



Cub Scuola

FAR FINTA DI ESSERE SANI

**Antivirus
da usare in caso di assenze per malattia e
permessi personali**

sommario:

Introduzione e art 71 Legge 133/2008

Norme ccnl su assenze per malattia

Comportamento da tenere in caso di assenza per
malattia mancata reperibilità

Malattie per causa di servizio - cosa fare in caso di
assenze per malattia

Trattamento economico in caso di assenze per
malattia - ordinamenti applicativi ARAN

Importo Trattenute

Sentenze di tribunali e cassazione

Permessi personali e legge 104

Sede Nazionale Torino Corso Marconi 34, Tel/fax 011.655897

scuola@cubpiemonte.org - www.cubpiemonte.org

Milano V.le Lombardia 20 tel. 02 70631804-cubscuolamilano@cub.it

Care colleghe e cari colleghi,
il decreto legge 112 del ministro Brunetta è stato convertito in Legge 6 agosto 2008 n° 133.

Il governo, forte della sua maggioranza parlamentare, ha tirato dritto ignorando le proteste e le lotte dei lavoratori che si sono sentiti colpiti da una pubblicizzata e offensiva campagna "lotta ai fannulloni" funzionale a far passare tagli agli organici ed alle retribuzioni.

Il decreto è, con ogni evidenza, nella logica di colpirne cento per educarne uno.

E' da verificare se si colpiranno i falsi malati, di sicuro si colpiscono quelli veri. La Legge 133 ci colpisce nelle tasche e nei diritti.

In questo opuscolo vogliamo riassumere le norme vigenti in materia di **ASSENZE PER MALATTIA** e **PERMESSI PERSONALI** in modo da sapere come comportarci, per non incorrere in ulteriori sanzioni e per tutelarci il più possibile in merito alla questione economica e agli arresti domiciliari che subiamo.

Questo opuscolo, inoltre, è una forma di lotta: conoscendo le leggi impariamo ad applicarle tutte, **COMINCIANDO DA QUELLE A NOSTRO FAVORE.**

Art 71- Legge 133/2008

1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni nei primi dieci giorni di assenza è 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 a infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a Day Hospital, nonché le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita...

3. L'amministrazione dispone il controllo ... del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno...

Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi

VEDIAMO LE NORME DELLA LEGGE 133/2008 8 (riquadro a fianco) A CONFRONTO CON LE NORME CONTRATTUALI (pagina seguente)



I CONTRATTI DEL PUBBLICO IMPIEGO E DELLA SCUOLA REGOLAMENTANO IN MANIERA DETTAGLIATA LE ASSENZE PER MALATTIA.

ART.17 - ASSENZE PER MALATTIA

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.
3. Prima di concedere su richiesta del dipendente l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2 l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite del competente organo sanitario 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, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere, salvo quanto previsto dal successivo comma 5, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Direttore regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale.
6. 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.
7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC, nonché quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309.
8. Il trattamento economico spettante al dipendente, nel caso di assenza per malattia nel triennio di cui al comma 1, è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, ivi compresa la retribuzione professionale docenti ed il compenso individuale accessorio, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza.
Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche ogni trattamento economico accessorio a carattere fisso e continuativo;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lett. a) per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.
9. In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione.
10. L'assenza per malattia, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, deve essere comunicata all'istituto scolastico o educativo in cui il dipendente presta servizio, tempestivamente e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza.
11. Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza con indicazione della sola prognosi entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, comunicando per le vie

brevi la presumibile durata della prognosi. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

12. L'istituzione scolastica o educativa, oppure l'amministrazione di appartenenza o di servizio può disporre, sin dal primo giorno, il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso il competente organo sanitario.

Il controllo non è disposto se il dipendente è ricoverato in strutture ospedaliere, pubbliche o private.

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza o del domicilio dichiarato all'amministrazione deve darne immediata comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

15. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione con l'indicazione della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

17. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo sono comunque adottate nel rispetto dell'art. 35 della legge 27.12.2002, n.289 e successive modifiche.

ART.19 - FERIE, PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO (per ulteriori informazioni consulta il nostro sito www.cubpiemonte.org nella sezione Precari)

1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi.

2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato.

Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria.

Pertanto, per il personale docente a tempo determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto.

3. Il personale docente ed ATA assunto con contratto a tempo determinato per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche, nonché quello ad esso equiparato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 9 mesi in un triennio scolastico.

4. Fermo restando tale limite, in ciascun anno scolastico la retribuzione spettante al personale di cui al comma precedente è corrisposta per intero nel primo mese di assenza, nella misura del 50% nel secondo e terzo mese. Per il restante periodo il personale anzidetto ha diritto alla conservazione del posto senza assegni.

5. Il personale docente assunto con contratto di incarico annuale per l'insegnamento della religione cattolica, secondo la disciplina di cui all'art. 309 del D.lgs. n. 297 del 1994, e che non si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a nove mesi in un triennio scolastico, con la retribuzione calcolata con le modalità di cui al comma 4.

6. Le assenze per malattia parzialmente retribuite non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. Al personale docente, educativo ed ATA assunto a tempo determinato, ivi compreso quello di cui al precedente comma 5, sono concessi permessi non retribuiti, per la partecipazione a concorsi od esami, nel limite di otto giorni complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio. Sono, inoltre, attribuiti permessi non retribuiti, fino ad un massimo di sei giorni, per i motivi previsti dall'art.15, comma 2.

8. I periodi di assenza senza assegni interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Il dipendente di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni di permesso retribuito per lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, del convivente o di soggetto componente la famiglia anagrafica e di affini di primo grado.

10. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente ed ATA, assunto con contratto a tempo determinato stipulato dal dirigente scolastico, si applica l'art. 5 del DL. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638.

Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%.

11. I periodi di assenza parzialmente retribuiti di cui al precedente comma 10 non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

12. Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

13. I permessi di cui ai commi 9 e 12 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

14. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art.12.

15. Al personale di cui al presente articolo si applicano le disposizioni relative alle gravi patologie, di cui all'art.17, comma 9.

COMPORAMENTO DA TENERE IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA

- Chi è ammalato ne deve dare comunicazione alla struttura o ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro. L'amministrazione deve chiedere la visita fiscale, anche in caso di malattia di 1 solo giorno. Stessa norma in caso di prosecuzione della malattia.

Consigli: il domicilio dove si è tenuti a risiedere va comunicato al telefono e scritto nel certificato del medico di base. Dal momento della telefonata scatta anche il rispetto delle fasce orarie.

- Il certificato medico va spedito entro 5 giorni dall'inizio della malattia.

Come da indicazioni dell' ARAN, se impediti, si può fare il certificato il giorno dopo l'inizio della malattia, con l'avvertenza di far scrivere la data di inizio malattia dal giorno prima.

- Uscite durante gli orari di obbligo ad essere a domicilio: le fasce orarie valgono 7 giorni su 7 dalle ore 8 alle ore 13 e dalle ore 14 alle ore 20. Si può uscire per motivi documentati quali visite mediche, prestazioni, ecc. e per giustificati motivi... **AVVISANDO PRIMA.**

Consigli: Come vedete, durante gli arresti domiciliari c'è la possibilità di uscire, cosa quanto mai necessaria visti appunto gli orari. Se voi avete comunicato le uscite e in quel frangente avete la visita fiscale non siete passibili di provvedimenti disciplinari né di revoca del trattamento di malattia.

Il medico che è passato lascerà al vostro domicilio una cartolina in cui comunica di essere passato e di mettersi in contatto per un'ulteriore appuntamento.

Art 71- Legge 133/2008

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.

La disposizione di cui al riquadro sopra, esclude la possibilità di rilascio di certificazione medica di assenza per malattia da parte di un medico libero professionista non convenzionato. Permane pertanto la validità del certificato medico rilasciato dal medico di base, in quanto convenzionato con il SSN.

Mancata reperibilità

La legge 638/1983 dà il diritto all'azienda di far controllare l'effettività dello stato di malattia denunciato dal lavoratore. Dal 1983, il lavoratore ammalato, ha l'obbligo di non assentarsi, senza giustificato motivo, dal proprio domicilio durante le fasce orarie, (il D.L. 112/2008 le ha ampliate dalle ore 8.00-13.00 e dalla 14.00-20.00 di ogni giorno, anche festivo, di calendario).

L'assenza ingiustificata è sanzionata (art. 5, comma 14, legge 11 novembre 1983, n. 638) con la perdita del diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo di malattia fino a 10 giorni e nella misura della metà (50%) per l'ulteriore periodo (esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo).

La Corte costituzionale (Corte Cost. n. 78/1988, in Rivista italiana diritto lavoro 1988, II,305) ha dichiarando l'illegittimità del comma 14 dell'art. 5 L. n. 638/1983 nella parte in cui non prevedeva una seconda visita di controllo quale condizione per sanzionare il periodo eccedente i 10 giorni di malattia con la perdita del 50% della retribuzione o indennità, legittimando, per converso, la sanzione della perdita dell'integrale retribuzione per i primi 10 giorni di malattia (resa inaccertabile per irreperibilità al domicilio del lavoratore durante le fasce orarie).

MALATTIE PER CAUSA DI SERVIZIO

Riteniamo che, per le malattie prese in servizio (per es. lavori svolti negli ospedali, case di riposo, scuola d'infanzia), dove è facile essere contagiati e quindi costretti rimanere a casa per malattia, debba esserci, a nostro avviso, la deroga alla riduzione dello stipendio (lo prevede il punto 1 della Legge "... assenze per malattia dovute... a causa di servizio..."). Cosa Fare? Farsi rilasciare dai medici del reparto, dal medico convenzionato, dal dirigente scolastico, dichiarazione che comprovi la presenza del contagio nella struttura e consegnarlo al proprio ufficio personale.

In caso di rifiuto basta una autocertificazione che dichiari cosa è successo nel posto dove si lavora e che si è stati colpiti dalla stessa malattia esplosa nel servizio.

Invitiamo inoltre a fare pressione sulle RSU perché la cosa venga normata in ogni ente.



CHE FARE...

... se si vive soli,
... se non si hanno familiari presenti negli orari previsti,
... se si hanno figli piccoli,
... familiari con difficoltà,
... o si devono necessariamente sbrigare pratiche non rinviabili.

Va rivendicato e praticato il diritto di poter svolgere, nei limiti imposti dalla malattia, una vita normale e questo risponde anche alla norma che prevede la tutela e il rispetto delle condizioni psicofisiche del lavoratore.

Pertanto, se ci si ritrova nelle condizioni sopra dette e se si devono accompagnare i figli all'asilo o a scuola, li si accompagna. Si telefona prima di uscire all'ufficio personale, specificando i motivi e il tempo presunto di assenza dal domicilio; attenzione, basta specificarli telefonicamente, annotando l'ora e il minuto di chiamata perché è l'azienda che deve, se vuole, chiedere la documentazione necessaria. Ci si fa poi rilasciare, dall'asilo o dalla scuola, una dichiarazione che si è accompagnato o ritirato il figlio.

Stesso discorso per visite mediche, acquisto di medicinali ed eventuali altri motivi personali o per pratiche irrinunciabili.

Per motivi irrinunciabili riteniamo anche l'eventuale piccola spesa quotidiana; questa si può fare solo se mancano familiari autosufficienti.

Ricordate che è obbligatorio telefonare, se non si vuole incorrere in sanzioni economiche (vedi riquadro) e disciplinari; si possono anche usare fax ed e-mail, ma la telefonata va fatta.

In qualsiasi posto andate fatevi fare il certificato di presenza o conservate gli scontrini, di solito c'è data e ora. E se no fatela annotare.

Pensate, negli enti di grandi dimensioni, gli uffici saranno travolti dalle telefonate... è una forma di auto difesa di fronte a leggi ingiuste e penalizzanti. E' un nostro diritto tutto questo, non lasciamoci intimorire.

Noi tuteleremo tutti i lavoratori e le lavoratrici che intendono difendere la propria dignità.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI ASSENZE PER MALATTIA NEI PRIMI 10 GIORNI DI OGNI PERIODO

Per ogni singolo periodo di malattia, di qualunque durata, nei primi 10 giorni di assenza sarà corrisposto solo il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni retribuzione accessoria, comunque denominata.

Devono considerarsi rientranti nel cosiddetto trattamento fondamentale:

- lo stipendio tabellare iniziale e di sviluppo economico
- la tredicesima mensilità
- la retribuzione individuale di anzianità
- eventuali assegni ad personam

La ritenuta economica per i primi dieci giorni di malattia di ciascun anno solare è relativa ai primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia e non ai primi dieci giorni nell'anno. Pertanto ogni evento morboso è "tassato" fino ai primi dieci giorni, sia che venga giustificato con uno o più certificati medici continuativi.

Per unico evento morboso e conseguente periodo di assenza deve intendersi la sommatoria dei giorni di assenza riconducibili alla medesima causa, per cui l'eventuale ulteriore prosecuzione, senza soluzione di continuità, di un iniziale periodo di malattia non è una nuova assenza e non comporta ulteriori riduzioni dello stipendio.

Non sono soggette ad alcuna trattenuta, tranne quelle legate all'effettiva prestazione del lavoro, le assenze dovute a infortunio sul lavoro, causa di servizio, ricovero ospedaliero, day hospital e quelle relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Le voci che ricadono nella decurtazione economica sono tutte quelle aventi carattere fisso e ricorrente richiamate dal CCNL e quelle legate all'effettiva prestazione del servizio.

Per il personale docente il trattamento

accessorio comprende la retribuzione professionale docenti (RPD).

Per il personale Ata comprende il compenso individuale accessorio (CIA).

Per tutto il personale comprende il compenso per le funzioni strumentali, il compenso per le ore eccedenti e attività aggiuntive, le indennità e i compensi retribuiti con il fondo d'istituto; altre indennità previste dal CCNL e/o da specifiche disposizioni di legge della scuola.

La decurtazione di CIA e RPD va calcolata in trentesimi. (vedi tabella)

ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN

795-21A4. La malattia inizia dal giorno del rilascio del certificato o dal giorno in cui il dipendente dichiara al medico di essersi ammalato?

Nel caso in cui il certificato medico attesti che il dipendente dichiara di essersi ammalato dal giorno immediatamente precedente il suo rilascio, il certificato copre, comunque, anche tale giorno di assenza (sentenza 30.4.98 - Pretore di Lecco).

795-21A6. I periodi di assenza effettuati dal dipendente per sottoporsi ad un progetto di recupero devono essere computati nel periodo di comporto delle assenze per malattia ?

Siamo del parere che i periodi di assenza effettuati dal dipendente per sottoporsi ad un progetto di recupero non possano essere computati nel periodo di comporto delle assenze per malattia; si tratta, infatti, di una specifica misura di sostegno volta a favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti che versino in particolari condizioni psicofisiche.

795-21D1. Tra le gravi patologie possono esserne individuate altre non espressamente indicate? Come devono essere documentate?

Rileviamo che il CCNL, nel prevedere una tutela speciale per le assenze dovute a terapie salvavita correlate a "gravi pato-

una tutela speciale per le assenze dovute a terapie salvavita correlate a "gravi patologie", ha individuato alcune specifiche casistiche (emodialisi, chemioterapia, trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS) senza voler escludere altre fattispecie di analoga gravità. E' evidente, pertanto, che per poter applicare correttamente e senza apprezzamenti arbitrari la disciplina contrattuale occorre aver ben presente la portata della stessa disciplina e disporre di una documentazione incontestabile.

Sotto il primo aspetto rileviamo che la clausola in esame non riguarda tutte le patologie gravi ma soltanto quelle che richiedono il ricorso a terapie salvavita; quindi i due requisiti devono coesistere e vanno valutati contestualmente. Per gli aspetti di documentazione dobbiamo necessariamente rimettere ogni valutazione di merito al medico curante o alla ASL competente o alla Struttura Convenzionata.

IMPORTO TRATTENUTE

Per la voce retribuzione professionale docenti - RPD - i compensi mensili sono quelli previsti dalla tabella n. 4 del CCNL, per cui le trattenute giornaliere lorde per ogni giorno di malattia fino al decimo sono le seguenti:

	R.P.D	Trattenuta lorda giornaliera
da 0 a 14 anni	€ 164,00	€ 5,47
da 15 a 27 anni	€ 202,00	€ 6,73
da 28 anni	€ 257,00	€ 8,58

Per la voce compenso individuale accessorio i compensi mensili sono quelli previsti dalla tabella n. 5 del CCNL, per cui le trattenute giornaliere lorde per ogni giorno di malattia fino al decimo sono le seguenti:

	C.I.A	Trattenuta lorda giornaliera
Area A/As collaboratori scolastici	€ 58,50	€ 1,95
Area B/C Assistenti tecnici ed amministrativi	€ 64,50	€ 2,48

Per i DSGA la trattenuta va calcolata sulla quota d'indennità di direzione.

Per i compensi diversamente strutturati (ore eccedenti, funzioni strumentali, incarichi aggiuntivi, compensi forfettari in genere) dovranno essere individuati apposite modalità e criteri di calcolo che tengano conto della specificità della scuola.

Prime indicazioni per le RSU

L'art. 71 della Legge 133/08 esclude dalla decurtazione della parte variabile/accessoria della retribuzione le "assenze per malattie dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita" qualora i contratti collettivi prevedano un trattamento più favorevole. Il CCNL Scuola prevede all'art. 17 che "in caso di ricovero o per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete ogni trattamento economico a carattere fisso e continuativo". Ciò significa che il CCNL Scuola prevede un trattamento più favorevole solo nei casi di assenza per ricovero e convalescenza post-ricovero, mentre per gli altri casi si potrebbe intervenire con i contratti di scuola.

SENTENZE DI TRIBUNALI E CASSAZIONE SULL'ARGOMENTO

1. E' legittima la sanzione disciplinare irrogata al lavoratore assente per malattia irreperibile alla visita medica fiscale. Grava sullo stesso la prova della sussistenza di un impedimento oggettivo. (Trib. Caltanissetta 23/5/2006, Est. Catalano, in Lav. nella giur. 2007, 207).
2. Non è sanzionabile con la perdita dell'indennità di malattia l'assenza del dipendente alla visita di controllo effettuata nelle cosiddette fasce di reperibilità allorché tale assenza sia stata determinata non dall'intenzione di sottrarsi al controllo ma dalla presenza di un giustificato motivo (esso, nella specie, è stato individuato nella coincidenza temporale di un ciclo di cure mediche praticate al di fuori dell'abitazione del dipendente). (Cass. 6/4/06 n. 8012, Pres. Senese, in Lav. Nella giur. 2006, con commento di Giorgio Mannacio, 769).
3. La decadenza dal trattamento economico di malattia e la rilevanza disciplinare dell'assenza dal domicilio alla visita di controllo durante le fasce orarie di reperibilità non operano in presenza di un giustificato motivo, il quale non si identifica con lo stato di necessità o con la forza maggiore, ma ricorre anche in presenza di un impegno serio ed apprezzabile ovvero di un ragionevole impedimento, incompatibile, per ragioni di orario, con il rispetto delle fasce orarie. (Trib. Milano 10/12/2004, Est. Salmeri, in Lav. nella giur. 2005, 800).
4. Ai sensi dell'art. 5, quattordicesimo comma, L. n. 638/1983, il giustificato motivo di esonero del lavoratore in stato di malattia dall'obbligo di reperibilità a visita domiciliare di controllo non ricorre solo nelle ipotesi di forza maggiore, ma corrisponde ad ogni fatto che, alla stregua del giudizio medio e della comune esperienza, può rendere plausibile l'allontanamento del lavoratore dal proprio domicilio, senza potersi peraltro ravvisare in qualsiasi motivo di convenienza o opportunità, dovendo pur sempre consistere in un'improvvisa e cogente situazione di necessità che renda indifferibile la presenza del lavoratore in luogo diverso dal proprio domicilio durante le fasce orarie di reperibilità. (In applicazione del suindicato principio, la S.C. ha ritenuto immune da censure la decisione del giudice del merito secondo cui la lavoratrice non aveva provato con certificato medico la indifferibilità e necessità del trattamento fisioterapico durante il periodo della fascia oraria di reperibilità). (Cass. 2/8/2004 n. 14735, Pres. Mattone Rel. Capitano, in Lav. nella giur. 2005, 176).
5. Ai sensi dell'art. 5, 14° comma DL 12/9/83 convertito in L. 11/11/83 n. 638, l'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie sussiste solo per il lavoratore assente per malattia e non anche per chi è assente dal lavoro a seguito di infortunio; pertanto, in tale seconda ipotesi, è illegittima la sanzione comminata dal datore di lavoro per assenza nelle fasce orarie. (Cass. 30/1/2002, n. 1247, Pres. Sciarelli Est. Amoroso, in D&L 2002, 400).
6. Sentenza cassazione 21 luglio 2008 "per giustificare la violazione dell'obbligo della reperibilità in determinati orari non è richiesta l'assoluta indifferibilità, ma basta un serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa".

PERMESSI PERSONALI e Legge 104

CIRCOLARE 08/2008- DFP 5/9/2008 Permessi per visite specialistiche, terapie, accertamenti.

Il dl 112 non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze in questione. Poiché il CCNL della scuola non prevede l'istituto del "permesso per visite specialistiche" il lavoratore può ricorrere ai seguenti istituti:

- permessi brevi (soggetti a recupero)
- permessi retribuiti per documentati motivi personali (3 giorni l'anno)
- assenza per malattia (giustificata da certificato medico)
- ferie

Se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici è imputata a malattia, sappiate che scattano le norme previste dal nuovo regime sia per quanto concerne le modalità di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione. Esse quindi debbono essere considerate per la decurtazione retributiva e debbono essere calcolate quali giornate di malattia ai fini dell'applicazione dell'art. 71, comma 1 e 2, del d.l. n. 112 del 2008.

Quanto alle modalità di certificazione di queste assenze, nel caso in cui l'assenza venga a coincidere con il terzo o successivo evento nell'arco dell'anno solare qualora il lavoratore debba o voglia sottoporsi ad una prestazione specialistica presso una struttura privata dovrà produrre, unitamente all'attestazione da quest'ultima rilasciata, la relativa prescrizione effettuata da una struttura pubblica o del medico convenzionato con il S.S.N.

E' opportuno evidenziare che, nel caso di imputazione dell'assenza a malattia, la scuola che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento. In tal caso possono ricorrere quelle "esigenze

funzionali ed organizzative" di cui si deve tener conto nel richiedere la visita fiscale secondo l'art. 71, comma 3.

Sottolineiamo: il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico fiscale si potrebbe configurare come ingiustificato aggravio di spesa per l'erario in quanto non potrebbe avere lo scopo di convalidare la prognosi, ma solo di confermare l'avvenuta visita o accertamento, cosa ovvia e per la quale è del tutto sufficiente la presentazione del certificato rilasciato dalla struttura sanitaria che ha operato la prestazione.

(Nota Aran del 1996, ripresa dalle Circolari n°7/08 e n°8/08 del Dipartimento Funzione Pubblica).

Ricordiamo: nel caso le assenze in questione siano inferiori o pari alla metà della durata dell'orario di lavoro giornaliero, si può usufruire, a richiesta, anche di un permesso a recupero.

Permessi per persone con handicap in situazione di gravità

Il trattamento giuridico di tali benefici non ha subito innovazioni da parte della legge in esame.

I portatori di gravi handicap possono, dunque, fruire alternativamente nel corso del mese che si consideri di 3 giorni di permesso (a prescindere dall'orario di lavoro delle giornate), ovvero di due ore di permesso al giorno (per ciascun giorno lavorativo del mese).

La modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo, al fine di consentire il corretto calcolo delle ore o dei giorni di permesso spettanti ed accordabili.

Permessi per chi assiste le persone con handicap grave

Soggetti legittimati a fruire dei permessi di cui trattasi sono i genitori ed i parenti o affini entro il 3° grado che assistono una persona con handicap grave, conviventi o - ancorchè non conviventi - che assistono l'handicappato grave con continuità ed esclusività.

Ciò in virtù dell'applicazione del combinato disposto dell'art. 33 c. 3 della L. 104/92 e dell'art. 20 della L. 53/00.

Tali soggetti possono fruire di 3 gg. di permesso mensile. (Il permesso, in attesa di eventuali diverse indicazioni, in tali ipotesi è giornaliero)

La modalità di fruizione dei permessi mensili in esame deve essere programmata in anticipo (salvo esigenze improvvise e non prevedibili), al fine di consentire il corretto calcolo delle ore o dei giorni di permesso spettanti ed accordabili.

Permessi per donazioni di sangue e midollo osseo

Come noto, la L. 584 del 13.07.1967 prevede, all'art. 1, che i dipendenti donatori di sangue ed emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per la giornata lavorativa.

I dipendenti donatori di midollo osseo, ai sensi dell'art. 5 della L. 52/01, hanno diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo, nonché per le successive giornate di convalescenza che l'equipe medica che ha effettuato il trapianto ritenga necessarie ai fini del completo ripristino del benessere fisico del dipendente stesso.

La stessa legge prevede inoltre il diritto a conservare la normale retribuzione anche per i permessi orari concessi al lavoratore per il tempo occorrente all'espletamento dei vari atti preliminari alla donazione e previsti comunque dalla legge.

Le fattispecie in parola non sono contemplate dalla legge Brunetta, ma non risultano né abrogate né modificate.

NOTA. Il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del

Consiglio dei Ministri ha ritenuto infine opportuno ribadire che i permessi retribuiti che possano essere fruiti alternativamente a giorni o ad ore debbano essere comunque quantificati ad ore.

Ciò perché, nel caso di fruizione - da parte del dipendente - dell'intera giornata lavorativa di permesso, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente per la tipologia di permessi che si considera venga computata con riferimento all'orario di lavoro che il dipendente in esame avrebbe concretamente dovuto svolgere nel giorno di sua assenza dal servizio.

UNITI CONTRO LA SOLITUDINE

Con l'Art. 71 del DL 112 del 25 giugno 2008, voluto fortemente da Brunetta e dalla nei secoli fedele Mariastella Gelmini, è in vigore un nuovo regolamento sulle Assenze per malattia del personale delle pubbliche amministrazioni e della scuola. Oltre alla decurtazione sullo stipendio per i primi dieci giorni di malattia, il simpatico disegno di legge prevede anche, al comma 3, che "le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono 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".

In pratica, il lavoratore malato viene posto agli arresti domiciliari con conseguenze facili da immaginare. Una persona che vive da sola, ad esempio, dovrebbe chiedere a Brunetta e Tremonti di fare la spesa ed acquistare i medicinali per suo conto?

La CUB Scuola per dare risposta propositiva alla nuova situazione e riprendendo un classico strumento della solidarietà operaia, ha deciso di costituire:

LA NUOVA SOCIETÀ DI MUTUO SOC-CORSO

"S.T.A.I.A.C.A.S.A."

(Se Ti Ammalii In Abitazione Comincia A Sentirti Autosufficiente)