



FALCRI silcea

FALCRI
INTESA SANPAOLO

MALATTIA E INFORTUNIO

ASSENZE

**CONTROLLO DELLO STATO DI MALATTIA
ACCERTAMENTO DI IDONEITA' AL SERVIZIO**

OTTOBRE 2014

ADEMPIMENTI IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA



Per la scienza medica malattia è qualsiasi alterazione dello stato di buona salute e, quindi, dell'equilibrio e della funzionalità dell'organismo.

Il dipendente, in occasione di assenza per malattia è tenuto a **comunicare con tempestività** (ad es. per telefono, e-mail o fax) **al suo Responsabile** :

- il suo **recapito durante la malattia**,
- se l'assenza è dovuta a **malattia** in senso proprio o **ad infortunio**, specificando, in tale ultimo caso, se trattasi di infortunio **extra professionale o sul luogo di lavoro/in itinere**.

IN CASO DI ASSENZA ATTESTATA DA CERTIFICATO MEDICO TELEMATICO

Il dipendente è esonerato dall'obbligo di recapitare il relativo documento al proprio datore di lavoro ma è tenuto a **comunicare, a richiesta di quest'ultimo, il numero di protocollo identificativo del certificato medico telematico** rilasciato dal proprio medico o dalla struttura sanitaria abilitata.

In alternativa alla certificazione telematica di cui sopra il dipendente resta ancora **facoltizzato a produrre la certificazione cartacea a giustificazione del periodo di assenza per malattia (e infortunio)** nei casi in cui:

1. il medico convenzionato con il SSN non proceda all'invio del certificato medico telematico
2. l'accertamento della malattia sia effettuato:
 - da pronto soccorso o, a seguito di ricovero ovvero day hospital/MAC (Macroattività Ambulatoriale Complessa), da struttura ospedaliera non ancora dotata degli strumenti informatici per la trasmissione telematica dei certificati di malattia,
 - dal medico specialista non appartenente al SSN o con esso convenzionato, **a copertura di un'assenza per malattia non superiore a 10 giorni di calendario e per un numero di certificazioni comunque non superiore a 2 per anno solare**.

IN CASO DI ASSENZA ATTESTATA DA CERTIFICAZIONE MEDICA CARTACEA

l'apprendista :

- deve inoltrare e/o far pervenire, anche tramite terzi (persone di famiglia, colleghi, ecc. ...), ovvero a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, la certificazione medica contenente solo la prognosi, entro 2 giorni dal rilascio, all'Ufficio Amministrazione del Personale di Intesa Sanpaolo Group Services, e, in caso di certificato medico cartaceo, la copia della certificazione medica, comprensiva di diagnosi, agli uffici I.N.P.S. del luogo di residenza. In caso di presentazione o invio del certificato medico cartaceo oltre il termine di 2 giorni dal rilascio, il periodo intercorrente tra la data del rilascio e la presentazione/invio sarà considerato malattia certificata non retribuita (MCN);

il restante personale :

- Deve inoltrare e/o far pervenire, anche tramite terzi o RR al Responsabile della UOG di assegnazione il certificato medico entro 2 giorni dal rilascio dello stesso.
- qualora l'assenza per malattia abbia una durata inferiore a 7 giorni, al rientro in servizio deve inserire il codice MAL nella segreteria online a copertura delle giornate di assenza per malattia;
- qualora l'assenza per malattia abbia una durata superiore a 7 giorni, sarà cura del Responsabile della UOG inserire il codice MAL a copertura delle giornate di assenza per malattia.





In caso di assenza di una sola giornata il lavoratore **non apprendista** può avvalersi per la relativa giustificazione di **autocertificazione** redatta sull'apposito fornito dall'azienda, salvo che il Responsabile gli abbia **preventivamente** richiesto di produrre la certificazione medica.

ATTENZIONE

La certificazione medica decorre dal giorno immediatamente precedente a quello del suo rilascio, se sulla stessa risulta compilata la voce “*dichiara di essere malato dal ...*” ed è indicato il giorno precedente quello di rilascio.

Nel caso in cui invece nella voce “*dichiara di essere malato dal ...*” sia **indicata più di una giornata lavorativa precedente quella di redazione e di rilascio del medesimo certificato**:

- il trattamento economico per malattia viene riconosciuto solo a partire dalla data di rilascio del certificato medico;
- l'assenza per tutte le **giornate precedenti quella di redazione e rilascio del certificato medico costituisce “malattia certificata NON retribuita” (MCN)**, utile ai fini del calcolo del compenso per malattia.

MALATTIA NEL CORSO DELLE FERIE

Questo evento determinerà la sospensione della fruizione delle ferie stesse dalla data in cui perviene all'Azienda la comunicazione dell'intervenuto stato di malattia.

In caso di **malattia contratta durante soggiorni all'estero**, fermo restando gli adempimenti normali per l'Assenza per malattia **NON conseguente ad infortunio sul lavoro** previsti per l'assenza attestata da certificato medico cartaceo il dipendente dovrà :

in paese facente parte della Comunità Europea (ovvero in paesi che hanno stipulato con l'Italia Convenzioni ed Accordi specifici che regolano la materia)

- risultare, durante il soggiorno all'estero, in possesso della Tessera Europea Assicurazione Malattia (solo se il dipendente è apprendista).
- presentare all'Istituzione estera parificata all'Ente italiano, entro 3 giorni dall'inizio della malattia, il certificato medico. L'Istituzione estera stessa trasmetterà all'I.N.P.S. competente il certificato medico (solo se il dipendente è apprendista).
- far pervenire, anche a mezzo fax, la copia della certificazione medica rilasciata dal medico straniero, entro 2 giorni dal rilascio al Personale.
- al rientro dallo stato estero, inoltrare al Personale, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, l'originale del certificato medico straniero tradotto.

in paese NON facente parte della Comunità Europea (ovvero in paesi che NON hanno stipulato con l'Italia Convenzioni ed Accordi specifici che regolano la materia)

- far pervenire al Personale, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, copia della certificazione medica rilasciata dal medico straniero, entro 2 giorni dal rilascio.
- fare tradurre e legalizzare il certificato medico straniero da parte della rappresentanza diplomatica o consolare italiana operante nel territorio estero in cui si è soggiornato. La legalizzazione del certificato medico estero può essere espletata, a cura dell'interessato, anche in un momento successivo al rientro (anche per via epistolare), fermo restando che il dipendente è tenuto all'invio, eventualmente in copia, della certificazione entro 2 giorni dal rilascio al Personale e all'INPS.
- inoltrare, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, l'originale del certificato medico straniero tradotto e legalizzato al Personale e agli uffici I.N.P.S. del luogo di residenza.

SOSPENSIONE ATTIVITA'

In caso di malattia durante i giorni di Solidarietà Difensiva (volontaria e non), contrariamente a quanto accade durante i periodi di ferie, **non sarà possibile interrompere la fruizione delle giornate di sospensione attività.**

NOTA BENE

Per Personale s'intende :

- * Se apprendista : Ufficio Amministrazione del Personale di Intesa Sanpaolo Group Services.
- * Restante personale : Responsabile UOG di assegnazione (in caso di distacco al Responsabile della UOG di assegnazione della società distaccataria).

Evidenziamo che la **mancata effettuazione di uno degli adempimenti sopra indicati comporterà la decadenza dal trattamento economico** per il periodo di assenza per malattia.

MALATTIA DOVUTA AD INFORTUNIO SUL LAVORO

Si verifica quando il fatto accidentale accade:

- **sul luogo di lavoro**, cioè in ufficio, in filiale, in archivio, nel luogo in cui si tiene un corso di formazione o una riunione anche se fuori orario e comunque dovunque viene svolta attività lavorativa autorizzata.
- **in itinere**, cioè nel percorso abituale di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, con esclusione dei percorsi alternativi dovuti ad esigenze diverse non richiesti da caso fortuito o dovuti a causa di forza maggiore.



In caso di **infortunio sul lavoro, ovvero in itinere**, il dipendente è tenuto a:

- **segnalare tempestivamente** al Responsabile della UOG **quando e come è avvenuto l'incidente**;
- **trasmettere** altresì **immediatamente la documentazione medica in possesso** nel caso in cui l'infortunio comporti o abbia comportato **un'assenza dal lavoro per almeno una giornata lavorativa**.

Ricordiamo che la trasmissione della certificazione medica cartacea può essere sostituita dall'invio all'INPS del certificato medico telematico, qualora la struttura ospedaliera, di pronto soccorso o il medico che ha effettuato la visita ed accertato l'infortunio, abbiano una dotazione di strumenti informatici per la trasmissione telematica del predetto certificato.

Resta comunque a carico del dipendente l'obbligo di comunicare al Responsabile della UOG le modalità dell'evento accidentale nonché il numero di protocollo identificativo del certificato medico telematico.

Il dipendente è tenuto ad assentarsi dal lavoro per i giorni di prognosi riportati sulla certificazione medica rilasciata a seguito di infortunio. **Pertanto, non è previsto il rientro anticipato in servizio.**

ATTENZIONE

Per consentire l'inoltro della denuncia di infortunio agli Enti preposti entro i termini previsti dalla legge (2 giorni dalla ricezione del certificato medico), il Responsabile della UOG deve inviare, non appena ne entra in possesso, il certificato medico -con prognosi superiore a 3 giorni- relativo all'infortunio occorso al dipendente alla funzione risorse umane competente.

Poiché il mancato inoltro o l'inoltro tardivo della denuncia espone il datore di lavoro al rischio di pagare una sanzione economica, le Società si riservano di addebitare il relativo costo ai soggetti inadempienti al citato obbligo di tempestivo inoltro della certificazione medica.

CONTROLLO DELLO STATO DI MALATTIA



E' facoltà del datore di lavoro - ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (cd. Statuto dei Lavoratori) e dell'art. 5 della Legge 11 novembre 1983 n. 638 nonché del D.M. 15 luglio 1986 - far effettuare le visite di controllo sullo stato di salute dei lavoratori assenti per malattia per il tramite di strutture sanitarie pubbliche istituite presso le Aziende Sanitarie Locali (di seguito A.S.L.) e presso le sedi periferiche I.N.P.S..

Ai sensi dell'art. 4 del predetto D.M. 15 luglio 1986,

le visite mediche domiciliari di controllo vengono effettuate entro le seguenti fasce orarie di reperibilità :

dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19

di tutti i giorni feriali e festivi ascrivibili a malattia durante le quali il lavoratore dovrà essere reperibile al proprio domicilio.

La visita medica di controllo viene disposta all'indirizzo indicato sul certificato medico telematico, in mancanza a quello riportato nella procedura SAPHr o comunicato dal dipendente contestualmente allo stato di malattia.

L'assenza del lavoratore dal domicilio è da considerarsi assistita da "giustificato motivo" e va debitamente comprovata, oltre che nei casi di forza maggiore e caso fortuito, in caso di:

- ricovero ospedaliero;
- concomitanza di visite, prestazioni e accertamenti specialistici che non possano essere effettuati in ore diverse da quelle corrispondenti alle fasce orarie di reperibilità.

N.B. Rientra in questa previsione - come precisato dall'I.N.P.S. - anche la concomitante visita medico - generica presso l'ambulatorio del proprio medico curante, sempreché il lavoratore dimostri che l'accesso all'ambulatorio di detto medico non poteva avvenire in ore diverse dalle fasce orarie di reperibilità.

Esempio: il medico effettua la prestazione solo su prenotazione fissata nell'orario delle fasce di reperibilità.

- situazione che abbia reso imprescindibile o indifferibile la presenza del lavoratore altrove per evitare gravi conseguenze per sé o per i componenti del suo nucleo familiare.

Non esistono diagnosi che possono esonerare il lavoratore dal rispetto delle fasce di reperibilità.

In caso di irreperibilità domiciliare alla visita medica di controllo **non assistita da "giustificato motivo"** durante la fascia di reperibilità, al dipendente interessato verrà applicata la **trattenuta dell'intero trattamento economico dall'inizio della malattia fino al limite massimo di 10 giorni**, facendo salvi, ovviamente, i periodi di ricovero ospedaliero e quelli già accertati da precedente visita di controllo; per malattie di durata inferiore a 10 giorni la sanzione economica sarà limitata ai giorni di malattia.

Al dipendente che, già assente ingiustificato al primo controllo medico domiciliare, risultasse **assente senza "giustificato motivo" dal proprio domicilio anche alla seconda visita medica di controllo**, verrà applicata, oltre la **trattenuta dell'intero trattamento economico per i primi 10 giorni**, come sopra precisato, la **trattenuta pari al 50% del trattamento economico per l'ulteriore durata della malattia fino alla fine della stessa.**



In ogni caso di rilevazione della irreperibilità al domicilio del lavoratore o della sua assenza giustificata il dipendente è tenuto a sottoporsi alla visita ambulatoriale disposta dal medico che ne ha constatato la assenza domiciliare ferme restando in ogni caso le sanzioni di cui sopra.

Nel caso di malattia/infortunio di **apprendista**, il **controllo dello stato di malattia** può essere **disposto oltre che dal datore di lavoro anche dall'I.N.P.S.**. Pertanto al fine di consentire il regolare espletamento del controllo, l'apprendista è tenuto ad indicare sempre sul certificato medico l'indirizzo completo di reperibilità (domicilio) e a comunicare tempestivamente all'I.N.P.S., oltre che al datore di lavoro, ogni eventuale variazione dello stesso.

**E' consentita la reiterazione delle visite di controllo
in più giorni successivi.**



In caso di irreperibilità domiciliare del lavoratore l'ufficio risorse umane di competenza indirizzerà al dipendente una comunicazione a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento per chiedergli di far conoscere all'Azienda, entro e non oltre 10 giorni dalla data di ricezione, le cause (adeguatamente comprovate)

PERIODO DI COMPORTO



Il periodo di comportamento è il periodo di tempo in cui il lavoratore, assente per malattia/infortunio, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e del trattamento economico.

Il periodo di comportamento può essere riferito ad un'**assenza per malattia/infortunio continuativa nel tempo** (cd. "**comporto secco**") oppure alla **somma di tutte le assenze per malattia/infortunio intervenute in un determinato arco temporale** (cd. "**comporto per sommatoria**").

In base ai CCNL del settore c redito il personale, superato il periodo di prova, ha diritto: ad un periodo di "**comporto secco**", stabilito come segue:

anzianità di servizio	Mesi
fino a 5 anni	6
Da oltre 5 anni e fino a 10 anni	8
Da oltre 10 anni e fino a 15 anni	12
Da oltre 15 anni e fino a 20 anni	15
Da oltre 20 anni e fino a 25 anni	18
Oltre 25 anni	22

Oppure ad un periodo di "**comporto per sommatoria**", stabilito come segue, **con riferimento ai 48 mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato**:



anzianità di servizio	Mesi
fino a 5 anni	8
Da oltre 5 anni e fino a 10 anni	10
Da oltre 10 anni e fino a 15 anni	14
Da oltre 15 anni e fino a 20 anni	18
Da oltre 20 anni e fino a 25 anni	22
Oltre 25 anni	24

Per entrambe le tipologie di comparto, i periodi sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura per TBC, nonché in caso di malattia oncologica e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi e un massimo di 30 mesi complessivi.

L'**apprendista** assente per malattia/infortunio, superato il periodo di prova, ha diritto ad un periodo di **"comporto secco" di 6 mesi**, nonché ad un periodo di **"comporto per sommatoria" di 8 mesi** per l'intera durata del contratto di apprendistato.

Se la malattia o l'infortunio proseguono **oltre i termini di comparto il dipendente con contratto a tempo indeterminato** può chiedere :

- prima della scadenza del termine di comparto, può chiedere all'Azienda di fruire dell'**aspettativa non retribuita della durata massima di 8 mesi** di cui ai CCNL del settore credito.
- Decorso il termine ultimo di aspettativa non retribuita di cui all'alinea che precede, può chiedere di fruire di un ulteriore periodo di astensione non retribuita dal lavoro della durata massima di un anno.

Le assenze per le aspettative non retribuite che precedono:

- devono sempre essere **giustificate dal lavoratore con idonea certificazione medica** attestante lo stato di malattia del lavoratore interessato,
- **interrompono l'anzianità di servizio del dipendente.**

N.B. Nella determinazione del periodo di comparto e di quello della durata delle aspettative non retribuite di cui sopra, si considerano anche i giorni non lavorati (sabato, domenica, festività infrasettimanali) che cadono nel periodo di malattia, dovendosi presumere la continuità della malattia stessa e la conseguente indisponibilità del lavoratore.

N.B. In caso di richiesta di più periodi di aspettativa, la durata degli stessi non potrà comunque superare i 12 mesi nel quinquennio.

ACCERTAMENTO DI IDONEITA' AL SERVIZIO

Viene effettuato presso una struttura pubblica ai sensi dell'art. 5, comma 3, della Legge n. 300/70 e successive modifiche e integrazioni e per i lavoratori disabili ai sensi dell'art. 10, comma 3, della Legge n. 68/99.

RIENTRO ANTICIPATO DEL LAVORATORE DALLA MALATTIA

Con il messaggio n. 6973/2014, l'INPS chiarisce, che la normativa che ha istituito l'invio telematico del certificato di malattia ha disposto anche che il medico possa trasmettere, durante il periodo di prognosi, certificati che annullano e/o rettificano i precedenti (ad esempio, in caso di errori o nel caso si riscontri nel paziente un decorso della malattia più veloce, tale da indurre una riduzione della prognosi originaria).

Il Lavoratore dipendente assente per malattia che, considerandosi guarito, intenda riprendere il lavoro prima della scadenza dei giorni di prognosi certificati dal medico, può essere riammesso in servizio solo in presenza di un ulteriore certificato medico che rettifichi l'iniziale prognosi

