



www.flcgil.it

e-mail: organizzazione@flcgil.it



www.cislscuola.it

e-mail: cisl.scuola@cisl.it



www.uilscuola.it

e-mail: segreteria nazionale@uilscuola.it

NOTA UNITARIA SULL'ART. 71 DEL DL 112/08 (ASSENZE PER MALATTIA E ALTRO)

L'articolo 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ha inteso regolamentare – apponendo alle disposizioni in esso contenute la “clausola di inderogabilità” da parte della contrattazione collettiva – gli effetti derivanti, sul rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, dalle assenze per malattia e permessi retribuiti.

Le nuove disposizioni, al di là da ogni altra valutazione di ordine politico, si rivelano di non facile interpretazione, anche perché orientate genericamente all'area del lavoro pubblico senza tener conto delle specificità che contraddistinguono il comparto scuola, il cui assetto retributivo si differenzia in modo significativo da quello degli altri comparti.

Proprio per dirimere dubbi interpretativi e risolvere non poche ambiguità e contraddizioni presenti nella norma (che non a caso ha già dato adito a tre note di chiarimento e per la quale si preannunciano integrazioni e modifiche in via legislativa) si rende indispensabile l'attivazione di un tavolo di confronto con l'Amministrazione, che abbiamo a tal fine sollecitato.

Nel frattempo, riteniamo opportuno fornire alcune indicazioni che ci auguriamo possano contribuire ad una corretta e omogenea applicazione delle nuove disposizioni, che non possono essere affidate alla “creatività” delle singole scuole, ricordando in modo particolare che in tutte le note di chiarimento si fa esplicito rinvio alla gestione in sede negoziale di criteri e modalità applicative su cui non sono ammessi interventi unilaterali decisi fuori da tale sede.

ASSENZE PER MALATTIA

Riduzione del salario accessorio durante le assenze per malattia

Durante i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia il personale interessato ha diritto alla corresponsione del solo trattamento economico fondamentale, mentre viene sospeso il pagamento di ogni altro emolumento o indennità, comunque denominato, avente carattere fisso e continuativo nonché di ogni altro trattamento accessorio. Fanno eccezione le assenze dovute a infortunio sul lavoro, causa di servizio, ricovero ospedaliero, gravi patologie e day hospital.

Viste le precisazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica con la circolare n. 7 del 17 luglio 2008, si ritiene che nel Comparto scuola le trattenute possano gravare esclusivamente su

1. Retribuzione professionale docenti (RPD)
2. Compenso individuale accessorio del personale Ata (CIA)
3. Indennità di direzione del Dsga

FLC CGIL

Via Leopoldo Serra 31, 00153 Roma
tel. 06 585480 fax 06 58548434

CISL SCUOLA

Via Angelo Bargonio 8, 00153 Roma
tel. 06 583111 fax 06 5881713

UIL SCUOLA

Via Marino Laziale 44, 00179 Roma
tel. 06 7846941 fax 06 7842858

Per queste voci la riduzione deve essere calcolata in trentesimi, analogamente a quanto avviene per altre forme di decurtazione della retribuzione (es. trattenute per sciopero, assenze non retribuite).

A nostro avviso, tuttavia, l'assoggettamento a riduzione di tali voci retributive potrebbe essere discutibile in quanto le somme in questione non provengono da fondi distribuiti mediante la "contrattazione integrativa", ma sono definite a monte con il CCNL; il loro carattere di retribuzione direttamente connessa all'esercizio della funzione propria del profilo professionale, le rende assimilabili al trattamento fondamentale, come d'altra parte sembra orientarsi il legislatore – con riferimento a particolari categorie di lavoratori pubblici – nel disegno di legge 1441-quater, attualmente in corso dell'approvazione presso la Camera dei deputati (art. 39-septies). In attesa di chiarimenti, che siamo impegnati ad ottenere in sede di confronto con l'Amministrazione, riteniamo tuttavia ad oggi ineludibile il richiamo che la circolare 7 contiene alla classificazione delle voci retributive contenute nei CCNL per individuare quelle soggette a riduzione.

Un discorso a parte va fatto a proposito delle ore eccedenti, che pur rientrando nell'elencazione contenuta nell'articolo 77 del CCNL, sono state già in altre occasioni assimilate al trattamento fondamentale, data la natura strutturale della prestazione che sono volte a compensare. Segnaliamo al riguardo che nella nota operativa MEF 103/2008 del 30 luglio scorso, in un prospetto riepilogativo dei codici assegnati alle voci retributive accessorie attualmente soggette a riduzione, mentre si includono CIA e RPD, non si fa alcun cenno alle ore eccedenti.

E' chiaro, infine, che la riduzione non si applica alle altre voci di salario accessorio pagate direttamente dalla scuola, come ad esempio: le funzioni strumentali, gli incarichi specifici, partecipazione a progetti, attività aggiuntive, intensificazione, indennità di turno notturno/festivo ecc. Esse, infatti, oltre a non avere, come è evidente, carattere fisso e continuativo, non sono determinate in maniera automatica sotto forma di "compenso a pioggia" ma servono a remunerare prestazioni effettivamente svolte.

Visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici.

Con la circolare n. 8 del 5 settembre 2008, la Funzione Pubblica interviene fra l'altro, ancora una volta in termini discutibili, sulla questione delle visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici per le quali il CCNL prevede la possibilità di utilizzare, in alternativa ai permessi brevi o ai permessi per motivi personali, le assenze per malattia. La circolare precisa che in tal caso trovano applicazione a tutti gli effetti le disposizioni relative alla decurtazione del trattamento e alle certificazioni. Per quanto riguarda la visita fiscale, la circolare n. 8/2008 della Funzione Pubblica indica come ricorrano, in tal caso, le "esigenze funzionali e organizzative" che consentono di derogare all'obbligo della richiesta di visita.

I certificati medici.

Le nuove regole riguardano esclusivamente le malattie superiori a 10 giorni ed in ogni caso quando il lavoratore si assenta, anche per meno di 10 giorni, dalla terza volta in poi nel corso dello stesso anno solare, indipendentemente dalla durata dell'assenza .

In questi casi la malattia, compreso il prolungamento di un solo giorno, va certificata da un medico dipendente della Asl, libero professionista in rapporto di lavoro o convenzionato

con il servizio sanitario nazionale come ad esempio: medico di base, medico dipendente della Asl, medici specialisti che fanno assistenza nei poliambulatori, guardia medica, guardia turistica, ecc.

Visita fiscale. Va richiesta sempre a partire dal primo giorno di assenza. Si rende in tal modo cogente per legge un adempimento già previsto dal CCNL (art. 17) e di fatto operante nelle scuole in maniera generalizzata. E' prevista una deroga da tale obbligo solo per non meglio precisate "*esigenze funzionali ed organizzative*": al riguardo, rimandiamo a quanto detto sopra per le assenze legate a visite specialistiche.

Fasce di reperibilità. Sono state ridefinite secondo il seguente orario: 8.00-13.00 e 14.00-20.00 domenica e festivi compresi. Resta la possibilità per il dipendente di allontanarsi durante le fasce di reperibilità per visite mediche, accertamenti diagnostici e altri giustificati motivi che su richiesta devono essere certificati (vedi comma 16, art. 17 Ccnl 2007). Su questa norma, peraltro molto chiara ed esplicita nella sua formulazione e nei conseguenti obblighi, esprimiamo le nostre perplessità e siamo fortemente impegnati alla sua modifica, anche in considerazione dell'evidente disparità di trattamento che viene a determinarsi fra lavoratori pubblici e privati.

ALTRE RICADUTE SULLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Le riduzioni di cui al primo comma dell'articolo 71 de d-l 112 si riferiscono solo ed esclusivamente alle assenze per malattia, e non alle altre tipologie di assenza. Queste ultime sono invece richiamate in relazione a quanto disciplinato dal comma 5 del medesimo articolo, che riguarda l'incidenza delle assenze dal servizio rispetto alle definizioni dei trattamenti economici derivanti dalla distribuzione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.

Al riguardo si stanno moltiplicando le segnalazioni di comportamenti anomali dovuti a grossolani equivoci interpretativi, quindi un cenno di chiarimento è particolarmente urgente e necessario.

Il comma 5 impegna la contrattazione a prevedere una diversa incidenza delle presenze e delle assenze ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione integrativa: in tale contesto si colloca la deroga prevista dalla circolare 7 per alcune tipologie di assenza, che quindi sono da considerare alla stregua della presenza (maternità, lutto, ecc.).

Quindi le assenze di cui sopra non sono soggette direttamente ad alcuna decurtazione (illegittimo, ad esempio, ridurre lo stipendio in caso di permesso per motivi personali): la norma ci dice che di esse si dovrebbe tener conto nel definire i compensi di natura forfetaria riferiti a prestazioni connesse alla presenza in servizio (disponibilità alla sostituzione di colleghi assenti, intensificazione attività lavorativa per sostituzione personale a.t.a., ecc.).

Alla luce di un'attenta lettura del testo e delle precisazioni intervenute con la nota 17 luglio 2008 n.7 della Funzione Pubblica, si ricava comunque che la norma di cui al comma 5 vale come direttiva per le future contrattazioni, alle quali quindi occorre fare riferimento, non essendo consentite in materia decisioni assunte unilateralmente.

IL CALCOLO DEI PERMESSI ORARI RETRIBUITI.

L'obbligo che la norma introduce di computare comunque ad ore le assenze dal servizio, previa assegnazione di un valore orario medio all'assenza di un giorno, non è al momento applicabile al personale della scuola, dal momento che le disposizioni oggi contenute nel CCNL e relative ai permessi retribuiti (artt. 15 e 19) ne contemplano la quantificazione solo in giornate e non ne prevedono una corrispondente fruizione ad ore. Anche in questo caso la legge e le successive circolari impongono l'immediata attuazione delle nuove modalità per i contratti che già oggi prevedono la fruizione alternativa in giorni o ore corrispondenti, mentre per i restanti assumono natura di direttiva a valere sulle successive contrattazioni.

Non rientra nella nuova disciplina il caso dei permessi fruiti dai soggetti di cui all'art. 33, comma 6, della legge 104/92 (soggetti portatori di handicap in situazione di gravità): gli interessati possono scegliere se avvalersi dei permessi giornalieri di cui al comma 3 (tre giorni al mese) ovvero, in alternativa, dei permessi orari (2 ore al giorno, che però non costituiscono una quantificazione in senso orario dei tre giorni, ma si intendono fruibili autonomamente per tutti i giorni lavorativi del mese).

Per i permessi connessi all'assistenza di soggetti portatori di handicap, valgono le considerazioni fatte per le altre tipologie di permesso, in quanto anche per essi ad oggi il CCNL non prevede la fruizione alternativa in ore corrispondenti ai tre giorni.

Destinatari.

Le norme sono dirette alla generalità del personale sia esso a tempo determinato che indeterminato delle scuole di ogni ordine e grado statali.

Non rientrano nelle disposizioni previste dalla legge le assenze dovute alla maternità, paternità, congedi parentali, permessi per lutto, per testimoniare in giudizio, per espletare la funzione di giudice popolare, le assenze previste dalla legge 104/92, infortunio sul lavoro, causa di servizio, ricovero ospedaliero, gravi patologie e day hospital. Per queste continuano ad applicarsi le norme previste dal Ccnl attualmente vigente.

La legge non menziona, inoltre, alcune assenze previste da leggi "speciali", quali, ad esempio, i permessi per donatori di sangue, di midollo osseo, per scrutatore, ecc., il cui trattamento può essere modificato solo con successive leggi esplicite.