

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

PRESIDENZA

DIPARTIMENTO REGIONALE DEL PERSONALE

Servizio Ufficio Unico per i procedimenti disciplinari

Viale Regione Siciliana, 2226 – 90135 PALERMO

Telefoni: 091 7072826/857/842 – Fax: 091 7072843

e.mail: massimo.galli@regione.sicilia.it

PALERMO 24/06/08

Prot. n. 94441

OGGETTO: Assenze dal servizio del dipendente per malattia - Obblighi del dipendente e valutazione delle relative infrazioni - visite fiscali e loro non onerosità.

scaricato dal sito www.cobas-codir.it
COBAS-CODIR
Ai Dirigenti responsabili degli
uffici del personale dei
Dipartimenti regionali e
Uffici equiparati
LORO SEDI

Ai Dirigenti responsabili delle Aree,
dei Servizi e delle UU.OO.B.
S E D E

e, p.c. All'On.le Assessore destinato
alla Presidenza della Regione
S E D E

Ai Dirigenti Generali dei
Dipartimenti regionali
e Uffici equiparati
LORO SEDI

Norme di legge (n. 33 del 29/02/80 e n. 638 dell'11/11/83) e il C.C.R.L. pongono a carico del dipendente, in caso di assenza dal servizio per malattia, tre obblighi principali: comunicare lo stato di malattia, certificare l'esistenza dello stato di malattia e garantire la reperibilità al proprio

domicilio, anche provvisorio, per le visite di controllo richieste dal datore di lavoro, allo scopo di accertare la sussistenza della patologia e la conseguente impossibilità di prestare servizio.

Nell'adempiere a detti obblighi, al fine di renderli concretamente efficaci, il dipendente deve mantenere un comportamento diligente e di fedele collaborazione con l'amministrazione (Cassazione, sez. lav. sentenza n. 4216 del 14/05/97).

A tal fine egli è tenuto a:

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DI CERTIFICAZIONE

- Comunicare tempestivamente all'ufficio di appartenenza e, comunque, all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, l'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento; l'obbligo di comunicazione sussiste negli stessi termini anche in caso di prosecuzione dell'assenza.

Il dovere di diligente collaborazione richiede al dipendente, altresì, di comunicare all'amministrazione, con il mezzo più rapido a sua disposizione, la prognosi di incapacità lavorativa, non appena ne viene a conoscenza.

Nel caso di malattia contratta all'estero si richiama la sentenza della Cassazione, sez. lav., n. 10036 del 9/10/1998, secondo la quale rientra nel dovere di diligenza del dipendente accertarsi che il datore di lavoro sia effettivamente venuto a conoscenza dello stato di malattia e dell'indirizzo dove effettuare la visita fiscale.

- Recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento i certificati medici giustificativi entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o all'eventuale prosecuzione della stessa; se tale termine scade in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

Al dipendente è consentito di provare l'esistenza di un serio e apprezzabile motivo del ritardato invio del certificato medico (Corte Cost. n. 1143 del 29.12.1988).

Si precisa che la spedizione del certificato con raccomandata A.R. è da considerare più un onere che un obbligo per il dipendente; pertanto, lo stesso può ricorrere alla posta ordinaria o ad altri mezzi di trasmissione, rimanendo a suo carico il rischio di ritardi, smarrimenti ecc...

La trasmissione a mezzo fax può ritenersi valida ai soli fini del rispetto del termine di invio previsto per consentire l'effettuazione di visite mediche di controllo.

Caratteristiche del certificato

Affinché la certificazione sanitaria rilasciata possa essere considerata idonea a giustificare l'assenza dal servizio deve contenere: nome e cognome del dipendente, intestazione, timbro e firma del medico, data del rilascio e prognosi di incapacità al lavoro (Circolare INPS 13/05/96, n. 99).

Il certificato può essere rilasciato dal proprio medico di base o dal sostituto, da medico di struttura pubblica (guardia medica, ospedale, pronto soccorso), ovvero da medici diversi ai quali il dipendente si è rivolto per motivi d'urgenza o per esigenze correlate alla specificità della patologia sofferta.

I certificati rilasciati al dipendente al momento della sua dimissione dagli ospedali o dalle strutture di pronto soccorso sono da ritenersi idonei, purché dagli stessi risulti una prognosi di incapacità al lavoro.

Nel caso in cui la patologia certificata rappresenti una prosecuzione della stessa malattia, se ne deve fare menzione nel certificato (5° comma, art. 2, l. n. 33/80).

La data di inizio della malattia è quella del rilascio del certificato, ovvero può essere anticipata non oltre il giorno precedente il rilascio stesso; in questo caso la data iniziale deve essere indicata sul certificato con l'espressione "dichiara di essere ammalato dal...".

OBBLIGO DI REPERIBILITA'

Il dipendente assente per malattia è tenuto a:

- Comunicare tempestivamente all'ufficio di appartenenza l'indirizzo dove può essere reperito, qualora dimori in luogo diverso da quello di residenza.
Si fa presente che il dipendente è tenuto a comunicare l'indirizzo in modo completo o, comunque, da consentire l'effettuazione delle visite di controllo.
- Farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione in ciascun giorno di assenza per malattia, anche se domenicale o festivo, nelle fasce orarie di reperibilità che vanno dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, pur essendo autorizzato dal medico curante a uscire.
- Mantenere un comportamento tale da consentire al medico della struttura pubblica l'accesso immediato alla propria abitazione e l'effettuazione della visita di controllo.
- Dare preventiva comunicazione all'ufficio di appartenenza, salvo casi di obiettivo e giustificato impedimento, della necessità del proprio allontanamento dall'abitazione durante le fasce orarie di reperibilità, precisando l'orario in cui non sarà reperibile e producendo, tempestivamente, la documentazione relativa all'assenza effettuata.

Si rappresenta che la preventiva comunicazione non giustifica di per sé il dipendente che è risultato assente dal domicilio al momento della visita di controllo. In tale ipotesi, infatti, egli è sollevato da ogni responsabilità solo ed esclusivamente qualora dimostri che la sua assenza nelle fasce orarie di reperibilità è stata determinata da un "giustificato motivo", in forza dell'art. 5, comma 14 del D.L. 12/09/83 n. 463 convertito nella L. 11/11/83 n. 638.

Il concetto di "giustificato motivo", formatosi a seguito delle numerose sentenze emanate dagli organi giurisdizionali, si concretizza nell'urgenza o nell'insuperabile necessità di effettuare un determinato adempimento, che impone l'allontanamento dall'abitazione in un orario ricompreso nelle fasce di reperibilità, per evitare gravi conseguenze riferibili alla salute o di natura economica per lo stesso dipendente o per i membri della sua famiglia. In altri termini, è necessario che il dipendente "provi che la sua assenza è stata determinata da situazioni tali da comportare adempimenti non effettuabili in ore diverse da quelle di reperibilità" (Cassazione, sez. lav., sentenza n. 4247 del 02/03/04), se non a prezzo di gravi sacrifici.

Con specifico riferimento alla circostanza in cui il dipendente si è assentato dal domicilio per sottoporsi a visita, accertamento o cure mediche, l'assenza è da ritenersi giustificata soltanto se ne viene dimostrata l'urgenza al fine di evitare un pregiudizio alla salute, ovvero la necessità e l'impossibilità di effettuarle in ore diverse da quelle di reperibilità.

Su questo punto si reputa utile portare all'attenzione la recente sentenza n. 6015 del 23/11/07 del Consiglio di Stato, sez. V, chiamato a giudicare, tra l'altro, le assenze dal proprio domicilio di una dipendente nelle fasce orarie suindicate per sottoporsi a visite mediche e simili.

L'organo giurisdizionale ha valutato ingiustificate dette assenze in quanto la dipendente "...con l'addurre l'effettuazione di visite mediche e simili, non ha affatto giustificato l'inderogabilità oggettiva di ogni suo allontanamento dalla propria abitazione in quelle determinate e pur limitate fasce orarie (ore 10-12, 17/19), non avendo comprovato l'impossibilità di procrastinare gli eventi,...la dipendente non ha dimostrato la sussistenza di necessità assolute ed indifferibili in presenza delle quali soltanto il dipendente pubblico può derogare all'obbligo di presenza in casa nelle fasce orarie in questione,...".

Secondo costante e consolidata giurisprudenza il dipendente viola l'obbligo di reperibilità durante le fasce orarie previste per l'effettuazione della visita di controllo, non solo assentandosi senza giustificato motivo dall'abitazione, ma anche nei casi in cui, benché sia ivi presente, rifiuti volontariamente la visita, ovvero la "renda, per incuria o negligenza o comunque per motivi non apprezzabili sul piano giuridico o sociale, impossibile e, comunque, inattuabile" (Cassazione sentenza n. 3180 del 17/04/1990).

In detta tipologia di casi, che presentano solitamente un contrasto tra la dichiarazione del medico fiscale di non aver potuto effettuare la visita e quella dell'ammalato, che sostiene di essere stato presente al proprio domicilio, la responsabilità del dipendente per violazione dell'obbligo di reperibilità può essere esclusa solo se il dipendente dimostra che la mancata effettuazione della

visita di controllo è stata determinata da una causa a lui non imputabile, da uno specifico impedimento oggettivo, cioè da un caso fortuito o da forza maggiore (Cassazione sentenza n. 50/02 del 4/01/2002).

Sono stati considerati casi di violazione dell'obbligo di reperibilità per negligenza del dipendente la mancata esecuzione della visita fiscale domiciliare:

- per un guasto al campanello dell'abitazione del dipendente;
- per la mancanza del nominativo del dipendente sul citofono;
- perché lo stesso dipendente non ha sentito suonare il campanello, in quanto al momento dell'arrivo del medico fiscale:
 - era addormentato, salvo dimostrare il caso eccezionale connesso alla specifica patologia (ad esempio la necessità e indifferibilità di assumere farmaci che provocano sonnolenza);
 - si trovava in cantina, in giardino o nel box;
 - era impegnato a fare la doccia.

Si fa inoltre presente che, se il medico fiscale ha confermato la prognosi del medico di parte, il dipendente, limitatamente al periodo di malattia già accertato, non è più obbligato alla reperibilità nelle fasce orarie previste; tuttavia, permane sempre l'obbligo a carico del dipendente di leale cooperazione con l'amministrazione per consentirle comunque il controllo sull'andamento del suo stato di infermità nel periodo di malattia già accertato.

EFFETTI DELLA VIOLAZIONE DELL'OBBLIGO DI REPERIBILITA'

Nel caso in cui il dipendente risulti assente al domicilio, senza giustificato motivo, al momento della visita di controllo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per un periodo massimo di dieci giorni, in forza dell'art. 5, comma 14 del D.L. 12/09/83 n. 463, convertito nella L. 11/11/83 n. 638; resta inteso, ovviamente, che la trattenuta stessa sarà commisurata agli effettivi giorni di assenza per malattia, se questi sono inferiori a dieci. Nell'ipotesi di assenza ad una seconda visita di controllo il dipendente incorre nella suddetta sanzione economica per l'eventuale periodo residuo dei primi dieci giorni di assenza e decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico nella misura della metà, per i giorni successivi di assenza (Corte Cost. n. 78 del 26/01/88).

Se il medico fiscale non trova il dipendente al suo domicilio, è tenuto a lasciargli l'invito a sottoporsi alla visita di controllo ambulatoriale per il primo giorno successivo non festivo.

Nel caso in cui il medico fiscale dovesse confermare alla visita ambulatoriale la prognosi del medico di parte, il dipendente è comunque obbligato a giustificare l'assenza al proprio domicilio al momento della visita di controllo, se non vuole incorrere nella sanzione economica di cui sopra, che sarà commisurata ai giorni di malattia fino al giorno precedente la visita ambulatoriale stessa.

Infatti, è da precisare che la visita ambulatoriale non ha lo scopo di sanare l'assenza al domicilio, ma solo quello di certificare l'effettività dello stato di malattia e di valutarne la durata (Cassazione civ., sentenza n. 9523 del 14/09/93).

Si rappresenta, altresì, che la mancata presentazione alla visita di controllo ambulatoriale, costituisce una seconda assenza all'accertamento fiscale.

Poiché la norma usa la formulazione "qualsiasi trattamento economico", tutti gli elementi della retribuzione devono essere considerati ai fini della trattenuta (Presidenza del Consiglio dei Ministri, circolare 3/02/1984, n. 6109), la quale non si applica per i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

E' utile sottolineare che la sanzione economica predetta non ha natura disciplinare, ma si fonda sul solo fatto obiettivo dell'assenza al domicilio del dipendente, senza giustificato motivo, durante le fasce orarie di reperibilità in occasione della visita di controllo.

Pertanto, l'ufficio di appartenenza, venuto a conoscenza della violazione dell'obbligo di reperibilità, è tenuto a richiederne tempestivamente idonea giustificazione al dipendente entro

termini ristretti; nel caso in cui l'interessato non vi provveda, lo stesso ufficio procederà sia all'applicazione della sanzione economica, dandone comunicazione al dipendente, sia alle iniziative di carattere disciplinare da porre in essere per violazione degli obblighi in tema di assenze per malattia.

A tal riguardo è assai importante evidenziare che, per le finalità rivestite dalle visite di controllo disposte dal datore di lavoro, solo in caso di conferma da parte del medico fiscale dell'infermità denunciata e della prognosi del medico di parte l'assenza dal servizio può dirsi giustificata; quindi, qualora il dipendente abbia vanificato il tentativo dell'amministrazione di sottoporlo a visita medica, l'assenza dal servizio deve considerarsi ingiustificata, con tutte le conseguenze di ordine disciplinare (C.G.A. 29/06/1989, n. 250).

E' bene a questo punto richiamare l'attenzione sull'importanza che gli uffici di appartenenza acquisiscano dalle rispettive AA.UU.SS.LL. con i mezzi più rapidi i referti dei medici fiscali e li facciano pervenire in tempi ristretti alle strutture preposte all'azione disciplinare, in modo che quest'ultime abbiano completa e tempestiva conoscenza dell'infrazione commessa, che dovrà costituire oggetto della contestazione di addebito.

OBBLIGO DI ESECUZIONE DELL'ESITO DELLA VISITA DI CONTROLLO

Se il medico fiscale ritiene esaurita la malattia, invitando il dipendente a riprendere servizio il primo giorno non festivo, ovvero ne riduce il periodo, anticipando la data di rientro al lavoro, il dipendente è tenuto a riassumere servizio alla data fissata dal medico fiscale, salvo produrre altra documentazione medica che, a giustificazione del mancato rientro in servizio, certifichi un'infermità diversa da quella valutata nella visita di controllo e per la quale è assolutamente opportuno che l'amministrazione richieda l'accertamento sanitario.

Se il dipendente non riassume servizio senza giustificato motivo, l'ufficio di appartenenza è obbligato a diffidarlo al rientro entro termini assai ristretti, avvertendo che la mancata ottemperanza alla diffida costituirà un aggravante della sua posizione, che sarà valutata in sede di procedimento disciplinare che comunque dovrà essere attivato.

VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI E RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Le violazioni degli obblighi fin qui trattati costituiscono inosservanze delle disposizioni per la disciplina del lavoro in tema di assenze per malattia e, altresì, si traducono in assenza ingiustificata nei casi di mancata produzione di idonea certificazione sanitaria ovvero di violazione dell'obbligo di reperibilità o di esecuzione dell'esito della visita di controllo, senza giustificato motivo.

I tipi di sanzione che il codice disciplinare prevede per il primo genere di mancanze vanno dal rimprovero verbale fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni, in caso di recidiva che abbia comportato il massimo della multa ovvero per casi di particolare gravità.

A tal riguardo si invita a considerare la gravità dell'infrazione, allorquando la condotta del dipendente manifesti:

- l'intenzione di sottrarsi ai previsti controlli del datore di lavoro (ad esempio la mancata comunicazione dell'assenza per malattia con presentazione del certificato medico di giustificazione al termine del periodo di prognosi se non al rientro in servizio);
- un rilevante grado di negligenza (ad esempio una mancata o tardiva comunicazione dell'assenza per malattia la quale, stante le mansioni svolte dal dipendente - servizi di sportello, di custodia di siti aperti al pubblico, servizi soggetti a turnazione, servizi di controllo del territorio ecc...- abbia causato un disservizio o un danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi);

- un atteggiamento irrispettoso nei confronti dei superiori, (ad esempio fornire con ritardo le giustificazioni chieste, ovvero ignorare i richiami e/o le diffide al rispetto degli obblighi in questione);
- un ripetuto comportamento inosservante dei medesimi obblighi;
- un accordo con altri dipendenti per il compimento dell'infrazione.

E' da aggiungere che la violazione di detti doveri da parte del dipendente può essere punita, nel rispetto ovviamente dei principi di gradualità e proporzionalità della sanzione, anche con misure più severe, compresa quella del licenziamento con preavviso, nei casi di recidiva tipizzati dal codice disciplinare, ovvero allorquando tale condotta dimostri una grave incapacità ad adempiere gli obblighi di servizio, fino a costituire notevole inadempimento degli obblighi contrattuali.

Riguardo invece ai casi di assenza ingiustificata il codice disciplinare prevede l'applicazione di sanzioni che vanno dalla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un massimo di dieci giorni al licenziamento con preavviso.

A tal proposito si richiama la sentenza n. 3790 del 6-12/02/07 della Cassazione, sez. lav., che ha legittimato il licenziamento del lavoratore risultato assente, ripetutamente e senza giustificazione, alle visite fiscali.

VISITE FISCALI E LORO NON ONEROSITA'

Nel riformulare l'invito, indirizzato con la circolare prot. n. 142542 del 26/09/07, a disporre con maggiore sistematicità e tempestività le visite fiscali, si sottolinea che le stesse possono essere disposte fin dal primo giorno di assenza per malattia.

E' quanto mai opportuno che gli accertamenti sanitari siano richiesti in presenza di particolari situazioni quali, ad esempio:

- precedenti disciplinari del dipendente nel biennio per violazione degli obblighi in tema di assenze per malattia;
- comportamenti "singolari" del dipendente concernenti le assenze per malattia (ad esempio, frequenti assenze in determinati giorni della settimana, nei giorni di rientro pomeridiano obbligatorio, nei giorni che precedono o seguono le festività, le domeniche, i turni di riposo, o nei giorni che coincidono in turni gravosi di servizio);
- periodi di infermità eccedenti i tre giorni (circ. Pres. Reg. Sic. 01/06/79 n. 12359);
- condizioni del dipendente descritte nell'istanza di congedo e nella documentazione medica di parte (circ. Pres. Reg. Sic. idem).

Qualora sussistano valide ragioni, ad esempio un lungo e continuativo periodo di assenza dal servizio per malattia ovvero il fondato sospetto di un comportamento dissimulatore del dipendente, l'amministrazione, ancorché la prognosi del medico di parte sia stata già confermata dal medico fiscale, conserva il diritto di disporre nel corso della malattia un nuovo accertamento sanitario, per controllare l'andamento dello stato di infermità del dipendente. In questo caso, tuttavia, non essendo più obbligato il dipendente a rispettare le fasce orarie di reperibilità, come è stato sopra precisato, è opportuno che l'ufficio di appartenenza preavvisi tempestivamente il dipendente, invitandolo a rendersi disponibile all'ulteriore visita di controllo, da concordare con le strutture preposte all'accertamento, la quale potrà essere effettuata al domicilio o ambulatorialmente, anche oltre le fasce orarie suddette. In detta circostanza un comportamento non collaborativo del dipendente assumerà rilievo disciplinare.

Circa la questione sulla gratuità delle visite fiscali, si trasmette la circolare n. 1232 del 29/02/08 – prot. n. 0871, a firma dell'Assessore alla Sanità, in cui si conferma la loro non onerosità in forza del D.P.C.M. 29/11/2001.

Si rappresenta che una tempestiva e regolare verifica da parte dei dirigenti del rispetto degli obblighi contrattuali qui richiamati e una conseguente rapida segnalazione agli organi competenti delle connesse infrazioni disciplinari accertate, unite ad un incremento

dell'attività di controllo da parte dei medici fiscali, hanno un indubbio effetto di deterrenza di comportamenti assenteisti che compromettono la credibilità e l'efficienza dell'Amministrazione.

Si invita a dare capillare diffusione della presente al personale e a tutti gli uffici dell'amministrazione regionale.

Firmato

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

(Massimo Galli)

Firmato

IL DIRIGENTE GENERALE

(Dott. Tommaso Alfredo Liotta)

scaricato dal sito www.codir.it

COBAS-CODIR