

ASSENZE PER MALATTIA

LA GUIDA PER TUTTI I DIPENDENTI DEL COMPARTO SCUOLA

(Consulenza a cura di Paolo Pizzo)

COMUNICAZIONE DELL'ASSENZA PER MALATTIA

D. Qual è la normativa a cui fare riferimento?

R. 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".

D. Quali obblighi ha il dipendente nel momento in cui comunica l'assenza?

R. Incombe sul lavoratore, nel momento in cui viene inviato 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.¹

D. Bisogna far pervenire alla scuola di servizio la certificazione medica?

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

¹ Si ricordi anche l'art. 17/13 del CCNL 29.11.2007 il quale dispone: "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."

NOTA BENE:

- ❖ Nel caso in cui il medico sia impossibilitato all'invio on-line del certificato di malattia (es. mal funzionamento del sistema telematico), il lavoratore potrà presentare alla propria scuola la certificazione e l'attestazione di malattia in forma cartacea.
- ❖ Se la prognosi è certificata dal medico fiscale, non è necessario l'invio della certificazione del medico curante, in quanto il medico fiscale è un medico convenzionato con il SSN.

D. Qual è il medico che può certificare la malattia?

R. I medici di famiglia di medicina generale convenzionati, la guardia medica, ospedali e pronto soccorso, strutture ambulatoriali delle ASL. Sono **esclusi** i medici liberi professionisti non convenzionati, medici dipendenti da strutture private non convenzionate con il SSN.

NOTA BENE:

- ❖ Se trattasi di medico privato la relativa certificazione è **ammessa solo se si tratta di assenze inferiori a 10 giorni o relative ai primi due eventi di malattia nel corso dell'anno solare.**
- ❖ Per assenze per malattia **superiori a dieci giorni**, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare è obbligatoria la certificazione rilasciata da struttura pubblica o da un medico convenzionato con il SSN.

PERIODO DI COMPORTO E RETRIBUZIONE DELL'ASSENZA PER MALATTIA

D. Qual è il periodo di comportamento e la relativa retribuzione per il personale assunto a tempo indeterminato?

R. Il personale assunto a tempo indeterminato ha diritto alla 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 spetta la retribuzione fissa mensile al 100%.
- ✚ Dal 10° al 12° mese spetta la retribuzione fissa mensile al 90%;
- ✚ Dal 13° al 18° mese spetta la 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.

D. Qual è il periodo di comportamento e la relativa retribuzione per il personale assunto a tempo determinato?

R. **1.** Il personale assunto a tempo determinato con contratto stipulato per l'intero anno scolastico (31/8) o fino al termine delle attività

didattiche (30 giugno) ha diritto alla 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).

2. Il personale assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal Dirigente scolastico per supplenze brevi e temporanee ha invece diritto a 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.

D. Quali sono le assenze che rientrano nel periodo di comporto?

R. Tutte le assenze della “normale” 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**;
- + le **visite specialistiche** (quest'ultime solo se imputate a malattia).

D. Ci sono delle assenze che sono escluse dal periodo di comporto?

R. 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 a **gravi patologie** che richiedono terapie salvavita:

NOTA BENE: sono esclusi dal periodo di comporto, purché ricondotti alla “grave patologia”:

- ❖ i giorni di **ricovero ospedaliero**;
- ❖ i **day-hospital o Macroattività** in regime ospedaliero;
- ❖ l'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 (certificate) 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 ° giorno di gestazione (INAIL, circolari n. 48/1993 e n. 51/2001; Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, nota 25/I/0011428 del 19 agosto 2008).

DECURTAZIONE PER I PRIMI 10 GG. DI ASSENZA

D. Cos'è la decurtazione per i primi 10 giorni di assenza?

R. 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 fondamentale² con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio.

D. La decurtazione opera anche per un solo giorno di assenza?

R. Sì.

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.**

Pertanto nei primi 10 giorni di assenza per malattia, **di qualunque durata** (anche un solo giorno), dovrà essere corrisposto **solo il trattamento economico fondamentale.**

D. La decurtazione opera solo per i primi 10 giorni dell'anno?

R. No.

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.

✚ **Facciamo qualche esempio:**

² Dipartimento della Funzione pubblica, circolare n. 7/2008; INPS, Messaggio n. 16603/2008: "Si considerano rientranti nel trattamento fondamentale le voci del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo economico, della tredicesima mensilità, della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, degli eventuali assegni ad personam".

- a) Prognosi dal 1/9/2016 al 8/9/2016: tutto il periodo sarà soggetto alle trattenute giornaliere lorde.
- b) Prognosi dal 1/10/2016 al 8/10/2016: tutto il periodo sarà soggetto alle trattenute giornaliere lorde.
- c) Prognosi dal 1/11/2016 al 30/11/2016: i primi dieci giorni saranno soggetti alle trattenute giornaliere lorde, per i restanti giorni di assenza non si applicherà la decurtazione.

D. A quanto ammonta la trattenuta sullo stipendio?

R. Le trattenute giornaliere lorde per ogni giorno di malattia fino al decimo sono le seguenti:

da 0 a 14 anni	RPD € 164,00 (164,00/30)	Decurtazione retributiva lorda giornaliera € 5,47
da 15 a 27 anni	RPD € 202,00 (202,00/30)	Decurtazione retributiva lorda giornaliera € 6,73
da 28 anni	RPD € 257,50 (257,50/30)	Decurtazione retributiva lorda giornaliera € 8,58
AREA B/C	C.I.A. € 64,50 (64,50/30)	Decurtazione retributiva lorda

giornaliera

€ 2,15

AREA A/As

C.I.A. € 58,50
(58,50/30)

Decurtazione
retributiva lorda
giornaliera

€ 1,95

Per i **DSGA** la decurtazione retributiva lorda va calcolata sulla quota di indennità di direzione.

D. Qual è il trattamento economico per un periodo di assenza superiore ai 10 giorni?

R. Nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni (ad esempio per undici giorni o più) i primi dieci giorni debbono essere assoggettati alle ritenute prescritte mentre per i successivi occorre applicare il regime giuridico – economico previsto dai CCNL ed accordi di comparto per le assenze per malattia.

In sostanza, i dieci giorni non sono un contingente predefinito massimo esaurito il quale si applicano le regole contrattuali e l'assenza per malattia che si protrae oltre il decimo giorno non consente la corresponsione della retribuzione contrattuale (individuata dai CCNL e dagli accordi di comparto) a partire dal primo giorno, ma il trattamento deve essere comunque "scontato" relativamente ai primi dieci giorni.

✚ **Per il personale della scuola:**

❖ Per un periodo superiore a 10 giorni di assenza, a partire dall'undicesimo giorno sarà ripristinata l'erogazione di tutti gli

emolumenti e le indennità aventi carattere fisso e continuativo, **con esclusione del solo trattamento accessorio variabile.**

- ❖ Se l'evento morboso supera i 15 giorni lavorativi, a partire dall'undicesimo giorno di assenza **sarà altresì erogato il trattamento accessorio variabile.**

D. Come si applica la decurtazione in presenza di uno o più certificati medici?

R. 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.

D. Esistono delle assenze per "malattia" per le quali non opera la decurtazione?

R. Sì.

Non si procede alla decurtazione economica nei seguenti casi:

- ✚ 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. Per “ricovero ospedaliero” si intende la degenza in ospedale per un periodo non inferiore alle 24 ore (comprensivo della notte).

NOTA BENE: 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;
- ✚ Assenze dovute a **gravi patologie che richiedono terapie salvavita**.

NOTA BENE: Sono esclusi dalla decurtazione economica, purché ricondotti alla “grave patologia”:

- ❖ i giorni di ricovero ospedaliero;
- ❖ i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero;
- ❖ l'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 (certificate) gravi patologie (“accertamenti ambulatoriali”).

✚ I periodi di **assenza per convalescenza** che seguono senza soluzione di continuità un ricovero o un intervento effettuato in regime di day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero indipendentemente dalla loro durata per i quali è sufficiente una certificazione rilasciata anche dal medico curante pubblico o privato (**Dipartimento della Funzione Pubblica, parere n. 53 del 5/11/2008 e nota del MEF Prot. n. 27553/2009**).

NOTA BENE: la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale.

D. La decurtazione produce effetti sulla pensione?

R. L'INPDAP, con la Circolare n. 13 del 28 maggio 2009, ha precisato che la decurtazione della retribuzione durante i primi 10 giorni di malattia, come stabilito con l'articolo 71 del DL n. 112/2008, non produce effetti sull'importo della pensione.

Di conseguenza il trattamento pensionistico va determinato con riferimento alla retribuzione che sarebbe spettata se non ci fosse stata la decurtazione.

La Circolare precisa inoltre che non subisce riduzione neanche la contribuzione dovuta a favore della Gestione Unitaria delle Prestazioni Creditizie e Sociali e la contribuzione per il trattamento di fine servizio o TFR. Pertanto, anche in questi casi, le prestazioni vengono determinate con riferimento alla retribuzione virtuale che sarebbe spettata se non ci fosse stata la decurtazione.

LA VISITA FISCALE

D. La scuola è obbligata ad inviare la visita fiscale al dipendente assente per malattia?

R. L'obbligo da parte dell'Amministrazione di disporre visite fiscali fin dal primo giorno è riferito **al solo 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.

È dunque rimessa al Dirigente una maggior flessibilità, potendo tener in conto ai fini della decisione sia la condotta generale del dipendente (basandosi su elementi di carattere oggettivo), che la possibile copertura finanziaria dell'onere connesso all'effettuazione della visita fiscale.

D. Quali sono le fasce orario di controllo?

R. 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.

D. Quante visite fiscali è possibile ricevere durante il periodo di malattia?

R. L'art. 2 del D.M. n.206/2009 prescrive che sono esclusi dalla visita fiscale tutti i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Secondo tale assunto, quindi, la visita fiscale non può essere prevista per due volte per lo stesso evento morboso.

Es. Se per una prognosi di 10 giorni il medico fiscale dovesse effettuare il controllo già il primo giorno, per i restanti 9 il dipendente potrebbe allontanarsi dal proprio domicilio senza più l'obbligo di reperibilità.

È dunque possibile una sola visita medica di controllo.

Ogni prolungamento della malattia può invece prevedere una successiva visita medica di controllo.

D. Cosa si intende per "assenza alla visita fiscale"?

R. Per "assente alla visita fiscale" deve intendersi non soltanto l'assenza ingiustificata dalla abitazione durante gli orari di controllo, 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.

D. In quali casi può essere ritenuta giustificata l'assenza dal domicilio?

R. In generale, l'assenza durante le fasce di reperibilità potrebbe essere considerata giustificata in presenza di situazioni, **opportunamente documentate**, che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i membri della famiglia (sono da considerare “membri della famiglia” non solo i familiari che risultino a carico o, comunque, conviventi, ma anche gli altri c.d. “stretti congiunti”, quali gli ascendenti, i discendenti, i fratelli o le sorelle).

D. Quali sono le conseguenze per l'assenza al domicilio durante la visita fiscale?

R. In caso di assenza alla visita domiciliare, **senza giustificato motivo**, seguita da visita ambulatoriale che ha confermato la malattia il dipendente subirà la perdita del trattamento economico per i giorni di malattia **fino al giorno precedente la visita ambulatoriale**.³

³ Ai sensi dell'art. 5, ultimo comma, del DL 12/09/1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11/11/1983 n. 638, qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, **esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo**.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 78 del 1988, nel confermare la regola della perdita del trattamento economico per i primi dieci giorni, ha stabilito che per quelli successivi la decadenza dal medesimo diritto nella misura del 50% si verifichi soltanto nel caso di assenza ingiustificata a una seconda visita di controllo.

Competente a provvedere alla suddetta trattenuta è la Direzione provinciale del tesoro, cui la scuola dovrà comunicare l'entità della trattenuta a seguito del **provvedimento di assenza ingiustificata alla visita di controllo**.

Tale sanzione, però, non è automatica ed è irrogabile solo nel caso in cui il Dirigente non consideri adeguatamente motivata l'eventuale giustificazione addotta dal dipendente per l'assenza e ritenga quindi di dover procedere alla decurtazione economica.

Pertanto, una volta che il dipendente sia risultato assente alla visita di controllo potrà giustificare tale assenza nei confronti del Dirigente.

Il Dirigente, acquisita, da parte dell'organo che ha effettuato i controlli, la comunicazione dell'assenza (anche per i controlli richiesti autonomamente dal datore di lavoro), ne darà formale notizia al dipendente, il quale, entro i successivi 10 giorni, potrà far pervenire la

Ciò vuol dire che prima che scadano i 10 giorni senza retribuzione, bisognerà disporre di una nuova visita di controllo.

In base alla legge n. 638/1983 sopra richiamata riepiloghiamo di seguito in che modo è sanzionata l'assenza alla visita fiscale ed eventualmente a quella ambulatoriale:

- a) **Assenza alla prima visita:** perdita indennità per i primi 10 giorni di malattia (o per il minor periodo di malattia certificato) o per il minor periodo che precede la seconda visita.
- b) **Assenza alla seconda visita:** perdita indennità per il periodo residuo dei primi 10 giorni di malattia. Riduzione del 50% dell'indennità per i giorni successivi.
- c) **Assenza alla terza visita:** interruzione dell'indennità dal giorno dell'assenza.
- d) **Assenza alla visita domiciliare, per giustificato motivo, non seguita da presentazione alla visita ambulatoriale:** perdita indennità per i primi 10 giorni di malattia.
- e) **Assenza alla visita domiciliare, senza giustificato motivo, seguita da visita ambulatoriale che conferma la malattia:** perdita del trattamento economico per i giorni di malattia fino al giorno precedente la visita ambulatoriale.

documentazione necessaria ai fini della valutazione degli eventuali motivi giustificativi dell'assenza.

Le ragioni che hanno portato il dipendente ad allontanarsi dal domicilio durante la fasce di reperibilità **dovranno essere assolutamente fondate** e ancora meglio se certificate.

Decorso il periodo di 10 giorni senza che il dipendente abbia prodotto i necessari motivi giustificativi della mancata presentazione a visita o nel caso in cui il Dirigente ritenga che le certificazioni o le altre precisazioni fornite dal dipendente non siano fondate applicherà il **provvedimento di assenza ingiustificata alla visita di controllo** dandone comunicazione al lavoratore, mediante lettera raccomandata.

Tale provvedimento oltre ad essere di carattere economico **potrebbe** anche essere di carattere disciplinare.

D. Quali sono le assenze per cui è prevista l'esenzione del rispetto delle fasce orarie di reperibilità?

R. Sono esentati dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità (**dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00**):

✚ I dipendenti che hanno **patologie gravi che richiedono terapia salvavita**:

NOTA BENE: sono esclusi dalla visita di controllo:

- ❖ i giorni di ricovero ospedaliero;
- ❖ i day-hospital o Macroattività in regime ospedaliero;
- ❖ l'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/ambulatoriali di controllo delle (certificate) gravi patologie.
- ✚ I dipendenti che hanno subito un **infortunio sul lavoro**, se riconosciuto con determinazione dell'INAIL;
- ✚ I dipendenti che hanno malattie riconosciute dipendenti da **causa di servizio**, se almeno riconosciuta dal Comitato di Verifica per le cause di servizio;
- ✚ I dipendenti per i quali **è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato**: la visita fiscale non può essere prevista per due volte per lo stesso evento morboso. Ogni prolungamento della malattia può prevedere una successiva visita medica di controllo;
- ✚ I dipendenti che si assentano per malattia per sottoporsi a **“visite specialistiche”** (La richiesta di visita di controllo si configurerebbe in questo caso come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto l'avvenuta visita sarà giustificata con la presentazione dell'attestato da parte del dipendente);
- ✚ I dipendenti che hanno **stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità** “riconosciuta” indipendentemente dalla percentuale di invalidità;
- ✚ I dipendenti in **degenza in ospedale superiore alle 24 ore o con certificazione di ricovero domiciliare o in strutture sanitarie competenti o ancora in regime di day hospital o Macroattività in regime ospedaliero**, o che si rechino al pronto soccorso;

- ✚ I dipendenti che a seguito di un infortunio, o che a seguito di un ricovero ospedaliero, qualora il periodo di riposo o di convalescenza sia stato ordinato dall'ospedale stesso (e non, successivamente, dal medico curante: in questo caso non risulta nessun legame ufficiale con il periodo di ricovero o con il precedente infortunio).

NOTA BENE: Pertanto, i periodi di convalescenza oltre a non essere soggetti a decurtazione economica (parere della Funzione Pubblica e nota del MEF) non devono essere soggetti a visita fiscale (ciò vale però solo nel caso in cui tale periodo sia ordinato dall'ospedale stesso).⁴

VISITE SPECIALISTICHE

D. Cosa si intende per “visite specialistiche”?

R. Nell' “*assenza per visita specialistica*” vi rientra quella richiesta dal dipendente per sottoporsi a terapie mediche, prestazioni specialistiche, esami e accertamenti diagnostici.

D. Cosa prevede la normativa?

R. Il Decreto Legge n. 98 del 2011 convertito nella legge n.111/2011 stabilisce che nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

⁴ Mi sembra ovvio questo concetto, anche se non vi è una specifica normativa che ne preveda l'esenzione, se consideriamo che la visita fiscale è effettuata dalla struttura sanitaria pubblica la quale, in questo caso, dovrebbe accertare lo stato di malattia certificato da altra struttura pubblica (ospedale). In conclusione, in virtù anche di una riduzione di spesa, la visita fiscale può essere predisposta solo se il periodo di riposo o di convalescenza post ricovero sia certificato dal medico curante e non se predisposto direttamente dall'ente ospedaliero.

La norma introduce una novità: se l'assenza per malattia avviene per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, il relativo giustificativo può consistere anche in una attestazione di **struttura privata**.

D. Come dev'essere giustificata l'assenza?

R. Come "giustificazione" sarà sufficiente la presentazione da parte del dipendente della semplice attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura anche privati che le hanno effettuate, **senza alcun ulteriore adempimento o formalità aggiuntive**.

Nel caso di visita specialistica effettuata dal medico di base in qualità di specialista, l'attestazione dovrà recare nell'attestazione la specializzazione di cui è in possesso il medico di base e la dichiarazione di quest'ultimo che è stata effettuata una "visita specialistica".

D. Quali sono gli istituti giuridici a cui può ricorrere il dipendente?

R. Il CCNL comparto Scuola non regola in maniera specifica le visite specialistiche, per sottoporsi alle quali il dipendente ha tre possibilità:

- ✚ Assentarsi per motivi di salute (art. 17), presentando al rientro un certificato che attesti l'effettuazione della visita stessa;
- ✚ Chiedere un giorno di permesso retribuito o non retribuito per motivi personali (artt. 15 e 19);⁵

⁵ Nel momento in cui l'assenza **non è imputata a malattia** il personale della scuola deve ricorrere a determinate tipologie di permessi che sono comunque previsti dallo stesso CCNL.

❖ Il personale (docente/ATA) assunto **a tempo indeterminato** potrà fruire dei 3 giorni **retribuiti** di "permessi per motivi familiari/personali" (art.15/2) da motivare anche con autocertificazione (i permessi sono attribuiti e non concessi) oppure di "permessi brevi da recuperare" entro 60 giorni

✚ Chiedere un permesso breve (art. 16);

D. Può il dirigente non concedere il permesso o l'assenza per malattia?

R. Premesso che non compete al Dirigente stabilire la durata della visita e tanto meno valutare l'impatto emotivo che certe visite comportano e la conseguente disponibilità a riprendere immediatamente il lavoro, **spetta solo al dipendente decidere che tipo di permesso utilizzare.**

In questi termini si esprime la **circolare della Funzione Pubblica n. 8/2008** che al punto 1.2 afferma che *“il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che redige il certificato o la prescrizione)”*.

fino a 18 ore l'anno (36 se ATA) di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore (art. 16).

- ❖ Il personale assunto **a tempo determinato** potrà fruire di 6 giorni **non retribuiti** di *“permessi per motivi familiari/personali”* (art.19/7) da motivare anche con autocertificazione (i permessi sono attribuiti e non concessi) oppure di *“permessi brevi da recuperare”* entro 60 giorni fino a 18 ore l'anno (36 se ATA) di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore (art. 16).
- ❖ Il personale **a tempo indeterminato e determinato (solo docente)** potrà altresì fruire dei 6 giorni di ferie che possono essere concessi durante il periodo del normale svolgimento delle lezioni, con la precisazione che chi chiede ferie deve per quella giornata essere sostituito da un collega a titolo gratuito (la sostituzione del personale che chiede ferie durante il periodo delle lezioni non può avere oneri per l'amministrazione).

Il personale **a tempo indeterminato (solo docente)**, però, se utilizza questi **6 giorni di ferie come “permessi per motivi familiari/personali”** di cui all'art. 15/2 sopra citato non ha l'obbligo di trovarsi il sostituto: in questo caso terminati i 3 giorni di cui all'art.15/2, il dipendente potrà fruire di ulteriori 6 giorni per gli stessi motivi e con le stesse modalità dei 3 giorni precedentemente fruiti (tali giorni saranno quindi attribuiti e giustificati anche con autocertificazione). Ovviamente tali ulteriori 6 giorni saranno comunque computati come *ferie* e quindi sottratti ai complessivi giorni di ferie spettanti per quell'anno scolastico.

D. È vero che ci devono essere dei presupposti ben precisi per poter imputare la visita ad assenza per malattia come per esempio esibire la prescrizione del medico curante, dimostrare che non era oggettivamente possibile effettuare la visita al di fuori dell'orario di lavoro?

R. No.

Per maggiore chiarezza si riporta un **parere ARAN** sull'argomento:

“..Per completezza informativa, si ritiene utile anche ricordare che di recente il legislatore è intervenuto a regolamentare anche la materia delle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, con la nuova formulazione dell'art.55-septies del D.Lgs.n.165/2001 derivante dalle modifiche recate dall'art.16, comma 9, del D.L.n.98/2011, convertito nella legge n.111/2011.

In particolare l'art.55-septies, comma 5-ter, del D.Lgs.n.165/2001 stabilisce: “Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione”.

*In base a tale normativa, come evidenziato anche dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.10/2011, ai fini della giustificazione dell'assenza per visite o prestazioni specialistica come assenza per malattia è **sufficiente** la presentazione da parte del dipendente della semplice attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura anche privati che le hanno effettuate, senza alcun ulteriore adempimento o formalità aggiuntive (la giustificazione, ad esempio, che le medesime potevano essere effettuate solo in orari coincidente con quello di lavoro).*

In tal modo, sono state superate anche alcune indicazioni più rigorose che, in mancanza di una precisa disciplina legale di riferimento, erano contenute anche negli orientamenti applicativi già formulati dall'ARAN in materia.”

Pertanto, nel momento in cui il dipendente decide di imputare la visita specialistica a malattia ha solo l'incombenza di presentare l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. Il Dirigente non potrà quindi pretendere dal dipendente la “giustificazione” che la visita poteva essere effettuata solo in orario coincidente con quello di lavoro (il Dirigente non ha infatti nessuna discrezionalità in tal senso).

D. Cosa comporta imputare la visita specialistica all'assenza per malattia?

Dopo l'entrata in vigore del **d.l. n. 112 del 2008**, in linea generale, se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici è imputata a malattia, si applica il nuovo regime per quanto riguarda la retribuzione. Pertanto, **le assenze in questione saranno trattate dall'amministrazione come assenze per malattia ai fini dell'applicazione della relativa disciplina.**

Esse quindi debbono essere considerate per la **decurtazione retributiva** ai fini dell'art. 71, comma 1, del d. l. n. 112 del 2008 e debbono essere calcolate quali giornate di malattia ai fini dell'applicazione dell'art. 71, comma 2. (è escluso il caso in cui la visita sia effettuata in regime di day hospital).

Ciò vuol dire che anche se l'assenza per malattia **non riguarda un'infermità in atto ma viene fruita per un esame o visita specialistica**, debba essere considerata come “malattia” a tutti gli effetti: **ai fini della**

decurtazione retributiva e considerata come giorno di assenza ai fini del periodo massimo di comporto. Questo perché la norma contrattuale non fa alcuna differenza tra le assenze dovute al verificarsi di un episodio morboso e quelle effettuate per visite mediche specialistiche, **neanche sotto il profilo del computo delle stesse ai fini del calcolo del periodo di conservazione del posto.**

L'assenza non è invece soggetta a visita fiscale.⁶

D. Se la struttura in cui bisogna effettuare la visita si trova fuori regione è possibile far rientrare nell'assenza anche i giorni del viaggio?

R. Come previsto dalla Circolare Ministeriale n. 301/1996, nell'assenza possono essere ricompresi i giorni del viaggio: nel caso in cui la struttura pubblica o privata si trovi in un'altra città e il personale avesse bisogno dei giorni di viaggio per raggiungere la struttura, questi devono essere conteggiati e considerati a tutti gli effetti come "assenza per malattia".

D. Anche alle visite specialistiche, se imputate a malattia, si applica l'art 55 septies del D.Lgs n. 165/01, aggiunto dall'art 69 comma 1 D. Lgs n. 150/09 il quale prevede che per malattia protratta per un periodo

⁶ La circolare n. 8/2008 recita: "È opportuno evidenziare che, nel caso di imputazione dell'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici a malattia, l'amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento. In tal caso possono ricorrere quelle "esigenze funzionali ed organizzative" di cui si deve tener conto nel richiedere la visita fiscale secondo l'art. 71, comma 3, del d.l. n. 112 del 2008. **Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi.**"

La nota del MEF Prot. n. 27553 del 4/05/2009 afferma che "al di fuori dei casi di ricovero, visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici si richiama l'obbligatorietà dell'accertamento medico-fiscale...".

superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (1° gennaio 31 dicembre) l'assenza viene giustificata (a partire, quindi, dal terzo evento) esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale?

R. L'art. 16, commi 9 e 10, del decreto decreto legge n. 98 del 2011, convertito in legge n. 111 del 2011 ("Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria"), ha novellato l'art. 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009.

Il nuovo comma 5 ter dell'art. 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, **anche privati**, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Tale comma, quindi, ha introdotto una "**novità**" che quindi si deve intendere come "speciale" ovvero che qualora il dipendente giustifichi l'assenza (**imputata a malattia**) per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, **la giustificazione può consistere anche in una attestazione di struttura privata.**

Pertanto, a nulla rileverà se l'assenza viene a coincidere con il terzo o successivo evento nell'arco dell'anno solare ovvero se l'assenza per malattia si protragga oltre il decimo giorno. Se così non fosse la legge l'avrebbe specificato.