



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale:

ASSENZE PER MALATTIA
INFORTUNIO SUL LAVORO E
CAUSA DI SERVIZIO

Comparto:

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI
MINISTRI

Dicembre 2015

Indice

1. La modalità di computo del periodo di comporto.....	2
2. Superamento del periodo di comporto.....	5
3. Il trattamento economico	7
4. Le gravi patologie.....	8
5. L'accertamento di inidoneità al servizio	10
6. La risoluzione del rapporto di lavoro e indennità di preavviso.....	11
7. Problematiche particolari	12
8. Infortunio sul lavoro e malattia derivante da causa di servizio.....	14

1. La modalità di computo del periodo di computo

1.1 Cosa si intende per periodo di computo?

Per periodo di computo si intende l'arco temporale durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonostante l'esecuzione della prestazione venga sospesa per fatti inerenti alla sua persona. Tale particolare tutela rientra nel concetto di salute come diritto fondamentale dell'individuo e come interesse della collettività sancito dall'art. 32 della Costituzione.

La malattia è invece definita dall'art. 2 del decreto legge n. 663/1979, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. n. 33/1980, come "*un'infermità comportante incapacità lavorativa*", configurandosi come un'ipotesi speciale di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa.

Con riguardo ai rapporti di lavoro, l'art. 2110 del codice civile dispone che, in caso di malattia (oltre che di infortunio, gravidanza o puerperio), il rapporto di lavoro venga sospeso e il datore di lavoro non possa licenziare il lavoratore malato se non sia scaduto il termine di conservazione del posto (cosiddetto termine di computo) appositamente previsto dai contratti collettivi.

1.2 Qual è la durata del periodo di conservazione del posto previsto dalla disciplina contrattuale?

Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo diciotto mesi, nel quale si sommano tutte le assenze intervenute nei tre anni precedenti all'episodio morboso in corso. Tale periodo viene retribuito, seppure con delle decurtazioni stipendiali che si applicano dopo i primi 9 mesi di assenza. Una volta superato questo primo periodo, al dipendente che ne faccia richiesta, può essere concesso, nei casi particolarmente gravi, un ulteriore arco temporale di diciotto mesi che, invece, non viene retribuito.

1.3. Come si computa il periodo di diciotto mesi di assenza per malattia ai fini della conservazione del posto di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 47, comma 1, del CCNL del 17 maggio 2004?

La norma contrattuale, stabilendo il diritto alla conservazione del posto, si limita a disporre che, ai fini della maturazione del periodo diciotto mesi, *"si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente"*. Occorrerà, pertanto, procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni antecedenti l'episodio morboso in atto, a prescindere della patologia ad esse correlate. Per la corretta applicazione della norma, come affermato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota prot. 0093898 del 23 ottobre 2001, il triennio da considerare per il conteggio dei diciotto mesi di assenza va calcolato, andando a ritroso dal giorno che precede l'ultimo episodio morboso; seguendo tale criterio si sommano tutti i giorni di assenza per malattia effettuati negli ultimi tre anni (ad esclusione di quelli non rientranti nel periodo di comportamento); infine, alla somma ricavata si aggiunge l'assenza relativa all'episodio morboso in atto.

Il risultato ottenuto permette di determinare sia il numero complessivo dei giorni di assenza per malattia fruiti all'interno del periodo di comportamento, sia il trattamento economico spettante al lavoratore per il periodo di assenza per malattia in corso, così come stabilito all'art. 47, comma 7, del CCNL 17/05/2004 e tenuto conto delle disposizioni dell'art. 71, comma 1, del decreto legge n. 112/2008 convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008.

1.4 Ai fini del computo del comportamento e relativo trattamento economico spettante, cosa si intende per unico evento di malattia?

L'evento morboso si considera unico sia nel caso in cui l'assenza sia attestata mediante un unico certificato, sia qualora essa sia attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata, senza la ripresa effettiva in servizio.

L'evento morboso si considera, altresì, unico nel caso in cui l'assenza si protragga senza soluzione di continuità, sebbene risulti essere originata da prognosi differenti.

Nel calcolo del periodo di assenza per malattia, secondo un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato, devono essere computati anche i giorni festivi e/o non lavorativi ricadenti nel periodo stesso.

A titolo esemplificativo, in caso di orario lavorativo su cinque giorni settimanali, qualora l'ultimo giorno di assenza per malattia cada nella giornata di venerdì ed il lunedì successivo il lavoratore riprenda servizio, le giornate del sabato e della domenica antecedenti non rientrano nel conteggio; nell'ipotesi, invece, in cui il lavoratore, che risulta ammalato fino al venerdì, presenti per il lunedì successivo un nuovo certificato di malattia, anche il sabato e la domenica (e/o eventuali festività) intercorrenti tra i due periodi di malattia saranno conteggiati nel calcolo dell'assenza.

2. Superamento del periodo di comporta

2.1 Quando si può considerare superato il periodo di comporta e da quando decorre l'ulteriore periodo di diciotto mesi non retribuiti previsti dall'art. 47, comma 2, del CCNL del 17 maggio 2004? Tale periodo è frazionabile?

Al superamento dei diciotto mesi di assenza per malattia, che comporta la decadenza al diritto della conservazione del posto, il lavoratore può richiedere un ulteriore periodo di diciotto mesi senza assegni. L'amministrazione valuta se concedere o meno tale periodo in relazione alla possibilità di recuperare il dipendente al servizio attivo. In caso di accoglimento, il suddetto periodo decorre dal termine dei primi diciotto mesi di assenza per malattia.

L'amministrazione, prima di concedere l'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza non retribuita, accerta le condizioni di salute del lavoratore su sua richiesta e, in caso di assoluta inidoneità del dipendente a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, può procedere alla risoluzione del rapporto, ai sensi dell'art. 47, comma 4, del CCNL del 17/05/2004.

Per quanto riguarda le modalità di fruizione di tale periodo, la formulazione adottata nel CCNL non consente un utilizzo dello stesso in misura frazionata. Al lavoratore è, comunque, consentita la ripresa del servizio nel caso sopraggiunga la completa guarigione prima che scadano i diciotto mesi.

2.2 L'art. 47, comma 3, del CCNL del 17 maggio 2004 prevede che, su richiesta del dipendente, si possa procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di concedere l'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza. Può la Presidenza attivare autonomamente l'accertamento?

L'art. 47, comma 3, del CCNL del 17 maggio 2004 ha previsto che l'amministrazione, prima di concedere l'ulteriore periodo di 18 mesi di assenza per malattia non retribuita, su richiesta del lavoratore, proceda all'accertamento delle sue condizioni di salute, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psicofisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro che giustificano la concessione degli ulteriori 18 mesi non retribuiti.

Con il D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171, in ottemperanza alla previsione di cui all'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è stato introdotto il *"Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica"*. Il citato regolamento, riguardo all'ipotesi di superamento del periodo di conservazione del posto del lavoratore assente per malattia, prevede che, prima della concessione dell'ulteriore periodo di diciotto mesi non retribuiti, l'amministrazione possa avviare la procedura volta all'accertamento della suddetta inidoneità del lavoratore. L'avvio della procedura da parte del lavoratore è, invece, possibile in qualsiasi momento, purché successivo al superamento del periodo di prova.

2.3 Il lavoratore deve presentare il certificato medico anche qualora intenda fruire dei 18 mesi di assenza non retribuita?

Il lavoratore che intenda fruire degli ulteriori 18 mesi di assenza non retribuita, alla relativa istanza, deve allegare idonea certificazione medica attestante la gravità della patologia che non consente la ripresa dell'attività lavorativa.

3. Il trattamento economico

3.1 Come avviene il computo della trattenuta giornaliera, da effettuare ai sensi dell'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge n. 133 del 2008, in caso di malattia fino a 10 giorni?

Il Dipartimento della funzione pubblica, con parere n. 2 del 30.1.2009, sulla base delle indicazioni del Ministero dell'economia e delle finanze, in ordine alla misura della trattenuta giornaliera da operare in caso di assenza per malattia del dipendente ai sensi dell'art. 71 della legge n. 133/2008, afferma che: *"il relativo computo va effettuato in trentesimi dal momento che secondo il consolidato orientamento in materia di assenze dal servizio, le giornate di sabato e domenica intercorrenti tra due periodi di assenza per malattia vengono anch'esse considerate assenze per malattia e assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio"*.

3.2 Per quali tipologie di assenza per malattia non vengono applicate le previsioni del D.L. n. 112/2008 in tema di decurtazione del trattamento economico?

Ai sensi del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge n. 133 del 2008, per ogni singola giornata di malattia, nei primi 10 giorni di assenza, al dipendente è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento e di ogni altro trattamento accessorio. Sono fatte salve le ipotesi di assenza per infortunio sul lavoro, causa di servizio, ricovero ospedaliero e eventuale periodo di convalescenza post ricovero, day hospital e assenze dovute a patologie gravi che richiedono l'effettuazione di terapie temporaneamente e /o parzialmente invalidanti.

Pertanto, per le assenze dovute alle suddette ipotesi non si applicano le decurtazioni previste dalla suindicata norma legislativa.

4. Le gravi patologie

4.1 Ai fini del beneficio dell'esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia nel periodo di comporto di cui all'art. 47, comma 8, del CCNL 17 maggio 2004, è sufficiente che l'assenza sia dovuta a gravi patologie?

Per l'applicazione dei benefici previsti dall'art. 47, comma 8, del CCNL del 17/05/2004, che prevede l'esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia ai fini del periodo di comporto e la retribuzione al 100%, è richiesta, oltre alla presenza di gravi patologie, la contestuale necessità di effettuazione di terapie salvavita: i due elementi, tra loro inscindibili, costituiscono il presupposto per l'applicazione della disciplina più favorevole.

Pertanto, ai fini della concessione del beneficio, deve risultare che il lavoratore sia affetto da grave patologia e che lo stesso debba sottoporsi alle relative terapie salvavita.

4.2 Qual è la certificazione medica richiesta per il riconoscimento della disciplina delle particolari patologie? In particolare è da ritenersi indispensabile la certificazione rilasciata dalla competente Azienda sanitaria ovvero dalla Struttura convenzionata oppure può essere considerato sufficiente il certificato del medico di famiglia?

In via preliminare occorre precisare che la particolare tutela di cui all' art. 47, comma 8 del CCNL del 17 maggio 2004, avendo carattere derogatorio rispetto al sistema ordinario, richiede conseguentemente una specifica documentazione da parte delle strutture sanitarie citate nel suindicato comma 8, da cui emerga chiaramente che la condizione morbosa è assimilabile ad una patologia grave, per la quale è necessaria l'effettuazione di terapie salvavita. L'assenza dal servizio sarà poi giustificata di volta in volta dalla struttura o dal medico che fornisce le singole prestazioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Sotto tale ultimo profilo, infatti, la norma contrattuale non richiede solo la presenza di particolari patologie, ma anche la contestuale necessità di ricorso alle terapie salvavita: i due elementi, tra loro inscindibili, costituiscono il presupposto per l'applicazione della disciplina più favorevole.

4.3 In caso di gravi patologie che richiedono terapie salvavita, come si conciliano gli aspetti di tutela della privacy con la più dettagliata documentazione medica richiesta dall'art. 47, comma 8, del CCNL del 17 maggio 2004?

Per quanto attiene agli aspetti relativi alla "privacy", occorre precisare che la più dettagliata documentazione richiesta ai fini dell'applicazione della disciplina più favorevole, introdotta dal CCNL del 17 maggio 2004 e relativa alle particolari patologie, trova la sua giustificazione logica nella maggiore tutela, sotto il profilo economico, prevista dalla norma contrattuale, che può essere assicurata solo sulla base di una esauriente certificazione medica che attesti la presenza delle condizioni indicate dal CCNL medesimo.

Del resto le disposizioni di miglior favore previste dal CCNL implicano la sussistenza di alcuni requisiti essenziali da parte del dipendente che consistono non solo nella presenza delle particolari patologie, ma anche nella contestuale necessità di ricorso alle terapie salvavita: i due elementi, tra loro inscindibili, costituiscono il presupposto per l'applicazione della disciplina più favorevole e, pertanto, devono essere debitamente documentati.

Al riguardo si rammenta, altresì, che la comunicazione di tali dati è finalizzata esclusivamente all'attribuzione del beneficio. Esiste comunque il divieto per gli Uffici competenti di diffondere informazioni idonee a rivelare lo stato di salute dei dipendenti, come ribadito anche dal d.lgs. n. 196 del 2003 e s.m.i..

Siffatta interpretazione è, del resto, confortata dalla presenza di analoghe situazioni (ad esempio l'applicazione della legge n.104 del 1992, la disciplina per i dipendenti in particolari condizioni psicofisiche oppure per mutilati ed invalidi civili, ecc.) in cui il diritto al riconoscimento di maggiori benefici previsto dalle norme vigenti, siano esse contrattuali o di legge, si accompagna alla esibizione di una certificazione medica più dettagliata, anche se ciò comporta un parziale sacrificio della propria "privacy".

5. L'accertamento di inidoneità al servizio

5.1 In quali casi si deve procedere all'accertamento di idoneità al servizio del lavoratore?

In materia di inidoneità al servizio e risoluzione del rapporto di lavoro occorre fare riferimento al D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171 "*Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

Le norme del suddetto regolamento, essendo attuative dell'art. 55 *octies* del d.lgs. n. 165/2001, ne condividono il carattere imperativo e si applicano automaticamente.

Pertanto, per effetto dell'art. 3, comma 3, del suddetto D.P.R., l'iniziativa per l'avvio della procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del lavoratore spetta all'Amministrazione di appartenenza ovvero al dipendente stesso, previa sua espressa e documentata istanza.

Per quanto riguarda la Presidenza, si procederà ad avviare d'ufficio la procedura di verifica dell'idoneità al servizio del lavoratore in presenza di uno dei seguenti presupposti previsti dal citato D.P.R.:

- superamento del periodo di 18 mesi di conservazione del posto di cui all'art. 47, comma 1, CCNL 17 maggio 2004;
- disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, tali da far fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente, assoluta o relativa al servizio da parte del lavoratore;
- condizioni fisiche tali da far fondatamente presumere l'inidoneità fisica permanente, assoluta o relativa al servizio del lavoratore.

6. La risoluzione del rapporto di lavoro e indennità di preavviso

6.1 L'art. 47, comma 4, del CCNL del 17/05/2004, prevede che quando sia stata accertata una assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi lavoro ".....l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso". Tale espressione deve essere intesa nel senso che sia la risoluzione del rapporto sia il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso sono facoltative?

Si ritiene che l'espressione della norma contrattuale valga solo a legittimare la possibilità del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di superamento del periodo massimo di conservazione del posto oppure nel caso di dichiarazione dell'assoluta inidoneità del lavoratore a qualunque proficuo lavoro.

Qualora, invece, il lavoratore sia stato dichiarato inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, la decisione della Presidenza è senz'altro vincolata dalla circostanza che è ingiustificabile il mantenimento in servizio di un lavoratore a cui è stata inibita la possibilità di svolgere alcuna attività lavorativa.

E' evidente che l'espressione "*ha facoltà*" non può riferirsi alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, che è sempre dovuta nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per causa di malattia e, quindi, anche nel caso in cui la dichiarazione di assoluta e permanente inabilità a qualsiasi proficuo lavoro sia intervenuta prima della scadenza del periodo massimo di conservazione del posto per malattia. La clausola contrattuale trova il suo preciso fondamento nell'art. 2110, comma 2, del codice civile che, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro richiama l'art. 2118 dello stesso codice in materia di preavviso. Infatti, poiché nel caso di assenza per malattia, per definizione, non è possibile il rispetto del periodo di preavviso lavorato, il contratto prevede direttamente la corresponsione al dipendente dell'indennità sostitutiva del preavviso stesso.

7. Problematiche particolari

7.1 Come va considerata l'assenza di un dipendente che durante l'orario di servizio sia colpito da un malessere e quindi costretto a lasciare la sede di lavoro?

L'art. 47, comma 11, del CCNL del 17/05/2004, ha introdotto specifiche disposizioni che regolano il caso della malattia insorta durante l'orario di lavoro, a seguito della quale il dipendente sia costretto a lasciare la sede di lavoro.

Ferma rimanendo l'impossibilità di fruizione oraria dell'istituto, le ipotesi previste sono due.

a) La giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale evenienza, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 45 del CCNL del 17/05/2004.

b) Se, invece, il certificato medico coincide con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare successivamente le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

7.2 Nel caso in cui la Commissione medica collegiale abbia dichiarato un dipendente temporaneamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, come deve essere considerato il conseguente periodo di assenza dal lavoro?

In proposito, si ritiene che, stante l'impossibilità per il dipendente di svolgere qualsiasi attività lavorativa, lo stesso debba essere considerato assente per malattia ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 17/05/2004. Infatti, nel caso in esame, la Commissione medica, che ha il compito di verificare le condizioni di salute del dipendente, ha accertato la presenza di uno stato patologico che non consente allo stesso, per un periodo di tempo limitato, di effettuare la prestazione lavorativa. La fattispecie quindi sembra essere comunque riconducibile all'istituto della malattia. Al riguardo, infatti, la giurisprudenza ha

chiarito, infatti, che, ai fini dell'applicazione dell'art. 2110 del codice civile, deve essere considerata "malattia" ogni alterazione patologica in atto di organi e delle loro funzioni (o anche dell'organismo considerato nel suo complesso) che per i sintomi con cui si manifesta e per le conseguenze che produce sull'organismo del lavoratore impedisce temporaneamente l'esecuzione della prestazione lavorativa dovuta, in quanto risulta del tutto incompatibile con l'ulteriore svolgimento delle attività necessarie all'espletamento della prestazione stessa (Cass. 23.9.1987, n.7279; Cass. 30.7.1987 n.6632).

Tale concezione della "malattia" sembra, pertanto, essere applicabile anche al caso in esame.

7.3 Sono previste particolari tutele per i lavoratori affetti da T.B.C.?

L'art. 47, comma 6, del CCNL 17 maggio 2004 prevede che siano fatte salve le disposizioni di legge vigenti per i lavoratori affetti da T.B.C. La normativa di riferimento è costituita dall'art. 9 della legge n. 1088/1970, come modificata dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, che contempla una particolare disciplina a tutela di detto personale, confermata e, peraltro, ulteriormente chiarita da una consolidata giurisprudenza. La suindicata normativa stabilisce, oltretutto, che i lavoratori affetti da tubercolosi abbiano diritto alla conservazione del posto fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione della forma morbosa: quindi oltre i termini previsti dagli artt. 47 e 48 del CCNL del 17 maggio 2004.

8. Infortunio sul lavoro e malattia derivante da causa di servizio

8.1 Quali sono le conseguenze applicative determinate dalle previsioni del D.L. n. 201 del 2011 sulla disciplina contrattuale in materia di causa di servizio?

In proposito, occorre precisare che l'art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del predetto decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata.

Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data.

Con particolare riferimento al regime transitorio, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indicazioni, sulle modalità di corretta applicazione del citato art. 6 del D.L. n. 201 del 2011, con il parere n. 32934 del 6.8.2012, consultabile sul relativo sito istituzionale.

Le disposizioni contrattuali previste, in materia di malattia dovuta a causa di servizio, dall'art. 48 del CCNL del 17 maggio 2004, pertanto, continuano a trovare applicazione:

- a) nei casi in cui la causa di servizio sia stata già riconosciuta al lavoratore in data antecedente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni del D.L. n. 201 del 2011;
- b) nei casi in cui il riconoscimento della causa di servizio intervenga nelle ipotesi specifiche espressamente considerate nel richiamato parere n.32934 del Dipartimento della funzione pubblica.

In conclusione, si ritiene utile precisare che non vi sono innovazioni in materia di infortunio sul lavoro.

8.2 Il trattamento economico di miglior favore, previsto in caso di assenza per malattia dovuta ad infortunio sul lavoro, può essere corrisposto nell'ipotesi in cui sia ancora in corso la procedura di accertamento di tale fattispecie presso l'INAIL?

Al riguardo, si rileva che le previsioni contenute nell'art. 48 del CCNL del 17 maggio 2004 presuppongono l'avvenuto riconoscimento dell'infortunio sul lavoro ai fini dell'attuazione del beneficio previsto dalla norma stessa.

Pertanto, la formulazione letterale della predetta disposizione non consente di estenderne l'ambito di applicazione anche alla fase in cui non si sia ancora concluso l'accertamento ai fini del riconoscimento del trattamento giuridico ed economico di miglior favore rispetto alle ordinarie assenze per malattia.

8.3 E' possibile estendere la disciplina delle assenze dovute a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio alle assenze motivate da infermità riconosciute dall'INAIL come malattie professionali?

La disciplina contenuta nell'art. 48 del CCNL del 17 maggio 2004 riguarda espressamente i casi di assenza dovuti ad infortunio sul lavoro (comma 1) e a malattia dipendente da causa di servizio (comma 2). Pertanto, tale disposizione contrattuale non è suscettibile di estensione ad ipotesi diverse da quelle ivi previste e, quindi, neanche alla fattispecie della malattia professionale.

Peraltro, si segnala il comma 3 del citato articolo 48 non è più applicabile in quanto l'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla Legge 22 novembre 2011, n. 214, ha disposto l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata.

8.4 Cosa si intende per "completa guarigione clinica" e chi la deve certificare? Qual è il trattamento economico spettante?

L'art. 48, comma 1, del CCNL del 17 maggio 2004, dispone che in caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto oltre che alla conservazione del posto anche dell'intera retribuzione di cui all'art. 47, comma 7, lett. a), comprensiva del trattamento accessorio, per tutto il periodo fino a completa guarigione clinica. Con tale locuzione si intende, ovviamente, l'arco

temporale, debitamente certificato dalla struttura sanitaria competente, nel quale lo stesso dipendente, a causa dello stato morboso derivante dal predetto infortunio, si trova nell'impossibilità di riprendere il lavoro.