

Il malato perde l'indennità

Statali senza trattamenti accessori nei primi 10 giorni di assenza

PAGINE A CURA DI
Massimo Sanguini

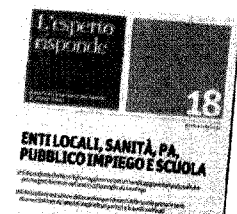
La materia dell'assenza per malattia è sempre stata regolamentata dai contratti collettivi di comparto e all'interno degli stessi è prevista la durata massima del periodo di assenza dal lavoro imputabile a malattia, il trattamento retributivo corrispondente, nonché sono indicate le prescrizioni in materia di controllo da parte della pubblica amministrazione dello stato di malattia del dipendente. Tuttavia, recentemente, la normativa contrattuale è stata modificata e integrata con alcune limitazioni a opera del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 - poi convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133 - che ha introdotto, all'articolo 71, una serie di disposizioni restrittive in materia, in particolare in relazione al trattamento retributivo nel periodo di assenza per malattia e al controllo della medesima da parte dell'amministrazione datrice di lavoro.

Per espressa previsione dell'articolo 71, ultimo comma, del decreto legge n. 112/2008 citato, inoltre, le disposizioni limitative costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi, derivandone l'applicabilità senza esclusioni a tutti i lavoratori del pubblico impiego. Peraltro, la norma suddetta, a sua volta, è stata recentemente modificata dagli articoli 69 e 72, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che hanno introdotto l'articolo 55-septies nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ulteriormente modificando le sud-

IL QUESITO



« Vorrei sapere che cosa è cambiato nella gestione della malattia nel pubblico impiego. È vero che i singoli contratti di comparto vengono superati da norme di tipo generale? E, per quanto riguarda le fasce orarie di reperibilità, quali sono le regole più recenti? »
 A.G. - ROMA



ENTI LOCALI, SANITÀ, PA, PUBBLICO IMPIEGO E SCUOLA
 Nell'inserto centrale con la copertina di colore blu, le risposte ai quesiti su pubblico impiego, enti locali, pubblica amministrazione, scuola e sanità

dette disposizioni in materia di controllo della malattia dei dipendenti pubblici. Da ultimo, sempre in tema di controllo della malattia, è stato emanato il decreto ministeriale 18 dicembre 2009, n. 206 che ha introdotto nuovi criteri per la determinazione delle fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti in caso di assenza per malattia.

Certificazione medica

Come ora previsto dall'articolo 55-septies del decreto legislativo n. 165/2001 - introdotto dall'articolo 69 del decreto legislativo n. 150/2009 - nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore ai dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale.

Con il decreto legge n. 112/2008 era inizialmente stato stabilito che le assenze suddette avrebbero potuto essere certificate esclusivamente da una struttura sanitaria pubblica, suscitando tale previsione non poche perplessità, non essendo chiaro, nel concetto di struttura sanitaria pubblica, dovesse in qualche modo rientrare anche il medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale, al quale inizialmente sempre il cittadino si rivolge per i propri problemi di salute.

A oggi, comunque, dopo le successive modifiche apportate al suddetto decreto legislativo, tali problemati-

che risultano risolte, visto che la normativa vigente, come visto, indica chiaramente il medico convenzionato con il servizio sanitario quale soggetto autorizzato a rilasciare la certificazione medica richiesta dalla legge.

Peraltro, come stabilito dalla circolare n. 8/2008 del ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione, l'obbligo della certificazione medica sussiste anche quando il dipendente debba sottoporsi a un accertamento diagnostico o a una visita specialistica, sempre che tale evento sia imputabile a malattia (in ragione della durata dell'assenza, delle valutazioni del dipendente e del medico che redige la prescrizione sanitaria) e che si verifichi nell'ipotesi di terzo evento di malattia nell'anno solare o che si sia superato il periodo di dieci giorni di assenza dal posto di lavoro.

Trattamento economico

Nei primi dieci giorni di assenza per malattia è corrisposto al dipendente pubblico il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. In tal senso dispone l'articolo 71, comma 1, del decreto legge n. 112/2008.

Come indicato dalla circolare n. 7/2008 del ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione, si devono intendere per trattamento economico fondamentale le voci del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo economico, la tredicesima mensilità, la retribuzione individua-

le di anzianità (ove acquisita) nonché eventuali assegni ad personam per il personale dei ministeri e analoghe voci per i dipendenti di altri comparti.

Ciò premesso, e come peraltro stabilito dall'articolo 45 del decreto legislativo n. 165/2001, il trattamento economico fondamentale e accessorio è definito dai contratti collettivi, ai quali quindi le amministrazioni dovranno riferirsi per eventuali qualificazioni delle voci retributive in relazione allo specifico comparto o area di riferimento.

A tale trattamento economico restrittivo si sottraggono - sempre che i contratti collettivi di riferimento prevedano un trattamento migliore - le assenze per malattia dovute a infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure quando siano motivate da ricovero ospedaliero o day hospital, nonché dovute a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Altra deroga, introdotta dalla legge di conversione del decreto legge n. 112/2008 all'articolo 71 comma 1-bis e successive modifiche e integrazioni, riguarda le assenze per malattia del personale del comparto sicurezza e difesa nonché di quello del corpo dei vigili del fuoco, in relazione ai quali gli emolumenti di carattere continuativo correlati al loro specifico status e alle peculiari condizioni di impiego cui sono sottoposti viene comunque considerato facente parte del trattamento economico fondamentale e quindi non sottoposto alla decurtazione prevista per gli altri dipendenti pubblici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Visita fiscale possibile anche nei giorni non lavorativi

In caso di assenza per malattia del dipendente pubblico, l'amministrazione datrice di lavoro dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia e ciò deve fare anche nel caso in cui il lavoratore si sia assentato un solo giorno. Lo stabilisce l'articolo 69 del Dlgs n. 150/2009, che ha introdotto l'articolo 55-septies nel Dlgs n. 165/2001.

Il medesimo articolo 55-septies prevede anche un meccanismo di stemperamento di tale onere in capo all'amministrazione pubblica di disporre obbligatoriamente il controllo della effettività della malattia del proprio dipendente, precisando che la richiesta dell'attivazione della visita fiscale - in relazione a particolari circostanze (si veda l'articolo a fianco) - dovrà essere presentata «tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative» dell'ente. Ciò, in particolare, quando il controllo debba essere effettuato per l'assenza di un solo giorno. Sembra infatti necessario bilanciare l'esigenza della pubblica amministrazione datrice di lavoro di verificare l'effettività della malattia in capo ai propri dipendenti al fine di evitare o limitare il più possibile le condotte assenteistiche, con la necessità che tali controlli indiscriminati non rischino poi di configurarsi come un ingiustificato aggravio di spese a carico dell'amministrazione. Un esempio, in tal senso, è stato fornito proprio dal ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione che, con le circolari n. 8/2008 e n. 7/2009, nell'ottica sopra delineata, ha invitato le amministrazioni a ben valutare, nel caso di assenze brevi per visite specialistiche o esami diagnostici, imputabili ad assenze per

malattia ai sensi del contratto collettivo del comparto di riferimento, quando e se richiedere l'accesso domiciliare di controllo per i giorni indicati di assenza, accesso che potrebbe anche essere non compatibile con le visite o gli esami che il dipendente ha dichiarato di dover effettuare fuori dal proprio domicilio.

Fasce di reperibilità

Anche nel settore pubblico, come in quello privato, il dipendente che si assenta dal posto di lavoro per malattia è sottoposto alla cosiddetta visita fiscale, ossia a una visita medica presso il proprio domicilio avente lo scopo di verificare l'effettività e la sussistenza della malattia, in relazione a quanto comunicato dal dipendente stesso alla propria amministrazione datrice di lavoro.

La visita deve essere espletata all'interno di una fascia oraria previamente stabilita, nella quale il dipendente è tenuto a essere presente presso il proprio domicilio nell'eventualità che tale controllo venga disposto.

Nel caso del pubblico impiego, la determinazione delle fasce orarie è stata recentemente oggetto di modifiche normative che hanno in un primo tempo allargato, poi ri-

stretto e da ultimo nuovamente allargato la fascia oraria di reperibilità presso il proprio domicilio del dipendente assente per malattia. A oggi, il decreto ministeriale del 18 dicembre 2009 n. 206 adottato dal ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed emanato dalla presidenza del Consiglio dei ministri, prevede all'articolo 1 che, in caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18. Secondo le regole già precedentemente in vigore, sono compresi i giorni non lavorativi e festivi. In casi analoghi, nel settore privato, le fasce di reperibilità sono fissate dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19, sempre festivi inclusi: la differenza di due ore in meno alla mattina e una in meno al pomeriggio va ricercata nell'intento, da parte del ministero della Pubblica amministrazione, di limitare il fenomeno dell'assenteismo, particolarmente sentito nel pubblico impiego.

Le eccezioni

Il decreto ministeriale n. 206/2009 prevede anche, all'articolo 2, alcuni casi in cui i dipendenti sono esclusi dall'obbligo di reperibilità. Precisamente sono esentati i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile all'effetto di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, infortuni sul lavoro, malattie per le quali è riconosciuta la causa di servizio, nonché stati patologici sottesi o connessi alla situazione d'invalidità riconosciuta. Sono altresì esentati dall'obbligo di reperibilità i dipendenti nei confronti dei quali sia già stata effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sanzionato il dirigente che non vigila

La Pa è tenuta a disporre la visita fiscale anche nell'ipotesi di assenza per malattia di un solo giorno da parte del dipendente, come stabilito dall'articolo 55-septies, comma 5 del Dlgs n. 165/2001. Solo in taluni casi, a esempio per stati depressivi o visite ed esami diagnostici di un solo giorno, debitamente certificati dal medico convenzionato, la richiesta della visita deve essere vagliata alla luce delle esigenze funzionali e organizzative dell'ente pubblico.

Il responsabile della struttura in cui lavora il dipendente, nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione del personale, ognuno in ragione delle proprie competenze, curano l'osservanza e l'applicazione delle disposizioni normative, al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si è voluto pertanto coinvolgere fattivamente la dirigenza attribuendole un dovere di vigilanza ribadito dal ministro della Pubblica amministrazione e dell'innovazione con circolare n. 7/2009, pubblicata sulla «Gazzetta Ufficiale» n. 41 del 19 febbraio 2010. L'inadempimento colposo di tale dovere di vigilanza, ove accertato, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, può comportare, secondo l'articolo 21 del Dlgs n. 165/2001, una sanzione a carico del dirigente, consistente nella decurtazione della retribuzione di risultato, alla quale potrebbe aggiungersi la sanzione prevista dall'articolo 55-sexies, comma 3, del medesimo Dlgs per il mancato esercizio o per la decadenza dell'azione disciplinare in seguito a omissioni del dirigente.

PER SAPERNE DI PIÙ

Sul sito internet dell'Esperto risponde sono disponibili per approfondimento testi di legge, circolari, sentenze e dottrina

www.ilssole24ore.com/espertorisponde

Caso 1. Il trattamento

Nei contratti i criteri sulla convalescenza

In riferimento alla corresponsione del solo trattamento economico fondamentale, nei primi dieci giorni di assenza per malattia, la disciplina eventualmente più favorevole dei contratti collettivi di comparto si applica, oltre che al caso di ricovero ospedaliero, anche al conseguente periodo di convalescenza?
 Al periodo di convalescenza, quale conseguenza diretta del ricovero ospedaliero, va applicata la medesima disciplina contrattuale prevista per il ricovero, sempre che la stessa sia più favorevole per il dipendente. In tal senso si è orientata anche la presidenza del

Consiglio dei ministri, dipartimento funzione pubblica, con nota esplicativa del 13 febbraio 2009. In particolare, nella nota citata si chiarisce che il rinvio ai contratti collettivi di comparto di cui all'articolo 71 del Dl n. 112/2008, come convertito in legge n. 133/2008, presuppone che gli stessi specificatamente prevedano e regolamentino questa eventualità, diversamente dovranno applicarsi anche al caso di specie le decurtazioni previste dal citato Dl n. 112/2008.

Caso 2. In presenza di patologie depressive

Il certificato esenta dalla reperibilità

Nell'ipotesi in cui l'assenza per malattia sia giustificata da patologie depressive e le medesime non siano compatibili con il rispetto delle fasce orarie disposte al fine del controllo della sussistenza dello stato di malattia, come deve regolarsi il dipendente nei confronti della pubblica amministrazione datrice di lavoro?
 In primo luogo, la patologia depressiva e la conseguente incompatibilità della medesima con l'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità devono essere certificate e motivate dal medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. Tale documentazione dovrà esse-

re inviata all'amministrazione di appartenenza la quale, preso atto di tale esigenza, potrà esentare il dipendente dal rispetto delle fasce orarie, previa attenta valutazione del caso concreto, nell'ambito del proprio potere di discrezionalità, correttezza ed efficienza nella gestione delle risorse umane. In tal senso si è orientata la presidenza del Consiglio dei ministri, dipartimento della funzione pubblica, ufficio personale pubbliche amministrazioni, con parere del 13 febbraio 2009.

Caso 3. La certificazione di malattia non veritiera

Per false attestazioni rischio licenziamento

Vista la normativa particolarmente restrittiva in materia di assenze per malattia nel pubblico impiego, introdotta dal recente decreto legislativo n. 150/2009, a quali conseguenze potrebbe andare incontro il dipendente al quale venisse contestato l'utilizzo di certificazione attestante uno stato di malattia in realtà non veritiera?
 Come previsto dall'articolo 55-quater recentemente aggiunto al Dl n. 165/2001 dall'articolo 69 del Dl n. 150/2009, tra le cause di irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare, alla lettera a) si trova anche la giu-

stificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesti falsamente uno stato di malattia. Inoltre, come previsto dall'articolo 55 quinquies del Dl n. 165/2001, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che giustifichi l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con una multa da 400 a 1.600 euro.



Caso 4. La riduzione impatta sullo stipendio

Decurtazione senza effetti sulla pensione

In merito alla decurtazione dello stipendio nei primi dieci giorni di malattia ai sensi dell'articolo 71 del decreto legge n. 112/2008, quali ripercussioni ha tale previsione normativa ai fini del trattamento pensionistico e di fine servizio?

Come chiarito dal-

l'Inpdap con la circolare n. 13 del 28 maggio 2009, l'articolo 71 del decreto legge n. 112/2008 attiene al solo trattamento retributivo del dipendente, senza che la decurtazione ivi prevista possa avere alcun riflesso sui trattamenti pensionistici e previdenziali.

DL 112/2008

NORME PIÙ SEVERE

Dispone controlli più rigidi e restrizioni sullo stipendio

Dm 206

LE NOVITA' DEL 2009

Il provvedimento definisce gli orari dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18

DL 165/2001

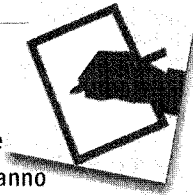
LE REGOLE SULLA RETRIBUZIONE

Per il computo del trattamento economico fondamentale rimanda agli accordi collettivi

Punto per punto

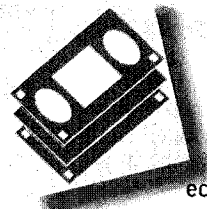
LA CERTIFICAZIONE

Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore ai dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale. L'obbligo della certificazione medica sussiste anche quando il dipendente debba sottoporsi ad un accertamento diagnostico o ad una visita specialistica, sempre che tale evento sia imputabile a malattia e che si versi nell'ipotesi di terzo evento di malattia nell'anno solare o che si sia superato il periodo di dieci giorni di assenza dal posto di lavoro



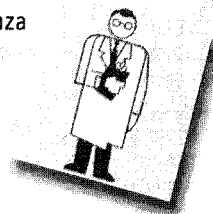
LA RETRIBUZIONE

Nei primi dieci giorni di assenza per malattia è corrisposto al dipendente pubblico il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. A tale trattamento economico restrittivo si sottraggono le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure quelle motivate da ricovero ospedaliero o day hospital, nonché dovute a patologie gravi che richiedano terapie salvavita



I CONTROLLI

L'amministrazione deve attivare il medico fiscale per la visita di controllo anche per l'assenza per un solo giorno di malattia, «tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative» dell'ente. Si pongono infatti, da un lato, l'esigenza che la pubblica amministrazione datrice di lavoro verifichi l'effettività della malattia in capo ai propri dipendenti al fine di evitare o limitare il più possibile le condotte assenteistiche, e, dall'altro, la necessità che tali controlli indiscriminati non rischino di configurarsi come un ingiustificato aggravio di spese a carico dell'amministrazione



FASCE DI REPERIBILITÀ



Le fasce di reperibilità, durante le quali i dipendenti delle pubbliche amministrazioni in malattia devono essere al proprio domicilio, a disposizione per eventuali visite del medico fiscale, sono fissate negli orari dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18, compresi i giorni non lavorativi e festivi