

NOZIONI IN PILLOLE

Tra la
legge e il
nuovo
contratto
collettivo
nazionale
di lavoro

IL RUOLO E LE RESPONSABILITÀ DEL PROFESSIONISTA SANITARIO

ORARIO DI LAVORO

FERIE E PERMESSI
RECUPERO ORE
ASSENZE PER MALATTIA

INFORTUNIO SUL LAVORO
CODICE DI COMPORTAMENTO

ORARIO DI LAVORO

Orario di lavoro:
qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività o funzioni; occorre la contemporanea presenza di tutti e 3 i requisiti, la sola disponibilità, pertanto, non basta.



36 ore settimanali

Orario articolato su 5 o 6 giorni

Orario flessibile

Turni

DISTINGUIAMO

Orario di lavoro e Orario di servizio

L'orario di lavoro: è l'orario del singolo dipendente che si inquadra nell'orario di servizio, attraverso l'articolazione dei turni di lavoro.

L'orario di servizio: è l'orario di articolazione funzionale di una unità operativa, struttura, dipartimento funzionale, processo assistenziale.

ORARIO DI LAVORO

D.lgs.
N.66 del
2003

Periodo di riposo: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro.

- Un periodo minimo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore.
- Un tempo di pausa di almeno 10 minuti per un lavoro giornaliero superiore a 6 ore.
- Un periodo minimo di 24 ore di riposo in media senza interruzioni successivo ad ogni periodo di 7 giorni, che va ad aggiungersi alle 11 ore di riposo giornaliero.
- Una durata massima settimanale lavorativa di 48 ore, ivi comprese le ore di lavoro straordinario.

**ORARIO
DI
LAVORO**
D.lgs.
N.66 del
2003

Art.3 D.Lgs. 66/2003
Orario normale di lavoro

**L'orario normale di lavoro
è fissato in 40 ore
settimanali (comma 1)**

**I contratti collettivi di
lavoro possono stabilire, ai
fini contrattuali, una
durata minore (comma 2)**

**ORARIO
DI
LAVORO
D.lgs.
N.66 del
2003**

Periodo notturno

Il D.Lgs 8 Aprile 2003 n. 66,
art. 1 comma 2 lettera d) ha
definito come

Periodo notturno

**«periodo di almeno 7 ore
consecutive comprendenti
l'intervallo tra la mezzanotte e
le 5 del mattino»**

ORARIO DI LAVORO

Art. 36 COSTITUZIONE

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi»

ORARIO DI LAVORO

La legge non stabilisce la durata massima della giornata lavorativa, se non per sottrazione:
 $24 - 11 = 13$

Art. 27 CCNL 21 MAGGIO 2018

Prevede nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, periodi di riposo conformi all'art. 7 D.Lgs. 66/2003 per consentire il recupero psicofisico (comma 3, lettera e).

Fissa la durata della prestazione lavorativa giornaliera **non superiore alle 12 ore continuative**, a qualsiasi titolo prestate (comma 3, lettera f).

ORARIO DI LAVORO

D.lgs. n.66 del
2003

... se fondato
su un
preventivo
accordo tra
datore di
lavoro e
lavoratore.

Lavoro straordinario: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, (ovvero 36 ore settimanali secondo il CCNL Sanità).

CONDIZIONI DI LEGITTIMITA'. Il ricorso al lavoro straordinario è consentito (art. 5, D.Lgs. n. 66/2003):

- ✓ se contenuto;
- ✓ quando non comporta il superamento dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile;
- ✓ se avviene nel rispetto delle modalità di esecuzione e dei limiti stabiliti dai contratti collettivi applicabili, anche aziendali.

ORARIO DI LAVORO D.lgs. N.66 del 2003

IPOTESI
PARTICOLARI.

LAVORO STRAORDINARIO

Il ricorso al lavoro straordinario è inoltre ammesso, salvo diversa previsione del contratto collettivo, in relazione a:

- ✚ casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- ✚ casi di forza maggiore o casi in cui la cessazione del lavoro a orario normale costituisca un pericolo o un danno alle persone.

ORARIO DI LAVORO

LAVORO
STRAORDINARIO
NEL COMPARTO
SANITA'
(CCNL 2016-2018)

Lavoro straordinario:
disciplinato dall'articolo 31 del CCNL
21.05.2018

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere *contenuto* e l'art. 31 dice: « Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro».

ORARIO DI LAVORO

Lavoro straordinario:
disciplinato dall'articolo 31 del CCNL
21.05.2018

Il lavoro straordinario è espressamente autorizzato dal Dirigente o Responsabile sulla base di esigenze organizzative e lo stesso

può esonerare il
lavoratore

dall'effettuazione di lavoro straordinario, per impedimento giustificato da esigenze personali e familiari (art 31 comma 2).

LAVORO
STRAORDINARIO
NEL COMPARTO
SANITA'

ORARIO DI LAVORO

Lavoro straordinario:

disciplinato dall'articolo 31 del CCNL

21.05.2018

L'utilizzo delle risorse all'interno delle U.O. è flessibile, ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente **n. 180 ore annuali** (comma 3)

Il limite al comma precedente può essere elevato per **non più del 5% del personale in servizio**, fino a **n. 250 ore annuali** (comma 4)

LAVORO
STRAORDINARIO
NEL COMPARTO
SANITA'
(CCNL 2016-2018)

ORARIO DI LAVORO

Lavoro straordinario:

disciplinato dall'articolo 31 del CCNL

21.05.2018

Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsì **entro 4 mesi**, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

LAVORO
STRAORDINARIO
NEL COMPARTO
SANITA'
(CCNL 2016-2018)

PERMESSI ASSENZE CONGEDI



- FERIE
- RECUPERO ORE
- PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI
- PERMESSI ORARI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI
- ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, ESAMI
- ASSENZE PER MALATTIA
- INFORTUNI SUL LAVORO

PERMESSI ASSENZE CONGEDI

Quando ci si può assentare dal lavoro?

Il lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro quando si verifica una delle cause di sospensione del rapporto previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale o aziendale o dal contratto individuale di lavoro.

Il lavoratore che si assenta dal lavoro senza una valida giustificazione, o senza avvertire con corrispondente preavviso, rischia di ricevere una sanzione disciplinare che può arrivare fino al licenziamento.



FERIE

D.lgs.
n.66 del
2003



Il legislatore ha previsto per il lavoratore un minimo di 4 settimane di ferie retribuite.

Per il datore di lavoro invece:

- obbligo di concedere un periodo di ferie di due settimane nel corso dell'anno di maturazione;
- dovere di concedere 2 settimane consecutive di ferie, se richieste dal lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione;
- vincolo di fruizione del restante periodo nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione;
- l'inammissibilità a sostituire le ferie non godute con la relativa indennità, tranne in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

FERIE

CCNL SANITA'
1995 ART. 19 E
SUCCESSIVE
INTEGRAZIONI

Art 33 del
CCNL
2016- 2018

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione di cui agli art. 19, comma 1, del CCNL dell'1.9.1995 (Ferie e Festività) come integrato dall'art. 23, comma 4, del CCNL del 19.4.2004 (Disposizioni particolari).

FERIE

Art 33 del
CCNL
2016- 2018

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
3. Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
4. Ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, spettano due giornate in meno.
5. Il periodo di ferie comprende le due giornate di riposo citate nella Legge 937/77
6. Inoltre sono previste 4 giornate di riposo supplementari per tutti, e la giornata festiva aggiuntiva del Santo Patrono, qualora ricadente in giorno lavorativo.

FERIE

Art 33 del
CCNL
2016- 2018

7. La durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

8. I permessi retribuiti non le riducono.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili tranne quanto previsto nel comma 11. Esse sono fruite, *in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.*

10. L'Azienda pianifica le ferie per garantirne la fruizione nei termini previsti contrattualmente.

FERIE

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art 33 del
CCNL
2016- 2018

La Corte Costituzionale, nella [sentenza n. 95/2016](#) interviene con una formula interpretativa per esaminare la questione delle "ferie non godute" nell'ambito del pubblico impiego, allineandosi ad altre pronunce della Cassazione, che riconoscono al lavoratore il diritto di beneficiare di un'indennità per le ferie non godute per causa a lui non imputabile.

FERIE

**Art 33 del
CCNL
2016- 2018**

12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi.

La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

In caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, che ne abbiano fatto richiesta, si considera il periodo che va dal 15 giugno al 15 settembre, al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**INTERPRETAZIONE
PERIODO FERIALE
Nota ARAN SAN. 139**

Il periodo di ferie deve essere interpretato tenendo conto dei giorni lavorativi come derivanti dalla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque o sei giorni, senza conteggiare le festività ed i riposi compensativi in esso ricadenti.



FERIE

**Art 33 del
CCNL
2016- 2018**

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate, superiori a 3 giorni o che abbiano comportato il ricovero ospedaliero, oppure da eventi luttuosi che diano luogo ai relativi permessi.

16. Le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettante, che può essere goduto anche oltre i termini previsti, previa autorizzazione del Dirigente.

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Art 34 del
CCNL
2016- 2018

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere ad altro dipendente della stessa azienda, che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori bisognosi di cure costanti per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane (20 giorni in caso di lavoro settimanale su 5 giorni e 24 giorni in caso di 6 giorni)
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

I dipendenti interessati alle ferie solidali presentano domanda, allegando adeguata certificazione, per un periodo non superiore a 30 giorni per ogni domanda.

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Art 34 del
CCNL
2016- 2018

Il dipendente dopo aver usufruito completamente delle proprie ferie, dei permessi orari per particolari motivi e dei riposi compensativi, presenta specifica richiesta all'Azienda se ne ha i requisiti.

L'Azienda divulga l'esigenza a tutto il personale, garantendo l'anonimato del richiedente

La cessione dei giorni verrà effettuata in misura equa tra tutti gli offerenti

Una volta cessate le condizioni di necessità, i giorni residui tornano nella disponibilità degli offerenti.

**E LE FERIE
D'UFFICIO?**

**E' POSSIBILE
CHE IL
DATORE DI
LAVORO
ASSEGNI LE
COSIDDETTE
FERIE
D'UFFICIO?**

FERIE

**NI. Solo in casi molto particolari:
Ovvero solo nel caso di inerzia del
lavoratore circa la richiesta di
fruizione delle ferie; in tal caso si
può procedere all'assegnazione
d'ufficio delle stesse, previo accordo
con il dipendente medesimo, nel
primario interesse di quest'ultimo,
altrimenti gravato da una eccessiva
e prolungata attività lavorativa.**

(Cass. civ., sez. lav., 01-09-1997, n. 8267)

RECUPERO ORE

FRUIZIONE DEL RECUPERO ORE

Art. 40 CCNL
integrativo
20/9/2001

Richiamato
nell'art. 40
CCNL 2016-
2018

- In tale ambito va inquadrata la fattispecie della banca delle ore, che consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, del numero delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro.
- Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi.
- L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi, tenendo conto delle esigenze organizzative e delle esigenze del dipendente.

Permessi giornalieri retribuiti

Art 36 del
CCNL
2016- 2018

A domanda del dipendente sono concessi permessi giornalieri retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- 8 GIORNI ALL'ANNO per partecipazione a concorsi od esami - o per aggiornamento professionale facoltativo connesso all'attività di servizio.
- 3 GIORNI PER EVENTO da fruire entro 7 giorni dal decesso, di lutto per il coniuge, per i parenti entro il 2° grado e gli affini entro il 1° grado, o per *il convivente* (unioni civili e patto di convivenza)
- 15 GIORNI consecutivi in occasione di matrimonio da fruire entro 45 giorni.

Tali permessi possono essere fruiti in modo cumulativo nell'anno e non riducono le ferie e l'anzianità di servizio

**Permessi
orari
retribuiti**

**Permessi orari
senza obbligo
di
giustificazione**

**Art 37 del
CCNL
2016- 2018**

1. Al dipendente, possono essere concesse, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.

2. Tali permessi: non riducono le ferie; non sono fruibili per frazione di ora; sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio; non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore.

Possono essere fruiti per la durata dell'intera giornata lavorativa; sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno solare, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal presente contratto.

**Permessi
orari
retribuiti**

**Art 37 del
CCNL
2016- 2018**

3. Il trattamento economico dei permessi orari del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi i compensi accessori che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

N.B. i permessi degli articoli 36 e 37 non sono altro che i permessi ex articolo 21 del CCNL 1/9/1995, a cui è stata apportata qualche modifica

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

1. Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per eseguire visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico.

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

3. I permessi orari di cui al comma 1:
a) sono incompatibili con l'utilizzo
nella medesima giornata delle altre
tipologie di permessi fruibili ad ore,
nonché con i riposi compensativi di
maggiori prestazioni lavorative;
b) non sono assoggettati alla
decurtazione del trattamento
economico accessorio.

4. Ai fini del computo del periodo di
comporto, sei ore di permesso fruito
su base oraria corrispondono ad una
intera giornata lavorativa

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

5. I permessi orari di cui al comma 1, possono essere fruiti anche per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale (7.12 o 6 ore)

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

**Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici**

**Art 40 del
CCNL
2016- 2018**

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata con preavviso di almeno tre giorni, o in caso di urgenza comprovata, la domanda può essere presentata anche entro le 24 ore precedenti la fruizione.

9. L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura ove si è svolta la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata dal dipendente oppure è trasmessa direttamente per via telematica a cura del medico o della struttura.

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

11. Qualora nell'espletamento di tali prestazioni, **coesista una situazione di incapacità lavorativa**, conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della relativa disciplina legale. Pertanto, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante;
- b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o amministrativo della struttura che ha svolto la prestazione.

12. Nei casi in cui l'incapacità lavorativa sia **determinata dalle caratteristiche di esecuzione della prestazione**, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina relativa al trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione della struttura.

Assenze per
l'espletamento
di visite,
terapie,
prestazioni
specialistiche od
esami
diagnostici

Art 40 del
CCNL
2016- 2018

14. Per i dipendenti che devono sottoporsi periodicamente a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito, da produrre prima dell'inizio della terapia. A tale certificazione bisogna aggiungere le singole attestazioni di presenza per ogni giornata di terapia.

15. Resta ferma la possibilità di fruire, in alternativa, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi....

**Art. 42
Assenze per
malattia**

**LA NOZIONE
DI MALATTIA
NEL DIRITTO**

Comma 1 e 8

Stato patologico che determina una condizione di incapacità al lavoro da parte del lavoratore, tale da determinare la sospensione del rapporto di lavoro e non la sua risoluzione.

Il lavoratore ha diritto sia alla conservazione del posto di lavoro (nella misura di 18 mesi maturati nel triennio) con relativa retribuzione o indennità, sia alla maturazione, nei periodi di assenza, dell'anzianità di servizio.

Art. 42 Assenze per malattia

Periodo di comporto

L'articolo 2110 del Codice Civile prevede che il lavoratore durante lo stato di malattia (infortunio, gravidanza e puerperio) ha diritto alla retribuzione e alla conservazione del posto di lavoro.

Questo diritto non è però illimitato, ma è riconosciuto per un periodo di tempo individuato dai contratti collettivi, chiamato per l'appunto il "periodo di comporto".

Art. 42 Assenze per malattia

Comma 1

Comma 2 e 3

Ai fini della maturazione del predetto periodo di 18 mesi, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni che precedono l'ultimo episodio morboso in corso.

Un ulteriore periodo di 18 mesi non retribuito, in casi particolarmente gravi, può essere concesso. In tal caso l'Azienda procede a valutazione della sussistenza della inidoneità psico-fisica del lavoratore attraverso il medico competente.

Art. 42 Assenze per malattia

Comma 4

Superati i periodi di comporto, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo al lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R 171 del 2011.

Comma 5

Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi lavoro, l'Azienda, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

Art. 42
Assenze per
malattia

TRATTAMENTO
ECONOMICO
Comma 10

AL DIPENDENTE SPETTA:

- Intera retribuzione fissa mensile, per i primi nove mesi di assenza per malattia.
- Il 90% della retribuzione per i successivi tre mesi di assenza.
- Il 50% della retribuzione per gli ulteriori sei mesi previsti, per un totale di 18 mesi.

**Art. 42
Assenze per
malattia**

**TRATTAMENTO
ECONOMICO**

Comma 10

**Comma 10
lettera a**

**Comma 10
lettera e**

Per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo post-ricovero al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL 1/9/1995.

I trattamenti accessori correlati alla performance competono, secondo i criteri definiti nel CCIA, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE

DPCM 206/2009

Legge 183/2010

Art. 42
Assenze per
malattia

Comma 12

Comma 13

Comma 14

Comma 15

Comunica tempestivamente l'assenza per malattia, entro l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica.

Comunica l'esatta residenza ed anche l'eventuale soggiorno in luogo diverso da quello abituale, precisandone l'indirizzo ove può essere reperito.

Non si assenta dal domicilio durante le fasce di reperibilità previste dalla normativa vigente, pur in presenza di autorizzazione del curante ad uscire.

Qualora dovesse allontanarsi per visite, prestazioni sanitarie o per altri giustificati motivi documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda



Lavoratore

Contatta il proprio medico curante

Prende nota del numero di protocollo

Verifica l'indirizzo di reperibilità durante la malattia

Rispetta le fasce di reperibilità



Medico

Trasmette il certificato telematico di malattia all'INPS e rende disponibile l'attestato al datore di lavoro

DPCM 206/2017
Circolare INPS del
26 luglio 2018

ADEMPIMENTI INPS O DATORE DI LAVORO

DPCM 206/2017
Circolare INPS del
26 luglio 2018



INPS \ Datore di lavoro

Possono richiedere la visita di controllo

Fasce di reperibilità

Obbligo reperibilità dipendenti pubblici



09:00-13:00

15:00-18:00



Obbligo reperibilità dipendenti aziende private



10:00-12:00

17:00-19:00



ASSENZE PER
MALATTIA

VISITA FISCALE

D.lgs. 150/2009
Decreto Brunetta
DPCM 206/2009

Legge 183/2010
DPCM 206/2017

Trasmesso il certificato medico, il lavoratore si rende reperibile per la **visita fiscale** da parte di un medico dell'Inps (ISTITUZIONE POLO UNICO)

Ipotesi di esonero dalla reperibilità:

- ✓ ricovero presso una struttura sanitaria;
- ✓ **patologia grave** che richiede cure salvavita
- ✓ **stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.**

SE LA VISITA È STATA GIÀ EFFETTUATA DURANTE IL PERIODO DI **PROGNOSI** DELLA STESSA MALATTIA, **PUÒ** ESSERE COMUNQUE DISPOSTO UN NUOVO CONTROLLO MEDICO, COME STABILITO DAL DPCM 206/2017 ENTRATO IN VIGORE IL 13 GENNAIO 2018.

**ASSENZE PER
MALATTIA**

**ASSENZA ALLA
VISITA FISCALE**

Legge 183/2010

D.lgs. 150/2009
Decreto Brunetta

Si ricorda che le visite fiscali potranno essere effettuate anche nelle giornate festive e di riposo settimanale.

GIUSTIFICAZIONI VALIDE:

- Effettuazione visita medica
- Cure sanitarie non procrastinabili
- Cause di forza maggiore

GIUSTIFICAZIONI NON VALIDE.

L'incuria o qualsiasi altro motivo impediscano la visita di controllo, per l'INPS sono considerati assenza ingiustificata. Ad esempio:

- malfunzionamento del **campanello** o del **citofono**;
- **non aver sentito** suonare o bussare;
- **mancanza del cognome** del lavoratore nel citofono;
- **variazione di domicilio** non comunicata.

**ASSENZA
INGIUSTIFICATA
COSA SUCCUDE?**

*Cassazione n.
5718/2010.*

art. 5 del D.L.
n. 463/83

Corte Costituzionale
sentenza n. 78/88

L'azienda dispone il controllo domiciliare e il lavoratore risulta assente?

- Il medico INPS rilascia avviso per presentarsi al controllo ambulatoriale.
- L'Azienda chiede giustificazioni da produrre entro 10 giorni
- Se l'assenza non viene giustificata, l'Azienda trattiene **il 100% dell'indennità di malattia per i primi 10 giorni e parimenti inizia un procedimento disciplinare.**

Art. 44
Infortunio sul
lavoro,
malattie
professionali
e infermità
dovute a
causa di
servizio

Comma 1

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione certificata dall'INAIL e comunque per un periodo di 18 + 18 mesi. Tale periodo di comporta è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia

Art. 44
Infortunati sul
lavoro,
malattie
professionali
e infermità
dovute a
causa di
servizio

Comma 2

2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

ACCERTAMENTI DOMICILIARI PER INFORTUNIO SUL LAVORO.

COSA SUCCEDE?

Circolare INPS
n. 3265

Circolare
Presidenza del
Consiglio dei
Ministri n. 246

L'INPS ritiene di non poter procedere ad effettuare accertamenti domiciliari medico legali richiesti dai datori di lavoro per i casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale, in quanto - alla luce del disposto di cui all'art. 12 della legge n° 67/1988 in tema di competenze esclusive dell'INAIL - non può interferire con il procedimento di valutazione medico-giuridica di tali tipologie di "eventi".

Nei casi di infortunio sul lavoro, gli accertamenti medico-legali rimangono in capo all'INAIL, secondo le modalità già vigenti prima del DPCM. n. 206 dell'ottobre 2017.
(legge n. 67/1988)

Finito !!!



Mauro D'Ambrosio
Specialista in Infermieristica Legale