



# COMUNE DI PIANORO

*Al Segretario Generale*

*Giuseppina Crisci*

## **Obbligo di domicilio durante la malattia, obbligo di non aggravare lo stato morboso né porre in essere attività incompatibili con la malattia o con il recupero e l'integrità psico fisica.**

L'art. 21, comma 13 del CCNL del 6.7.1995, non consente al dipendente di lasciare il proprio domicilio durante l'assenza per malattia.

La norma è chiaramente volta a giustificare tutte le assenze dal domicilio eccezionalmente determinate o comunque giustificate dallo stato di malattia (non a caso vengono menzionate le visite mediche e le prestazioni o gli accertamenti specialistici) e non può di certo essere invocata per giustificare altri tipi di assenza che non hanno alcuna relazione con lo stato morboso.

Anche la giurisprudenza ha sempre avuto, al riguardo, un orientamento piuttosto restrittivo, sia perché ha escluso, ad esempio, che possano costituire giustificato motivo dell'assenza del lavoratore dalla propria abitazione:

- la sottoposizione ad un normale trattamento fisioterapico (Trib. Milano 2.7.1986);
  - l'essersi recato in farmacia, ove non sia provata l'urgenza e l'indifferibilità dell'acquisto delle medicine (Pret. Milano, 5.6.1986);
  - l'essersi recato dal medico curante per ritirare una ricetta (Pret. Arezzo 12.6.1986);
- sia perché ha sempre affermato (si veda, per tutte, Cassaz. 2452 del 1987) che la permanenza in casa durante la malattia, anche al di fuori dell'obbligo di reperibilità connesso ai controlli sanitari, rientra tra le cautele che il lavoratore ammalato ha il dovere di osservare, secondo i principi stabiliti dagli artt. 1175 e 1375 del codice civile, al fine di favorire il più sollecito recupero delle energie psicofisiche (con la conseguenza che l'abbandono del proprio domicilio può anche essere fonte di responsabilità disciplinare quando abbia determinato un aggravamento dello stato di malattia o abbia ritardato la guarigione).

Pertanto, delle due l'una:

- o il dipendente non è malato e allora (salvo l'accertamento di eventuali responsabilità sue e/o del medico curante) deve rientrare in servizio (presentando un certificato di intervenuta guarigione);
- o è malato e allora deve rispettare la previsione dell'art. 21, comma 12 del CCNL recante l'obbligo di non aggravare lo stato di malattia o ritardare la guarigione.

***Dal mancato rispetto di tale obbligo di presenza domiciliare durante la malattia possono scaturire conseguenze serie sul rapporto di lavoro.***

In relazione a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) - dall'art.21, comma 12, del CCNL del 6.7.1995, risulta che il lavoratore assente per malattia non può allontanarsi a suo piacimento dal domicilio comunicato all'amministrazione; egli può allontanarsene solo in presenza di una espressa autorizzazione del medico curante, fermo restando che, pur in presenza di tale autorizzazione, lo stesso sarebbe comunque tenuto a farsi trovare presso detto domicilio durante le fasce orarie di reperibilità, fatta salva l'applicazione del comma 13 dello stesso articolo;
- b) - eventuali comportamenti difformi del lavoratore ben potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;



# COMUNE DI PIANORO

*Al Segretario Generale*

*Giuseppina Crisci*

- c) - l'art.3, comma 4, del CCNL dell'11.4.2008 configura espressamente come infrazione disciplinare l'inosservanza delle disposizioni di servizio in materia di assenze per malattia, tra le quali indubbiamente rientra anche l'ipotesi dell'allontanamento indebito dal domicilio durante il periodo di malattia;
- d) - l'art.3, comma 5, lett.e), del medesimo CCNL dell'11.4.2008 tra i comportamenti sanzionabili con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, inserisce anche lo "svolgimento di attività che ritardino il recupero psico - fisico durante lo stato di malattia o di infortunio";
- e) - per quanto di competenza, si evidenzia che, accanto alle infrazioni specificamente e tipologicamente individuate dal CCNL, data la evidente impossibilità di una elencazione completa ed esauriente di tutti i comportamenti possibili di essere sanzionati in sede disciplinare, l'art.3, comma 9, del CCNL dell'11.4.2008, prevede che le mancanze non espressamente previste dai commi da 4 a 8 (sempre dell'art. 3) sono comunque sanzionate secondo i criteri del comma 1, facendosi riferimento, per ciò che attiene ai fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori, così come individuati dal nuovo art. 23; ai principi desumibili dai diversi commi dello stesso art. 3, relativamente al tipo ed alla misura delle sanzioni. In tal modo sono gli enti stessi a procedere all'individuazione delle infrazioni, sulla base dei fatti concreti, e delle sanzioni da irrogare;
- f) - in tale ambito, spetta all'ente, nella sua veste di datore di lavoro, il compito di valutare il caso concreto e di individuare, eventualmente, la sanzione disciplinare applicabile, secondo i principi di gradualità e proporzionalità di cui all'art.3, del CCNL dell'11.4.2008, tra quelle indicate nel medesimo articolo.

## **Fascia di reperibilità h. 9-13 e h. 15-18 tempo di visita fiscale**

Sotto altro profilo e ancora più nello specifico si rammenti pure che è vigente ancora la **sanzione specifica applicabile al dipendente che risulti assente alla visita fiscale**. L'art. 5, comma 15, del DL 463/83 con in L. 638/1983, stabilisce che "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".

Tale disposizione ha carattere generale, potendo trovare applicazione sia nei confronti dei lavoratori pubblici sia nei confronti dei lavoratori privati, e non è stata interessata dagli effetti dell'art. 69, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 che riguarda, invece, le sole disposizioni legislative o regolamentari concernenti esclusivamente il rapporto di lavoro pubblico.

Pertanto, l'art. 5, comma 14, della L. 638/1983 deve ritenersi ancora applicabile.

Naturalmente, l'applicazione di detta sanzione, che ha la sua fonte nella legge, non esclude la possibilità di aprire anche un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per violazione degli obblighi contrattuali (v. art. 25, comma 4, lettera a), del CCNL del 6.7.1995). La Corte costituzionale, con sentenza 14-26 gennaio 1988, n. 78 (Gazz. Uff. 3 febbraio 1988, n. 5 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente comma nella parte in cui non prevede una seconda visita medica di controllo prima della decadenza dal diritto a qualsiasi



# COMUNE DI PIANORO

*Al Segretario Generale*  
*Giuseppina Crisci*

trattamento economico di malattia nella misura della metà per l'ulteriore periodo successivo ai primi dieci giorni.

Si rammenti pure che "Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. *Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative*".

*In sintesi se dovesse verificarsi il caso eccezionale di dover lasciare il domicilio fiscale per recarsi ad una visita medica è opportuno segnalarlo al servizi personale in anticipo; tale comunicazione in ogni caso non preclude la possibilità o comunque non si esclude che la visita fiscale venga effettuata. Nell'ipotesi che la visita fiscale ci trovi assenti bisogna seguire le istruzioni che deposita il medico fiscale e quindi recarsi in ambulatorio Asl per effettuare la visita e render conto delle motivazioni di assenza. Alla stessa stregua il datore di lavoro valuterà il comportamento tenuto e la documentazione prodotta se conforme alla normativa cui soggiaciamo.*

Nel contesto di un sempre più rigoroso trattamento del dipendente pubblico giova pure ricordare che è stato inserito nel codice penale un ulteriore **delitto** contro la PA rubricato "**false attestazioni o certificazioni**" che punisce il lavoratore dipendente (pubblico) che attesta falsamente il suo stato di malattia mediante una certificazione medica falsa o compiacente. Dello stesso reato risponde anche il medico che rischia la radiazione dall'albo e la perdita della convenzione, se convenzionato o il licenziamento se dipendente. Norma sproporzionata che non trova corrispondenza nel settore privato. La riprova è che tale norma non è quasi mai stata contestata mentre viene frequentemente contestato il reato di truffa previsto dal codice penale.

Si ricorda inoltre che rimane vigente l'obbligo di comunicare entro l'inizio della giornata lavorativa l'eventuale assenza per malattia, dandone comunicazione oltre che all'ufficio di appartenenza anche all'ufficio personale con la comunicazione del numero di protocollo del certificato medico, se già in possesso.

Pianoro, 29 marzo 2016

*Il Segretario Generale*  
*Responsabile per la Prevenzione Corruzione*

*Dott.ssa Giuseppina Crisci*

FIRMATO DIGITALMENTE