudizio medesimo) all'Organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali nuovi accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

L'art. 42 ("Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica") dispone che "Il datore di lavoro... attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di prove-

nenza".

Ecco perché i medici dipendenti non devono aver fretta di sottoscrivere domande di assegnazione di funzioni di graduazione inferiore.

Come vedete, complessivamente, i pubblici dipendenti godono di una buona rete di protezione sociale, a meno che Brunetta...

Bibliografia

1. *Testi di legge, e testi relativi alle disposizioni contrattuali dell'area della dirigenza medico-veterinaria vigenti.*
2. *Maria Pontieri, Maternità e congedi parentali: conciliazione della vita professionale e familiare, su ARAN-Newsletter n. 5/2005.*

Carlo Sizia