

C. H. - 01

# CITTÀ DI CANICATTI

Provincia di Agrigento

LINEE GUIDA RELATIVE ALLE MODALITÀ DI CONTROLLO  
DELLE ASSENZE PER MALATTIA DEI DIPENDENTI



# LINEE GUIDA RELATIVE ALLE MODALITA' DI CONTROLLO DELLE ASSENZE PER MALATTIA DEI DIPENDENTI

\*\*\*\*

## 1. Premessa e quadro normativo di riferimento

Il decreto legge 06 luglio 2011, n. 98 (convertito con modificazione dalla legge 15 luglio 2011, n. 111) ha introdotto innovazioni in materia di assenze per malattie dei dipendenti pubblici. In particolare l'art. 16, comma 9 del decreto ha novellato il comma 5 dell'articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, disciplinando i casi nei quali la pubblica amministrazione deve disporre la visita medico fiscale per il controllo sulla malattia, il regime della reperibilità ai fini del controllo, le modalità di giustificazione dell'assenza nel caso di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici e l'individuazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina.

Il legislatore ha rimesso alla discrezionalità della pubblica amministrazione la valutazione dei casi nei quali richiedere il controllo delle assenze per malattia, individuando al tempo stesso gli elementi di cui tenere conto ai fini della valutazione:

- esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo;
- condotta complessiva del dipendente;
- ricaduta sul bilancio dell'ente degli oneri connessi all'effettuazione delle visite, nella considerazione che, a seguito dell'intervento della Corte costituzionale, che ha dichiarato incostituzionale l'art. 17, comma 23, lettera e), del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102 (sentenza n. 207 del 2010) gli oneri finanziari per le visite di controllo sono posti a carico delle amministrazioni richiedenti, le quali devono rimborsare alle aziende sanitarie locali i costi sostenuti per l'espletamento delle visite di controllo.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica con circolare n. 10 del 01 agosto 2011 ha fornito istruzioni operative sulla nuova disciplina e con nota n. DFP 0056340 P-4.17.1.7.5 datata 21/11/2011 ha reso chiarimenti sul regime delle assenze per malattia dei pubblici dipendenti ed in particolare circa la corretta interpretazione da attribuire al concetto di "giornata lavorativa" e circa le modalità di giustificazione qualora l'assenza per malattia avvenga per l'espletamento di prestazioni specialistiche.

Il Sindaco, con direttiva prot. n. 2013/49255 del 22 novembre 2013, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 165/2001 ha formulato atto di indirizzo e fissato come obiettivo rilevante al dirigente della Direzione 1^ AA.GG. di redigere "[...] *schema di linee guida, da sottoporre alla Giunta Comunale per l'approvazione, disciplinante le modalità di controllo delle assenze per malattia dei dipendenti, le quali costituiranno valutazione generale e astratta delle varie tipologie di condotta dei dipendenti [...]*".

In conformità alle direttive ricevute si è provveduto a monitorare l'andamento delle assenze per malattia dei dipendenti dell'ente e il relativo costo a carico del Comune per l'effettuazione delle visite fiscali, al fine di disciplinare il potere discrezionale in materia di controllo delle relative assenze, allo scopo di basarlo su elementi di carattere oggettivo nonché su criteri uniformi e coerenti per tutto il personale dipendente, che prescindano da considerazioni mutevoli o comunque da sensazioni di carattere personale. In tale modo si intende coniugare l'esigenza di contrastare fenomeni assenteistici e la necessità di ridurre gli oneri derivanti dall'effettuazione degli accertamenti medico-legali.

## 2. Natura delle linee guida

Le presenti linee guida costituiscono disposizioni di carattere interno, emanate nell'ambito dell'autonomia organizzativa di cui gode l'ente locale, con il fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, improntandola a criteri di equità, imparzialità ed impersonalità nonché di riduzione della spesa.

Esse costituiscono valutazione generale e astratta delle varie tipologie di condotta dei dipendenti e sono da considerare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 del decreto legislativo 165/2001, direttive generali per l'azione amministrativa e atto di indirizzo interpretativo ed applicativo, alle quali il competente organo gestionale e i singoli uffici dovranno attenersi per la procedura di controllo sulle assenze per malattie dei dipendenti.

## 3. Ambito di applicazione

Le linee guida sono rivolte in via generale e di principio a tutto il personale dipendente e specificamente (nell'adempimento delle funzioni di rispettiva competenza) all'ufficio Risorse Umane e al relativo dirigente, i quali dovranno ad esse attenersi, uniformandovi le procedure di verifica di controllo dello stato di malattia dei dipendenti.

Le procedure di cui ai seguenti punti delle linee guida si applicano in modo uniforme a tutti i dipendenti dell'ente, senza distinzione di categoria di iscrizione e profilo professionale nonché secondo i principi di pari trattamento e di divieto di discriminazione.

## 4. Richiesta di controllo medico-fiscale

I vigenti contratti collettivi di lavoro del comparto delle Autonomie Locali pongono a carico del dipendente, l'obbligo di comunicare e provare al datore di lavoro, l'esistenza dello stato di malattia tenendosi altresì a disposizione per eventuali visite di controllo aventi lo scopo di accertare la sussistenza della malattia e la conseguente impossibilità di prestare servizio.

Il presupposto dell'assenza per malattia è l'esistenza di uno stato morboso che impedisca temporaneamente la regolare prestazione del servizio. Rientra nel dovere di diligenza del dipendente - qualora lo stato di malattia avvenga al di fuori del luogo di residenza - comunicare con precisione l'indirizzo del luogo dove far effettuare l'eventuale visita di controllo.

L'ufficio Risorse Umane, che riceve la comunicazione di uno stato di malattia provvede con tempestività e comunque senza ritardo a richiedere - nei casi di seguito indicati - alla competente azienda sanitaria locale la visita fiscale di controllo.

La visita fiscale viene sempre disposta nei seguenti casi:

- a) malattia che comporti un'assenza dal servizio superiore a giorni tre;
- b) a partire dal secondo evento di malattia nel corso dello stesso bimestre da parte del medesimo dipendente, a prescindere dai giorni di durata del primo stato morboso;
- c) sin dal primo giorno e comunque a prescindere dalla durata quando l'assenza per malattia si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative, con la precisazione che, ai fini delle presenti linee guida e in coerenza alle indicazioni espresse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la giornata lavorativa va individuata non solo in riferimento alle giornate festive infrasettimanali, di sabato e domenica (di regola dedicate al riposo) ma anche all'articolazione del turno cui ciascun dipendente è assegnato, nonché alle giornate di permesso, ferie o altra assenza (pertanto la visita fiscale, ad esempio, va sempre richiesta nel caso di malattia che si verifica immediatamente prima di un periodo di ferie o permesso programmato o dal giorno successivo a periodo di ferie o permesso già fruito, a prescindere dalla sua durata);

- d) malattia, a prescindere dalla sua durata, da parte di dipendente che nell'ultimo semestre sia risultato assente ad un precedente controllo medico-fiscale.

### **5. Ipotesi per le quali non si procede alla richiesta di controllo medico-fiscale**

Al di fuori delle ipotesi indicate nel punto 4 delle presenti linee guida non si dà luogo alla richiesta di visita fiscale.

In particolare non si procede a richiedere il controllo sull'assenza per malattia:

- a) nel caso in cui il dipendente risulti ricoverato (anche in day hospital) in ospedale pubblico o convenzionato per tutta la durata della degenza;
- b) nel caso in cui lo stato di malattia, a prescindere dalla durata, sia stato certificato da ospedale pubblico o convenzionato a seguito di cessazione di periodo di ricovero o day hospital (c.d. "convalescenza"). Tale stato morboso è da considerare comunque primo evento e l'eventuale prolungamento da parte del medico curante costituisce secondo evento di malattia;
- c) qualora lo stato di malattia sia dovuto ad infortunio sul lavoro, a prescindere dalla durata;
- d) qualora l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (in tali casi l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione - anche in ordine all'orario qualora trattasi di permesso che non comporta assenza per malattia - rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione);
- e) qualora l'assenza per malattia, a prescindere dalla durata, sia dovuta a patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- f) nel caso di malattia relativa ad una patologia per la quale è stata riconosciuta la causa di servizio e limitatamente ad essa;
- g) nel caso di malattia relativa a stati patologici sottesi o connessi ad una situazione di invalidità riconosciuta.

I casi di cui al presente punto dovranno risultare da specifica documentazione.

### **6. Valutazione di casi particolari**

In caso di denuncia di stati di malattia non rientranti nei casi previsti dai punti 4 e 5 e comunque qualora si presentassero fattispecie particolari per i quali si rendesse necessario uno specifico esame, resta attribuita alla competenza dell'organo gestionale - nell'ambito della capacità e dei poteri di cui all'art. 5, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001 - la possibilità di richiedere, previa valutazione della condotta complessiva del dipendente e tenuto conto degli oneri connessi all'effettuazione della visita, il controllo dello stato di malattia mediante visita fiscale.