

Assenze dei pubblici dipendenti Scheda personale Università, Enti Pubblici di Ricerca e Afam

Destinatari. Le norme sono dirette alla generalità del personale sia esso a tempo determinato che indeterminato contrattualizzato e non contrattualizzato (anche se per il personale docente dell'Università è di difficile applicazione in assenza di controlli sulla presenza e del salario accessorio)

Non rientrano nelle disposizioni previste dalla circolare 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 circolare non menziona, inoltre, alcuni permessi previsti dai Ccnl dell'Università, della Ricerca e dell'Afam (permessi per esami, per motivi personali ecc) ed altre assenze previste dalla legge come ad esempio i permessi per i donatori di sangue, per scrutatore, per motivi artistici ecc.

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 della indisposizione .

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. Vedi il recente parere del [Dipartimento della funzione pubblica](#).

Visita fiscale. Va richiesta sempre a partire dal primo giorno di assenza. Unica eccezione: i lavori più urgenti da fare nella giornata. Questa disposizione avrà un effetto dirompente per le casse dello Stato in generale. E' bene puntualizzare che già prima del D.L. 112 e di questa circolare, i contratti collettivi già prevedevano il controllo dal primo giorno sulle assenze

Ma l'applicazione letterale di questa norma, si era rivelata impraticabile per questioni organizzative (vedi la carenza dei medici fiscali) e per gli eccessivi costi sociali.

Fasce di reperibilità. Sono state ridefinite secondo il seguente con orario: 8.00-13.00 e 14.00-20.00 domenica e festivi compresi. Il lavoratore è praticamente a bloccato nella propria abitazione in quelle ore della giornata che sarebbero state utili per recarsi in farmacia o dallo stesso medico per le prescrizioni ed i controlli necessari. Resta comunque 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 Questa norma pone dubbi di legittimità costituzionale avuto riguardo, proprio al diritto alla salute, che in tal casi può essere irrimediabilmente leso, quando la costrizione in casa per 11 ore al giorno può aggravare lo stato morboso (si pensi alle patologie di tipo psichiatrico) oltre che alla parità di trattamento con i lavoratori privati che mantengono le precedenti fasce di reperibilità.



federazione lavoratori della conoscenza

Riduzione del salario accessorio durante le assenze. Questo argomento è affrontato al comma 1, dell'art. 71 e al punto 2 della circolare.

Durante i primi dieci giorni di assenza per malattia il personale non ha diritto al pagamento del salario accessorio a carattere fisso e continuativo corrisposto con lo stipendio mensile (ad es Indennità di Ente, Ateneo o CIA per il personale ATA dell'Afam) nonché di ogni altra voce accessoria prevista dalla contrattazione integrativa di Ateneo, di Ente o di Istituzione.

Il calcolo dei permessi orari retribuiti. Con questa norma si introduce l'obbligo per tutte le Amministrazioni pubbliche a quantificare i permessi retribuiti in ore, anche se la loro fruizione avviene per giorni.

I risparmi di spesa, se ci saranno, in base alle disposizioni di Brunetta, non potranno incrementare i fondi a disposizione della contrattazione integrativa.

Conclusioni: continua l'impegno della FLC in tutte le sedi istituzionali e politiche per arrivare alla cancellazione di questi provvedimenti invasivi della contrattazione e lesive della dignità dei lavoratori pubblici.

Per questo motivo tutta la materia è tuttora oggetto di approfondimento da parte del nostro ufficio legale che ne sta valutando la legittimità sotto il profilo Costituzionale.