



CSA/S.I.U.L.*P.L.

SINDACATO ITALIANO UNITARIO LAVORATORI * POLIZIA LOCALE

SEDE: Piazza Garibaldi 39 – NAPOLI WebSite: www.siuilpl.it
Tel (+39) 081-5543455 Fax (+39) 081-5543455 E-mail: info@siuilpl.it

aderente FIADEL/CSA

Capo II

Contenimento della spesa per il pubblico impiego

Art. 71

Assenze per malattia e per permesso retribuito dipendenti delle pubbliche amministrazioni

1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.

Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

Partendo dall'assunto, "noto ai componenti del Governo", secondo il quale il dipendente chiede visita medica per fattori estranei alle condizioni fisiche, la stretta tende, evidentemente, ad ottenere, attraverso il taglio agli emolumenti sino ad oggi corrisposti durante il periodo di malattia, un netto calo delle assenze dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, cui sarà corrisposto, per i primi 10 giorni, il trattamento economico fondamentale (ossia paga base come rimodulata con l'integrazione dell'ex indennità di contingenza), con, appunto l'esclusione di ogni indennità o emolumento di carattere fisso o continuativo e di ogni altro trattamento accessorio.

In quest'ambito, come vedremo diversamente da altri, il Decreto fa salvi i trattamenti più favorevoli previsti dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore, anche se, contrariamente a quanto stabilito per le somme derivanti dall'applicazioni di sanzioni (ore detratte dallo stipendio) di cui ad esempio al Codice Disciplinare, i risparmi derivanti da tale manovra vengono, poi, assegnati alle economie di bilancio delle Amministrazioni che li destinano al miglioramento dei saldi; rimarcando che le somme così accantonate: "non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa".

In pratica un altro scippo che va praticato in molteplici direzioni:

1. tagli alle già sin troppe magre entrate dei dipendenti pubblici, costretti per malattia a non percepire parte dello stipendio;
2. aggravio dei carichi di lavoro per i dipendenti che dovranno sopperire all'assenza dei colleghi;
3. sottrazione di risorse economiche dal prodotto dei lavoratori, laddove, come anzi indicato, le somme delle sanzioni disciplinari vengono riportate nel circuito a vantaggio dei dipendenti, mentre il Governo le deporta sul fronte del risanamento dei pubblici bilanci, senza, peraltro, mai prevedere alcuna sanzione per i politici e dirigenti colpevoli dei disastri procurati;
4. continuità sui tagli ai pubblici servizi giacché le medesime risorse, così sottratte, non



CSA/S.I.U.L.*P.L.

SINDACATO ITALIANO UNITARIO LAVORATORI * POLIZIA LOCALE

SEDE: Piazza Garibaldi 39 – NAPOLI WebSite: www.siulpl.it
Tel (+39) 081-5543455 Fax (+39) 081-5543455 E-mail: info@siulpl.it

aderente FIADEL/CSA

possono essere reintegrate nei fondi incentivanti, alla bella faccia degli interessi dell'utenza e della meritocrazia che vorrebbe ripartito l'economico a vantaggio di chi è produttivo;

5. a particolare scapito di quei dipendenti non avvezzi a fare uso improprio della certificazione medica che in un anno (o negli anni) sono riusciti, e pertanto hanno tendenza, a non accumulare oltre 10 giorni di malattia nei 365 giorni.

2. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

SEGRETERIA TECNICA DFP-0031725-04/07/2008-1.2.3

Parere UPPA n.45/08

Ministero del Lavoro, della Salute e
delle Politiche Sociali
Dipartimento della Qualità
Direzione Generale Programmazione
Sanitaria

OGGETTO: Certificazione medica giustificativa dell'assenza per malattia dei dipendenti della pubblica amministrazione. Art.71 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112.

Con il quesito indicato a margine, codesto ministero chiede allo scrivente ufficio l'avviso interpretativo concernente l'art.71 del decreto legge n.112/08. Concretamente, si chiede di conoscere quale sia la portata applicativa della disposizione citata allorquando la stessa, al comma 2, prevede che nel caso in cui la malattia del dipendente si protragga per un periodo superiore ai dieci giorni o, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, lo stato di malattia può essere legittimamente giustificato da certificazione medica rilasciata da una struttura pubblica. Così come indicato nel quesito, il concetto di struttura sanitaria pubblica acclude sia i presidi ospedalieri che quelli ambulatoriali del Servizio Sanitario Nazionale e, pertanto, ai fini della corretta produzione della certificazione di malattia sono naturalmente valide le certificazioni rilasciabili da tali strutture.

E' però necessario per una più completa valutazione del valore formale da riconoscere alla certificazione medica, non utilizzare in termini ermeneutici il solo dato strutturale, e cioè quello relativo all'ente da cui promana la certificazione in esame.

Per una più corretta analisi della problematica è infatti necessario integrare la presente valutazione di alcune considerazioni che attengono il valore documentale che il vigente quadro giuridico



CSA/S.I.U.L.*P.L.

SINDACATO ITALIANO UNITARIO LAVORATORI * POLIZIA LOCALE

SEDE: Piazza Garibaldi 39 – NAPOLI WebSite: www.siu.pl.it
Tel (+39) 081-5543455 Fax (+39) 081-5543455 E-mail: info@siu.pl.it

aderente FIADEL/CSA

riconosce a certificazioni che attestino la temporanea incapacità lavorativa di un dipendente. Considerando che, secondo quanto prescritto dalle convenzioni adottate in conformità dagli accordi collettivi nazionali stipulati secondo la disciplina dell'art.8 del D.Lgs.n.502 del 1992, in materia di regolazione dei rapporti fra il Servizio Sanitario Nazionale ed i medici di medicina generale, questi ultimi sono tenuti al rilascio della certificazione "per incapacità temporanea al lavoro"(Accordo collettivo nazionale del 23.03.2005), si ritiene che detti medici possano utilmente produrre la certificazione idonea a giustificare lo stato di malattia del dipendente nelle circostanze indicate all'art.71 del decreto legge n.112/2008.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

Francesco Verbaro

Dopo i primi momenti di panico che avranno colto un pò tutti gli addetti all'osservanza della norma emanata ed in particolare, crediamo, le centinaia di migliaia di medici "familiari", è toccato a qualche responsabile del Ministero del Lavoro e della Salute "rimetterci la faccia" e porre il quesito, riportato, al Dipartimento della Funzione Pubblica Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni, onde ottenere una risposta dal Direttore Francesco Verbaro che, a nostro avviso, ha dovuto usare vari arzigogoli pur di non definire il quesito medesimo "tautologico", vale a dire che la domanda conteneva la risposta, sebbene l'intento del Ministro Brunetta fosse di tutt'altra portata.

Magari il Ministro sarà stato anche candidato al Nobel per l'economia, ma, evidentemente, gli sfuggono i meccanismi che compongono il sistema sanitario, fino a ritenere che i così detti "medici di base" siano privati imprenditori che, "pur di emettere certificati per fare cassa, soggiacerebbero alle esigenze dei pubblici dipendenti "più o meno malati cronici".

Va quindi ritenuto che "l'assunto" sia da ricondursi a certificazioni richieste dal dipendente e rilasciate da medici e/o strutture specialistiche che non siano riconosciuti incardinati nel Servizio Sanitario Nazionale, significando che tali certificazioni dovranno trovare, susseguentemente, riconoscimento, appunto, da parte di responsabili del predetto Servizio.

Ad ogni buon conto, così come abbiamo già avviato da tempo nei luoghi di lavoro dove abbiamo rappresentanza, necessita ancor più incalzare le pubbliche amministrazioni affinché adeguino strutture ed infrastrutture alla normativa della sicurezza, rivendicando la migliore e più efficace instaurazione della medicina preventiva e di recupero, ossia interventi che prevenivano patologie che poi costringono il dipendente nello stato di malattia.

Riconoscere, in tal senso, i ritardi accumulati anche per mancate denunce da parte del Sindacato, varrà a far comprendere a chi di dovere che è finita l'epoca della soggiacenza a determinate condizioni lavorative che a ben vedere, se da una parte hanno consentito di avere irrisorie risorse per la contrattazione, dall'altra hanno determinato mancati investimenti per la sicurezza a vantaggio dei Lavoratori, quindi possibilità di depistaggio d'ingenti risorse su versanti più comodi per politici e dirigenti.

3. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, e' dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.

Viene da chiedersi: "ma prima chi lo vietava di disporre la visita sin dalla dichiarazione dello



CSA/S.I.U.L.*P.L.

SINDACATO ITALIANO UNITARIO LAVORATORI * POLIZIA LOCALE

SEDE: Piazza Garibaldi 39 – NAPOLI WebSite: www.siu.pl.it
Tel (+39) 081-5543455 Fax (+39) 081-5543455 E-mail: info@siu.pl.it

aderente FIADEL/CSA

stato di malattia comunicato dal dipendente?”, ma è duopo tralasciare la questione anche se va rilevato che subito dopo l’aratio “del primo giorno” collassa giacché si restringe: “al tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative”, vale a dire che riceverà il controllo sin dal primo giorno il dipendente che svolge funzioni di una certa rilevanza e/o graviti in un ufficio, servizio e/o dipartimento ben attrezzato per l’immediata richiesta.

E’ facilmente comprensibile, quindi, che la logica del risparmio manda a far friggere gli obiettivi moralizzatori, e quindi rischia di ricadere unicamente su dipendenti già funzionali, o che hanno la sfortuna di operare in un struttura funzionante; vale a dire: ciò che sino ad oggi non ha funzionato potrà continuarlo a farlo anche al riparo delle tagliole “brunettiane”.

Sull’allargamento delle fasce orario di controllo (ossia dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 – in luogo di 10.00/1200 – 17.00/19.00) non ci piove sempreché diamo per scontato che lo stato di malattia sia associabile al raggio; resta, comunque, la possibilità/facoltà del dipendente di poter uscire dal domicilio anche in questi orari, previa preventiva comunicazione all’ufficio di dipendenza, cui si comunicherà, come già avviene, di recarsi presso struttura sanitaria, medico, farmacia, poste per l’inoltro del certificato, ecc..

In ordine alla legittimità, ovvero costituzionalità dell’allargamento delle fasce orarie in cui il dipendente deve soggiacere alle visite di controllo e/o fiscali, abbiamo dato mandato ai nostri legali al fine d’individuare eventuali superamenti dei limiti imposti a tutela dei diritti afferenti non solo quelli della sfera del lavoratore quant’anche quella dei familiari giacché si espone anche “terzi” alla soggiacenza di una costante invasione della privacy di soggetti che nulla hanno a che spartire con le esigenze del datore di lavoro.

4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l’obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi alternativa in ore o in giorni. Nel caso di fruizione dell’intera giornata lavorativa, l’incidenza dell’assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all’orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

Le modifiche apportate in materia di disciplina dei permessi retribuiti si riconducono a quelli fruiti per particolari motivi familiari già contemplati dalla contrattazione collettiva, nonché quelli previsti dalla normativa a tutela delle persone portatrici di handicap grave. In pratica i permessi sino ad oggi fruiti, alternativamente, in giorni o in ore, possano essere fruiti soltanto a ore, fermi restando i tetti massimi già previsti dalle normative di settore.

Ciò non significa che il dipendente non potrà fruire di una intera giornata di permesso, quanto piuttosto che le ore fruite nell’arco di una sola giornata lavorativa avranno incidenza sull’intero monte ore a disposizione dello stesso dipendente, significando che ogni tipologia di permesso sarà computata con riferimento all’orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. Più segnatamente, fermo restante il rispetto dell’orario di lavoro contrattato (che può essere inferiore alla 36 ore settimanali), la norma tenta di recuperare sull’organizzazione dell’orario di servizio che può essere superiore alle sei ore giornaliere, come nel caso delle 35 ore settimanali su 5 giorni lavorati e/o di diversa articolazione che allunga l’orario in questione.



CSA/S.I.U.L. * P.L.

SINDACATO ITALIANO UNITARIO LAVORATORI * POLIZIA LOCALE

**SEDE: Piazza Garibaldi 39 – NAPOLI WebSite: www.siuapl.it
Tel (+39) 081-5543455 Fax (+39) 081-5543455 E-mail: info@siuapl.it**

aderente FIADEL/CSA

5. Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n.53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
6. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.

All'inizio di questa piccola "analisi" abbiamo già avuto modo di evidenziare come la manovra dei tagli decurti gli stipendi per poi non rimettere le somme ricavate nel circuito di competenza dei Lavoratori, vale a dire nei fondi incentivanti. Di fatto, anche nell'introduzione al comma 5 del Decreto in esame tale assunto viene ribadito ad onta di qualche distrazione: "Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa ; che nell'intrinseco reitera l'obiettivo di depistaggio delle somme così accantonate a vantaggio delle economie di bilancio delle Amministrazioni che li destinano al miglioramento dei saldi.

Il Comma 6° risulta il ripetere giova di romanica memoria: "Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi."

Nella fattispecie ci siamo limitati ad analizzare l'art. 71, ma è garantito che la restante parte del Decreto in questione regala solo fustigazioni e tagli ai pubblici dipendenti e ai servizi che, comunque, essi debbono rendere.

L'interrogativo, anche se può apparire retorico, è d'obbligo: ma i confederati ed i dipendenti pubblici aderenti che assumono sempre di essere i più grandi e forti, che cosa hanno fatto o stanno facendo per impedire tutto ciò !!!!!?

*Il Coordinatore Nazionale
Antonio Micillo*