COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

Provincia di Messina

IL SEGRETARIO – DIRETTORE GENERALE

Prot_____ Data_____

COMUNE SAN FILIPPO DEL MELA - ME
05.03.10 003074 /P
CAT.....CL.....FASC.....

Prot. 850/A.G. 08.03.2010

Ai responsabili d'Area
con onere di portare la presente a conoscenza di tutti i dipendenti
SEDE

OGGETTO: L'allontanamento per malattia, durante l'orario di lavoro – Le assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche ed accertamenti diagnostici effettuati durante l'orario di lavoro.

In riferimento alla prassi di giustificare, con certificazione medica, le ore di assenza relativamente ad una giornata nella quale è intervenuto uno stato di malattia, si specifica quanto segue.
L'interpretazione che era stata espressa in materia dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, escludeva la possibilità di utilizzare l'istituto dell'assenza per malattia anche per le assenze orarie determinate da queste esigenze, in quanto il contratto collettivo del comparto Regioni-Autonomie locali non prevede l'assenza per malattia "ad ore".
Pertanto, con la risoluzione 16.11.1998 prot. 9749/5 il Dipartimento della funzione pubblica riconduce dette assenze brevi nell'ambito delle fattispecie disciplinate dall'art. 20 del CCNL del 6 luglio 1995.
L'A.R.A.N., invece, ha precisato che, nel caso in cui le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente può usufruire, a richiesta, oltre che del trattamento di malattia, anche di un permesso a recupero. Nel caso in cui siano superiori a metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero deve giustificare con certificazione medica.
La soluzione adottata dall'ARAN si allinea all'orientamento formatosi nel corso degli anni in giurisprudenza (cfr. Corte Cost. 18.12.1997 n. 59; Cass.5.9.1988 n. 5027; Cass. S.U. 18.11.1983 n. 6248).
Pertanto si ritiene che qualora le assenze in questione siano superiori a metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero (6 ore nelle giornate di lunedì, mercoledì e venerdì e 9 ore nelle giornate di martedì e giovedì), il dipendente deve giustificare la malattia.
Con l'occasione si specifica quanto segue.
Le assenze orarie per visite mediche, prestazioni specialistiche e accertamenti diagnostici dei dipendenti del comparto Regioni-Autonomie locali hanno, come unico riferimento, l'art. 21, tredicesimo comma, del CCNL del 6 luglio 1995, nel quale è fatto obbligo al dipendente di informare preventivamente la propria amministrazione in caso d'allontanamento dall'indirizzo comunicato durante le fasce orarie di reperibilità (10-12 e 17-19) a causa della necessità di effettuare *"visite mediche, prestazioni o accertamenti diagnostici"* o per altri giustificati motivi che devono essere, a richiesta, debitamente documentati. Si tratta pertanto di una disposizione dettata a garanzia del dipendente e finalizzata alla dimostrazione della causa giustificatrice dell'eventuale assenza nelle fasce orarie di reperibilità.
Assenze simili, ma riferite a specifiche categorie soggettive, sono previste all'art. 14 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative a tutela e a sostegno della maternità), in cui, relativamente ai controlli sanitari effettuati dalle lavoratrici gestanti nel periodo prenatale, è

riconosciuto il diritto a permessi retribuiti orari o giornalieri (secondo la durata degli esami) per l'effettuazione d'esami prenatali, *"accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche"* nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
In mancanza di un'espressa disciplina normativa e contrattuale, si è pronunciato in varie sedute (21 marzo 1996, 8 maggio 1996, 25 luglio 1996 e 2 aprile 2001) il Comitato giuridico dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni. Intervenendo in merito, quest'ultimo ha riconosciuto la possibilità di assimilare le suindicate assenze alla malattia quando ricorrano tre condizioni: *a)* siano state prescritte dal medico curante in quanto collegate ad uno stato patologico in atto o, in ogni modo, nel ragionevole timore d'insorgenza dello stesso, in aderenza alla disciplina della malattia contenuta all'art. 21 del CCNL richiamato; *b)* non sia oggettivamente possibile effettuarle al di fuori dell'orario di lavoro; *c)* siano documentate con l'esibizione di una certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria che ha erogato la prestazione.
Oggi è ormai acquisito in dottrina e in giurisprudenza che, nell'ambito della rilevanza della malattia ai fini della tutela del lavoratore, ai sensi dell'art. 2110 del c.c. e della disciplina contrattuale in materia, rientrano anche gli accertamenti clinici preventivi, diagnostici, le visite mediche e le prestazioni specialistiche. La contabilizzazione a titolo d'assenza per malattia costituisce una libera scelta del dipendente purché, comunque, sia dimostrato il nesso di causalità tra la visita medica e lo stato patologico da cui è affetto l'interessato.
Invero, un dipendente che sia in possesso della prescrizione del medico (sia del medico scelto a norma della convenzione unica che di uno specialista che abbia assunto in cura diretta il lavoratore) che attesta la necessità che egli si assenti dal lavoro per effettuare una visita medica o un accertamento diagnostico correlato ad uno specifico stato patologico, può legittimamente avvalersi dell'istituto della malattia purché sia in grado di assolvere due oneri probatori.
In primo luogo, deve dimostrare che dette visite o accertamenti non possono essere svolti fuori dell'orario di lavoro. Per assolvere questo onere, occorre che il dipendente produca all'amministrazione d'appartenenza l'attestazione rilasciata dalla struttura sanitaria in cui dovrà essere contenuta la specificazione che l'accertamento (o visita) non poteva che essere effettuato in orario coincidente con l'orario di servizio del dipendente. Qualora la documentazione non riporti detta specificazione, si ritiene che il dipendente non potrà avvalersi di una dichiarazione sostitutiva d'atto di notorietà, in quanto sarà difficile per l'amministrazione poter provvedere autonomamente agli opportuni controlli del caso, in quanto si tratta di una materia che trova tutela rafforzata nella legge 675/1996. Quindi l'assenza non potrà legittimamente dar luogo al trattamento di malattia, con conseguente negazione del relativo trattamento economico e giuridico. L'unica alternativa all'assolvimento di questo adempimento è che il dipendente produca una richiesta del medico in cui ci sia evidenziata l'urgenza dell'accertamento.
In secondo luogo, occorre che il dipendente il giorno che si sottopone alla visita o all'accertamento diagnostico, abbia cura di richiedere alla struttura ospedaliera un attestato in cui risulti il giorno e l'ora d'inizio e fine degli esami (o visita specialistica), per produrlo successivamente all'amministrazione. Qualora l'accertamento specialistico sia di brevissima durata (come nel caso, ad esempio, di prelievo del sangue) e, quindi, il lavoratore sia in grado di poter riprendere il lavoro nell'arco della fascia di presenza obbligatoria giornaliera individuata a livello di ciascun ente (generalmente 9-13), difficilmente sarà sostenibile la possibilità di computare la predetta assenza come malattia giornaliera.
In quest'ultima eventualità, il dipendente può beneficiare, dietro esplicita richiesta, anziché dell'istituto della malattia, dei permessi brevi previsti dall'art. 20 del citato CCNL. La durata delle assenze in questione deve, tuttavia, risultare pari o inferiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero del lavoratore. Detti periodi non possono, in ogni caso, superare le 36 ore annue e le ore non lavorate devono essere recuperate entro il mese successivo secondo le modalità individuate dall'amministrazione.

Distinti saluti.