



ASSENZE PER MALATTIA

a cura della FLC CGIL di Biella, Rev 1 del 07/12/2016

CERTIFICATO DI MALATTIA

La comunicazione al datore di lavoro

Il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente la propria assenza causa malattia. Ciò può avvenire anche in modo informale (ad esempio telefonicamente). A tale comunicazione deve obbligatoriamente seguire la trasmissione del certificato medico (entro le 48 ore).

Chi rilascia il certificato

Normalmente il certificato di malattia è rilasciato dal medico curante, ma può essere rilasciato anche da medici diversi ai quali il lavoratore si sia rivolto per motivi d'urgenza, oppure da specialisti per esigenze correlate alla specificità patologica sofferta

Trasmissione telematica del certificato

Il medico è tenuto ad inviare la certificazione per via telematica. Il lavoratore deve richiedere il numero di protocollo identificativo del certificato inviato e fornirlo tempestivamente al proprio datore di lavoro. Solo nel caso in cui non sia possibile inviare il certificato telematicamente, il medico o la struttura sanitaria rilasciano la certificazione in forma cartacea e il lavoratore è tenuto alla trasmissione dello stesso al proprio datore di lavoro.

VISITA FISCALE

Orario controlli

Le fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti sono **dalle ore 9,00 alle ore 13,00** e **dalle ore 15,00 alle ore 18,00**. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi quando questi siano compresi nel periodo di malattia. La visita fiscale non può essere prevista per due volte per lo stesso evento morboso, può invece esserlo per un suo prolungamento.

Domiciliazione di reperibilità

L'indicazione dell'indirizzo presso cui è possibile effettuare le visite di controllo è un obbligo che ricade sul lavoratore malato, il quale deve controllare la correttezza di quanto indicato dal medico, e, in mancanza, provvedervi direttamente. Nel caso che il lavoratore non sia trovato a casa durante il controllo nelle fasce di reperibilità, il medico di controllo può consegnare l'invito a presentarsi alla visita di controllo ad un familiare convivente non minore di 14 anni ovvero al portiere dello stabile.

Esclusione della visita fiscale

La visita fiscale è esclusa nei seguenti casi:

- 1) Patologie gravi che richiedono terapia salvavita;
- 2) Infortunio sul lavoro, se riconosciuto con determinazione dell' INAIL;
- 3) Malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio;
- 4) Stati patologici connessi alla situazione di invalidità "riconosciuta". Non è richiesto alcun grado minimo di invalidità. Il certificato medico deve contenere in maniera esplicita il nesso causale tra invalidità riconosciuta e malattia in atto che ha determinato la prognosi clinica;
- 5) Stato di ricovero, purché certificata dall'ospedale stesso;
- 7) Nei confronti dei dipendenti che si assentano per malattia per sottoporsi a "visite specialistiche". L'avvenuta visita deve essere giustificata con la presentazione dell'attestato da parte del dipendente.

Reperibilità alla visita fiscale

Il dipendente ha l'obbligo di presenza al domicilio indicato durante le fasce di reperibilità. Egli può allontanarsene solo per giustificati motivi, dandone tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro. Le casistiche sono le seguenti:

- a) visite mediche o prestazioni e accertamenti specialistici debitamente certificati;
- b) visita dal proprio medico curante debitamente certificata;
- c) situazioni che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove per evitare gravi conseguenze per se o per la propria famiglia. In questo caso sta poi al datore di lavoro valutare la natura e la valenza dell'impedimento e le conseguenti determinazioni circa l'accoglimento o meno delle giustificazioni.

Conseguenze della non reperibilità alla visita fiscale

In caso di non reperibilità (per qualsiasi motivo) del lavoratore all'indirizzo indicato, il medico incaricato dell'accertamento lascia un apposito avviso. L'assenza ingiustificata alla visita di controllo può dar luogo all'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore che può portare - oltre a sanzioni disciplinari - alle seguenti conseguenze:

- a) Assenza alla prima visita di controllo: perdita totale di qualsiasi trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia
- b) Assenza alla seconda visita di controllo: l'ulteriore assenza determina, oltre alla precedente sanzione, la riduzione del 50% del trattamento economico per il residuo periodo;
- c) Assenza alla terza visita di controllo: perdita totale del trattamento economico;

DECURTAZIONE ECONOMICA PER I PRIMI 10gg

Per i primi 10 giorni di di ciascun evento di malattia al dipendente è corrisposto esclusivamente il trattamento economico fondamentale. Viene quindi trattenuta la RPD per il Docenti, la CIA per gli Ata e l'indennità di direzione per i Dsga.

Non si procede alla decurtazione economica nei primi 10 giorni nei seguenti casi:

- a) Assenze dovute ad infortuni sul lavoro riconosciuti dall' INAIL;
- b) Assenze per malattia dovute a causa di servizio riconosciuta;
- c) Ricovero ospedaliero e day-hospital
- d) Ricovero domiciliare certificato dall'ASL o struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero;
- e) Assenze dovute a gravi patologie che richiedono l'effettuazione delle terapie salvavita, ivi inclusi i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie salvavita temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.
- f) I periodi di assenza per convalescenza che seguono senza soluzione di continuità un ricovero o un intervento effettuato in regime di day-hospital indipendentemente dalla loro durata per i quali è sufficiente una certificazione rilasciata anche dal medico curante pubblico o privato (la certificazione medica dovrà far discendere espressamente la prognosi dall'intervento subito in ospedale).

CONTEGGIO DELLA MALATTIA E PERIODO DI COMPORTO

Periodo di comportamento complessivo spettante:

Personale con contratto a T.I.

Al personale assunto a tempo indeterminato spetta la conservazione del posto per un periodo di 18 mesi nel triennio. Durante tale periodo:

- Nei primi 9 mesi di assenza spetta l'intera retribuzione;
- Nei successivi 3 mesi la retribuzione viene decurtata del 10%;
- Nei successivi 6 mesi la retribuzione viene decurtata del 50%;
- Nei successivi ulteriori 18 mesi è prevista la conservazione senza retribuzione.



Personale con contratto a T.D. (30/06 o 31/08)

Al personale assunto a tempo determinato fino al 30/6 o 31/8 spetta la conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico;

- Nel primo mese di assenza spetta l'intera retribuzione;
- Nel secondo e terzo mese la retribuzione viene decurtata del 50%;
- Per i restanti 6 mesi si ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

Personale con contratto a T.D. (supplenza breve)

Al personale assunto a tempo determinato per "supplenze brevi" spettano 30 giorni di malattia in un anno scolastico pagati al 50%. Superato il limite di 30 giorni si avrà la risoluzione del rapporto di lavoro.

Conteggio della malattia nel periodo di comporta complessivo:

Non concorrono al conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporta

- 1) Le assenze dovute ad infortunio sul lavoro certificate dall' INAIL;
- 2) Le assenze per malattie imputabili al datore di lavoro per violazione degli obblighi di sicurezza;
- 3) Le assenze per malattie determinate come causa diretta da gravidanza o puerperio;
- 4) L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria. L'aborto spontaneo o terapeutico, purché intervenuto prima del 180° giorni dall'inizio della gestazione; dopo il 180° giorno si considera parto con il conseguente diritto al congedo per maternità;
- 5) I giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital solo se collegati alla somministrazione di terapia salvavita per gravi patologie la cui certificazione avvenga ex post da parte della ASL o della struttura convenzionata;
- 6) Le assenze dovute alle conseguenze certificate delle terapie.

Concorrono al conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporta

Tutte le assenze di malattia non ricomprese nei casi sopra elencati.