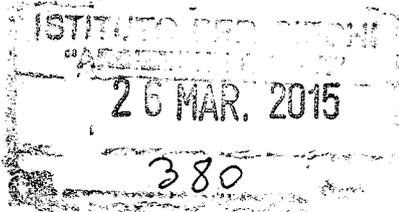


AVV. SALVATORE BIANCAROSA
PATROCINANTE IN CASSAZIONE

Via Principe Nicola, 59 - 95126 Catania
Tel. 095/437762 - 095/437999 fax 095/504197
E-mail: studiobiancarosa@libero.it
Pec: salvatore.biancarosa@pec.ordineavvocaticatania.it



Stefano Pirolo
Catania, 25/3/2015

Ill.mo Sig.
Presidente
Istituto per Ciechi
Ardizzone Gioeni

Via mail
presidenza.gioeni@gmail.com

Oggetto: parere legale in ordine al dipendente C [REDACTED] E [REDACTED] (malattia e ferie)

Ill.mo Sig. Presidente,

in relazione all'oggetto, viene chiesto allo scrivente di esaminare la documentazione prodotta dal dipendente C [REDACTED] E [REDACTED], in merito alle assenze dei giorni 2/3 e 4 gennaio 2015 e dei giorni 3/6 e 17 dicembre 2014.

Per quanto riguarda le assenze dei giorni 2/3 e 4 gennaio 2015, risulta agli atti che il dipendente, solo in data 25/2/2015, ha fatto pervenire tardiva richiesta di ferie per tali giorni.

Ora, è principio consolidato che la richiesta di ferie debba essere formulata precedentemente alla loro fruizione e condizionatamente all'assenso del datore di lavoro.

Pertanto, se tali ferie non fossero state già assentite in precedenza, anche verbalmente, l'assenza del dipendente è da considerare ingiustificata, con ogni conseguenza dia di ordine retributivo che, eventualmente, disciplinare.

In ordine alle assenze dei giorni 3/6 e 17 dicembre 2014, rispetto alle quali i relativi certificati medici risulterebbero consegnati solo in data 25/2/2015, la condotta del dipendente è censurabile sotto il profilo disciplinare, con ogni conseguenza anche retributiva.

Il CCNL di categoria prevede, infatti (art. 21 CCNL 1994/1997):

"8. L'assenza per malattia 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, salvo comprovato impedimento.
9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo."

Pertanto le assenze vanno considerate ingiustificate e potrebbero anche applicarsi le sanzioni disciplinari previste dal CCNL (art. 3 CCNL 2006/2009):

"4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia,

Codice fiscale: BNCSVT53D01C351Y - Partita IVA: 00787100874

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;"

Rimanendo a disposizione per ogni eventuale integrazione o chiarimento, invio distinti saluti.

Avv. Salvatore Biancarosa

Di seguito la normativa collettiva richiamata

CCNL normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995 e norme garanzia servizi pubblici essenziali

Art. 21- Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento.

Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.