

BREVE VADEMECUM PER MALATTIA (e/o Visite Specialistiche) E VISITE FISCALI

a cura di Giuseppe D'Ambrosio

Quando il dipendente si assenta per malattia è facoltà dell'amministrazione disporre il controllo della malattia ai sensi dell'art. 17 c. 12. del vigente CCNL 2006-2009

ART. 17 - ASSENZE PER MALATTIA

10. 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. (es. Fonogramma allegato)

11. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza con indicazione della sola prognosi entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

12. L'istituzione scolastica o educativa, oppure l'amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre, sin dal primo giorno, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario. Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private. (Secondo le nuove disposizioni normative, -art. 71, C.3, D.L. 112/08; "L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, e dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi." - Circ. Funz. Pubbl. N. 7/2008, punto 1).

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza o del domicilio dichiarato all'amministrazione deve darne immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

(Attualmente dalle 8,00 alle 20,00 salvo che dalle 13,00 alle 14,00)

15. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo sono comunque adottate nel rispetto dell'art. 35 della legge 27.12.2002, n.289.

Pertanto, operativamente, la scuola, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative, fa richiesta all'ASL e questa, nella sua autonomia, decide quando e se disporre la visita fiscale (di controllo)

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato alla scuola (sia per la visita ambulatoriale dal proprio medico di fiducia, convenzionato con il SSN, e ovviamente sia per la visita specialistica) durante le fasce di reperibilità, lo deve "preventivamente" comunicare alla scuola (comma 16), la quale ne deve dare contestuale comunicazione alla stessa ASL quando richieda la visita di controllo.

Il dipendente, al di fuori dell'orario necessario per l'effettuazione della visita, e preventivamente comunicato (e poi attestato dal certificato rilasciato dal medico o dall'Istituto che effettua la visita), è tenuto al rispetto delle fasce di reperibilità.

Detto ciò, appare evidente che in caso di visita specialistica o di accertamenti diagnostici presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale (SSN - Ospedali o presso la ASL) o "convenzionate", la scuola non deve richiedere il controllo della malattia. La richiesta di visita di controllo si configurerebbe come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in tal caso, non potrebbe avere lo scopo di convalidare la prognosi, ma solo di confermare l'avvenuta visita o accertamento, cosa ovvia e per la quale è del tutto sufficiente la presentazione dell'attestato da parte del dipendente.

Ciò , anche in considerazione della nota Aran del 1996, che dice:"Nei casi di assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici, ove non sia dimostratamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, il dipendente può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione. Nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente potrà usufruire, a richiesta, oltre che dell'assenza per malattia, con la relativa decurtazione del trattamento economico accessorio, anche di un permesso a recupero. Viene escluso, inoltre, il frazionamento della giornata di assenza per malattia". Concetto ripreso dalle Circ. N.7 e 8

Infatti il contratto della scuola (come altri contratti nel Pubblico Impiego) non prevede l'istituto del "permesso per visite specialistiche"; un lavoratore che ha la necessità di assentarsi per tale ragione, può attivare 3 istituti previsti dal contratto come retribuiti:

- 1) il permesso breve (art. 16) fino a 18 ore l'anno (o 36 se ATA), per non più di metà dell'orario giornaliero e da recuperare entro 60 gg se richiesto;
- 2) il permesso retribuito (art. 15) da motivare anche con autocertificazione (o attestato) fino a 3 gg. l'anno (se Ata) + 6 di ferie anche a tale scopo se docente;
- 3) l'assenza per malattia (art. 17) come sopra certificata.

Un lavoratore è costretto a ricorrere necessariamente alla malattia qualora sia esaurito il monte orario per i permessi brevi o il numero di giorni di permesso retribuito e ferie. Decide lui cosa chiedere. A meno che non voglia chiedere aspettativa non retribuita.

Ora è possibile fruire del medico "libero professionista non convenzionato con il SSN", solo per un massimo di due volte, ciascuna di non oltre 10 giorni

Il lavoratore sarà penalizzato con la decurtazione sullo stipendio (ossia sarà punito perché malato con una riduzione giornaliera da € 1,95 a 2,15 –ATA; per i Docenti di € 5,47 da 0 a 14 anni; € 6,73 da 15 a 27 anni; € 8,58 da 28 anni,ossia CIA o RPD diviso 30). Infatti riguardo al trattamento economico, la disposizione stabilisce che "nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio"(art. 77 CCNL) , con le eccezioni previste nello stesso comma (trattamenti più favorevoli eventualmente previsti per le assenze dovute ad infortuni sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital o a terapie salvavita).

Alcune riflessioni sulle nuove norme in tema di malattia e visite fiscali

La recente normativa per le visite fiscali dei dipendenti pubblici in malattia pone vari problemi di carattere giuridico.

In primo luogo sulla autonomia contrattuale riservata alle parti sociali, consacrata anche dalla nota giurisprudenza che ha stabilito la prevalenza del contratto collettivo sulla legge ordinaria nelle materie attribuite a quest'ultimo, nonché dalla disparità di trattamento che tale norma viola rispetto al dipendente "privato".

Che dire poi della prevalenza del "diritto alla salute", costituzionalmente garantito e ritenuto prevalente anche su tanti altri "diritti", che verrebbe leso in caso di mantenimento della amplissima fascia di reperibilità (da alcuni denominata "arresti domiciliari") per i malati di Patologie Psichiche che hanno bisogno di uscire dal proprio ambiente per guarire, o di chi deve effettuare terapie continue c/o strutture sanitarie esterne spesso non convenzionate? Dovrebbero essere escluse le patologie previste nel D.M. Ministero della Sanità 28/5/99, n. 329 - Regolamento recante norme di individuazione delle malattie croniche e invalidanti ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. A) del D.L.vo 29/4/98, n. 124 considerate quali assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita

Non vogliamo addurre alibi a chi abusa di sacrosanti diritti ma solo cercare il giusto temperamento tra i diritti ed i doveri dei pubblici dipendenti, nonché rimarcare i valori a cui una democrazia avanzata deve ispirarsi nelle norme che regolano la vita sociale.

Per queste sommarie ragioni riteniamo che vadano ripensate le disposizioni dell'art. 71 ed in particolare modificate le fasce orarie (al massimo a sei ore giornaliere pari all'intero orario di servizio principalmente adottato nella P. A.) e abolito il 6° comma per lasciare all'autonoma determinazione delle parti la regolamentazione specifica delle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro "contrattualizzato" dei dipendenti pubblici (stabilire i limiti e gli obiettivi da raggiungere mediante "Direttiva" all'Aran)

Si vuole soltanto comprendere il "disegno" sotteso da tale norma, oltre alle finalità da perseguire e la liceità in astratto della norma che dispone una reperibilità di ben 77 ore settimanali per la visita fiscale rispetto alle 36 ore settimanali di lavoro.

È una grave limitazione il fruire del medico "libero professionista non convenzionato con il SSN", solo per un massimo di due volte, ciascuna di non oltre 10 giorni.

La trattenuta sullo stipendio (anche se impropriamente o diversamente denominati i compensi oggetto di tale norma) appare una chiara lesione della dignità umana.

Per quanto riguarda le fasce di reperibilità per le visite fiscali, riteniamo che al massimo possano essere equivalenti al maggiore orario di servizio giornaliero ordinario del pubblico dipendente (sei ore), diversamente si violerebbero le norme costituzionali ed europee. Invero ai sensi dell'articolo 2 della direttiva 89/391/CEE, f per "orario di lavoro" si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

Sull'argomento si è pronunciata anche la Corte di Cassazione con la sentenza n. 1247/2002, che osserva come l'obbligo sancito dall'articolo 4 del decreto ministeriale 15 luglio 1983, il quale prevede, all'articolo 4, che «L'orario di reperibilità del lavoratore entro il quale devono essere effettuate le visite mediche di controllo è dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi», incida direttamente sul diritto del lavoratore, quale cittadino, alla libertà di movimento sul territorio dello Stato, previsto dall'articolo 16 della Costituzione; nello stesso senso si era peraltro già espressa la stessa Cassazione con le sentenze n. 1453 del 20 febbraio 1999 e n. 5414 del 2 giugno 1998.

FONOGRAMMA (stesso modello può essere adattato per fax o presentato a mano ecc.)

Da _____

Al Dirigente Scolastico

Il/La sottoscritt _____ nat_a il _____ in _____
e residente in _____ Via _____, N.____; CAP _____ TEL. _____,
_____ in servizio presso la predetta Istituzione scolastica,

COMUNICA

La propria assenza dal servizio per **MALATTIA** art. 17 CCNL a partire (da oggi) dal _____, farà conoscere il n° ____ dei giorni, appena il medico curante o Specialista determinerà la prognosi; **informa, ai sensi delle norme vigenti, di non poter assicurare la propria reperibilità dalle ore alle ore _____ per la possibile presenza nell'ambulatorio del medico convenzionato con il SSN (medico di fiducia o specialista)**

D. Lgs 151/01 TUTELA LAV. MADRE(ART.12) a) Interd. Antic

b) Ast. Obblig.

c) Ast. Facolt.

FERIE (anno scolastico 200 / 200) art. 13 CCNL

FESTIVITA' SOPPRESSE (a. scol. 200 / 200)... art. 14 CCNL

PERMESSI BREVI..... art. 16 CCNL

PERMESSI RETRIBUITI art. 15 CCNL MOTIVI PERSONALI

MOTIVI FAMILIARI

INFORTUNIO

Altri (es. L.104/92 ecc.).....

Farà pervenire tempestivamente, secondo CCNL, CERTIFICATO MEDICO/altra Documentazione.

Luogo _____, data _____

Trasmette _____ ora _____ Riceve _____

Richiede conferma del testo del presente fonogramma mediante rilettura del ricevente e n. di protocollo

Parte riservata alla scuola :

Prot. _____ IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Vista la sopraesposta comunicazione/richiesta DISPONE la concessione SI NO

DISPOSIZIONE ORE ECCEDENTI SUPPLENZA

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Data __/__/_____