



Prot. N. _____ del 30/04/2024

Al Personale dipendente

E PC al Personale dirigente

OGGETTO: Circolare sulle assenze per malattia e visite mediche di controllo (VMC) - Applicazione della sanzione economica legale contenuta nell'art. 5, c. 14, del DL 12.9.1983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella L. 11.11.1983, n. 638

1. Premessa

Con la presente circolare si forniscono disposizioni relative alla disciplina delle assenze per malattia e sulle relative visite mediche di controllo.

Si sottolinea che, qualsiasi sia la tipologia, il dovere del personale è quello di comunicare tempestivamente l'assenza sia all'Ufficio del Personale che a quello di assegnazione in modo da permettere l'adozione dei provvedimenti organizzativi finalizzati a garantire la continuità del servizio agli utenti e disporre eventualmente la visita di controllo.

L'istituto è regolato dall'art. 48 del C.C.N.L. del 16.11.2022, che qui si intende integralmente riportato.

2. Modalità di comunicazione dell'assenza

L'assenza per malattia, anche nel caso di eventuale prosecuzione della stessa, dovrà essere comunicata dal dipendente

- **tempestivamente al proprio Servizio di appartenenza** con le modalità dallo stesso definite per permettere all'Amministrazione di organizzare l'attività, in maniera da non recare detrimento alla funzionalità e all'offerta di servizi all'utenza
- **al Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico entro le ore 9.00 tramite comunicazione mail.** Le comunicazioni di assenza per malattia al Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico vanno quindi inviate alla mail istituzionale: personale@comune.monterotondo.rm.it, evidenziando la tipologia (malattia generica, invalidità, causa di servizio, patologia grave, accertamenti sanitari, visita specialistica, ricovero, day-hospital) e l'eventuale domicilio di reperibilità ai fini dei controlli tramite medico fiscale.

Le assenze del personale comunale devono essere giustificate tramite certificato medico in formato telematico, inviato direttamente all'INPS dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'Amministrazione comunale. I certificati medici non possono essere sostituiti da altro documento (es. autocertificazione).

3. Visita fiscale: reperibilità e controllo

Dal 1° settembre 2017 è operativo il Polo Unico per le visite fiscali (D.Lgs. n. 75/2017; mess. Inps n. 3265/2017 rivolto alle Pubbliche Amministrazioni) che accentra nell'Inps la competenza esclusiva a svolgere visite fiscali sia su richiesta dei datori di lavoro pubblici e privati sia d'ufficio. **Tra tutti i certificati di malattia ricevuti il sistema informatico dell'Inps è in grado di individuare quelli più anomali.**



Questa Amministrazione può disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno. L'art. 55 septies del D. Lgs. n. 165/2001, quinto comma, come modificato dalla legge n. 111/2011 prevede l'obbligo da parte dell'Amministrazione di disporre visite fiscali fin dal primo giorno nel caso di assenze che si verifichino nelle giornate immediatamente precedenti o successive a quelle non lavorative. Durante la malattia, è previsto che il dipendente abbia l'obbligo di reperibilità presso il domicilio comunicato all'Amministrazione.

La visita fiscale può essere disposta direttamente su iniziativa dell'INPS ovvero essere richiesta dal datore di lavoro fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS. L'INPS procede, conseguentemente, mediante appositi canali telematici, all'assegnazione tempestiva della visita ai medici incaricati di effettuare le visite fiscali domiciliari.

Le visite mediche di controllo oltre che dall'Inps, possono quindi anche essere disposte dal dirigente responsabile, il quale, deve valutare caso per caso se richiedere il controllo, tenendo conto non solo della condotta complessiva del dipendente, ma anche degli oneri connessi all'effettuazione della visita. Valutazione che comunque deve basarsi sul principio dei "costi-benefici", prescindendo da considerazioni personali. Resta, comunque, l'obbligo per il Dirigente di richiedere al Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, la visita sin dal primo giorno se l'assenza si verifica prima o dopo una giornata non lavorativa.

Per completezza di informazioni si riportano anche i commi 13, 14, 15 e 16 dell'art.48 CCNL 16.11.2022:

13. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

14. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

15. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente.

Come già comunicato in precedenza dal Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico (giusta nota prot. n. 63190 del 21-12-2023), le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono ad oggi stabilite secondo i seguenti orari: dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 . L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, e' tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione.

Si ricorda che l'INPS con la circolare n.106 del 23/09/2020 ha reso noto l'istituzione del Servizio denominato "Sportello al cittadino per le VMC", che nell'ambito dell'evoluzione dei servizi per il cittadino e dell'informatizzazione e telematizzazione del processo delle visite mediche di controllo (VMC) in caso di malattia comune, ha reso disponibile, sul portale web dell'Istituto, un nuovo servizio per la comunicazione, da parte dei lavoratori dei settori privato e pubblico, della variazione dell'indirizzo di reperibilità, rispetto a quello precedentemente indicato. Il nuovo strumento, consentendo una maggiore immediatezza e



tracciabilità dell'informazione, se da un lato garantisce all'Istituto un efficientamento del flusso gestionale, con la possibilità di disporre automaticamente dell'informazione fornita dal lavoratore, senza ulteriori adempimenti per l'operatore delle Strutture territoriali inps, dall'altro dà all'utente certezza circa la ricezione della sua comunicazione all'INPS, per la corretta disposizione dell'eventuale VMC domiciliare. Si ricorda altresì che il dipendente può far inserire direttamente dal proprio Medico curante negli appositi spazi a ciò dedicati nel certificato telematico l'indirizzo di reperibilità per la visita fiscale se diverso da quello in precedenza dichiarato all'Amministrazione comunale.

Il servizio non deve, invece, essere utilizzato dai lavoratori pubblici per gli adempimenti di cui all'articolo 55-septies, comma 5-bis, del D.lgs n. 165/2001, come modificato dall'articolo 18, comma 1, lett. d), del citato D.lgs n. 75/2017, relativi alla comunicazione del solo allontanamento temporaneo dal proprio domicilio di reperibilità, per terapie, visite mediche, accertamenti sanitari o per gli altri giustificati motivi. In tali fattispecie, infatti, non si configura un cambio del domicilio di reperibilità ma un semplice allontanamento dal proprio domicilio che rimane invece confermato, in tal caso è sufficiente una preventiva comunicazione via mail al Servizio Risorse Umane.

4. Verbale di visita fiscale

Nell'assolvimento del controllo affidatogli il medico è tenuto a redigere, nelle modalità telematiche indicate dall'INPS, il verbale contenente la valutazione medico legale relativa alla capacità o incapacità al lavoro riscontrata.

Il verbale è trasmesso telematicamente all'INPS per le attività di competenza e viene messo a disposizione del dipendente mediante l'apposito servizio telematico predisposto dall'INPS.

L'esito del verbale è reso tempestivamente disponibile, mediante il servizio presente sul Portale dell'Istituto, al datore di lavoro pubblico.

5. L'assenza alla Visita Medica di Controllo domiciliare

Il comma 5 bis dell'art.55-septies del D.Lgs. n. 165 del 2001 in esame prevede che *"Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps."*

La valutazione dei *"giustificati motivi"* che consentono l'allontanamento è rimessa al Dirigente del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, secondo le circostanze concrete ricorrenti di volta in volta.

Considerato che il Dirigente può sempre chiedere la documentazione a supporto dell'assenza dal domicilio, il dipendente deve essere in ogni caso in grado di fornire la documentazione stessa.

Qualora il dipendente sia assente al controllo all'indirizzo di reperibilità fornito, il medico fiscale rilascia apposito invito a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio. Immediata comunicazione motivata a riguardo, viene data al datore di lavoro che l'ha richiesta.

Si ricorda che, l'assenza ingiustificata alla visita fiscale comporta una specifica sanzione economica (ex art.5 co. 14 della Legge 638/1983) ed eventualmente anche l'applicazione di una sanzione disciplinare in presenza dei presupposti e a seguito del relativo procedimento.

In generale, sono considerati dalla giurisprudenza casi di assenza ingiustificata alla visita di controllo:

1. non aver udito il campanello durante il riposo o per altri motivi;
2. mancanza del nominativo del lavoratore sul citofono;
3. non funzionamento del citofono o del campanello;



4. mancata o incompleta comunicazione della variazione di domicilio o del luogo di reperibilità;
5. espletamento di incombenze effettuabili in orari diversi.

L'art.5 co. 14 della Legge 638/1983 stabilisce che *“qualora il lavoratore 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”*.

Le ipotesi in cui l'assenza alla visita è giustificata e non genera pertanto la decadenza al diritto al trattamento economico, sono le seguenti:

- Ricovero ospedaliero;
- Periodi già accertati da precedenti visite di controllo;
- forza maggiore;
- situazione che abbiano reso indifferibile ed inderogabile la presenza del dipendente altrove;
- concomitanza con la reperibilità di visite, prestazioni e accertamenti specialistici, laddove si dimostri che le stesse non potevano essere svolte in orari diversi.

In generale si tratta di ogni serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento del dipendente dal proprio domicilio.

Sulla questione va ricordato che:

- ai sensi dell'art.48 co. 15 del CCNL 16.11.2022 *“Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.”*
- il lavoratore deve cooperare all'effettuazione delle visite domiciliari, comportandosi in modo tale da consentire al medico l'immediato ingresso.
- l'assenza può coincidere con qualsiasi condotta che impedisca l'esecuzione del controllo sanitario, per incuria, negligenza o qualsiasi altro motivo non apprezzabile sul piano giuridico e sociale.
- In merito al diritto al trattamento economico di malattia, fa fede fino a prova contraria la dichiarazione del medico incaricato circa l'impossibilità di eseguire il controllo per l'assenza del lavoratore dal domicilio
- la condotta del lavoratore può costituire anche un illecito disciplinare, per violazione dei doveri di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c.

Sul punto, al riguardo, la Cassazione Civile, sezione lavoro – sentenza n.3294 del 19.02.2016), ha chiarito che *“l'ingiustificata assenza del lavoratore alla visita di controllo non coincide necessariamente con l'assenza del lavoratore dalla propria abitazione, potendo essere integrata da qualsiasi condotta dello stesso lavoratore – pur presente in casa – che sia valsa ad impedire l'esecuzione del controllo sanitario per incuria, negligenza o altro motivo non apprezzabile sul piano giuridico o sociale”*.

Alla luce di ciò si configura come assenza alla visita medica di controllo non solo l'allontanamento ingiustificato dal proprio indirizzo ma anche il non avere reso possibile comunque la visita, senza nessun apprezzabile motivo giustificativo.

Nel caso in cui il dipendente risulti assente alla visita fiscale, il Servizio Risorse Umane provvederà a fornire idonea comunicazione riservata al Dirigente di appartenenza del dipendente.

6. Applicazione della sanzione legale contenuta nell'art. 5, c. 14, del DL 12.9.1983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella L. 11.11.1983, n. 638

Qualora il lavoratore risulti assente alla prima o unica visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per dieci giorni. Se il lavoratore risulta assente ingiustificato



alla seconda visita di controllo, lo stesso sarà soggetto alla riduzione della metà del trattamento economico per l'ulteriore periodo successivo ai primi 10 giorni, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo, fino alla conclusione dell'evento morboso. Qualora risulti assente ingiustificato alla terza o successiva visita medica di controllo: interruzione dell'erogazione del trattamento economico dal giorno di questa assenza.

Il primo dei 10 giorni cui applicare la sanzione è costituito dal 1° giorno di malattia.

L'assenza ingiustificata alla visita domiciliare seguita da regolare presentazione alla visita ambulatoriale comporta la perdita dell'indennità per i primi 10 giorni, comunque non oltre il giorno precedente la presentazione presso l'ambulatorio.

Non sono sanzionabili i periodi di ricovero ospedaliero, o già accertati da precedente visita di controllo. Il provvedimento in questione riguarda tutti i lavoratori - sia a tempo determinato che indeterminato - e deve essere adottato nella ipotesi di assenza a visita di controllo; e, cioè, sia nei casi di assenza dell'interessato in occasione delle visite di controllo domiciliari sia nei casi di mancata presentazione dello stesso alla visita di controllo ambulatoriale disposta dall'Inps.

Comunicazione della sanzione. Acquisita, da parte dell'organo Inps che ha effettuato i controlli, la comunicazione dell'assenza (anche per i controlli richiesti autonomamente dal datore di lavoro), il Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico ne darà formale notizia al lavoratore il quale, entro i successivi 10 giorni, potrà far pervenire la documentazione necessaria ai fini della valutazione degli eventuali motivi giustificativi dell'assenza. Decorso il periodo sopra indicato senza che l'assicurato abbia prodotto i necessari motivi giustificativi della mancata presenza a visita di controllo, ovvero valutati negativamente, il Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico applicherà la sanzione prevista, dandone comunicazione al lavoratore, al Dirigente di riferimento (*per le valutazioni di competenza anche in merito alla eventuale attivazione del procedimento disciplinare*) e al Servizio Risorse Umane Trattamento Economico, ai fini delle relative trattenute stipendiali.

Si precisa che l'applicazione della misura sopra descritta comportante la perdita di qualsiasi trattamento economico, ha la sua fonte nella legge quindi non è connessa ad un procedimento disciplinare.

Si evidenzia comunque che l'assenza del lavoratore alle visite mediche di controllo può configurare una violazione dei doveri di buona fede e correttezza nei confronti del datore di lavoro con la possibilità di applicare le sanzioni disciplinari previste dall'art.72 del CCNL 16.11.2022 a seguito di regolare procedimento.

Per quanto non previsto nella presente circolare si rinvia alla normativa vigente e alle disposizioni contrattuali.

Distinti saluti.

Il Responsabile del Procedimento
T.I.E.Q. del Servizio Risorse Umane (Trattamento Giuridico)
Performance, Trasparenza e Controlli
Dott. Cristiano De Angelis

Il Segretario Generale
Dirigente del Dipartimento Affari Generali
Dott.ssa Giuseppina Antonelli