

Malattia *vi ricordiamo che*

L'azienda deve essere tempestivamente avvisata per le vie brevi che l'assenza è dovuta a malattia.

- 
- Nel caso di malattia sopravvenuta fuori domicilio, occorre comunicare il temporaneo recapito.
 - La malattia interrompe il periodo di ferie solo nel caso in cui l'Azienda venga informata immediatamente a mezzo telefono, fax oppure e.mail.

Il 13 settembre 2011 è entrato in vigore il nuovo sistema di comunicazione online delle malattie dei lavoratori dipendenti. I medici del Servizio sanitario nazionale saranno obbligati a trasmettere i certificati all'Inps in modalità telematica o, in caso di impossibilità, attraverso il contact center. Il medico dovrà sempre comunque consegnare al dipendente una copia cartacea del documento trasmesso all'Inps, nonché comunicargli il numero di protocollo identificativo del documento in caso di impossibilità di invio telematico.

Dal punto di vista del lavoratore, la nuova procedura fa venir meno l'obbligo di consegna/invio del certificato medico al datore di lavoro, ferma restando la necessità di informare tempestivamente l'azienda dell'assenza, nonché di comunicarle il numero di protocollo identificativo del certificato.

La Presidenza del Consiglio e l'Inps hanno elencato alcune situazioni in cui, in deroga al nuovo sistema, continuano ad applicarsi le vecchie regole (certificato cartaceo da consegnare/inviare per posta da parte del dipendente):

- ⇒ certificati emessi da strutture di pronto soccorso;
- ⇒ ricoveri ospedalieri;
- ⇒ certificati emessi da medici specialisti privati (non convenzionati Ssn);
- ⇒ impossibilità da parte del medico pubblico di inviare online la comunicazione.

- Nel caso di malattia di breve durata (**in MPS fino a 3 giorni**), qualora non sia stato possibile essere visitati dal medico, è possibile autocertificare l'assenza, attenendosi comunque a quanto previsto ai primi due punti.

❖ **Controllo domiciliare**

Il dipendente ha l'obbligo di trovarsi presso il proprio domicilio nelle fasce orarie dei controlli:

- ✓ **mattino – dalle ore 10 alle ore 12 pomeriggio – dalle ore 17 alle ore 19.**
- ✓ L'ASL provvede ad effettuare le visite domiciliari anche nei giorni di sabato e domenica.
- ✓ L'ASL provvede ad effettuare le visite di controllo domiciliare anche per chi è in malattia per infortunio sul lavoro (licenza INAIL).



❖ **Come giustificare l'assenza al controllo**

Se il lavoratore risulta **assente** alla **visita di controllo domiciliare**, il medico ne dà **comunicazione** all'INPS e rilascia apposito **avviso** recante l'invito al lavoratore a presentarsi per il controllo il giorno successivo non festivo presso il gabinetto diagnostico dell'INPS, ovvero, qualora non sia facilmente raggiungibile, presso il presidio sanitario pubblico indicato nell'avviso stesso (art. 5, c. 1, D.M. 15.7.1986).

Qualora il lavoratore non si presenti alla visita ambulatoriale, l'**INPS** ne dà comunicazione al **datore di lavoro** ed invita il lavoratore a fornire le proprie **giustificazioni** entro 10 giorni.

L'assenza ingiustificata alle visite di controllo comporta la perdita totale dell'**indennità** per un massimo di **10 giorni**. In caso di seconda assenza non giustificata l'indennità è ridotta del **50%** per il restante periodo di malattia (art. 5, c. 14, D.L. 12 settembre 1983, n. 463).

Non danno luogo a sanzioni le assenze dovute a ricovero ospedaliero e a giustificato motivo.

Si considerano giustificate le assenze dovute a forza maggiore:

- concomitanza di visite, prestazioni e accertamenti specialistici (Cass. 2 agosto 2004, n. 14735), sempreché il lavoratore dimostri che non potevano essere effettuati in ore diverse da quelle corrispondenti alle fasce orarie di reperibilità; (per Cass. 2 marzo 2004, n. 4247, non giustifica l'assenza del lavoratore l'asserzione, pur documentata, di essersi recato dal medico curante; per Cass. 23 novembre 2004, n. 22065, il diritto alla salute prevale sull'obbligo di reperibilità).
- situazioni che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza personale del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti il suo nucleo familiare.

L'assenza del lavoratore alle visite di controllo durante le fasce orarie di reperibilità può dar luogo anche a sanzioni disciplinari. Secondo la Corte Suprema, ai fini della sanzionabilità non è necessaria l'espressa previsione di tale ipotesi nel codice disciplinare (Cass. 22 aprile 2004, n. 7691).

❖ Art. 52 del CCNL - Malattie e infortuni

1. In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice che abbia superato il periodo di prova per:



anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	6
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
g) oltre i 25 anni	22

2. I periodi di assenza per malattia e infortunio possono essere calcolati dall'azienda con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. In tal caso i periodi di conservazione del posto e del trattamento economico sono i seguenti:

anzianità	mesi
a) fino a 5 anni	8
b) da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
c) da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
d) da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
e) da oltre 20 anni e fino a 25 anni	22
f) oltre i 25 anni	24

3. In ogni caso, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924, n.1825, secondo la comune interpretazione riportata nel chiarimento a verbale in calce al presente articolo.
4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza(AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 24 mesi complessivi (30 mesi per i quadri direttivi).
5. Ai fini di quanto previsto dai comma che precedono non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al lavoratore per sottoporsi al trattamento di dialisi.
6. Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti comma non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data: se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi.
7. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie.
8. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore/lavoratrice ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore.
9. Le aziende segnaleranno ai lavoratori/lavoratrici interessati, nei singoli casi, l'approssimarsi della scadenza del termine del periodo di comporto contrattualistico previsto.
10. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio.
11. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore/lavoratrice ultrasessantenne che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.
12. I lavoratori/lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un programma terapeutico e di riabilitazione in applicazione delle disposizioni vigenti, possono fruire di un'aspettativa non retribuita per un periodo non superiore a tre anni, finalizzata a favorirne la riabilitazione e il recupero sociale.

Norme transitorie

Le parti hanno chiarito che la garanzia minima prevista dal R.D.L. di cui al 3° comma del presente articolo per l'ultimo periodo di malattia si riferisce al comporto per sommatoria e, in tale ambito, unicamente al trattamento economico da riservare al lavoratore/lavoratrice, senza alcun prolungamento del complessivo periodo di conservazione del posto previsto dal presente articolo.

Quanto sopra , conseguentemente, produce effetti solo esclusivamente sul trattamento (retribuzione o non) da riservare per il periodo di aspettativa non retribuita (ma non sulla durata che resta ferma come individuata dal presente articolo).

I Segretari del Coordinamento



in Banca Monte dei Paschi di Siena

Consulta il nostro sito

www.fabimps.it



Scrivici a

info@fabimps.it