



Segreteria Regionale Campania

"Fasce orarie di reperibilità " per i lavoratori infortunati

Care compagne e cari compagni,
ci vengono segnalate situazioni in cui le aziende applicano sanzioni disciplinari allorché il lavoratore, assente per infortunio, non viene trovato a casa durante le fasce orarie di reperibilità, stabilite in caso di malattia.

Riteniamo necessario, dunque, fare il punto sulla situazione.

I riferimenti normativi:

L'art. 5 della legge n. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori) dispone che, il controllo delle assenze per "infermità" può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

L'accordo interconfederale del 1977 ha poi introdotto le cosiddette fasce orarie di reperibilità, per le infermità da malattia, (regolate successivamente per legge) al fine di "contrastare il contingente fenomeno dell'assenteismo per micromorbilità pretestuosa".

L'art. 5 della legge n. 638/1983 ha stabilito che le Asl devono predisporre un servizio idoneo ad assicurare, entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di malattia dei lavoratori dipendenti ..."

L'obbligo di reperibilità è stato disciplinato con D.M.8.1.1985 che lo ha fissato nelle ore 10-12 e 17-19.

Il D.L. 112/2008 (Decreto "Brunetta) ha, come è noto, per i pubblici dipendenti, esteso l'obbligo di reperibilità dalle 8 alle 20 di tutti i giorni, con una sola interruzione dalle 13 alle 14. La norma è rimasta in

vigore per un anno e a partire dal 1/7/2009 si è tornati alla precedente disciplina. E' di questi giorni, inoltre, la notizia che potranno essere di nuovo modificate le fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti (art.69 D.leg.vo 150/2009).

Orientamenti giurisprudenziali:

In tema di controlli sulle assenze per infortunio o malattia da lavoro dei lavoratori dipendenti, alcune sentenze di Cassazione (v. Cassazione n.5414 del 2 giugno 1998, Cassazione n.1452 del 20 febbraio 1999, Cassazione n.1247 del 30 gennaio 2002) hanno espressamente affermato che, "diversamente dal dipendente assente per malattia, il lavoratore assente per infortunio non ha l'obbligo di rispettare le fasce per le visite di controllo medico".

Nel 2002 poi, la Cassazione, con sentenza n. 15773, si è così pronunciata: "sono legittimi i provvedimenti disciplinari comminati ad un lavoratore assente per infortunio sul lavoro, risultato irreperibile alle visite di controllo, disposte dal datore di lavoro..".



Segreteria Regionale Campania

Indicazioni operative:

Come si rileva, la giurisprudenza nella materia di cui all'oggetto non è univoca; ci preme sottolineare però che, a fronte di più di una sentenza positiva, solo l'ultima citata risulta in contrasto con il prevalente orientamento.

Vi è comunque da aggiungere che alcuni contratti collettivi, come è noto, prevedono l'obbligo di reperibilità anche per gli infortunati.

Il mancato rispetto di tale obbligo, accertato dai medici ASL o INPS, può determinare l'applicazione da parte del datore di lavoro di sanzioni disciplinari previste dal contratto stesso ma non comporta la perdita dell'indennità per inabilità temporanea assoluta Inail.

In conclusione possiamo quindi affermare:

- 1) nulla è cambiato rispetto alla normativa in vigore che prevede solo ed esclusivamente per le assenze di malattia la possibilità di predisporre i controlli medico fiscali;
- 2) alcuni contratti, come detto, prevedono controlli fiscali nei confronti dei lavoratori assenti per infortunio o malattia professionale. Su questo aspetto, a nostro avviso, laddove la tutela individuale non incontra la tutela collettiva, si determina una situazione a dir poco paradossale. Il lavoratore, infatti, dovrebbe "offrire una leale disponibilità per l'accertamento del suo stato di salute", accettando di sottostare ad inutili ed ulteriori controlli da parte del datore di lavoro, ovvero di colui che, nella maggior parte dei casi ne ha provocato – con comportamenti omissivi o negligenti – l'infermità.
- 3) L'eventuale sanzione prevista nel contratto, comunque, potrà riguardare solo ed esclusivamente la parte economica di competenza del datore di lavoro e non potrà in nessun caso intaccare l'indennità economica Inail.

Napoli, 30/11/2009

SLC CGIL Campania - Ufficio Servizi