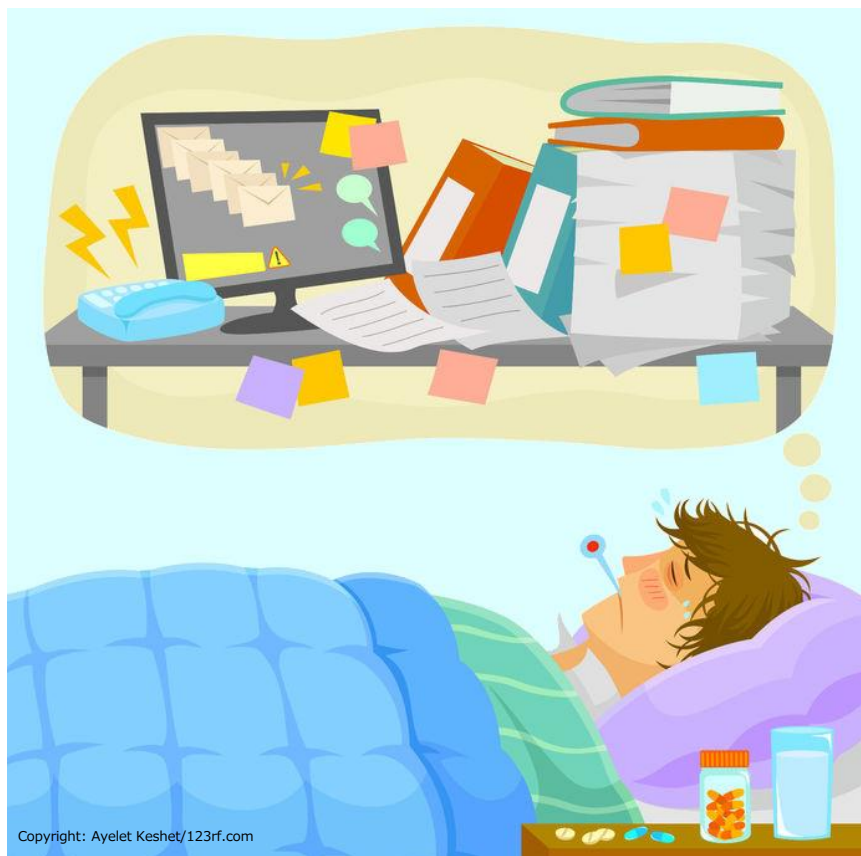


BLOCK NOTES

Fabi Unicredit



Copyright: Ayelet Keshet/123rf.com

Assenze per malattia

(aggiornato a Febbraio 2018)

A cura di

Stefano Huller - RSA Fabi Vicenza

Angela Iurman - RSA Fabi Trieste



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



Sommario

La giustificazione	1
La comunicazione	1
Indennità di malattia	2
I controlli	2
Il comportamento	3
Aspettativa per malattia	4
Autocertificazione	5
Day Hospital	5
Malattia durante il periodo di congedo	5
Valutazione del lavoratore in malattia	5

La giustificazione

Nella pratica e nella teoria di medici, clinici e patologi, si definisce malattia un'alterazione dello stato fisiologico e psicologico dell'organismo, capace di ridurre, modificare negativamente o persino eliminare le funzionalità normali del corpo.

Detta disfunzione implica anche l'impossibilità temporanea di svolgere una prestazione lavorativa.

In caso di malattia il lavoratore è tenuto obbligatoriamente a giustificare la propria assenza. L'Art.38 del CCNL vigente, al punto 5 recita: **"Le assenze debbono essere giustificate senza ritardo"**.

La ritardata o mancata giustificazione può determinare l'applicazione di provvedimenti disciplinari che possono giungere fino al dimissionamento del lavoratore. Ciò non significa che il lavoratore possa essere licenziato per il semplice fatto di essere malato. Il Codice Civile (Art.2110 C.C.) identifica nel superamento del comportamento il solo caso in cui il lavoratore possa essere licenziato.

La comunicazione

Nel nostro Gruppo, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente della malattia il proprio Responsabile, comunicandogli anche la durata presunta dell'assenza.

A partire da Luglio 2010, il medico di base è tenuto ad inviare il certificato medico di malattia all'Inps per via telematica (Circolare Inps n. 60 del 16/04/2010). L'Inps ha successivamente introdotto la possibilità di inviare il certificato medico per inizio ricovero e per malattia in sede di dimissione (Circolare Inps n. 113 del 25/07/2013).

Il rilascio del certificato cartaceo è ormai limitato a casi assolutamente residuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo malfunzionamenti del sistema; permanenza all'estero, etc...).

In tali casi residuali il medico è tenuto a rilasciare un certificato medico cartaceo, che entro 2 giorni dalla data di rilascio va recapitato al proprio Responsabile, il quale utilizzando come allegato il modulo accompagnatorio presente su HR Gate lo inoltrerà a ES SSC, all'indirizzo presente sul modulo stesso.

Nei casi di mancata trasmissione telematica, occorrerà provvedere a trasmettere il certificato all'INPS, **solo nei seguenti casi:**

- dipendente di una qualsiasi Azienda del Gruppo assunto con contratto di Apprendistato professionalizzante;
- dipendente di una delle seguenti società del Gruppo per le quali l'Inps riconosce l'indennità di malattia: UNI IT S.R.L. , UNICREDIT FACTORING S.p.A., CORDUSIO Società Fiduciaria per Azioni, CORDUSIO SIM,

PIONEER INVESTMENT MANAGEMENT S.G.R.p.A. PIONEER GLOBAL ASSET MANAGEMENT S.p.A., UNICREDIT LEASING S.P.A., FINECO LEASING S.P.A., SIG.REC S.p.A. (SOCIETA' ITALIANA GESTIONE E INCASSO CREDITO), UNICREDIT CREDIT MANAGEMENT IMMOBILIARE SPA, I - FABER S.P.A..

In questo caso è necessario inviare a ES SSC, unitamente alla copia del certificato e al modulo di accompagnamento, anche una fotocopia della ricevuta di invio all'INPS del documento (con riportato il giorno di effettiva spedizione), oppure un'autodichiarazione.

Per tutti gli altri dipendenti non c'è invece alcun obbligo nei confronti dell'INPS.

Nel nostro Gruppo è prassi consolidata non chiedere l'invio del certificato medico fino a due giorni d'assenza.

La prassi non esclude la possibilità da parte dell'azienda, a suo insindacabile giudizio, di chiedere al lavoratore di fornire comunque il certificato medico.

Se l'assenza si verifica appena prima del fine settimana (venerdì) o di una festività lunga (Natale/Pasqua) deve essere prodotta la certificazione medica anche se l'assenza è di un solo giorno lavorativo.

Dal 13 settembre 2011 il datore di lavoro non richiede più al lavoratore l'invio del certificato di malattia, ma prende visione delle attestazioni dei propri dipendenti, ove queste siano state rilasciate mediante l'apposita procedura telematica dal medico curante o altro servizio sanitario accreditato.

La modalità di invio telematico del certificato non consente di retrodatare l'inizio della malattia oltre il giorno precedente il rilascio: pertanto – nel predetto caso di **malattia superiore ai due giorni** – il lavoratore deve richiedere la certificazione entro e non oltre il secondo giorno di assenza. Si deve far rilasciare il numero di protocollo identificativo come ricevuta.

Il lavoratore può consultare sul portale Inps i dati relativi ai propri certificati di malattia inviati telematicamente, o tramite un codice pin o mediante l'inserimento del codice fiscale personale e del numero di certificato (Circolare Inps n. 60 del 16/04/20010 punto 2.3). Si ritiene utile ribadire che in capo al lavoratore non sussiste alcun obbligo di controllare l'invio telematico del certificato di malattia.

Nel caso in cui la malattia si manifesti mentre il lavoratore si trova presso un domicilio diverso da quello abituale e conosciuto dall'azienda il nuovo recapito deve essere segnalato, per consentire l'eventuale accertamento dello stato di malattia disposto dal datore di lavoro o direttamente dall'INPS.

Va ricordato che il lavoratore è legittimato a mutare il proprio domicilio senza dover essere preventivamente autorizzato dal datore di lavoro, dal medico curante, dall'Inps o dall'ASL.

Nel caso la malattia si prolunghi il lavoratore deve contattare nuovamente il medico per il rilascio del certificato telematico di continuazione della malattia. Il responsabile va sempre avvertito anche verbalmente.

Ricordiamo ai lavoratori che il certificato telematico deve riportare la sola prognosi e non la diagnosi. È riconosciuto al lavoratore il diritto a non far conoscere la propria malattia.

Indennità di malattia

La regola generale (valida perciò per tutte le tipologie di contratto) stabilita dalla giurisprudenza prevede che il lavoratore, dietro trasmissione telematica di un certificato medico, abbia diritto ad un'indennità di malattia.

Per i primi tre giorni è interamente a carico del datore di lavoro e corrisponde a una percentuale della paga giornaliera, nel caso dei bancari l'indennità è pari al 100%. Dopo il terzo giorno, l'onere è carico dell'INPS.

La differenza tra l'indennità di malattia erogata dall'Inps e la normale retribuzione viene coperta, per noi bancari, dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentarsi in servizio allo scadere dei giorni prescritti nel certificato medico.

A solo fine informativo evidenziamo che se il lavoratore rientra in servizio prima dello scadere dei giorni prescritti, ad esempio perché non sussistono più le condizioni di malattia, il datore rischia delle sanzioni poiché potrebbe beneficiare di giornate di lavoro gratuite e "retribuite" con l'indennità di malattia a danno dell'ente pubblico.

Il rientro anticipato richiede perciò che venga certificato dal medico che ha rilasciato il certificato di malattia originario.

I controlli

Lo scopo delle visite di controllo operate dal medico fiscale è duplice, verificare la presenza del lavoratore presso il domicilio e controllarne lo stato di malattia.

La legge ha disposto, per il lavoratore ammalato del settore privato, le seguenti fasce di reperibilità:

dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle ore 19 tutti i giorni (compresi sabato, domenica e festivi).

In tali fasce d'orario il lavoratore deve rimanere presso la propria abitazione o presso altro domicilio che abbia preventivamente comunicato al datore di lavoro.

Per il medesimo lavoratore, nella stessa giornata, non può essere avanzata dal datore di lavoro, alla competente ASL, una seconda richiesta di visita di controllo sullo stato di malattia; è invece consentita la reiterazione delle visite di controllo in più giorni successivi (art. 2, D.M. 15.7.1986). Si ricorda comunque che anche per il lavoratore in stato di malattia già accertata permangono le disposizioni in termini di fasce orarie di reperibilità.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo (senza giustificato motivo), decade dal diritto al trattamento economico per i giorni di assenza, esclusi quelli relativi al ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

Va ricordato, inoltre, che il medico di controllo, munito di documento di identificazione, visitando il lavoratore, può modificare la prognosi certificata dal medico che ha redatto il certificato di malattia.

Se la ritiene esaurita, obbliga il lavoratore a riprendere il lavoro ed il lavoratore può opporsi solo "seduta stante" ed il medico ha l'obbligo di annotarlo sul referto.

Se la prognosi viene rivista dal medico di controllo (che, ad esempio, certifica la guarigione del lavoratore), in caso di nuovo e successivo esame da parte del medico curante (o del medico che ha in origine redatto il certificato) che lo ritenga ancora malato, è quest'ultima certificazione che fa fede (se regolarmente trasmessa in via telematica al datore di lavoro), ed è onere del datore di lavoro chiedere una nuova visita di controllo (Cass. 6.5.1995, n. 493-8).

Le sanzioni previste in caso il lavoratore abbia violato l'obbligo di reperibilità sono:

- ◆ Economiche:
 - **100%** del trattamento economico complessivo nei primi 10 giorni dall'inizio della malattia;
 - **50%** per l'ulteriore periodo
- ◆ Disciplinari:
 - Normalmente, **il biasimo scritto**.

Le sanzioni sono applicate dopo 10 giorni dalla comunicazione dell'infrazione.

Per quanto ovvio, permane la possibilità che le visite di controllo vengano eseguite in orari diversi da quelli sopra indicati. In questo caso, se il lavoratore non è presente al domicilio segnalato, non vengono applicate le sanzioni sopra riportate.

Le sanzioni inoltre possono essere escluse in caso di:

- ◆ Giustificato motivo quale, a titolo d'esempio, concomitanza di visite generiche o specialistiche presso ambulatorio che non potevano essere svolte in orario differente da quello della fascia di reperibilità; è ammessa l'assenza del lavoratore al fine di evitare gravi conseguenze per se o per i suoi familiari.
- ◆ Periodi di ricovero ospedaliero;
- ◆ Periodi già accertati da precedente visita di controllo.

Per quanto ovvio, lo "stato di necessità" o le "cause di forma maggiore" devono essere debitamente documentabili.

Il comportamento

Il comportamento è il periodo d'assenza per malattia durante il quale l'Azienda deve conservare il posto di lavoro e l'intero trattamento economico.

Esistono due tipi di comportamento:

- **"secco"** (riferito all'assenza continuativa relativa ad un unico episodio di malattia);
- **"per sommatoria"** (riferito al cumulo di assenze riferite a più episodi di diversa natura nell'arco degli ultimi 48 mesi).

Il comportamento è regolato dall'Art.58 del vigente CCNL e possiamo schematizzare nella Tabella qui sotto :

Tipologia di rapporto	Anzianità (in anni)	Assenze massime consentite (in mesi)	
		"Secco"	"per sommatori a"
Lavoratori con contratto a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova	= 5	6	8
	> 5 e = 10	8	10
	> 10 e = 15	12	14
	> 15 e = 20	15	18
	> 20 e = 25	18	22
	> 25	22	24
Lavoratori in Apprendistato e che abbiano superato il periodo di prova	<i>n.d.</i>	6	8
Lavoratori con contratto a tempo determinato e che abbiano superato il periodo di prova	<i>n.d.</i>	2	2

Per il solo personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, i periodi di comporto sono automaticamente aumentati del 50%, con un minimo di 12 ed un massimo di 30 mesi complessivi, in caso di

- TBC,
- sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS).

In caso di malattia di carattere oncologico i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico sono raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi.

Per coloro che sono sottoposti a trattamento di dialisi, le assenze non sono considerate ai fini del comporto.

L'azienda deve inoltre comunicare al personale interessato l'approssimarsi della scadenza del periodo di comporto con almeno un mese di anticipo rispetto alla data di scadenza.

Aspettativa per malattia

Nel caso in cui la malattia proseguisse oltre il periodo del comporto, il lavoratore può richiedere all'Azienda un'aspettativa di otto mesi. In realtà la durata dell'aspettativa non può superare i dodici mesi nel quinquennio; ossia, se negli ultimi cinque anni il lavoratore ha usufruito di tre mesi d'aspettativa, potrà richiedere solo nove ulteriori mesi.

Per ciò che attiene al trattamento economico, sia per il comporto "secco" che per quello "per sommatoria", l'intero trattamento economico è garantito nei termini temporali indicati nella tabella precedente.

La complicazione nasce per la retribuzione del periodo d'aspettativa.

Il contratto definisce tale aspettativa come non retribuita, tuttavia, grazie ad un Regio Decreto del 1925, le cose non sono esattamente in questi termini; da ciò ne è scaturito un verbale d'accordo tra le Oo.Ss. e l'Abi (12 Aprile 2001) con il quale si è concordato di applicare, per il solo comporto "per sommatoria", il pagamento del periodo d'aspettativa come di seguito indicato:

- Fino a 10 anni d'anzianità: trattamento economico durante l'ultimo evento (di malattia) del 50% della retribuzione per i primi due mesi e dello 0% - aspettativa non retribuita - per gli altri sei mesi;

- Oltre i 10 anni d'anzianità: trattamento economico durante l'ultimo evento (di malattia) del 100% della retribuzione per il primo mese, del 50% per i successivi quattro mesi, dello 0% - aspettativa non retribuita - per gli ultimi tre mesi;

Poiché le ferie sospendono il comports di malattia, il lavoratore può chiedere all'Azienda di usufruire delle sue ferie residue al fine di evitare il superamento del periodo di comports.

Qui occorre precisare quanto previsto dall'Art.55, comma 13, del vigente CCNL :

“Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Nel caso di assenza per malattia , la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i sei mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno”.

Autocertificazione

In caso di sciopero dei medici, il lavoratore, per il solo periodo di agitazione, può autocertificare il proprio stato di malattia in sostituzione della consueta certificazione sanitaria.

Day Hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di day hospital sono equiparate al ricovero, per cui, a prescindere dalla durata della presenza nel luogo di cura, l'incapacità al lavoro è senz'altro riconoscibile anche se limitatamente al solo giorno di effettuazione della prestazione riportato nella certificazione medica.

Per gli eventuali ulteriori giorni successivi al ricovero in day hospital, il lavoratore dovrà produrre altro certificato medico di continuazione, compilato in ogni sua parte (INPS, circ. 25.7.2003, n. 136).

Malattia durante il periodo di congedo

Nel caso al lavoratore in congedo subentri una malattia, il lavoratore ha facoltà di chiedere l'interruzione della fruizione del periodo di ferie comunicando con le consuete modalità il sopraggiunto stato di malattia.

Valutazione del lavoratore in malattia

Nello specifico si applica quanto previsto dall'Art.75 del CCNL che al punto quattro recita:

“Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento — agli effetti degli automatismi, del premio aziendale, dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato — all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.”