

**IMOLA**  
**COMUNICAZIONI PER IL PERSONALE**

In tutte le Aziende Sanitarie Pubbliche della Regione Emilia Romagna è stato implementato un sistema informativo unitario per la gestione delle risorse umane (WHRTIME) attivo dal 1° gennaio 2017 e a completo regime a decorrere dal 01.01.2018.

La funzionalità di detto applicativo è fondata su parametri, frutto di analisi e condivisione su base regionale, definiti nel rispetto e per l'applicazione della normativa vigente al fine di garantire una uniforme gestione del personale nell'ambito della Regione Emilia Romagna.

Alla luce di quanto rappresentato si provvede a dare comunicazione delle conseguenti modalità di fruizione di alcuni istituti normativamente o contrattualmente definiti, con applicazione **a decorrere dall'1.1.2018**.

Resta inteso che, successivamente alla stipulazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro delle diverse Aree, le Aziende, nell'adeguarsi alle nuove disposizioni eventualmente previste nelle materie oggetto della presente informativa, forniranno comunicazione alle Organizzazioni Sindacali e al personale dipendente.

**VISITE E ACCERTAMENTI LEGATI A SORVEGLIANZA SANITARIA**

Vengono eseguiti in orario di lavoro, quindi senza necessità di recupero, tutti gli accertamenti e le prestazioni cliniche e diagnostiche previsti nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 ss.mm.ii. effettuati, o comunque richiesti, dal Medico Competente.

A tal fine sarà necessario che ciascun dipendente, nella giornata in cui l'accertamento deve essere effettuato, indichi l'orario di uscita e la sede di effettuazione della visita, sull'apposito registro relativo alle uscite dal servizio a disposizione presso ciascuna U.O./Struttura aziendale. Dovrà inoltre essere prodotta idonea documentazione comprovante l'effettivo avvenuto svolgimento della visita.

**GRAVI PATOLOGIE – art. 11 CCNL Integrativo del 21/09/2001 comparto, art. 9 del CCNL integrativo del 10/02/2004 Dirigenza SPTA e art 9 del CCNL integrativo del 10/02/2004 Dirigenza Medica e Veterinaria**

Il contratto prevede una particolare tutela in relazione alle assenze dovute all'effettuazione di terapie salvavita o ad esse assimilabili, anche senza il ricovero ospedaliero o il day Hospital, in soggetti affetti da grave patologia accertata con apposito verbale rilasciato dalla Medicina Legale dell'AUSL competente per territorio .

Si tratta di giornate che vengono escluse dal computo del periodo di comporta di malattia e per le quali è prevista la corresponsione dell'intera retribuzione.

**La specifica previsione contrattuale non viene estesa genericamente a tutti i periodi di postuma convalescenza che devono essere considerati quali ordinarie assenze per malattia.**

Si precisa, pertanto, che per assicurare l'applicazione del beneficio contrattualmente previsto :

- oltre la presenza del flag "grave patologia" sul certificato telematico; lo stesso, infatti, viene posto al fine dell'esonero dalle visite fiscali per l'intero periodo, tanto per i datori di lavoro pubblici quanto per quelli privati,
- sarà necessaria anche apposita dichiarazione, da parte della competente AUSL, del medico di base o di struttura convenzionata, attestante l'effettiva effettuazione di terapie salvavita, nonché l'eventuale necessità di ulteriori periodi di assenza dovuti alle citate terapie.

**Viene perciò richiesta l'apposizione di una indicazione specifica, che il medico certificatore può inserire anche sul certificato telematico nella seguente forma :**

“ il paziente ha effettuato terapia salvavita il... /dal... al... e i giorni di assenza specificamente correlati agli effetti delle stesse sono il ... /dal... al... “

Della suddetta certificazione, comprensiva della specifica di cui sopra, dovrà essere prodotta copia all'ufficio competente.

#### **LUTTO art. 21 CCNL/95 comparto – art. 23 CCNL/96 Dirigenza - DPCM 276/2000**

A domanda del dipendente a tempo indeterminato sono concessi permessi retribuiti per lutto, nelle ipotesi previste dal disposto contrattuale, nella misura di tre giorni consecutivi per evento **da fruire entro sette giorni di calendario dalla data di decesso ( esclusi i giorni festivi)**.

#### **COMPORIO DI MALATTIA E PRESUNZIONE DI CONTINUITA' IN RELAZIONE A GIORNI NON LAVORATIVI**

L'istituto ha dei tetti massimi fruibili che, per contratto, devono essere computati e remunerati facendo riferimento ad un arco temporale di 18 mesi nel triennio.

Per disposto contrattuale è previsto che il dipendente non in prova assente per malattia abbia diritto ad un periodo di 18 mesi retribuiti ed eventuali ulteriori 18 mesi di conservazione del posto non retribuiti.

Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso.

Il sistema previsto ha un contenuto essenzialmente “dinamico”dal momento che, a fronte di una nuova malattia, si dovrà, ogni volta, procedere alla rideterminazione dell'arco temporale nel cui ambito procedere alla quantificazione delle assenze maturate, valevole tanto ai fini della conservazione del posto quanto a quelli della determinazione del trattamento economico (anch'esso contrattualmente definito).

L'applicativo informatico, conseguentemente, al verificarsi di un nuovo evento di assenza, procederà :

- 1- verificando se nel triennio precedente l'inizio del nuovo evento morboso è stato superato o meno il periodo di comporto di 18 mesi di malattia, **tenendo in considerazione anche l'eventuale periodo a zero retribuzione;**
- 2- definendo l'esatta percentuale di retribuzione spettante per i giorni che compongono il nuovo evento morboso, se il massimale dei 18 mesi non è stato superato;
- 3- assicurando che nel triennio di riferimento sia garantito il pieno utilizzo delle percentuali di retribuzione al 100%, 90%, 50% nell'ambito del **numero complessivo di giorni di conservazione del posto** (passati dai precedenti 540 agli attuali 548).

**Si precisa, inoltre, che sulla base del principio di presunzione di continuità verranno “concatenate” tutte le assenze dal lavoro per malattia non intervallate da un periodo di servizio attivo.**

**Da ciò discende che :**

- **per definire il trattamento economico da attribuirsi al nuovo periodo di malattia, il triennio di riferimento viene determinato andando a ritroso nel tempo a partire dalla data di rilascio del primo dei certificati consecutivi pervenuti;**
- in tutte le ipotesi in cui il lavoratore presenti più certificati consecutivi, ciascuno dei quali attesti una incapacità lavorativa decorrente dal lunedì al venerdì senza soluzione di continuità, **anche il sabato e la domenica andranno conteggiati ai fini del calcolo del comporto;** ciò anche nell'ipotesi in cui il medico abbia apposto il flag sul certificato telematico in corrispondenza di “Inizio” o “ricaduta” di malattia.

E' importante, inoltre, tenere in considerazione che al lavoratore, che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo di comporto retribuito, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18

mesi, non retribuiti, in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite dell'AUSL territorialmente competente .

Il dipendente autorizzato a fruire del comparto non retribuito, nel caso in cui le sue condizioni di salute lo consentano, può riprendere il servizio in anticipo ed in caso di necessità documentate potrà richiedere l'utilizzo della parte residua non fruita .

-----

La presente circolare subentra alle prassi nonché ai regolamenti aziendali, le cui disposizioni si devono intendere superate se in contrasto con il contenuto della presente nota.

Si rende noto infine che verranno comunicate eventuali ulteriori variazioni tecnico-operative, ed ogni modifica relativa alla regolamentazione dei singoli istituti, che dovessero far seguito ad interventi normativi e/o contrattuali.

**Si coglie, inoltre, l'occasione per comunicare anche una precisazione circa le modalità di calcolo dei periodi di CONGEDO PARENTALE in relazione alla fruizione di assenze per ferie**

L'istituto del congedo parentale è disciplinato dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 e ss.mm.ii., inoltre, i contratti collettivi prevedono che i periodi di assenza giustificati a tal titolo " nel caso di fruizione continuativa, **comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'interno degli stessi.** Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice"

L'utilizzo dell'istituto in modo frazionato può essere intervallato da periodi lavorati, e non da giornate di assenza giustificate a titolo di ferie.