



Federazione Regionale USB Campania

ORARIO DI LAVORO - ASSENZE PER MALATTIA E PERMESSI - LE NUOVE NORME

UN AFFONDO "ALLA CIECA", SENZA DIALOGO, DELLA POLITICA "BRUNETTARA" NEI CONFRONTI DEL PUBBLICO IMPIEGO



Napoli, 03/09/2008

ORARIO DI LAVORO - LE MODIFICHE

ASSENZE PER MALATTIE E PERMESSI

(la normativa del decreto legge 112/2008 art.71)

Molte novità sono state introdotte nel “corpus” del D.L.vo n. 66/2003.

Ma andiamo con ordine.

Orario di lavoro (art. 41)

La prima modifica concerne la definizione di lavoratore notturno e si concretizza nella totale abrogazione dell'art. 1, comma 2, lettera e) n. 2:

ora è considerato lavoratore notturno chi, per almeno tre ore, svolge la propria attività per un minimo di 80 giorni nell'anno, con la ovvia riproporzione in caso di prestazioni a tempo parziale. Tutto questo, in assenza di disciplina collettiva.

La seconda modifica riguarda la definizione di "lavoratore mobile": nel "corpus" dell'art. 1, comma 2, lettera h) è stato inserito l'inciso che è tale, per tutte le condizioni ivi considerate, il soggetto che presta la propria attività sia in proprio che per conto terzi, su strada, per via aerea o marittima, o a impianto fisso non ferroviario (e su questo bisognerà vedere cosa succede per il 118 e per il personale delle aziende che trasporta malati, sangue, ecc.).

La terza modifica riguarda i soggetti cui non trova applicazione il D.L.vo n. 66/2003: oltre alle Forze dell'ordine, alle Forze Armate, agli addetti alla polizia municipale e provinciale nell'esercizio dei compiti istituzionali, l'esenzione è, ora, allargata al personale dei servizi di vigilanza privata (art. 2, comma 3). Per costoro valgono le regole fissate dalla contrattazione collettiva o dalla normativa speciale.

La quarta modifica concerne il riposo giornaliero. Come è noto, l'art. 7 stabilisce che il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, fatte salve le ipotesi di attività caratterizzate da prestazioni frazionate (si pensi, ad esempio, al settore delle pulizie). Orbene, la modifica, aggiunge a tale ultima ipotesi quella dei c.d. "regimi di reperibilità", ossia di quegli istituti ove il lavoratore deve essere reperibile per esigenze aziendali. Ciò significa che il riposo di 11 ore si intende rispettato anche attraverso la sommatoria di parti di riposo tra periodi di lavoro effettuati nel rispetto del regime di reperibilità.

La quinta modifica è relativa al riposo settimanale (art. 9). Il lavoratore ha diritto ad un riposo di almeno 24 ore, di regola coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero previste dall'art. 7 (11 ore), la novità introdotta riguarda la frase immediatamente successiva aggiunta: " il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni".

La sesta modifica riguarda le eccezioni all'art. 9 e precisamente quella contenuta sui lavori a turni individuati dal comma 2, lettera a); la norma è stata completamente riscritta ed ora è la seguente:

- a) fanno eccezione alla normativa sui riposi settimanali le "attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine

del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale". Rispetto al vecchio testo è stata inserita tra le c.d. "cause esimenti" anche il cambio turno e non soltanto il cambio squadra.

La settima modifica concerne **le possibilità derogatorie in materia di pause, riposi giornalieri e lavoro notturno (art. 17, comma 1). In mancanza di accordi nazionali sulla materia, la possibilità derogatoria è estesa alla contrattazione territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

Con le modifiche successive si interviene sull'apparato sanzionatorio che vi metto sommariamente ma che sarà oggetto di uno specifico lavoro.

Il nuovo comma 3, primo periodo, dell'art. 18 bis del D.L.vo n. 66/2003 ora recita: "la violazione delle disposizioni previste dall'art. 4, commi 2, 3 e 4 (che riguardano la durata massima dell'orario di lavoro che non può superare per ogni periodo di 7 giorni le 48 ore, comprensive dello straordinario, o la media di 48 ore nei 4 mesi o nel termine più lungo – massimo 12 mesi – fissato dalla contrattazione collettiva), dall'art. 9, comma 1 (riposo settimanale) e dall'art. 10, comma 1 (ferie annuali) è punita con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro per ogni lavoratore, per ciascun periodo di riferimento cui si riferisca la violazione". Viene specificato che la sanzione si riferisce ad ogni lavoratore e ad ogni periodo (cosa, prima, non specificata normativamente). Tale sanzione non è diffidabile ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004.

Cambia anche la sanzione richiamata al comma 4 dell'art. 18 bis: "la violazione delle disposizioni previste dall'art. 7, comma 1, (si tratta del riposo giornaliero), è punita con la sanzione amministrativa da 25 a 100 euro in relazione ad ogni singolo lavoratore e ad ogni singolo periodo di 24 ore". La sanzione, nel rispetto delle direttive ministeriali in vigore, non è diffidabile ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004. La vecchia sanzione prevedeva un importo compreso tra 105 e 630 euro, ridotto a 210 euro ex art. 16 della legge n. 689/1981.

Altra novità riguarda il comma 6 dell'art. 18 bis: "la violazione delle disposizioni previste dall'art. 5, commi 3 e 5 (lavoro straordinario) è soggetta alla sanzione amministrativa da 25 a 154 euro. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata nel corso dell'anno solare per più di 50 giornate lavorative, la sanzione amministrativa va da 154 a 1.032 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta".

Una novità riguarda il personale medico dirigente degli Enti e delle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale: non trovano applicazione gli articoli 4 (durata massima dell'orario settimanale) e 7 (riposo giornaliero), proprio in relazione alla loro responsabilità dirigenziale. Dovrà essere la contrattazione collettiva a definire le modalità atte a far loro godere un pieno recupero delle energie psico-fisiche.

E' appena il caso di sottolineare come tutte le sanzioni e le abrogazioni contenute nel testo originario dell'art. 41 del D.L. n. 112/2008 valgano a partire dal 25 giugno 2008, mentre quella relativa al mancato godimento del riposo settimanale, prima abrogata dal predetto decreto legge e, poi, reintrodotta dalla legge di conversione n. 133/2008, trova applicazione a partire dal 21 agosto 2008.

Assenze per malattia e permessi le nuove disposizioni del decreto legge n. 112/2008 art.71

Con tale articolo vengono profondamente innovati alcuni istituti:

- a) per i periodi di assenza per malattia di qualunque durata, nei primi dieci giorni 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 previsto dal CCNL o da normativa di settore per le assenze dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o day hospital, nonché per assenze gravi che richiedono terapie salva vita. Il Dipartimento della Funzione pubblica emanerà, presumibilmente a breve, norme interpretative sull'argomento, tenendo conto sia del fatto che l'art. 45 del D.L.vo n. 165/2001 definisce la demarcazione tra competenze essenziali e competenze accessorie, sia che lo stesso art. 71 non consente ipotesi derogatorie ai nuovi contratti collettivi;
- b) in caso di assenza superiore a 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare (ossia al terzo) l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante la presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica. Il Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n. 45/2008 ha interpretato la disposizione equiparando alle strutture sanitarie pubbliche i medici di base, sulla base delle convenzioni previste;

- c) la verifica di controllo dello stato di malattia deve essere effettuata dalla Pubblica Amministrazione anche per assenze di un solo giorno;
- d) le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche di controllo sono 8,00 – 13,00 e 14,00 – 20,00 di tutti i giorni compresi i non lavorativi ed i festivi
- e) per i permessi retribuiti nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore del dipendente, per ciascuna tipologia, viene calcolata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza; (rientrando quindi i permessi sindacali tra le tipologie di permesso retribuito, se uno lavora 9 ore e prende il permesso sindacale, questo gli copre le 9 ore.)
- f) le assenze dal servizio dei dipendenti per malattia non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per maternità, ivi compresa l'astensione anticipata, il congedo per paternità, le assenze per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per congedi parentali (art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000) e, per i soli portatori di handicap (**e non per i familiari**), i permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992;
- g) **viene, infine, inserita, una norma di salvaguardia: questi principi non sono derogabili dalla contrattazione collettiva.**

Le disposizioni "penalizzanti" (sotto l'aspetto economico) non trovano applicazione al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative ma sembra siano completamente applicabili nel nostro settore in caso di malattie o lesioni (e penso alle aggressioni o agli infortuni, dopo i primi giorni da referto) riportate in attività lavorativa o di formazione.

Part-time (art. 73)

Sono state introdotte alcune norme modificative per la concessione del part-time nel pubblico impiego, attraverso modifiche all'art. 1, comma 58, della legge n. 662/1996.

In particolare, viene meno l'automaticità della trasformazione nel senso che, ora, si afferma che **“può essere concessa dall'Amministrazione”** ed, inoltre, il 70% dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro è destinata all'incentivazione della mobilità del personale della Pubblica Amministrazione.

Questi alcuni punti trovati, modificati, integrati, ecc. sull'interpretazione del **D.L. 25 giugno 2008 n. 112**, convertito, con modificazioni nella **legge 6 agosto 2008, n. 133**, pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008 ed entrata in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.