



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE

Sede legale: Via G. Cusmano, 24 – 90141 PALERMO
C.F. e P. I.V.A.: 05841760829

DIREZIONE GENERALE

Via Giacomo Cusmano, 24- 90141 PALERMO
WEB www.ausl6palermo.org

DATA

27/10/2009

PROT. n. 1018_DG

Ai Direttori dei Dipartimenti Amministrativi e Sanitari
Al Direttore del Servizio Ospedalità Pubblica
Al Direttore del Servizio Ospedalità Privata
Al Direttore del Servizio di Medicina Legale e Fiscale
Al Direttore del S.I.M.T. CEFALU'
Ai Direttori dei Distretti Sanitari Aziendali
Ai Direttori F.I.O. dei PP.00. Aziendali
Ai Responsabili delle Segreterie
 Direzione Generale
 Direzione Amministrativa
 Direzione Sanitaria
 Collegio Sindacale
Ai Responsabili del Coordinamento Amm.vo PP.OO. Aziendali
Ai Responsabili delle UU.OO. in staff alla Direzione Aziendale
Al Responsabile dell'Ufficio Delibere Aziendale
Al Responsabile dell'U.R.P.
LORO SEDI

OGGETTO: LEGGE 102/2009 - OBBLIGATORIETA' VISITE FISCALI PER TUTTO IL PERSONALE - ASSENZE MALATTIA, VISITE MEDICHE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI

L'art. 17 comma 23 della legge Legge 3 agosto 2009, n. 102 che ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, ha introdotto alcune rilevanti modifiche all'art. 71 della Legge 6 agosto 2008, n. 133, in relazione alla disciplina di alcuna delle materie indicate in oggetto.

In particolare si precisa quanto segue:

- la lettera b) della disposizione in esame, recependo in norma l'orientamento già espresso in merito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ha modificato il comma 3 dell'art 71 citato, confermando l'obbligo per i dipendenti di giustificare le assenze per malattia per un periodo superiore a dieci giorni e tutte le assenze per malattia a partire dalla terza nell'anno solare, esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata non soltanto da struttura sanitaria pubblica ma anche da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.
- al comma 3 della disposizione modificata e' soppresso il secondo periodo, che disponeva l'allargamento delle fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, (dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi); pertanto riprendono vigore le fasce precedenti e cioè dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle 17. alle 19.00;
- il successivo comma 5, che riguardava l'incidenza delle assenze sull'assegnazione di premi di produttività o altri incentivi comunque denominati, le progressioni professionali ed economiche e l'attribuzione della retribuzione di risultato per i dirigenti, e' abrogato con la precisazione che gli effetti di tale abrogazione concernono le assenze effettuate successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (01/07/2009); **per sgomberare il campo da ogni possibilità di equivoci, si chiarisce che la presente disposizione non ha alcun effetto sulle trattenute previste per i primi**

10 giorni di assenza per malattia, introdotte con il primo comma del più volte citato art 71, che si dovrà continuare ad operare, ma riguarda solo le riduzioni dell'incentivazione e delle retribuzione di risultato per le altre assenze, successive al 30/06/2009.

Si coglie pertanto l'occasione per reiterare, per quanto non sia stato ovviamente modificato, le precedenti direttive emanate sull'argomento in oggetto, ed in particolare sugli adempimenti ed obblighi previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, che si continuerà a dover osservare regolarmente, e per i quali, come già altre volte praticato, appare opportuno operare di seguito un richiamo, in una sorta di testo coordinato fra nuove e vecchie disposizioni:

1) l'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente, sempre alla struttura di appartenenza, all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica; detta comunicazione va ripetuta sempre il primo giorno, anche nel caso di prosecuzione dell'assenza, in modo da consentire ai rispettivi responsabili di disporre il controllo a qualunque titolo.

In conseguenza il dipendente che, durante l'assenza, dimori in luogo diverso da quello noto all'Azienda, (si ricorda per inciso l'obbligo del dipendente di comunicare tempestivamente le variazioni dei propri residenza/domicilio/dimora) o se ne allontani temporaneamente durante le fasce di reperibilità, è obbligato a darne tempestiva comunicazione al Responsabile della struttura di appartenenza, indicando, dettagliatamente e per iscritto, il nuovo recapito; **l'omessa od errata comunicazione legittima l'Azienda a procedere al recupero della retribuzione.**

Per assicurare certezza documentale a tutte le comunicazioni dei dipendenti, appare evidente che le stesse, qualora siano telefoniche o comunque non scritte, dovranno essere registrate sotto forma di comunicazione e protocollate tempestivamente.

Si rappresenta che la preventiva comunicazione dell'allontanamento temporaneo del proprio recapito, non giustifica di per sé il dipendente che è risultato assente al domicilio al momento della visita di controllo. In tale ipotesi, infatti, egli è sollevato da ogni responsabilità solo ed esclusivamente quando dimostri che la sua assenza nelle fasce orarie di reperibilità è stata determinata da "un giustificato motivo".

Con specifico riferimento alla circostanza in cui il dipendente si è assentato dal domicilio per sottoporsi a visita, accertamento o cure mediche, l'assenza è da ritenersi giustificata soltanto se ne viene dimostrata l'urgenza al fine di evitare un pregiudizio alla salute, ovvero alla necessità e l'impossibilità di effettuare in ore diverse da quelle della reperibilità.

2) **il controllo (c.d. visita fiscale) della malattia deve essere disposto fin dal primo giorno di assenza** ed anche nelle ipotesi di prolungamento dell'assenza, senza alcuna eccezione.

Si rammenta che detto obbligo è infatti contemplato dagli articoli 23 comma 9 CCNL 1994-1997 per il comparto, 24 comma 8 CCNL 1994/1997 per la Dirigenza Medica e 23 comma 8 CCNL 1994/1997 per la Dirigenza S.P.T.A., nonché dal terzo comma dell'art. 71 della Legge 6 agosto 2008, n. 133, tuttora vigente che **impone** di disporre il controllo anche per assenze di un solo giorno.

Tale adempimento, più volte richiamato nel corso delle precedenti circolari emanate, **è posto a carico dei Responsabili delle singole UU.OO.**, (fatta salva la possibilità di accentrare la relativa competenza da parte dei direttori delle varie macrostrutture, in presenza di particolari situazioni organizzative), **e va espletato nei confronti di tutti i dipendenti**, a prescindere dalla posizione e dal ruolo rivestito, sia che appartengano al personale del comparto che a quello della dirigenza (inclusi i Direttori di S.C.), **con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compresi i contrattisti, ed anche**, come indicato nella direttiva prot. n. 5157/VAR del 16.10.2008, **per il personale LSU.**

Si è già, inoltre, più volte indicato nelle precedenti circolari che, **assolto obbligatoriamente l'adempimento dell'invio della visita fiscale sin dal primo giorno, non** esiste alcuna disposizione contrattuale o legislativa che **precluda all'amministrazione la facoltà di disporre nuovamente il controllo della malattia nel corso di questa.**

3) entro tre giorni successivi a quello d'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa, il certificato medico rilasciato dai soggetti innanzi indicati, corredato da apposita istanza che riporti i dati anagrafici e professionali del dipendente, deve essere inviato all'U.O. di appartenenza, che, come del resto tutta la corrispondenza in entrata, va protocollato, non solo per dare certezza sulla data di arrivo.

Si segnala all'uopo l'opportunità che tale documentazione sia sempre inviata in allegato a specifiche note di trasmissione o moduli all'uopo predisposti, contenenti l'indicazione dei dati necessari all'identificazione del dipendente e cioè nome, cognome, data di nascita, domicilio, recapito telefonico, profilo professionale, numero di matricola, sede di servizio, ubicazione e recapito telefonico della stessa.

Il secondo comma dell'art 71, come modificato dalla legge 102/2009, prevede l'obbligo per i dipendenti di giustificare le assenze per malattia per un periodo superiore a dieci giorni, e tutte le assenze per malattia a partire dalla terza nell'anno solare, esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica ed ora anche da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

Come detto in precedenza in questo senso si era peraltro già espresso il Dipartimento della Funzione Pubblica, che con la circolare n. 7 del 17.07.2008 aveva affermato anche che:

- ovviamente la qualità del medico - ossia l'evidenza del rapporto con il Servizio sanitario nazionale - dovrà risultare dalla certificazione;

- la norma sicuramente esclude che nelle ipotesi descritte la certificazione a giustificazione dell'assenza possa essere rilasciata da un medico libero professionista non convenzionato con il Servizio sanitario nazionale e **pertanto non si potranno considerare come assenze giustificate quelle avvenute per malattia, per le quali il dipendente produca un certificato di un medico libero professionista non convenzionato.**

4) appare a questo punto opportuno precisare che l'obbligo della tempestiva comunicazione deve essere distinto da quello di invio del certificato medico, in quanto rispondente ad altra finalità: il primo ha valore di giustificazione dell'assenza dal posto di lavoro, l'altro è diretto a provare la causa dell'assenza e conseguentemente l'inosservanza di uno solo degli stessi può dare luogo alle sanzioni disciplinari ed alle trattenute economiche previste dalla legge.

5) relativamente alle sanzioni conseguenti al mancato adempimento degli obblighi a carico del dipendente si riporta il testo integrale dell'art 5 comma 14 del Decreto Legge 12 Settembre 1983, N. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11 novembre 1983, n. 638, che disciplina l'ipotesi in cui l'accertamento sanitario (c.d. visita fiscale) non può essere effettuato per irreperibilità del lavoratore:

"14. Qualora il lavoratore, pubblico o privato, 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 (1).

(1) *(Con sentenza n. 78 del 26 gennaio 1988, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui non prevede una seconda visita medica di controllo prima della decadenza del diritto a qualsiasi trattamento economico di malattia nella misura della metà per l'ulteriore periodo successivo ai primi dieci giorni.)*

Sostanzialmente se la visita fiscale non può essere compiuta per irreperibilità del lavoratore, il medico incaricato rilascerà un avviso contenente l'invito a recarsi nel successivo giorno non festivo presso il competente ambulatorio pubblico; qualora il dipendente non si presenti neanche a tale visita o vi si presenti senza fornire successivamente valide giustificazioni per l'assenza alla contestazione, che dovrà essere effettuata dal Responsabile della struttura di appartenenza, previa segnalazione scritta di quest'ultimo, si opererà la decurtazione stipendiale indicata.

La visita ambulatoriale, ovviamente, non ha lo scopo di sanare l'assenza al domicilio, ma solo quello di certificare l'effettività dello stato di malattia e valutarne la durata.

E' utile sottolineare che la sanzione economica predetta non ha natura disciplinare, ma si fonda sul solo fatto obiettivo dell'assenza al domicilio del dipendente, senza giustificato motivo, durante le fasce orarie di reperibilità in occasione della visita di controllo.

Pertanto, il Responsabile dell'ufficio di appartenenza, venuto a conoscenza della violazione dell'obbligo di reperibilità, è tenuto a richiedere tempestivamente idonea giustificazione al dipendente entro termini ristretti; nel caso in cui l'interessato non vi provveda, lo stesso ufficio procederà sia all'applicazione della sanzione economica, dandone comunicazione al dipendente, sia alle iniziative di carattere disciplinare da porre in essere per violazione degli obblighi in tema di assenze per malattia.

A tal riguardo è assai importante evidenziare che, per le finalità rivestite dalle visite di controllo disposte dal datore di lavoro, solo in caso di conferma da parte del medico fiscale della prognosi del medico di parte l'assenza dal servizio può dirsi giustificata; quindi, qualora il dipendente abbia vanificato il tentativo dell'amministrazione di sottoporlo a visita medica, l'assenza dal servizio deve considerarsi ingiustificata, con tutte le conseguenze di ordine disciplinare (C.G.A. 29/06/1989, n. 250).

E' bene a questo punto richiamare l'attenzione sull'importanza che gli uffici di appartenenza acquisiscano, con i mezzi più rapidi i referti dei medici fiscali e li facciano pervenire in tempi ristretti, allegando apposita relazione, alla struttura preposta all'azione disciplinare, in modo che quest'ultima abbia completa e tempestiva conoscenza dell'infrazione commessa, che dovrà costituire oggetto della contestazione di addebito.

6) Nell'ipotesi in cui il dipendente ometta di comunicare inizio della malattia e/o luogo di dimora, o di presentare la certificazione medica relativa, per il periodo di assenza, non dovrà essere corrisposta la relativa retribuzione e va attivato il relativo procedimento disciplinare con le modalità in vigore in Azienda..

Appare però opportuno a solo scopo esemplificativo distinguere le singole fattispecie che possano verificarsi:

- a) nell'ipotesi in cui il dipendente, assente ad esempio per cinque giorni, ometta o tardi ad adempiere all'obbligo di comunicazione in ciascuno o in parte di essi e, ripresentatosi in servizio, trasmetta il relativo certificato, lo stesso è da considerare egualmente assente ingiustificato per i giorni in cui manchi la giustificazione (tutti in caso di omissione e quelli precedenti alla data di comunicazione in caso di ritardo) e quindi, previa relativa contestazione del Dirigente responsabile con invito a presentare le proprie giustificazioni sull'inadempimento, ove le stesse non vengano riconosciute valide, si dovrà procedere alla trattenuta sulla retribuzione;
- b) se nell'ipotesi di cui al precedente punto a) l'assenza ingiustificata raggiunga o superi i 15 giorni dovrà peraltro essere altresì attivata la procedura disciplinare prevista per l'applicazione della sanzione del licenziamento con preavviso;

l'effettuazione, le ore in cui il dipendente non si trovi al proprio domicilio, onde evitare che la richiesta stessa abbia un esito infruttuoso

- le ferie.
- 2. 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).
- 3. dopo l'entrata in vigore della legge 133/2008, in linea generale, se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici - ricorrendone i presupposti – può essere imputata a malattia, si applica il nuovo regime sia per quanto concerne le modalità di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione;

Pertanto, in tale eventualità ai fini dell'applicazione della relativa disciplina, debbono essere calcolate le decurtazioni retributive di cui all'art. 71, comma 1, della legge 133/2008 e debbono essere considerate come giornate di malattia ai fini dell'applicazione dell'art. 71, comma 2. (modalità di certificazione di queste assenze), e quindi nel caso in cui l'assenza venga a coincidere con il terzo o successivo evento nell'arco dell'anno solare ovvero si protragga oltre il decimo giorno, qualora il dipendente debba o voglia sottoporsi ad una prestazione specialistica presso una struttura privata dovrà produrre, unitamente all'attestazione da quest'ultima rilasciata, la relativa prescrizione effettuata da una struttura pubblica o del medico convenzionato con il S.S.N; infine il Responsabile della U.O. di appartenenza dovrà richiedere sin dal primo giorno di assenza il controllo fiscale.

Si raccomanda di avere cura di assicurare la massima divulgazione della presente a tutto il personale (anche mediante affissione ai rispettivi albi) e di vigilare sia sull'osservanza della medesima da parte dei dipendenti delle strutture dalle SS.LL. dirette, che sugli adempimenti posti a carico di ciascun responsabile.

Si confida, infine, che le SS.LL. impartiscano le necessarie disposizioni perché il controllo e le comunicazioni afferenti le assenze vengano effettuati integralmente, onde evitare che, a seguito di controlli interni od esterni, eventuali omissioni l'accertata inosservanza della presente direttiva possa formare oggetto di valutazione negativa, e/o determinare per le SS.LL. una responsabilità per "culpa in vigilando" e danno erariale, e ciò nella considerazione, più volte ribadita, che il pagamento degli emolumenti al personale presuppone che, da parte delle SS.LL., venga effettuata la verifica periodica e preventiva che i dipendenti assegnati, espletino regolarmente le ore di lavoro previste dal CCNL di categoria, senza assenze che comportino riduzione del trattamento economico

Si inoltra altresì copia della presente all'U.R.P per la pubblicazione sul sito dell'Azienda.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Antonino Candela)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Salvatore Cirignotta)