



FAR FINTA DI ESSERE SANI

Antivirus

da usare in caso di assenze per malattia e permessi personali

sommario:

pag.2 introduzione e art 71 Legge 133/2008

pag.3 norme ccnl su assenze per malattia

pag.4 comportamento in caso di assenza per malattia mancata reperibilità

pag.5 malattie prese in orario di lavoro - cosa fare in caso di assenze per malattia

pag.6 ordinamenti applicativi ARAN-Trattamento economico in caso di assenze per malattia

pag.7 sentenze di tribunali e cassazione

pag.8 permessi personali e legge 104

Care colleghe e cari colleghi,

il decreto legge 112 del ministro Brunetta è stato convertito in Legge 6 agosto 2008 n° 133.

Il governo, forte della sua maggioranza bulgara, ha tirato dritto ignorando le proteste e le lotte dei lavoratori che si sono sentiti colpiti da una pubblicizzata e offensiva campagna "lotta ai fannulloni". *Il decreto ne colpisce cento per educarne uno.*

E' da verificare se si colpiranno i falsi malati, di sicuro si colpiscono quelli veri. Riconfermiamo il nostro impegno di lotta per abolire le norme contenute in questo decreto.

La Legge 133 ci colpisce nelle tasche e nei diritti.

In questo opuscolo vogliamo riassumere le norme vigenti in materia di ASSENZE PER MALATTIA e PERMESSI PERSONALI in modo da sapere come comportarci, per non incorrere in ulteriori sanzioni e per tutelarci il più possibile in merito alla questione economica e agli arresti domiciliari che subiamo.

Questo opuscolo, inoltre, è una forma di lotta: conoscendo le leggi impariamo ad applicarle tutte, **COMINCIANDO DA QUELLE A NOSTRO FAVORE.**

Art 71- Legge 133/2008

1. *Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, i dipendenti delle p.a. 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 accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute a infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a Day Hospital, nonché le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita...*

...

3. *L'amministrazione dispone il controllo ... del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno...*

Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi. ■

VEDIAMO LE NORME DELLA L. 133/2008 (riquadro a fianco) A CONFRONTO CON LE NORME CONTRATTUALI. (pagina seguente).



I CONTRATTI DEL PUBBLICO IMPIEGO E DELLA SCUOLA REGOLAMENTANO IN MANIERA DETTAGLIATA LE ASSENZE PER MALATTIA.

CCNL

(LE NORME IN CASO DI MALATTIA SONO UGUALI PER TUTTI I COMPARTI)

1. *Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.*
2. *Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.*
4. *I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.*
5. *Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.*
6. *Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:*
 - a) *intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.*
 - b) *90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;*
 - c) *50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;*
 - d) *i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.*
7. *L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.*
8. *Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro due giorni (tre per la sanità) 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.*
9. *L'azienda o l'ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente.*
10. *Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.*
11. *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.~~ (le fasce orarie dopo il D.L. 112/2008 vanno dalle ore 8.00-13.00 e dalle 14.00-20.00).*
12. *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'azienda o all'ente.*
13. *Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal dipendente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile. ■*

COMPORAMENTO IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA

① Chi è ammalato ne deve dare comunicazione alla struttura o ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro. L'amm.ne deve chiedere la visita fiscale, anche in caso di malattia di 1 solo giorno. Stessa norma in caso di prosecuzione della malattia.

Consigli: la norma parla di struttura o ufficio pertanto la telefonata, e-mail o fax, va fatta all'ufficio competente o al dirigente dell'ufficio, non ai capi ufficio o alle posizioni organizzative.

Va detto al telefono e scritto nel certificato del medico di base, il domicilio dove si è tenuti a risiedere.

Dal momento della telefonata scatta anche il rispetto delle fasce orarie.

② Il certificato medico va spedito entro 2 (3 per la sanità) giorni dall'inizio della malattia.

Come da indicazioni dell' ARAN, se impediti, si può fare il certificato il giorno dopo l'inizio della malattia, con l'avvertenza di far scrivere la data di inizio malattia dal giorno prima.

③ Uscite durante gli orari di obbligo ad essere a domicilio: le fasce orarie valgono 7 giorni su 7 dalle ore 8 alle ore 13 e dalle ore 14 alle ore 20. Si può uscire per motivi documentati quali visite mediche, prestazioni, ecc. e per giustificati motivi ... **AVVISANDO PRIMA L'AZIENDA O L'ENTE.**

Consigli: Come vedete, durante gli arresti domiciliari c'è la possibilità di uscire, cosa quanto mai necessaria visti appunto gli orari. Se voi avete comunicato le uscite e in quel frangente avete la visita fiscale non siete passibili di provvedimenti disciplinari né di revoca del trattamento di malattia. Il medico che è passato lascerà al vostro

domicilio una cartolina in cui comunica di essere passato e di mettersi in contatto per un'ulteriore appuntamento. ■

Art 71- Legge 133/2008

2. 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 l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.

La disposizione di cui al riquadro sopra, esclude la possibilità di rilascio di certificazione medica di assenza per malattia da parte di un medico libero professionista non convenzionato. Permane pertanto la validità del certificato medico rilasciato dal medico di base, in quanto convenzionato con il SSN.

Mancata reperibilità

La legge 638/1983 dà il diritto all'azienda di far controllare l'effettività dello stato di malattia denunciato dal lavoratore.

Dal 1983, il lavoratore ammalato, ha l'obbligo di non assentarsi, **senza giustificato motivo**, dal proprio domicilio durante le fasce orarie, (il D.L. 112/2008 le ha ampliate dalle ore 8.00-13.00 e dalla 14.00-20.00 di ogni giorno, anche festivo, di calendario).

L'assenza *ingiustificata* è sanzionata (art. 5, comma 14, legge 11 novembre 1983, n. 638) con la perdita del diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo di malattia fino a 10 giorni e nella misura della metà (50%) per l'ulteriore periodo (esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo).

La Corte costituzionale (Corte cost. n. 78/1988, in *Riv. it.dir. lav.* 1988, II,305) ha dichiarato l'illegittimità del comma 14 dell'art. 5 L. n. 638/1983 nella parte in cui non prevedeva una seconda visita di controllo quale condizione per sanzionare il periodo eccedente i 10 giorni di malattia con la perdita del 50% della retribuzione o indennità, legittimando, per converso, la sanzione della perdita dell'integrale retribuzione per i primi 10 giorni di malattia (resa inaccertabile per irreperibilità al domicilio del lavoratore durante le fasce orarie). ■

MALATTIE PRESE AL LAVORO

Riteniamo che, per le malattie prese in servizio (per es. lavori svolti negli ospedali, case di riposo, scuola d'infanzia), dove è facile essere contagiati e quindi costretti rimanere a casa per malattia, debba esserci, a nostro avviso, la deroga alla riduzione dello stipendio (lo prevede il punto 1 della Legge "...assenze per malattia dovute ... a causa di servizio...").

Cosa Fare? Farsi rilasciare dai medici del reparto, dal medico convenzionato, dal dirigente scolastico, dichiarazione che comprovi la presenza del contagio nella struttura e consegnarlo al proprio ufficio personale.

In caso di rifiuto basta una autocertificazione che dichiari cosa è successo nel posto dove si lavora e che si è stati colpiti dalla stessa malattia esplosa nel servizio.

Invitiamo inoltre a fare pressione sulle RSU perché la cosa venga normata in ogni ente. ■



Che fare...

...se si vive soli,

...se non si hanno familiari presenti negli orari previsti,

...se si hanno figli piccoli,

...familiari con difficoltà,

...o si devono necessariamente sbrigare pratiche non rinviabili.

Va rivendicato e praticato il diritto di poter svolgere, nei limiti imposti dalla malattia, una vita normale e questo risponde anche alla norma che prevede la tutela e il rispetto delle condizioni psicofisiche del lavoratore.

Pertanto, se ci si ritrova nelle condizioni sopradette e se si devono accompagnare i figli all'asilo o a scuola, li si accompagna.

Si telefona prima di uscire all'ufficio personale dell'ente, specificando i motivi e il tempo presunto di assenza dal domicilio; attenzione, basta specificarli telefonicamente, annotando l'ora e il minuto di chiamata perché è l'azienda che deve, se vuole, chiedere la documentazione necessaria.

Ci si fa poi rilasciare, dall'asilo o dalla scuola, una dichiarazione che si è accompagnato o ritirato il figlio.

Stesso discorso per visite mediche, acquisto di medicinali ed eventuali altri motivi personali o per pratiche irrinunciabili.

Per motivi irrinunciabili riteniamo anche l'eventuale piccola spesa quotidiana; questa si può fare solo se mancano familiari autosufficienti.

Ricordate che è obbligatorio telefonare, se non si vuole incorrere in sanzioni economiche (vedi riquadro) e disciplinari; si può pure usare fax e e-mail, ma la telefonata va fatta.

In qualsiasi posto andate fatevi fare il certificato di presenza o conservate gli scontrini, di solito c'è data e ora. E se no fatela annotare.

Pensate, negli enti di grandi dimensioni, gli uffici saranno travolti dalle telefonate ... è una forma di auto difesa di fronte a leggi ingiuste e penalizzanti; ... è un nostro diritto tutto questo, non lasciamoci intimorire.

Noi tuteleremo tutti i lavoratori e le lavoratrici che intendono difendere la propria dignità. ■

TRATTAMENTO ECONOMICO

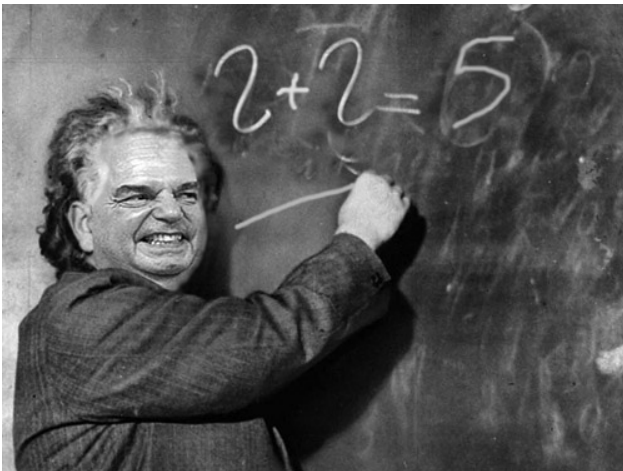
IN CASO DI ASSENZE PER MALATTIA NEI PRIMI 10 GIORNI DI OGNI PERIODO

Come recita l'art. 71 L. 133: ... nei primi 10 giorni di assenza di ogni malattia (la prosecuzione di malattia senza interruzione va considerata come una malattia unica) è corrisposto solamente il trattamento economico fondamentale.

Nel trattamento fondamentale rientra, come chiarito dalla Circolare della F. P. n. 7/2008: il trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo economico (fasce economiche), la 13^a mensilità, la retribuzione individuale di anzianità (RIA), l'assegno ad personam, l'indennità professionale specifica, l'indennità di qualificazione professionale.

La decurtazione interessa: la produttività, l'indennità di coordinamento parte fissa e parte variabile, l'indennità di funzione (posizione organizzativa), indennità di rischio radiologico, eventuali voci stipendiali aziendali (area critica, area disagio, progetti, indennità di cassa), indennità di polizia giudiziaria.

La misura della detrazione tiene conto dei giorni di assenza (fino a 10 per ogni evento morboso) e dei giorni che compongono il mese di riferimento. ■



ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

795-21A4. La malattia inizia dal giorno del rilascio del certificato o dal giorno in cui il dipendente dichiara al medico di essersi ammalato?

Nel caso in cui il certificato medico attesti che il dipendente dichiara di essersi ammalato dal giorno immediatamente precedente il suo rilascio, il certificato copre, comunque, anche tale giorno di assenza (sentenza 30.4.98 - Pretore di Lecco)..

795-21A6. I periodi di assenza effettuati dal dipendente per sottoporsi ad un progetto di recupero ai sensi dell'art. ... devono essere computati nel periodo di comportamento delle assenze per malattia ?

Siamo del parere che i periodi di assenza effettuati dal dipendente per sottoporsi ad un progetto di recupero non possano essere computati nel periodo di comportamento delle assenze per malattia; si tratta, infatti, di una specifica misura di sostegno volta a favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti che versino in particolari condizioni psicofisiche ...

795-21D1. Tra le gravi patologie ... possono esserne individuate altre non espressamente indicate?

Come devono essere documentate?
Rileviamo che il CCNL ..., nel prevedere una tutela speciale per le assenze dovute a terapie salvavita correlate a "gravi patologie", ha individuato alcune specifiche casistiche (emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS) senza voler escludere altre fattispecie di analoga gravità. E' evidente, pertanto, che per poter applicare correttamente e senza apprezzamenti arbitrari la disciplina contrattuale occorre aver ben presente la portata della stessa disciplina e disporre di una documentazione incontestabile. Sotto il primo aspetto rileviamo che la clausola in esame non riguarda tutte le patologie gravi ma soltanto quelle che richiedono il ricorso a terapie salvavita; quindi i due requisiti devono coesistere e vanno valutati contestualmente. Per gli aspetti di documentazione dobbiamo necessariamente rimettere ogni valutazione di merito al medico curante o alla ASL competente o alla Struttura Convenzionata. ■

SENTENZE

DI TRIBUNALI E CASSAZIONE SULL'ARGOMENTO

1. E' legittima la sanzione disciplinare irrogata al lavoratore assente per malattia irripetibile alla visita medica fiscale. Grava sullo stesso la prova della sussistenza di un impedimento oggettivo. (Trib. Caltanissetta 23/5/2006, Est. Catalano, in Lav. nella giur. 2007, 207).
2. Non è sanzionabile con la perdita dell'indennità di malattia l'assenza del dipendente alla visita di controllo effettuata nelle c.d. fasce di reperibilità allorquando tale assenza sia stata determinata non dall'intenzione di sottrarsi al controllo ma dalla presenza di un giustificato motivo (esso, nella specie, è stato individuato nella coincidenza temporale di un ciclo di cure mediche praticate al di fuori dell'abitazione del dipendente). (Cass. 6/4/06 n. 8012, Pres. Senese, in Lav. Nella giur. 2006, con commento di Giorgio Mannacio, 769).
3. La decadenza dal trattamento economico di malattia e la rilevanza disciplinare dell'assenza dal domicilio alla visita di controllo durante le fasce orarie di reperibilità non operano in presenza di un giustificato motivo, il quale non si identifica con lo stato di necessità o con la forza maggiore, ma ricorre anche in presenza di un impegno serio ed apprezzabile ovvero di un ragionevole impedimento, incompatibile, per ragioni di orario, con il rispetto delle fasce orarie. (Trib. Milano 10/12/2004, Est. Salmeri, in Lav. nella giur. 2005, 800).
4. Ai sensi dell'art. 5, quattordicesimo comma, L. n. 638/1983, il giustificato motivo di esonero del lavoratore in stato di malattia dall'obbligo di reperibilità a visita domiciliare di controllo non ricorre solo nelle ipotesi di forza maggiore, ma corrisponde ad ogni fatto che, alla stregua del giudizio medio e della comune esperienza, può rendere plausibile l'allontanamento del lavoratore dal proprio domicilio, senza potersi peraltro ravvisare in qualsiasi motivo di convenienza o opportunità, dovendo pur sempre consistere in un'improvvisa e cogente situazione di necessità che renda indifferibile la presenza del lavoratore in luogo diverso dal proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità. (In applicazione del suindicato principio, la S.C. ha ritenuto immune da censure la decisione del giudice del merito secondo cui la lavoratrice non aveva provato con certificato medico la indifferibilità e necessità del trattamento fisioterapico durante il periodo della fascia oraria di reperibilità). (Cass. 2/8/2004 n. 14735, Pres. Mattone Rel. Capitano, in Lav. nella giur. 2005, 176).
5. Ai sensi dell'art. 5, 14° comma DL 12/9/83 convertito in L. 11/11/83 n. 638, l'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie sussiste solo per il lavoratore assente per malattia e non anche per chi è assente dal lavoro a seguito di infortunio; pertanto, in tale seconda ipotesi, è illegittima la sanzione comminata dal datore di lavoro per assenza nelle fasce orarie. (Cass. 30/1/2002, n. 1247, Pres. Sciarelli Est. Amoroso, in D&L 2002, 400).
6. . Sentenza cassazione 21 luglio 2008 "per giustificare la violazione dell'obbligo della reperibilità in determinati orari non è richiesta l'assoluta indifferibilità, ma basta un serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa"

PERMESSI PERSONALI E L.104

CIRCOLARE 08/2008- DFP5/9/2008 Permessi per visite specialistiche, terapie, accertamenti.

Il dl 112 non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze in questione.

Il dipendente può ricorrere ai seguenti istituti; permessi brevi soggetti a recupero; permessi documentati retribuiti (3 gg all'anno); malattia; le ferie.

Commento: prima di prendere ferie o malattia utilizzate le altre possibilità. Se state a casa in malattia per visite ecc sappiate che scattano le norme previste per assenze per malattia. In questo ultimo caso vale la norma assenze per malattia.

Permessi retribuiti per portatori di handicap

Permessi giornalieri 3 al mese o a orario giornaliero di 2 ore. Nel corso del mese non è possibile usare alternativamente le due possibilità. Si possono trasformare i tre giorni in permessi giornalieri superiori o inferiori alle due ore previo accordo.

Non ci sono decurtazioni economiche.

Permessi per assistenza familiari con handicap

Permesso Giornaliero. Computo delle ore effettive previste per la giornata lavorativa. Alcuni contratti prevedono a ore; max 18 ore mensili

Permessi prima del 24 giugno con vecchia normativa e non saranno oggetto di recupero.

Le assenze prevedono la decurtazione economica

Permessi per donazioni di sangue e midollo osseo.

La legge in vigore prevede di conservare la normale retribuzione per le intere giornate lavorative.

La legge Brunetta non ha specificatamente modificato o abrogato queste norme anche se non sono chiari i riferimenti sulla questione economica.



PIETRO E CICCIO
I DUE CROCIATI

Il manuale è stato chiuso il 15 settembre 2008 e comprende le normative in vigore a questa data. Un particolare ringraziamento alla Federazione RdB-CUB di Vicenza che ha prodotto questo manuale

RdB

CUB

**RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
Federazione Pubblico Impiego**

Via dell'Aeroporto 129, 00175 ROMA - Tel. 06762821 r.a. Fax 067628233