

Le guide gratuite

Norme e Leggi

a cura di
Paolo Pizzo

ASSENZE PER MALATTIA

Vademecum per docenti
personale ATA
segreterie scolastiche

OrizzonteScuola.it

© 2014

2014 © Orizzonte Scuola S.R.L.
Via J. A. Spataro 17/A – 97100 Ragusa (Rg) - Sicily
E-mail: redazione@orizzontescuola.it
<http://orizzontescuola.it>

Indice

Periodo di comporta e retribuzione per il personale assunto a tempo indeterminato e determinato;	pg. 4
Certificazione online;	pg. 8
Obblighi del dipendente;	pg. 9
Decurtazione “Brunetta”;	pg. 11
La visita fiscale;	pg. 16
Assenze per grave patologia.	pg. 30

LA GUIDA COMPLETA DI ORIZZONTE SCUOLA

<http://libreria.orizzontescuola.it/>

PERIODO DI COMPORTO E RETRIBUZIONE PER IL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO

Al personale assunto a **tempo indeterminato** spetta la conservazione del posto per un periodo di 18 mesi nel triennio: ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente (Se un dipendente è stato assente dal 22/4/2014 al 26/5/2014, il triennio a ritroso per il calcolo della malattia è partito dal 21/4 e poi si è sommato ad esso l'ultimo episodio morboso [dal 22/4/2014 al 26/5/2014]).

Durante tale periodo:

- Dal 1° al 9° mese retribuzione fissa mensile al 100%.

Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo

- Dal 10° al 12° mese retribuzione fissa mensile al 90%;
- Dal 13° al 18° mese retribuzione fissa mensile al 50%.

I primi 18 mesi di assenza per malattia (art. 17 comma 1 CCNL/2007) sono utili alla maturazione del diritto alle ferie e alle festività soppresse; all'anzianità di servizio; alla progressione della carriera; al trattamento di quiescenza e di previdenza e al trattamento di fine rapporto.

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

Terminati questi 18 mesi il dipendente può richiedere un **ulteriore periodo di 18 mesi**.

Tali assenze (dal 19° al 36° mese art. 17 comma 2 CCNL/2007), su richiesta specifica del dipendente in casi particolarmente gravi, sono concedibili **senza retribuzione**, interrompono qualsiasi anzianità di servizio, tranne quella del preavviso, e sono utili solo per la conservazione del posto. Possono però essere riscattati ai fini pensionistici, a domanda, se successivi al 31.12.1996.

PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO

➤ **Personale con contratto stipulato per l'intero anno scolastico (31/8) o fino al termine delle attività didattiche (30 giugno)**

Rientra in questa tipologia il personale che ha stipulato un contratto a seguito dello scorrimento delle relative graduatorie provinciali o conferito al 30/6-31/8 dal Dirigente scolastico (in quest'ultimo caso si tratterà di un incarico assegnato per esaurimento delle Graduatorie Provinciali o al 30/6 per spezzoni pari o inferiori le 6 ore).

Rientra altresì l'incarico per materia alternativa alla religione cattolica, con termine direttamente il 30/6.

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

Per **ciascun** anno scolastico, il periodo è così retribuito:

- Nel 1° mese non vi è **nessuna** decurtazione (retribuzione al 100%);
- Nel 2° e 3° mese la retribuzione è corrisposta nella misura del 50%.
- Dal 4° al 9° mese si ha diritto alla conservazione del posto **senza assegni**.

➤ **Personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal Dirigente scolastico per supplenze brevi e temporanee**

Rientrano in questa tipologia tutte le supplenze brevi conferite dal Dirigente scolastico (sostituzione del titolare collocato in malattia, riduzione oraria per allattamento ecc.), comprese le supplenze per la copertura di posti resosi disponibili, per qualsiasi causa, dopo il 31/12 (conferite direttamente fino al "termine delle lezioni") e le supplenze per sostituzione di personale collocato in maternità (per interdizione o congedo di maternità).

Sono escluse quindi solo le supplenze conferite direttamente al 30/6 o 31/8 (es. spezzoni pari o inferiori le 6 ore o supplenze conferite su posto libero in organico di fatto o di diritto prima del 31/12).

Per queste tipologie di incarichi il personale ha diritto a 30 giorni di malattia in **un anno scolastico** pagati al 50% (non interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti).

Superato il limite di 30 giorni si avrà la **risoluzione del rapporto di lavoro** (non esistono deroghe).

QUALI ASSENZE RIENTRANO/NON RIENTRANO NEL PERIODO DI COMPORTO

Per tutto il personale assunto a tempo indeterminato e determinato (anche se supplenza breve):

➤ **Rientrano nel periodo di comporto:**

Tutte le assenze di malattia comprese le infermità dipendenti da causa di servizio (per cui comunque spetta l'intera retribuzione), i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero e il ricovero ospedaliero (esclusi quelli per l'effettuazione di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti da parte del dipendente affetto da grave patologia) e le visite specialistiche (quest'ultime solo se imputate a malattia).

➤ **Non concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporto:**

- Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro certificate dall'INAIL;
- Le assenze dovute a gravi patologie che richiedono terapie salvavita: sono esclusi dal periodo di comporto i giorni di ricovero ospedaliero, i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero, l'effettuazione delle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia); i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; i giorni di assenza per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie ("accertamenti ambulatoriali");
- I 30 gg. di congedo per cure per invalidi ex art. 7, D.Lgs. n. 119/2011;
- L'assenza dovuta a "malattia determinata da gravidanza" anche se l'interruzione di gravidanza avviene **entro il 180^o giorno di gestazione**.

L'INAIL, nelle circolari n. 48/1993 e n. 51/2001, e il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, che con nota 25/I/0011428 del 19 agosto 2008, di risposta all'interpello n. 32 del 19 agosto 2008 del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, ha precisato che l'articolo 12 del D.P.R. n. 1026/1976 considera l'interruzione di gravidanza prima del 180° giorno come aborto e non come parto; qualificandosi dunque, come "malattia determinata da gravidanza", ad essa si applicherà la tutela prevista dall'articolo 20 del D.P.R. n. 1026/1976, secondo cui tale assenza non rientra nel periodo di comporto.

Nello stesso interpello, il Ministero del Lavoro afferma che ai fini della prova della morbosità determinata da gravidanza **non è necessaria la produzione di un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale, ma basta un certificato rilasciato da un medico di base convenzionato.**

In questo caso, quindi, i relativi giorni di "malattia" non saranno computabili nel periodo massimo previsto per la conservazione del posto di lavoro.

CERTIFICAZIONE ONLINE

L'art.55 septies del D. Lgs n.165/01, aggiunto dall'art. 69 comma 1 D. Lgs n.150/09, in materia di controllo delle assenze dei dipendenti pubblici stabilisce che:

- **Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (1° gennaio 31 dicembre) l'assenza viene giustificata (a partire, quindi, dal terzo evento) esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale** (rientrano in questa tipologia i medici di famiglia di medicina generale convenzionati, la guardia medica, ospedali e pronto soccorso, strutture ambulatoriali delle ASL. Sono esclusi i medici liberi professionisti non convenzionati, medici dipendenti da strutture private non convenzionate con il SSN).

- **In tutti i casi di assenza per malattia (anche per un solo giorno) la certificazione medica è inviata per via telematica** (salvo impedimenti tecnici del medico certificante), direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente [...] e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

➤ Dal medico

È cura del lavoratore fornire nel corso della visita al medico curante la propria tessera sanitaria, da cui si desume il codice fiscale, comunicando eventualmente l'indirizzo di reperibilità da inserire nel certificato, **se diverso da quello di residenza (o del domicilio abituale) in precedenza comunicato al proprio datore di lavoro.**

Il lavoratore richiede inoltre al medico il numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica. In aggiunta, può chiedere copia cartacea del *certificato e dell'attestato di malattia*, ovvero, anche in alternativa, può chiedere al medico di inviare copia degli stessi documenti in formato *pdf* alla propria casella di posta elettronica.

Nel caso in cui il medico sia impossibilitato all'invio on-line del certificato di malattia (**es.** mal funzionamento del sistema telematico), il lavoratore potrà presentare alla propria scuola la certificazione e l'attestazione di malattia in forma cartacea.

Se la prognosi è certificata dal medico fiscale, non è necessario l'invio della certificazione del medico curante, in quanto il medico fiscale è un medico convenzionato con il SSN.

Ricordiamo che l'assenza per malattia (o per effettuare visite specialistiche) **non è autocertificabile.**

➤ Con la scuola di servizio

L'**art 17/10 del CCNL/2007** recita: *“L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza”.*

Tale comma rimane confermato e quindi vi è ancora l'obbligo per tutto il personale della scuola assunto a tempo indeterminato e determinato di comunicare *“tempestivamente”*, quindi per le vie brevi (tramite telefono o al massimo via fax o telegramma), e *“non oltre l'inizio dell'orario di lavoro”* l'assenza per malattia.

È utile precisare che per “*orario di lavoro*” si intende l’orario di apertura della scuola e non quello di servizio del personale.

Es. Docente che il giorno in cui informa la scuola dell’assenza per malattia inizia la sua giornata lavorativa dalla “seconda ora” in poi: il docente ha comunque l’obbligo di comunicare l’assenza entro l’orario di apertura della scuola e in ogni caso prima che in quel giorno inizino le lezioni.

La mancata comunicazione tempestiva dell’assenza (di cui rimane l’obbligo), salva l’ipotesi di comprovato impedimento (cioè salvo non si dimostrino impedimenti oggettivi), può far sì che la scuola ritenga l’assenza non giustificata con la conseguenza della mancata retribuzione della giornata lavorativa e l’irrogazione di un provvedimento disciplinare.

Il dipendente nel momento in cui comunica l’assenza alla scuola ha **l’obbligo di precisare l’indirizzo dove essere reperito (si consiglia di riconfermarlo anche nel caso di prolungamento dell’evento morboso)**.

Anche questo obbligo riguarda il dovere di diligenza sancito dalla Cassazione: in questo caso il dovere sta nel consentire l’effettuazione della visita di controllo e garantire la reperibilità al domicilio.

DECURTAZIONE "BRUNETTA"

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.

La circolare n. 8/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce che tale disposizione di legge, nel prevedere la decurtazione retributiva per i primi dieci giorni di assenza per malattia, si sovrappone ai regimi contrattuali attualmente in vigore.

Pertanto nei primi 10 giorni di assenza per malattia, di qualunque durata (anche un solo giorno), dovrà essere corrisposto solo il trattamento economico fondamentale.

La decurtazione retributiva:

È relativa ai primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia e non ai primi 10 giorni di assenza per malattia nel corso dell'anno;

Opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni.

La normativa è tuttora in vigore. La Corte Costituzionale con sentenza n. 120/2012 ha confermato la legittimità costituzionale della decurtazione in caso di assenze per malattia.

LE TRATTENUTE GIORNALIERE LORDE FINO AI 10 GIORNI DI ASSENZA PER MALATTIA

La decurtazione retributiva di cui al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112 convertito in legge n. 133/08 opera in tutte le fasce retributive previste dai CCNL in caso di assenza per malattia.

In proposito, come noto, i vigenti CCNL già disciplinano una decurtazione retributiva che è di diversa entità a seconda dei periodi di assenza.

Queste decurtazioni non sono state soppresse dalla nuova disciplina legale e permangono, cosicché la trattenuta di cui al comma 1 dell'art. 71 opera per i primi dieci giorni sovrapponendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia.

In data 30 luglio 2008 il Ministero dell'Economia e delle finanze, con una Informativa inviata a tutti gli utenti SPT (cioè tutto il personale pagato dal Tesoro), ha precisato che per il personale della scuola si riducono:

- La retribuzione professionale docenti (RPD);
- Il compenso individuale accessorio;
- L'indennità di direzione del Dsga.

Inoltre la decurtazione retributiva va calcolata in trentesimi.

Secondo la Circolare Ministeriale n. 118/2000 prot. n. 1365, la retribuzione professionale docenti (RPD) compete esclusivamente:

- Al personale con rapporto di impiego a tempo indeterminato;
- Al personale di religione cattolica con progressione di carriera;
- Al personale con rapporto di impiego a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico (31/8);
- Al personale con rapporto di impiego a tempo determinato fino al termine delle attività scolastiche (30/6) nonché al personale insegnante di religione cattolica con rapporto di durata annuale.

Per le voci della retribuzione professionale docenti (RPD) e del compenso individuale accessorio per il personale ATA - C.I.A. i compensi mensili sono quelli previsti dalle tabelle n. 3 e 4 del CCNL/2007.

Le trattenute giornaliere lorde per ogni giorno di malattia fino al decimo sono le seguenti:

da 0 a 14 anni RPD € 164,00 (164,00/30) Decurtazione retributiva lorda giornaliera € 5,47

da 15 a 27 anni RPD € 202,00 (202,00/30) Decurtazione retributiva lorda giornaliera € 6,73

da 28 anni RPD € 257,50 (257,50/30) Decurtazione retributiva lorda giornaliera € 8,58

AREA B/C C.I.A. € 64,50 (64,50/30) Decurtazione retributiva lorda giornaliera € 2,15

AREA A/As C.I.A. € 58,50 (58,50/30) Decurtazione retributiva lorda giornaliera € 1,95

IL TRATTAMENTO ECONOMICO PER UN PERIODO DI ASSENZA PER MALATTIA SUPERIORE A DIECI GIORNI

Nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni (ad esempio per undici giorni o più) i primi dieci giorni debbono essere assoggettati alle ritenute prescritte mentre per i successivi occorre applicare il regime giuridico - economico previsto dai CCNL ed accordi di comparto per le assenze per malattia.

In sostanza, i dieci giorni non sono un contingente predefinito massimo esaurito il quale si applicano le regole contrattuali e l'assenza per malattia che si protrae oltre il decimo giorno non consente la corresponsione della retribuzione contrattuale (individuata dai CCNL e dagli accordi di comparto) a partire dal primo giorno, ma il trattamento deve essere comunque "scontato" relativamente ai primi dieci giorni.

Per il personale della scuola:

Per un periodo superiore a 10 giorni di assenza, a partire dall'undicesimo giorno sarà ripristinata l'erogazione di tutti gli emolumenti e le indennità aventi carattere fisso e continuativo, con esclusione del solo trattamento accessorio variabile.

Se l'evento morboso supera i 15 giorni lavorativi, a partire dall'undicesimo giorno di assenza sarà altresì erogato il trattamento accessorio variabile.

UNO O PIÙ CERTIFICATI MEDICI E DECURTAZIONE RETRIBUTIVA

La trattenuta opera fino ai primi dieci giorni, anche se l'assenza per malattia venga giustificata con uno o più certificati medici continuativi.

Le proroghe sono quindi escluse dalla decurtazione:

Se ad un primo evento morboso (primo certificato medico) vi è un'eventuale prosecuzione dello stesso (secondo certificato, eventualmente terzo e così via), senza soluzione di continuità, il secondo periodo di malattia non è considerato come una nuova assenza ai fini della decurtazione stipendiale.

L'evento morboso, dunque, si considera unico sia nel caso di assenza attestata mediante un solo certificato, sia nel caso di assenza continuativa attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata.

Si considera altresì unico anche l'evento morboso che scaturisce da prognosi diverse, purché l'assenza si protragga senza soluzione di continuità.

Quando la scuola non deve inviare la visita fiscale? Utile guida per tutto il personale della scuola e in particolare per quello della Segreteria.

LE ASSENZE PER CUI NON SI PROCEDE ALLA DECURTAZIONE ECONOMICA

- Assenze dovute ad infortuni sul lavoro riconosciuti dall'INAIL;
- Assenze per malattia dovute a causa di servizio riconosciuta dal Comitato di Verifica per le cause di servizio;
- Ricovero ospedaliero, in strutture pubbliche o private. Per "ricovero ospedaliero" si intende la degenza in ospedale per un periodo non inferiore alle 24 ore (comprensivo della notte). L'assenza su prognosi rilasciata da un Pronto Soccorso non è assimilabile al ricovero e pertanto sarà soggetta alle trattenute;
- Ricovero domiciliare certificato dall'ASL o struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero;
- I day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero;
- Assenze dovute a gravi patologie che richiedono terapie salvavita: sono esclusi dalla decurtazione economica i giorni di ricovero ospedaliero, i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero, l'effettuazione delle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia); i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; i giorni di assenza per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie ("accertamenti ambulatoriali").
- I periodi di assenza per convalescenza che seguono senza soluzione di continuità un ricovero o un intervento effettuato in regime di day-hospital o

Macroattività in regime ospedaliero indipendentemente dalla loro durata per i quali è sufficiente una certificazione rilasciata anche dal medico curante pubblico o privato (la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale).

LA VISITA FISCALE

La visita fiscale è un accertamento previsto dall'art. 5 della L. 300/70, predisposto dall'INPS o dal datore di lavoro per verificare l'effettivo stato di malattia del dipendente assente per motivi di salute (può essere praticata anche la visita ambulatoriale da parte dello stesso dipendente, purché concordata con l'ASL). La visita fiscale, infatti, non è limitata a un controllo della presenza del lavoratore in malattia nel domicilio, ma a una vera e propria verifica di merito.

OBBLIGO DELLA SCUOLA DI DISPORRE LA VISITA

L'art. 55 septies del D. Lgs. n. 165/2001, quinto comma, come modificato dalla legge n. 111/2011 prevede l'**obbligo** da parte dell'Amministrazione di disporre visite fiscali fin dal primo giorno **SOLO** nel caso di assenze che si verificano nelle giornate immediatamente precedenti o successive a quelle non lavorative (**se il giorno di malattia o uno dei giorni di malattia cada subito prima o subito dopo la domenica o altra festività**).

La "giornata non lavorativa", come da orientamento espresso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, deve essere individuata anche con riferimento all'articolazione del turno cui il dipendente è assegnato nonché alle giornate di permesso o ferie concesse.

Per tutti gli altri casi le visite fiscali sono ricondotte alla discrezionalità del Dirigente scolastico.

FASCE DI REPERIBILITÀ

Il D.M. n. 206/2009 ha determinato le seguenti fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti in caso di assenza per malattia:

dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00.

Durante queste fasce orarie il lavoratore ha l'obbligo della reperibilità presso il suo domicilio (da comunicare all'Amministrazione). L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi quando questi siano compresi nel periodo di malattia

Il lavoratore può rifiutare, senza nessuna conseguenza, l'ingresso ai medici al di fuori dell'orario di reperibilità.

NUMERO DI VISITE FISCALI POSSIBILI

L'art. 2 del D.M. n.206/2009 prescrive che sono esclusi dalla visita fiscale tutti i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Secondo tale assunto, quindi, la visita fiscale non può essere prevista per due volte per lo stesso evento morboso.

Es. Se per una prognosi di 10 giorni il medico fiscale dovesse effettuare il controllo già il primo giorno, per i restanti 9 il dipendente potrebbe allontanarsi dal proprio domicilio senza più l'obbligo di reperibilità.

È dunque possibile una sola visita medica di controllo.

Ogni prolungamento della malattia può invece prevedere una successiva visita medica di controllo.

DIPENDENTI 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):

- I dipendenti che hanno patologie gravi che richiedono terapia salvavita: sono esclusi dalla visita di controllo i giorni di ricovero ospedaliero, i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero, l'effettuazione delle terapie salvavita (inclusa la chemioterapia); i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie; i giorni di assenza per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche/ambulatoriali di controllo delle (certificate) gravi patologie.
- I dipendenti che hanno subito un infortunio sul lavoro, se riconosciuto con determinazione dell'INAIL;
- I dipendenti che hanno malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio, se almeno riconosciuta dal Comitato di Verifica per le cause di servizio;
- I dipendenti per i quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato: la visita fiscale non può essere prevista per due volte per lo stesso evento morboso. Ogni prolungamento della malattia può prevedere una successiva visita medica di controllo;

- I dipendenti che si assentano per malattia per sottoporsi a “visite specialistiche” (La richiesta di visita di controllo si configurerebbe come ingiustificato aggravio di spesa per l’amministrazione in quanto l’avvenuta visita sarà giustificata con la presentazione dell’attestato da parte del dipendente);
- I dipendenti in degenza in ospedale superiore alle 24 ore o con certificazione di ricovero domiciliare o in strutture sanitarie competenti o ancora in regime di day hospital o Macroattività in regime ospedaliero, o che si rechino al pronto soccorso, o che a seguito di un infortunio, o che a seguito di un ricovero ospedaliero, qualora il periodo di riposo o di convalescenza sia stato ordinato dall’ospedale stesso (e non, successivamente, dal medico curante: in questo caso non risulta nessun legame ufficiale con il periodo di ricovero o con il precedente infortunio).

Pertanto, i periodi di convalescenza oltre a non essere soggetti a decurtazione economica (parere della Funzione Pubblica e nota del MEF) non devono essere soggetti a visita fiscale (ciò vale però solo nel caso in cui tale periodo sia ordinato dall’ospedale stesso).

Ci sembra ovvio questo concetto, anche se non vi è una specifica normativa che ne preveda l’esenzione per il Comparto Scuola, se consideriamo che la visita fiscale è effettuata dalla struttura sanitaria pubblica la quale, in questo caso, dovrebbe accertare lo stato di malattia certificato da altra struttura pubblica (ospedale).

In conclusione, in virtù anche di una riduzione di spesa, la visita fiscale può essere predisposta solo se il periodo di riposo o di convalescenza post ricovero sia certificato dal medico curante e non se predisposto direttamente dall’ente ospedaliero.

- I dipendenti che hanno stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità “riconosciuta”.

Il D.M. 206/2009 si limita a prevedere, ai fini dell’esclusione del rispetto delle fasce di reperibilità, la presenza di “stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta”.

Pertanto:

- La situazione di invalidità dev'essere riconosciuta da una struttura medica competente;
- Non è richiesto, in quanto non specificato dalla norma, alcun grado minimo di invalidità ai fini dell'esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità;
- La certificazione da parte del medico deve espressamente indicare che l'assenza è dovuta a stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

NOTA BENE

Come precisato dal **Dipartimento della Funzione Pubblica con il Parere 15 marzo 2010, n. 12567**, il dipendente pubblico esente dall'obbligo di reperibilità, in caso di assenza dal lavoro, può non ricevere la visita fiscale se ha trasmesso all'Amministrazione di appartenenza tutta la documentazione formale, consistente nella documentazione relativa alla causa di servizio, all'accertamento legale dell'invalidità, alla denuncia di infortunio e nel certificato di malattia che giustifica l'assenza dal servizio e che indica la causa di esenzione.

In caso contrario, anche se l'Amministrazione richiede l'accertamento fin dal primo giorno di malattia, nessuna sanzione è prevista per il dipendente esente da reperibilità che il medico dell'ASL non trova in casa.

Si ricorda inoltre che per tutte le assenze sopra elencate si deve rendere necessaria la conoscenza della diagnosi all'Amministrazione all'atto dell'emissione della certificazione, se si vuole fruire dei benefici previsti dalle legge e quindi del trattamento giuridico/economico più favorevole nonché, in questo caso, dell'esenzione della visita fiscale.

RIDUZIONE DELLA PROGNOSI O NEGAZIONE DELL'INFERMITÀ

La visita fiscale può avvenire al domicilio del dipendente, ma può essere praticata anche la visita ambulatoriale da parte dello stesso dipendente, purché concordata con l'ASL.

La visita fiscale, come già detto, non è limitata a un controllo della presenza del lavoratore in malattia nel domicilio, ma a una vera e propria verifica di merito.

Il medico fiscale ha quindi l'onere di confermare o meno l'esistenza di una malattia che impedisce la temporanea prestazione del servizio.

➤ **Riduzione della prognosi**

Nel caso in cui il medico incaricato del controllo ritenga di ridurre il periodo di malattia rispetto a quello stabilito dal medico curante, il dipendente è tenuto a riassumere servizio alla data fissata dal medico di controllo.

Se non riassume servizio, l'Amministrazione è obbligata a diffidarlo, avvertendolo che il mancato rientro in servizio integra i presupposti dell'assenza ingiustificata con tutte le conseguenze di legge anche sul piano disciplinare.

Il medico di controllo, però, se modifica la prognosi dovrà darne adeguata motivazione scritta.

➤ **Negazione della infermità**

Nel caso in cui il medico incaricato del controllo ritenga esaurita la malattia inviterà il dipendente a riprendere il servizio nel primo giorno non festivo.

Se il dipendente non riassume servizio, deve produrre, a giustificazione della propria assenza, altra certificazione medica, ma gli ulteriori certificati medici possono essere presi in considerazione solo se denunciano un'infermità diversa da quella valutata nella visita di controllo.

ASSENZA ALLA VISITA FISCALE

Premettiamo che con sentenza n. 5023 del 4 aprile 2001, la Cassazione ha affermato in materia di assenza per malattia che incombe sul lavoratore, nel momento in cui invia il certificato all'INPS ed al proprio datore, l'obbligo di verificare che sia stato indicato (ed, in difetto, lo deve indicare lui stesso) il luogo del proprio domicilio durante la malattia e di rendersi reperibile alle visite di controllo disposte dall'INPS.

La circolare della Funzione Pubblica n. 1 del 19/03/2010 conferma l'obbligo del dipendente di comunicare all'Amministrazione l'indirizzo di reperibilità, se diverso da quello di residenza (o domicilio abituale).

In via generale, qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti diagnostici, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione e produrre come giustificativo l'attestazione rilasciata da struttura, pubblica o privata, che ha erogato la prestazione.

Per “assente alla visita fiscale” deve intendersi non soltanto l’assenza ingiustificata dalla abitazione, ma anche i casi in cui il lavoratore, benché ivi presente, renda per incuria, negligenza o altro motivo non apprezzabile, impossibile o inattuabile la visita medica di controllo. (Corte di Cassazione, sentenza 25 marzo 2002 n. 4233).

L’“assenza”, inoltre, è tale non solo nei casi di assenza del dipendente in occasione delle visite di controllo domiciliari ma anche nei casi di mancata presentazione dello stesso alla visita di controllo ambulatoriale.

Il dipendente che affermerà di essere stato presente in casa ma di non aver potuto tempestivamente aprire la porta per lo stato di malattia, potrebbe non vedersi riconosciuta tale giustificazione alla contestazione che gli verrà mossa di “assenza dal domicilio”.

In proposito citiamo anche la sentenza del 17 aprile 1990, n. 3180, che ha escluso che il mancato reperimento del lavoratore potesse essere giustificato dal fatto che egli si tratteneva sul balcone e non aveva percepito il suono del campanello azionato dal medico di controllo, e quella del 14 settembre 1993 n. 9523, che ha affermato che l’irreperibilità del lavoratore non potesse essere giustificata dalla sua ipoacusia o dal mancato funzionamento di un citofono, in relazione agli obblighi di diligenza che imponevano di adottare mezzi idonei per superare eventuali difficoltà di ordine pratico che si frapponevano all’incontro con il medico.

Recentemente la sentenza n. 620/2012 del Tribunale di Perugia ha invece accolto il ricorso di un lavoratore al quale era stata negata dall’Inps l’indennità di malattia in quanto ritenuto assente dalla visita fiscale, perché non era riuscito ad alzarsi dal letto e a rispondere al citofono poiché da solo a casa e con febbre alta.

In generale, sono considerati dalla giurisprudenza **casi di assenza ingiustificata alla visita di controllo:**

- non aver udito il campanello durante il riposo o per altri motivi (anche se la sentenza del Tribunale di Perugia dà in un caso ragione al dipendente);
- mancanza del nominativo del lavoratore sul citofono;
- non funzionamento del citofono o del campanello;

- mancata o incompleta comunicazione della variazione di domicilio o del luogo di reperibilità;
- espletamento di incombenze effettuabili in orari diversi (es. accompagnare in auto la moglie, sprovvista di patente, a fare la spesa).

È dunque ormai consolidata l'idea per cui per concretizzare la reperibilità durante le fasce orarie prestabilite (9-13 15-18) il lavoratore ha l'obbligo di predisporre diligentemente una situazione tale da consentire il controllo domiciliare.

Ricordiamo inoltre che la **Corte di Cassazione, con sentenza 14 settembre 1993 n. 9523**, ha precisato che una volta che il dipendente sia risultato assente alla visita di controllo la successiva visita ambulatoriale non ha lo scopo di "giustificare" l'assenza dal domicilio, ma solo quello di certificare la malattia e il suo decorso.

Pertanto, la successiva dimostrazione del lavoratore di essere ancora malato (cosa che la visita ambulatoriale potrà appunto confermare) non cancella la possibilità che il dipendente sia sanzionato per essere risultato assente al proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità.

La mancata presentazione alla visita ambulatoriale costituisce invece una seconda assenza.

Sono esclusi i giorni in cui vi sia stato ricovero ospedaliero, o che siano stati accertati da una precedente visita di controllo.

GIUSTIFICAZIONI DEL DIPENDENTE

La circolare Inps 8 agosto 1984 n. 134421 ha previsto che siano giustificati i lavoratori assenti a visita fiscale nei seguenti casi: per forza maggiore, per situazioni che abbiano reso imprescindibile ed indifferibile la presenza personale del lavoratore altrove, la concomitanza di visite, prestazioni e accertamenti specialistici o di visite medico generiche allorquando sia dimostrato che le stesse non potevano essere effettuate in ore diverse da quelle corrispondenti alle fasce orarie di reperibilità.

Il tribunale di Milano, però, con la sentenza del 28/01/89 ha affermato che l'assenza del lavoratore dal proprio domicilio durante le fasce orarie deve ritenersi giustificata ogni qualvolta sia motivata da una ragione socialmente apprezzabile anche se non integrante uno stato di necessità o di forza maggiore; costituisce

pertanto giustificato motivo di assenza l'essersi recato presso il medico curante per l'effettuazione di altra visita medica anche generica, indipendentemente dalla circostanza che detta visita potesse essere effettuata al di fuori delle fasce orarie, essendo comunque prevalente l'interesse del lavoratore a seguire il decorso della propria malattia nei modi ritenuti più opportuni.

La Corte di Cassazione, con sentenze dell'11/02/1993 e 09/02/1996, ha riconosciuto come giustificato motivo un ragionevole impedimento, cioè un motivo serio ed apprezzabile che induca a compiere adempimenti non rinviabili oltre le fasce orarie" e "in caso di urgenza, è considerata lecita, l'assenza del dipendente dal domicilio per recarsi dal proprio medico curante per effettuare accertamenti" e inoltre "deve considerarsi giustificata l'assenza al domicilio durante le fasce di reperibilità dovuta alla necessità di recarsi dal proprio medico curante per l'insorgere di una colica o per accertamenti urgenti".

Sempre la Corte di Cassazione, con la sentenza 6 aprile 2006 n. 8012, ha affermato che va considerato giustificato motivo di assenza, necessario per escludere la sanzione per il mancato reperimento del lavoratore alla visita di controllo durante le fasce orarie di reperibilità, non solo lo stato di necessità o di forza maggiore, bensì anche una seria e valida ragione socialmente apprezzabile, la cui dimostrazione spetta al lavoratore, quale quella di far constatare l'eventuale guarigione della malattia, al fine della ripresa dell'attività lavorativa.

La Corte di appello Bologna, con la sentenza 7 maggio 2008 n. 598, ha sentenziato che costituisce giustificato motivo di esonero del lavoratore malato dall'obbligo di reperibilità alla visita domiciliare di controllo, l'aver effettuato una visita ambulatoriale dal proprio medico di fiducia per una improvvisa ed indifferibile esigenza. Infatti, la situazione che fa venire meno il suddetto obbligo non deve necessariamente coincidere con la forza maggiore, ma può consistere anche in una situazione cogente, ancorché non insuperabile e nemmeno tale da determinare, ove non osservata, la lesione di beni primari, che, alla stregua del giudizio medio e della comune esperienza, renda indifferibile la presenza del lavoratore in luogo diverso dal proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità.

Dello stesso tenore la sentenza 9 marzo 2010 n. 5718 che ha affermato che il lavoratore assente dal lavoro per malattia, ove deduca un giustificato motivo della non reperibilità alla visita domiciliare di controllo, deve provare che la causa del suo allontanamento dal domicilio durante le previste fasce orarie, pur senza necessariamente integrare una causa di forza maggiore, costituisca, al fine della

tutela di altri interessi, una necessità determinata da situazioni comportanti adempimenti non effettuabili in ore diverse da quelle di reperibilità.

La sentenza n. 620/2012 del Tribunale di Perugia ha invece accolto il ricorso di un lavoratore al quale era stata negata dall'Inps l'indennità di malattia in quanto ritenuto assente dalla visita fiscale, perché non era riuscito ad alzarsi dal letto e a rispondere al citofono poiché da solo a casa e con febbre alta.

In generale, l'assenza durante le fasce di reperibilità potrebbe essere considerata giustificata in presenza di situazioni, opportunamente documentate, che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i membri della famiglia (sono da considerare "membri della famiglia" non solo i familiari che risultino a carico o, comunque, conviventi, ma anche gli altri c.d. "stretti congiunti", quali gli ascendenti, i discendenti, i fratelli o le sorelle).

QUANDO AVVIENE LA DECURTAZIONE

Ai sensi dell'art. 5, ultimo comma, del DL 12/09/1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11/11/1983 n. 638, qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 78 del 1988, nel confermare la regola della perdita del trattamento economico per i primi dieci giorni, ha stabilito che per quelli successivi la decadenza dal medesimo diritto nella misura del 50% si verifichi soltanto nel caso di assenza ingiustificata a una seconda visita di controllo.

Ciò vuol dire che prima che scadano i 10 giorni senza retribuzione, bisognerà disporre di una nuova visita di controllo.

In base alla legge n. 638/1983 sopra richiamata riepiloghiamo di seguito in che modo è sanzionata l'assenza alla visita fiscale ed eventualmente a quella ambulatoriale:

Assenza alla prima visita: perdita indennità per i primi 10 giorni di malattia (o per il minor periodo di malattia certificato) o per il minor periodo che precede la seconda visita.

Assenza alla seconda visita: perdita indennità per il periodo residuo dei primi 10 giorni di malattia. Riduzione del 50% dell'indennità per i giorni successivi.

Assenza alla terza visita: interruzione dell'indennità dal giorno dell'assenza.

Assenza alla visita domiciliare, per giustificato motivo, non seguita da presentazione alla visita ambulatoriale: perdita indennità per i primi 10 giorni di malattia.

Assenza alla visita domiciliare, senza giustificato motivo, seguita da visita ambulatoriale che conferma la malattia: perdita del trattamento economico per i giorni di malattia fino al giorno precedente la visita ambulatoriale.

ESEMPI INPS

Al fine di dare una più ampia panoramica sulla questione si riporta ciò che indica la circolare INPS numero 166 del 26-7-1988 e i relativi esempi effettuati dall'Istituto:

“La Corte Costituzionale, con sentenza n. 78 del 14/26 gennaio 1988, ha dichiarato illegittimo il predetto art. 5, 14 comma, “nella parte in cui non prevede una seconda visita medica di controllo prima della decadenza dal diritto a qualsiasi trattamento economico di malattia nella misura della metà per l'ulteriore periodo successivo ai primi 10 giorni” confermando invece il principio di cui alla legge medesima secondo il quale al lavoratore assente alla (prima) visita medica di controllo non compete l'indennità economica di malattia per i primi 10 giorni.

In sostanza, a seguito della sentenza di cui trattasi, le due sanzioni (decadenza, rispettivamente al 100% e al 50%) sono divenute autonome tra loro, fondandosi su due distinti accertamenti sanitari.

In conformità al contenuto della sentenza citata si impartiscono quindi le seguenti istruzioni.

Nel premettere che le assenze oggetto della circolare si riferiscono, come ovvio, ad “assenze ingiustificate”, (in caso contrario sono applicabili le disposizioni di cui alle circolari n. 134421 AGO surrichiamata e n. 2 PMMC/84 dell' 11 aprile 1985, in “Atti ufficiali”, pag. 1232) e che continuano a non essere sanzionabili i periodi di

ricovero ospedaliero e quelli accertati da visite di controllo, si precisa che, ancorché la sentenza di interesse preveda letteralmente la decadenza nella misura del 50% solo dopo l'effettuazione di una seconda "visita", in realtà tutte le argomentazioni svolte dalla Corte portano a concludere per la irrogabilità della predetta sanzione, a decorrere dall'11 giorno sanzionabile, solo dopo una seconda "assenza" (1).

Qualora quindi nel corso della malattia sia stata predisposta un'unica visita medica di controllo ed il lavoratore si sia ingiustificatamente sottratto ad essa, la sanzione sarà applicabile nella misura al 100% nei primi 10 giorni di malattia, mentre per il restante periodo verrà corrisposta la indennità in misura intera.

Analoghe conseguenze, come sopra accennato, comporta ovviamente la constatazione di una sola assenza, essendo state altre visite regolarmente eseguite, salvo, se del caso, la diversa decorrenza di applicazione della sanzione (ad es. alla scadenza del periodo confermato da precedente visita di controllo).

Qualora invece il lavoratore, sia risultato assente ingiustificato anche ad una seconda visita medica di controllo, la sanzione verrà applicata in misura del 100% per i primi 10 giorni e del 50% fino a conclusione dell'evento morboso (o a nuova visita di controllo a cui il lavoratore si sia sottoposto).

Si precisa che "seconda visita di controllo" può essere considerata indifferentemente sia la visita medica ambulatoriale, a cui la lavoratore, risultato assente a visita domiciliare, viene generalmente invitato per il giorno successivo - tramite avviso lasciato dal medico di controllo -, sia ove questa ultima non sia stata predisposta, una seconda domiciliare.

L'eventuale giustificazione dell'assenza del lavoratore a visita di controllo domiciliare, non annulla gli effetti della mancata presentazione a visita ambulatoriale; a tale ultima assenza conseguirà quindi l'applicazione della sanzione, al 100% per i primi 10 giorni se trattasi di prima assenza (2).

D'altronde, neppure la presentazione alla visita ambulatoriale che segue una assenza ingiustificata alla domiciliare, annulla gli effetti sanzionatori prodotti dalla precedente assenza: se trattasi di prima assenza si applicherà la sanzione al 100% per un massimo di 10 giorni, non oltre comunque il giorno precedente la presentazione all'ambulatorio (3).

Nel caso in cui, dopo che il lavoratore sia risultato assente a visita domiciliare, seguita da un' ambulatoria a cui lo stesso si sia presentato e giudicato inidoneo al lavoro, venga predisposta una successiva visita di controllo a cui l'interessato risulti assente ingiustificato, si darà luogo alla applicazione della sanzione nella misura del 50% a partire dalla scadenza del periodo sanzionabile di 10 giorni al 100%, salvo il pagamento integrale della indennità per i giorni di incapacità accertati in occasione della precedente visita di controllo ambulatoriale.

Al riguardo, si chiarisce che i giorni sanzionabili al 100% possono anche essere individuati oltre il 10 giorno di malattia: (ad es. quando il controllo ambulatoriale a cui si sia sottoposto il lavoratore dopo una prima assenza cada nel 6 giorno di malattia: in tale ipotesi, alla scadenza del periodo accertato in sede di controllo, in caso di nuova assenza ingiustificata, prima di applicare la sanzione al 50% deve essere completata quella al 100% (per altri 5 giorni, secondo l' esempio); esaurito il periodo sanzionabile al 100%, si applicherà la sanzione nella misura del 50% per l'ulteriore periodo di malattia (4).

Qualora a seguito di due riscontrate assenze, venga predisposto per il perdurare della medesima malattia un ulteriore controllo a cui l'interessato risulti ugualmente assente, si provvederà ad interrompere, dalla data in cui viene riscontrata tale ultima assenza, la corresponsione delle prestazioni economiche a carico dell' Istituto - secondo quanto previsto dalla deliberazione del C.d.A. citata.

In tale ultima ipotesi, dovrà essere data immediata comunicazione allo interessato del provvedimento adottato.

I lavoratori dovranno essere preventivamente avvertiti circa le conseguenze delle eventuali successive assenze a visita di controllo, in occasione della contestazione di ciascuna assenza e/o irrogazione di sanzione."

(1) Si ipotizza per tutti gli esempi riportati nella presente circolare, una malattia dall' 1 al 24 aprile (1° certificato, fino al 15 aprile, 2° fino al 24).

Esempio:

visita domiciliare 8.4: si presenta, con conferma prognosi: dall' 1 all' 8 indennità in misura intera.

visita domiciliare 9.4: assente: dal 9 al 18 sanzione al 100%.

visita domiciliare 22.4: assente: dal 19 al 24 sanzione al 50%.

(2) Esempio:

visita domiciliare 12.4: assente giustificato: dall' 1 al 10 sanzione al 100%.

visita ambulatoriale 13.4: non si presenta: dall' 11 al 24 indennità in misura intera.

(3) Esempio:

visita domiciliare 12.4: assente ingiustificato: dall' 1 al 10 sanzione al 100%.

visita ambulatoriale 13.4: non si presenta, con conferma prognosi: dall' 11 al 25 indennità in misura intera.

(4) Esempio A:

visita domiciliare 5.4: assente ingiustificato: dall' 1 al 5 sanzione al 100%.

visita ambulatoriale 6.4: si presenta, con conferma prognosi (fino al 15): dal 6 al 15 indennità in misura intera.

visita domiciliare 22.4: assente ingiustificato: dal 16 al 20 sanzione al 100%; dal 21 al 24 sanzione al 50%.

Esempio B:

visita domiciliare 5.4: assente ingiustificato: dall' 1 al 5 sanzione al 100%.

visita ambulatoriale 6.4: si presenta, con conferma prognosi (fino al 15): dal 6 all' 11 indennità in misura intera.

visita domiciliare 12.4: assente ingiustificato: il 12 sanzione al 100%.

visita ambulatoriale: 13.4: si presenta, con conferma prognosi (fino al 24): dal 13 al 24 indennità in misura intera.

SANZIONE DISCIPLINARE

L'ARAN afferma che l'art. 5, comma 14, della L. 638/1983, stabilisce che *“qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo”*.

Tale disposizione ha carattere generale, potendo trovare applicazione sia nei confronti dei lavoratori pubblici sia nei confronti dei lavoratori privati, e non è stata interessata dagli effetti dell'art. 69, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 che riguarda, invece, le sole disposizioni legislative o regolamentari concernenti esclusivamente il rapporto di lavoro pubblico.

Pertanto, l'art. 5, comma 14, della L. 638/1983 deve ritenersi ancora applicabile.

Naturalmente, l'applicazione di detta sanzione, che ha la sua fonte nella legge, non esclude la possibilità di aprire anche un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per violazione degli obblighi contrattuali

La Corte di Cassazione, con sentenza dell' 11 febbraio 2008, n. 3226, ha sentenziato che la violazione dell'obbligo di reperibilità durante le fasce orarie previste per le visite mediche ispettive costituisce ragione autonoma e sufficiente non solo per l'applicazione della conseguenza di legge automaticamente connessa (la perdita del trattamento economico, nei limiti previsti dalla legge n. 683 del 1983), ma anche per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari quali il licenziamento.

Pertanto, nel momento in cui il Dirigente non consideri adeguatamente motivata la giustificazione addotta dal dipendente per l'assenza alla visita di controllo e ritiene di dover procedere alla decurtazione economica, può altresì ritenere di voler procedere dal punto di vista disciplinare per sanzionare la mancata giustificazione e per censurare il comportamento del dipendente che non ha fornito alla scuola preventiva comunicazione del suo allontanamento così come prescritto dall'art. 17 comma 16 del CCNL/2007.

ASSENZE PER GRAVE PATOLOGIA

Il regime delle assenze per gravi patologie del personale della scuola trova la propria disciplina nella disposizione negoziale di cui al comma 9, dell'art. 17 (art. 19 comma 15 per il personale a TD) del CCNL Comparto Scuola che testualmente recita: *“in caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione”*.

Pertanto, alla luce della norma in questione, i giorni di assenza per “grave patologia” non concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporto (18 mesi + 18 mesi per il personale a TI; 9 mesi o 30 giorni per il personale a TD: artt. 17 e 19 del CCNL/2007) e sono sempre retribuiti al 100%.

es. docente assunto a tempo indeterminato con 10 mesi di assenza di malattia nell'ultimo triennio di cui 5 per “malattia” e 5 per malattia dovuta a “grave patologia”:

i 5 mesi di malattia dovuti alla grave patologia non si dovranno cumulare ai 5 mesi per malattia “normale” e quindi allo stato attuale il dipendente avrà cumulato solo 5 mesi di assenza ai fini del periodo massimo di comporto di assenze per malattia (al dipendente restano quindi ancora 13 mesi e non 8 di assenza per malattia dei primi 18 a disposizione ai sensi dell'art. 17/1 del CCNL/2007).

Tali periodi, inoltre, sono esclusi dall'obbligo del rispetto delle c.d. fasce di reperibilità (9,00-13,00 e 15-18,00), così come previsto dall'art. 55 septies, c. 5 del D.Lgs 165/2001, e dalla decurtazione di cui all'art. 71 del decreto n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008.

La scuola, quindi, per tali assenze non potrà disporre la visita fiscale né la trattenuta “Brunetta”.

Alla luce di tali considerazioni, i periodi che danno diritto all'applicazione dei benefici di cui al citato comma 9 dell'art.17 sono dunque:

a) periodi di assenza per i giorni necessari all'applicazione dei trattamenti terapeutici temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (es.: giorni di ricovero ospedaliero o day hospital);

b) periodi di assenza dovuti ai postumi diretti delle cure (temporanee e/o parziali invalidità dovute a conseguenze certificate dalle terapie effettuate).

Eppure affrontare tale materia non è mai stata cosa semplice.

Non è infatti un caso se nel corso degli anni su tale disposizione siano intervenute le Circolari n. 3059 del 10 ottobre 2013 dell'ATP di Bari; USR Calabria n. 4401 del 3 aprile e n. 8077 del 5 giugno 2013; circolari USR Lombardia n.10038 del 23 luglio 2004 e n. 12207 del 12.09.2012; circolari dell'ATP di Foggia n. 11605 e dell'11 ottobre del 2011.

Ricordiamo inoltre come il Decreto Legislativo 29 aprile 1998, n. 124 che reca "Ridefinizione del sistema di partecipazione al costo delle prestazioni sanitarie e del regime delle esenzioni, a norma dell'articolo 59, comma 50, della L. 27 dicembre 1997, n. 449" e successive modificazioni ed integrazioni, come pure i Decreti del Ministero della Sanità n. 329/99 e 279/2001 riguardano le malattie croniche o invalidanti e le malattie rare che danno diritto all'esenzione dalla partecipazione per le prestazioni di assistenza sanitaria.

Questa normativa, pertanto, non è applicabile alla valutazione delle patologie gravi e delle relative terapie invalidanti per le quali è prevista la retribuzione intera e la esclusione dal computo dei limiti massimi di assenza per malattia che devono essere valutate di volta in volta, caso per caso, dal medico della Azienda USL.

Per lo stesso motivo non è di per sé sufficiente essere in possesso della certificazione di handicap anche grave e di invalidità civile anche al 100% con indennità di accompagnamento.

IL CCNL COMPARTO SCUOLA, A DIFFERENZA DEI CONTRATTI DI ALTRI COMPARTI (CCNL COMPARTO MINISTERI E CCNL AUTONOMIE LOCALI) NON INDIVIDUA TASSATIVAMENTE I CASI QUALIFICABILI COME GRAVI PATOLOGIE, DAI QUALI ORIGINANO I BENEFICI PREVISTI.

L'assenza di una specifica classificazione potrebbe dar luogo (come, effettivamente, in alcuni casi, ha dato luogo) ad una vera e propria ipotesi di "eccesso di potere direttivo" in capo ai dirigenti scolastici. Infatti, gli stessi, pur in difetto di

attribuzione del relativo potere, di fatto, ritengono legittima la propria valutazione discrezionale sul se e sul quando si sia in presenza di una grave patologia e, di conseguenza, sul se e sul quando accordare i relativi benefici.

Al fine di scongiurare simili ipotesi di eccesso di potere datoriale, in danno al diritto alla salute, si osserva che, nei casi in cui il lavoratore abbia prodotto una certificazione attestante una grave patologia, riconosciuta tale dalla competente autorità sanitaria pubblica, il Dirigente scolastico dovrà limitarsi a prenderne atto, senza possibilità di ulteriore giudizio.

Pertanto, come afferma la **circolare n. 3059/2013 dell'ATP di Bari**: In assenza di una specifica elencazione di malattie comprese nella dizione "gravi patologie", la valutazione della gravità non può essere rimessa al dirigente scolastico ma deve essere preventivamente accertata e certificata dalla competente ASL.

A tal proposito sempre la suddetta circolare afferma che può trattarsi anche del medico curante o di uno specialista che opera presso gli ambulatori ASL che attesti la grave patologia.

I DUE REQUISITI CHE DEVONO COESISTERE E CHE VANNO VALUTATI CONTESTUALMENTE: LA DOCUMENTAZIONE DELLA GRAVE PATOLOGIA E IL RICORSO A TERAPIE SALVAVITA

Dalla certificazione in possesso del dipendente e da presentare a scuola (anche in modalità online) deve emergere 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 (art. 17 comma 9) 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.

Perché il dipendente possa invocare l'applicazione dei benefici di cui all'art. 17 comma 9 (esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia e retribuzione al 100%), quindi, non è sufficiente che sia affetto da una patologia definita grave, ma è necessario che la predetta condizione sia seguita da quella ulteriore di essere

soggetta a terapie, ovviamente relative alla patologia medesima, che siano temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

Qualora nella certificazione allegata dal dipendente non si ricavasse l'effettivo espletamento di terapie salvavita, i relativi periodi di assenza verranno fatti rientrare nel consueto ordinario conteggio delle malattie.

L'ESCLUSIONE DAL PERIODO DI COMPORTO E IL PAGAMENTO PER INTERO DEI GIORNI DI ASSENZA PER L'EFFETTUAZIONE DELLE PERIODICHE VISITE SPECIALISTICHE DI CONTROLLO/AMBULATORIALI DELLE (CERTIFICATE) GRAVI PATOLOGIE

L'USR Calabria (circolare del 5 giugno 2013) afferma che è erroneo il convincimento che il beneficio dell'esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia debba riferirsi solo ai casi di assenza per ricovero ospedaliero o day hospital finalizzati esclusivamente alla somministrazione di terapie (temporaneamente e/o parzialmente invalidanti) e non anche alle assenze per l'effettuazione delle periodiche visite specialistiche di controllo delle (certificate) gravi patologie.

Il richiamo alle terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, effettuato dal comma 9 dell'art. 17 CCNL comparto scuola, ha il solo scopo di "qualificare" come grave la patologia e non anche di escludere dal computo dei giorni di assenza per malattia solo il ricovero od il day hospital finalizzati alla loro somministrazione.

Questa seconda interpretazione si appalesa non corretta per due ordini di considerazioni: anzitutto le terapie c.d. salvavita possono essere effettuate anche presso il domicilio ed anche senza l'ausilio di personale medico, in secondo luogo, essa si pone in aperta violazione del diritto alla salute del lavoratore che, proprio in virtù della gravità della patologia, deve irrinunciabilmente sottoporsi a ciclici accertamenti clinico-strumentali per l'esatta individuazione della terapia e per la prevenzione di ulteriori complicanze.

È noto che periodici controlli, sia di laboratorio sia clinici, sono una condizione indispensabile per ottimizzare l'efficacia terapeutica (Si pensi ai casi di lavoratori affetti da gravi patologie cardiache in terapia con anticoagulanti che devono fare esami del sangue a cadenza regolare per la prescrizione del dosaggio corretto. Od ancora, ai lavoratori affetti da diabete (considerato anche esso grave patologia) che per sorvegliare l'andamento delle generali condizioni metaboliche devono

sottoporsi a periodiche visite di controllo per la prescrizione dei giusti dosaggi terapeutici).

A ciò si deve aggiungere che i predetti accertamenti clinico-strumentali richiedono, nella stragrande maggioranza dei casi, la permanenza nell'ambulatorio per l'intero orario di servizio, considerando anche il tempo necessario per rientrare al lavoro. Priva di pregio, pertanto, l'eccezione sollevata da alcuni dirigenti scolastici sulla possibilità di utilizzo dei c.d. permessi orario.

Si può quindi ritenere che tali accertamenti ambulatoriali configurino ipotesi per il riconoscimento, da parte del Dirigente scolastico, del beneficio della prestazione economica per intero, senza decurtazioni.

Per completezza, si richiama la circolare INPS n. 192/96 nella parte in cui postula che l'indennità ivi prevista è dovuta se la prestazione sanitaria richieda la permanenza nell'ambulatorio per l'intera giornata lavorativa, considerando anche il tempo necessario per rientrare al lavoro. Risulta inoltre che per aver diritto all'indennità è sufficiente presentare l'attestazione, rilasciata dal medico dell'ambulatorio, della visita effettuata (volendo con la specifica degli orari).

L'ESCLUSIONE DAL PERIODO DI COMPORTO E IL PAGAMENTO PER INTERO DEI GIORNI DI ASSENZA DOVUTI ALLE TERAPIE SALVAVITA (INCLUSA LA CHEMIOTERAPIA) E ALLE CONSEGUENZE CERTIFICATE DELLE TERAPIE

Anche, per l'assenza determinata da un temporaneo e/o parziale stato invalidante, causato dalle terapie "salvavita" praticate direttamente dal lavoratore, spetta l'intera retribuzione. Ai fini della giustificazione dell'assenza è sufficiente un certificato del medico di famiglia che attesti il nesso causale tra stato invalidante e terapie.

LA CERTIFICAZIONE (ANCHE ONLINE) CHE DEVE PRESENTARE IL DIPENDENTE PER VEDERSI RICONOSCIUTI I BENEFICI PREVISTI DAL CCNL/2007

Le certificazioni presentate dal dipendente non possono essere di contenuto generico ma debbono riportare in modo chiaro e inequivocabile indicazioni specifiche in termini di grave patologia e conseguente terapia.

Non possono addursi in merito motivazioni legate a motivi di riservatezza e di privacy perché come puntualmente evidenziato nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 28/09/2010 "esistono però alcune situazioni

particolari in cui il datore ha necessità di conoscere la diagnosi. (...) ciò accade nelle ipotesi di esenzione dalla decurtazione della retribuzione e dal regime della reperibilità ai fini della visita fiscale. In queste situazioni l'amministrazione è tenuta ad applicare il regime generale a meno che non abbia la documentazione che consenta di derogarvi ed è innanzitutto interesse del dipendente che si assenta che l'amministrazione abbia tutti gli atti necessari per applicare in maniera corretta la normativa di riferimento”.

In caso di mancata ostensione da parte del lavoratore dei dati ritenuti necessari, l'istituzione scolastica interessata potrà quindi non riconoscere le garanzie contrattuali previste (esclusione dal computo dei giorni di assenza per malattia e retribuzione al 100%), dandone comunicazione all'interessato.

Ricordiamo quindi che anche nel caso in cui il medico sia impossibilitato a provvedere in tal senso, anche in modalità online, il dipendente deve portare la certificazione a conoscenza della scuola e il Dirigente o chi è addetto alla gestione delle assenze, procederà, nell'esercizio della propria attività istituzionale, al trattamento di tali dati sensibili con le modalità e nei limiti stabiliti dal decreto legislativo n. 196/2003 (codice in materia di protezione dei dati personali).

Affinché quindi siano riconosciute i benefici di cui all'art. 17 comma 9 del CCNL/2007 (art. 19 comma 15 per il personale a TD) le certificazioni, a seconda dei casi, dovranno riportare dei dati ritenuti necessari:

- Assenza per “grave patologia”: Sulla certificazione dovrà essere apposta la dicitura di grave patologia già riconosciuta e il tipo di terapia cui il dipendente è sottoposto.
- Assenza per gli accertamenti ambulatoriali dovuti alla “grave patologia”: sarà sufficiente presentare l'attestazione, rilasciata dal medico dell'ambulatorio, della visita effettuata (volendo con la specifica degli orari).
- Assenza determinata da un temporaneo e/o parziale stato invalidante, causato dalle terapie “salvavita” praticate direttamente dal lavoratore: sarà sufficiente presentare un certificato del medico di famiglia che attesti il nesso causale tra stato invalidante e terapie.

LA GUIDA COMPLETA DI ORIZZONTE SCUOLA

<http://libreria.orizzontescuola.it/>