# Assenze per malattia: come comunicarle, periodo massimo e retribuzione, decurtazione economica primi 10 gg., sabato e domenica

Speciale di Orizzonte scuola che tratterà tutte le assenze del personale e che ha l’obiettivo di offrire utili indicazioni a tutti i lavoratori della scuola.

Riproponiamo ” lo speciale di Orizzonte scuola a cura di Paolo Pizzo che tratterà tutte le assenze del personale e che ha l’obiettivo di offrire utili indicazioni a tutti i lavoratori della scuola e in particolare alle segreterie scolastiche deputate ad emanare i relativi decreti di assenza.

**COME E QUANDO COMUNICARE L’ASSENZA PER MALATTIA ALLA PROPRIA SCUOLA DI SERVIZIO**

L’art 17/10 del CCNL 29.11.2007 dispone che “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 procedura deve essere ripetuta anche nell’eventualità di prosecuzione dell’evento morboso.

Ai sensi dell’art. 55-septies co. 2/4, del D. Lgs n. 161/2001, compreso D. Lgs n. 150/2009 e dalle successive disposizioni di attuazione, **l’invio del certificato medico avviene in modalità telematica**.

Il dipendente non è più obbligato ad inviare tramite raccomandata A/R o recapitare le attestazioni di malattia alla propria scuola di servizio.

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).

**PERIODO MASSIMO DI ASSENZE PER MALATTIA E RELATIVA RETRIBUZIONE**

**Personale assunto a tempo indeterminato**: 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).

Durante tale periodo:

* Dal 1° al 9° mese retribuzione fissa mensile al 100%.
* Dal 10° al 12° mese retribuzione fissa mensile al 90%;
* Dal 13° al 18° mese retribuzione fissa mensile al 50%.

Terminati questi 18 mesi (che non interrompono l’anzianità di servizio) il dipendente può richiedere un ulteriore periodo di 18 mesi. Tali assenze, 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.

**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) indipendentemente dalle ore di servizio e da quale graduatoria è stato assunto. 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 (non utile ai fini del punteggio).

Personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal Dirigente scolastico per supplenze brevi e temporanee diverse dai casi precedenti:  30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50% (tale periodo è utile ai fini del punteggio).

Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro.

**QUALI ASSENZE 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 (compresi il day surgery e il day service), le visite specialistiche se imputate a malattia.

**QUALI ASSENZE 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 alle (certificate) gravi patologie che richiedono terapie salvavita:

Nota bene: rientrano in questa fattispecie i giorni di assenza per ricovero ospedaliero, day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero ricondotti alla grave patologia, i giorni destinati all’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 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.

**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 verifichino 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 REPERIBILITA'**

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.

**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.

**COSA SI INTENDE PER “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.

**DECURTAZIONE ECONOMICA PER I PRIMI 10 GG. DI ASSENZA**

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 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 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.

**I CASI IN 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 e l’eventuale periodo di convalescenza post ricovero debitamente certificata (è sufficiente una certificazione rilasciata anche dal medico curante pubblico o privato. L’importante è che la certificazione medica faccia discendere espressamente la prognosi dall´intervento subito in ospedale).

Nota bene: 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, compresi il day surgery e il day service ambulatoriale e l’eventuale periodo di convalescenza debitamente certificata (è sufficiente una certificazione rilasciata anche dal medico curante pubblico o privato. L’importante è che la certificazione medica faccia discendere espressamente la prognosi dall´intervento subito in ospedale)
Le assenze dovute alle (certificate) gravi patologie che richiedono terapie salvavita:

Nota bene: rientrano in questa fattispecie i giorni di assenza per ricovero ospedaliero, day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero ricondotti alla grave patologia, i giorni destinati all’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 gravi patologie (“accertamenti ambulatoriali”).

**MALATTIA E COMPUTO DEL SABATO E DELLA DOMENICA (O GIORNI FESTIVI).**

Le giornate di sabato e domenica intercorrenti tra due periodi di assenza per malattia (anche se con diagnosi diverse) sono comunque da considerare assenza per malattia, si cumulano con i periodi inclusi nei certificati stessi  e sono assoggettate al trattamento economico accessorio (Note  RGS- IGF  prot. 108127 del 15/06/1999; RGS-IGOP prot. 126427 del 16/01/2009);
sabato e domenica non si conteggiano se la ripresa in servizio non si verifica a causa di altra assenza  dovuta ad un istituto giuridico diverso dal precedente (es. malattia fino a sabato e congedo parentale o altra tipologia di assenza comunque diversa dalla malattia dal lunedì successivo).