

# Le assenze per malattia

SPECIALE

## Come comportarsi

### La giustificazione

Nella pratica e nella teoria di medici, clinici e patologi, si definisce malattia un'alterazione dello stato fisiologico e psicologico dell'organismo, capace di ridurre, modificare negativamente o persino eliminare le funzionalità normali del corpo. Detta disfunzione implica l'impossibilità temporanea di svolgere una prestazione lavorativa.

In caso di malattia il lavoratore è tenuto obbligatoriamente a giustificare la propria assenza. L'art. 34 del CCNL vigente, al punto 5 recita: "Le assenze debbono essere giustificate senza ritardo". La ritardata o mancata giustificazione può determinare l'applicazione di provvedimenti disciplinari che possono giungere fino al dimissionamento del lavoratore. Ciò non significa che il lavoratore possa essere licenziato per il semplice fatto di essere malato. Il Codice Civile (art.2110) identifica nel superamento del comports il solo caso in cui il lavoratore possa essere licenziato.

### La comunicazione

Il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente della malattia l'azienda, comunicandogli anche la durata presunta dell'assenza.

L'assenza per malattia deve essere sempre giustificata con certificato medico redatto dal medico curante e recapitato all'Azienda. Anche se normalmente la certificazione è rilasciata dal medico "curante" (ovvero quello di famiglia), utilizzando l'apposito modulare, tale possibilità è riconosciuta anche a medici diversi, ai quali l'assicurato si sia rivolto per motivi di urgenza ovvero comunque per esigenze correlate alle specificità della patologia sofferta, come pure nel caso di certificati rilasciati all'atto di dimissioni da ospedali o strutture di pronto soccorso.

Poiché l'onere della comunicazione grava al lavoratore egli deve scegliere un mezzo che gli garantisca una sufficiente tranquillità probatoria.

**La regola generale** (valida per tutte le tipologie di contratto) stabilita dalla giurisprudenza prevede

che il lavoratore deve, entro 2 giorni dal rilascio del certificato medico, recapitare o trasmettere, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, l'attestazione della malattia rilasciata dal medico curante. La trasmissione del certificato a mezzo fax è considerata valida ai soli fini del rispetto dei termini di invio, previsto per consentire l'effettuazione di visite mediche di controllo, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre che il certificato medico originale pervenga in tempo utile e, quindi, non oltre il termine annuale di prescrizione.

In base alle circolari INPS nessun valore è invece attribuibile a eventuali comunicazioni telefoniche. Se l'invio avviene a mezzo posta, fa fede la data di invio della raccomandata, in caso di consegna a mano occorre che sia apposto un timbro datario sul certificato in presenza del soggetto che effettua la consegna manuale.

**Le prassi aziendali** in tale materia in realtà poi derogano dalla regola generale e la casistica è molteplice: a solo titolo esemplificativo in alcuni gruppi bancari vi sono prassi consolidate di non chiedere il certificato medico fino ai due giorni d'assenza, in altri tale limite viene limitato a un giorno ma le medesime prassi non escludono la possibilità da parte dell'azienda di fornire comunque il certificato.

*Nota: il certificato medico va inoltrato anche all'Inps per i soli lavoratori assunti con contratto di apprendistato.*

Nel caso in cui la malattia si manifesti mentre il lavoratore si trova presso un domicilio diverso da quello abituale, il nuovo recapito deve essere segnalato, per consentire l'eventuale accertamento dello stato di malattia disposto dal datore di lavoro direttamente dall'Inps.

Va ricordato che il lavoratore è legittimato a mutare il proprio domicilio senza dover essere preventivamente autorizzato dal datore di lavoro, dal medico curante, dall'Inps o dall'Asl.

Infine ricordiamo ai lavoratori che il certificato da consegnare al datore di lavoro deve riportare la sola prognosi e non la diagnosi. E' riconosciuto infatti al lavoratore il diritto a non far conoscere la propria malattia.

## Indennità di malattia

**La regola generale** (valida perciò per tutte le tipologie di contratto) stabilita dalla giurisprudenza prevede che il lavoratore, dietro presentazione di un certificato medico, abbia diritto ad un'indennità di malattia. Per i primi tre giorni è interamente a carico del datore di lavoro e corrisponde a una percentuale della paga giornaliera. Dopo il terzo giorno, l'onere è a carico dell'Inps. Il lavoratore è tenuto a presentarsi in servizio allo scadere dei giorni prescritti nel certificato medico. Può chiedere un nuovo certificato e prolungare il periodo di malattia, se necessario.

Viceversa, se il lavoratore rientra in servizio prima dello scadere dei giorni prescritti, ad esempio perché non sussistono più le condizioni malattia, il datore di lavoro rischia delle sanzioni poiché il datore potrebbe beneficiare di giornate di lavoro gratuite e "retribuite" con l'indennità di malattia a danno dell'ente pubblico.

Il rientro anticipato richiede perciò che venga certificato dal medico che ha rilasciato il certificato di malattia originario.

## I controlli

Lo scopo delle visite di controllo operate dal medico fiscale sono duplice, verificare la presenza del lavoratore presso il domicilio e controllarne lo stato di malattia.

La legge ha disposto, per il lavoratore ammalato, le seguenti fasce di reperibilità: **dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle ore 19 tutti i giorni (compresi sabato, domenica e festivi)**

In tali fasce d'orario il lavoratore deve rimanere presso la propria abitazione o presso altro domicilio che abbia preventivamente comunicato al da-

tore di lavoro.

Per il medesimo lavoratore, nella stessa giornata, non può essere avanzata dal datore di lavoro, alla competente Asl, una seconda richiesta di visita di controllo sullo stato di malattia; è invece consentita la reiterazione delle visite di controllo in più giorni successivi. Si ricorda comunque che anche per il lavoratore in stato di malattia già accertata permangono le disposizioni in termini di fasce orarie di reperibilità.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo (senza giustificato motivo), decade dal diritto al trattamento economico per i giorni di assenza, esclusi quelli relativi al ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.





Va ricordato inoltre che il medico di controllo, munito di documento di identificazione, visitando il lavoratore, può modificare la prognosi certificata dal medico che ha redatto il certificato di malattia. Se la ritiene esaurita, obbliga il lavoratore a riprendere il lavoro ed il lavoratore può opporsi solo "seduta stante" ed il medico ha l'obbligo di annotarlo sul referto.

Se la prognosi viene rivista dal medico di controllo (che, ad esempio, certifica la guarigione del lavoratore), in caso di nuovo e successivo esame da parte del medico curante (o del medico che ha in origine redatto il certificato) che lo ritenga ancora malato, è quest'ultima certificazione che fa fede (se regolarmente comunicata al datore di lavoro), ed è onere del datore di lavoro chiedere una nuova visita di controllo.

Le sanzioni previste nel caso in cui il lavoratore abbia violato l'obbligo di reperibilità sono:

- Economiche:
  - 100% del trattamento economico complessivo nei primi 10 giorni della malattia;
  - 50% per l'ulteriore periodo

- Disciplinari:
  - Normalmente il biasimo scritto.

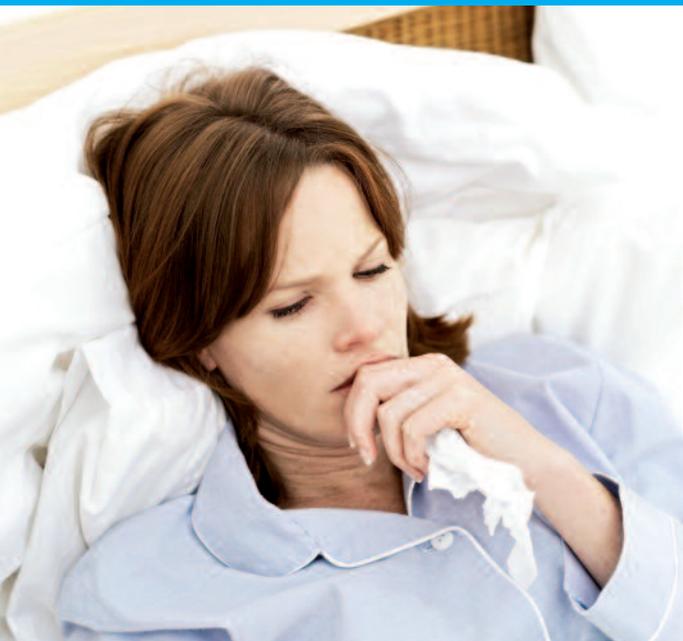
Le sanzioni di solito sono applicate dopo 10 giorni dalla comunicazione dell'infrazione.

Per quanto ovvio, permane la possibilità che le visite di controllo vengano eseguite in orari diversi da quelli sopra indicati. In questo caso, se il lavoratore non è presente al domicilio segnalato, non vengono applicate le sanzioni sopra riportate.

Le sanzioni possono essere escluse in caso di:

- Giustificato motivo quali, a titolo d'esempio, concomitanza di visite generiche o specialistiche presso ambulatorio che non potevano essere svolte in orario differente da quello della fascia di reperibilità. È ammesso l'assenza del lavoratore al fine di evitare gravi conseguenze per sé o i suoi familiari.
- Periodi di ricovero ospedaliero;
- Periodi già accertati da precedente visita di controllo.

Per quanto ovvio, lo "stato di necessità" o le "cause di forza maggiore" devono essere debitamente documentate.



## Il comporto

Il comporto è il periodo d'assenza per malattia durante il quale l'Azienda deve conservare il posto di lavoro e l'intero trattamento economico.

Esistono due tipi di comporto:

- *secco* (riferito all'assenza continuativa relativa ad un unico episodio di malattia);
- *per sommatoria* (riferito al cumulo di assenze riferite a più episodi di diversa natura).

Il comporto è regolato dall'art.53 del vigente CCNL che possiamo schematizzare nella seguente tabella:

Tipologia del rapporto	Anzianità (in anni)	"Secco" *	"per sommatoria" *
Lavoratori con contratto a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova	> 5	6	8
	>5 e =10	8	10
	>10 e =15	12	14
	>15 e =20	15	18
	>20 e =25	18	22
	>25	22	24
Lavoratori in Apprendistato e che abbiano superato il periodo di prova	n.d.	6	8
Lavoratori con contratto a tempo determinato e che abbiano superato il periodo di prova	n.d.	2	2

\*in mesi

Per il solo personale con contratto a tempo indeterminato, i periodi di comporto sono automaticamente aumentati del 50%, con un minimo di 12 ed un massimo di 30 mesi complessivi, in caso di:

- TBC
- malattie di carattere oncologico
- sindrome di immunodeficienza acquisita (Aids)
- stati patologici conseguenti a rapine

Per coloro che sono sottoposti al trattamento di dialisi, le assenze non sono considerate ai fini del comporto. L'azienda deve comunicare al personale interessato l'approssimarsi della scadenza del periodo di comporto con almeno un mese di anticipo rispetto alla data di scadenza.



## Aspettative per malattia

Nel caso in cui la malattia proseguisse oltre il periodo di comporto, il lavoratore può richiedere all'Azienda un'aspettativa di quattro mesi. In realtà la durata dell'aspettativa non può superare i sei mesi nel quinquennio; ossia, se negli ultimi cinque anni il lavoratore ha usufruito di tre mesi di aspettativa, potrà richiedere solo tre ulteriori mesi.

Per ciò che attiene il trattamento economico, sia per il "comporto secco" che per quello "per sommatoria", l'intero trattamento economico è garantito nei termini temporali indicati nella tabella di cui alla pagina precedente.

La complicazione nasce per la retribuzione del periodo di aspettativa.

Il contratto definisce tale aspettativa come non retribuita, tuttavia, grazie ad un Regio Decreto del 1925, le cose non sono esattamente in questi termini; da ciò ne è scaturito un verbale d'accordo tra OO.SS e l'Abi del 12 aprile 2001 con il quale si è concordato di applicare, per il solo comporto "per sommatoria", il pagamento del periodo d'aspettativa come di seguito indicato:

- fino a 10 anni d'anzianità: trattamento economico durante l'ultimo evento (di malattia) del 100% della retribuzione per il primo mese e del 50% per gli altri due mesi;
- oltre i 10 anni d'anzianità: trattamento economico durante l'ultimo evento (di malattia) del 100% della retribuzione per i primi due mesi e del 50% per gli altri quattro mesi;

Poiché le ferie sospendono il comporto di malattia, il lavoratore può chiedere all'Azienda di usufruire delle sue ferie residue al fine di evitare il superamento del periodo di comporto.

Qui occorre precisare quanto previsto dall'Art.49 del vigente Ccnl:

*Nel caso di assenza del servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanto sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia, la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di*

*assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.*

## Autocertificazione

In caso di sciopero dei medici, il lavoratore, per il solo periodo di agitazione, può autocertificare il proprio stato di malattia in sostituzione della consueta certificazione sanitaria.

## Day Hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di day hospital sono equiparate al ricovero, per cui, a prescindere dalla durata della presenza nel luogo di cura, l'incapacità al lavoro è senz'altro riconoscibile anche se limitatamente al solo giorno di effettuazione della prestazione riportato nella certificazione medica. Per gli eventuali ulteriori giorni successivi al ricovero in day hospital, il lavoratore dovrà produrre altro certificato medico di continuazione, compilato in ogni sua parte.

## Malattia durante il periodo di congedo

Nel caso al lavoratore in congedo subentri una malattia, il lavoratore ha facoltà di chiedere l'interruzione della fruizione del periodo di ferie comunicando con le consuete modalità il sopraggiunto stato di malattia.

## Valutazione del lavoratore in malattia

Nello specifico si applica quanto previsto dall'art. 69 del Ccnl che al punto quattro recita:

*"Nel caso in cui le assenze del lavoratore dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento - agli effetti degli automatismi, del premio aziendale e dell'ex premio di rendimento - all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato."*