37 trentasette e mezzo

FIALS CONF.SAL

Rinnovamento Sanitario

Mensile della FIALS

ANNO XVIII, numero 7, agosto-settembre 2008



## Indice


| | |
|---|---|
| Editoriale<br>a cura di *Giuseppe Carbone* | 1 |
| Richiesta FIALS all'ARAN | 3 |
| Signor Ministro... | 4 |
| Sanità Pubblica al tramonto? | 5 |
| Decreto Brunetta: ulteriori chiarimenti | 7 |
| Dalle sede regionali | 12 |
| Sentenze | 14 |
| Lo sapevate ... che ... | 15 |
| In breve | 16 |
| L'angolo del sorriso | 16 |




# BASTONE CERTO CAROTA INCERTA

**Cari lettori e amici**, In questi primi mesi di vita del nuovo governo ed in particolare ad opera del Ministro Brunetta è stato inaugurato il cd. "metodo Brunetta" che, come riferito dallo stesso autore, è stato definito "metodo bastone e carota".

Se sono ben evidenti dove il "bastone" sta picchiando (leggasi campagna mediatica contro il Pubblico Impiego, lotta all'assenteismo con tanto di decurtazione economica ai primi 10 giorni di malattia, ampliamento degli orari di reperibilità in caso di visite fiscali, ecc.), molto più fumosa ci appare, almeno per le informazioni che disponiamo al momento, cosa si intenda per "carota".

Ad oggi infatti, quello che è certo sono gli insufficienti stanziamenti previsti nel Documento di Programmazione Economica e Finanziaria (DPEF) che equivale a circa 8 Euro medi mensili lordi per il 2008 e 65 Euro medi mensili lordi per il 2009.

Se queste sono le "carote" allora c'è da star freschi.

D'altronde anche il disegno di legge finanziaria per l'anno 2009, approvato dal Consiglio dei Ministri nella riunione dello scorso 23 settembre, che verrà ora sottoposto all'esame del Parlamento, contiene misure in materia di lavoro pubblico estremamente preoccupanti.

Tanto per citarvi un aspetto, vedasi l'articolo 2 comma 35, viene stabilito che gli incrementi contrattuali al personale delle pubbliche amministrazioni possono essere erogati "anche mediante atti unilaterali" e che "l'importo da erogare sarà pari al tasso di inflazione programmata per il biennio di riferimento applicato alla voce stipendio".

Secondo il governo, dunque, viene meno la necessità di un accordo sindacale per corrispondere gli incrementi economici, e tale disposizione si applica già a partire dal biennio 2008-2009!

Avete capito bene: se passa questo dispositivo, viene di fatto smontata la norma di legge che prevede le procedure di contrattazione collettiva per i rinnovi del pubblico impiego e viene di fatto instaurato, in modo unilaterale, un nuovo modello contrattuale.

Tutto ciò rappresenta una clamorosa

segue a pag. 2.>

L'EDITORIALE

37½ trentasette e mezzo

Mensile della FIALS

FIALS

Anno XVIII numero 7, Agosto-Settembre 2008
Aut. Trib. di Brindisi n. 11/91 del 24/6/91

**DIRETTORE**
*Giuseppe Carbone*

**DIRETTORE RESPONSABILE**
*Antonio Grimaldi*

**VICE DIRETTORI**
*Michele Losacco*
*Vincenzo Munafò*
*Giovanni Romano*
*Salvatore Stabile*

**REDAZIONE**
*Daniele Bedetti*
*Giuseppe De Santis*
*Lucio De Vincentis*
*Antonio Esposito*
*Massimo Ferrucci*
*Angelo Greco*
*Sandro Idonea*
*Bruna Melchior*
*Mario Morea*
*Giovanni Ronchi*
*Franco Serra*
*Massimo Trucco*
*Elio Varone*

**EDITO DALLA FIALS**
*Largo Angioli, 10 – Brindisi*

**Fax:** *0831-564124*

**Telefono:** *0831-523429*
***Oppure:*** *0831-568356*

**REDAZIONE SINDACALE**
*Via Cecilio Stazio, 1 – ROMA*
*Telefono 06-35341726*

**INTERNET**
*E.mail: fials@fials.it*
*fialsformazione@fials.it*
*Web: www.fials.it e www.fials.eu*

**STAMPA**
*Galeati Industrie Grafiche S.p.A. – Imola (BO)*
*Chiuso in redazione il 30.09.2008*

# ...L'EDITORIALE

involuzione del sistema delle relazioni industriali nel lavoro pubblico, che cancella decenni di conquiste e di lotte sindacali e dei lavoratori.

Queste pericolose scorciatoie, accompagnate da una abile campagna propagandistica, mettono in discussione il sistema di regole e di meccanismi che oggi sono alla base di un moderno e democratico apparato delle relazioni sindacali.

Per contrastare questo atteggiamento la FIALS ha formalmente richiesto all'ARAN (vedi a pagina 3) l'avvio formale delle trattative per il rinnovo del nostro Contratto Nazionale di Lavoro, unitamente all'immediato riconoscimento dell'indennità di vacanza contrattuale.

Infine, siamo ancora in attesa di conoscere quando saranno avviati i tavoli di confronto già concordati con il ministro della funzione pubblica sui provvedimenti da adottare per la valorizzazione del lavoro pubblico e per migliorare l'efficienza della pubblica amministrazione per i quali la nostra Confederazione di riferimento, la CONFSAL, ha fatto pervenire da tempo le proprie osservazioni (vedasi il precedente numero di Trentasette e mezzo).

E' del tutto evidente che di fronte a questo scenario si rende necessario intensificare la mobilitazione di tutte le nostre strutture centrali e periferiche e, insieme a tutti i nostri iscritti e simpatizzanti, aumentare la consapevolezza di quanto sta avvenendo intorno a noi, favorendo anche un maggior passaparola delle informazioni tra i lavoratori, anche facendo "leggere" il nostro giornale.

Solo con una forte partecipazione dei lavoratori alle iniziative che verranno via via organizzate nei singoli luoghi di lavoro, a partire dalle assemblee, potranno mostrare a tutte le nostre controparti, a livello aziendale ma anche regionale e nazionale, la forza dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali veramente autonome dai Governi di turno, come vuole essere la FIALS. Un caro saluto

**Giuseppe Carbone**
*Segretario Generale FIALS*



**SEGRETERIA GENERALE**

Brindisi, 23/09/2008

Spettabile
A R A N
Via del Corso n. 476
00186 – R O M A

p.c. Ai Segretari Generali delle OO.SS.
CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FSI
LORO SEDI

OGGETTO: Piattaforma CCNL Comparto Sanità 2008-2009, indennità di vacanza contrattuale ed applicazione Art. 13 CCNL 10.04.2008

Con la presente vi precisiamo che la Piattaforma del CCNL del Comparto Sanità, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, conteneva le richieste economiche anche per il secondo biennio economico 2008-2009.

La citata piattaforma è da considerarsi, dal punto di vista formale e sostanziale, quale proposta di piattaforma contrattuale per il biennio 2008-2009 e si chiede, pertanto, l'avvio formale delle trattative.

Nel contempo, si chiede di erogare l'indennità di vacanza contrattuale a tutto il personale del Servizio Sanitario Nazionale, in conformità a quanto previsto nell'articolo 6 del CCNL del 10 aprile 2008, convocando un incontro specifico con tutte le OO.SS. firmatarie del CCNL.

Tenuto conto che l'art. 13 del CCNL del 10.04.2008 contiene il rinvio ad una "apposita sequenza contrattuale" della discussione della parte normativa del Contratto Nazionale, si chiede di avviare il confronto di merito, evitando che un ulteriore ritardo non consenta l'approfondimento di importanti problematiche che riguardano gli operatori e le operatrici del Servizio Sanitario Nazionale.

In attesa di un riscontro, si inviano cordiali saluti

F.to Giuseppe Carbone
Segretario Nazionale

Allegati: Proposta di piattaforma
**già agli atti A.R.A.N.**

# Signor Ministro: 8 Euro lordi al mese le sembrano tanti?

Nel prendere atto di come la campagna mediatica sui giornali e telegiornali contro il Pubblico Impiego non sia ancora terminata, assistiamo anche alla "beffa" di venir presentati all'opinione pubblica come i nuovi "ricchi"..
Continuamente le nostre retribuzioni vengono equiparata a quelle del settore privato. Se mediamente le nostre retribuzioni sono leggermente più alte che quelle del settore privato, ma soli di pochi decimali di punto percentuale nell'arco degli anni... certo non si può dire che siamo stati pagati "troppo". Infatti, dopo aver dipinto il pubblico impiego come il ricettacolo di nullafacenti, più comunemente chiamati "fannulloni" ora si sta passando a "martellare" l'opinione pubblica facendoci passare anche per "ricconi"... come si diceva pocanzi ... oltre al danno ... anche la beffa!!!!
Ma vediamo di approfondire le ragioni per le quali siamo indignati di fronte a tanta sfacciataggine:

## Primo:

Non è assolutamente vero che i dipendenti pubblici sono strapagati rispetto al settore privato. Basta guardare i dati ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Nazionale Pubblico Impiego) per vedere che dal 2002 gli aumenti dei pubblici impiegati sono stati del 15,6% rispetto al 15,52% del settore privato. Se la matematica non è un opinione..... l'incremento medio in questi ultimi 6 anni è stato complessivamente dello 0,08%, quindi circa lo 0,01% all'anno che, tradotto in Euro, rappresenta circa 13 centesimi di Euro in più all'anno: mica male eh?

## Secondo:

Chi con tanta superficialità da in pasto a giornali e telegiornali tali cifre dovrebbe avere anche la "correttezza intellettuale" di fornire anche i dati di quante ore di sciopero (e quindi di salario perso) hanno dovuto mediamente impiegare - ad esempio i lavoratori del Comparto Sanità - per ottenere questi lauti aumenti. A dispetto di quanto si potrebbe pensare, nel settore privato vi sono Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che vengono rinnovati addirittura in anticipo rispetto alla originaria scadenza e, quindi, senza un'ora di sciopero e con aumenti medi ben superiori ai nostri (es. Assicurazioni, Banche, Energia, Esercizi Pubblici, ecc. ).

## Terzo:

Mettere solamente a confronto gli importi medi conseguiti dai rinnovi contrattuali, senza indicare anche "se" e "da quale data" sono stati riconosciuti gli arretrati appare una operazione alquanto discutibile se non addirittura scorretta.
Infatti non sfuggirà, per chi legge, comprendere la differenza tra chi riceverà, ad esempio un aumento di 108 Euro lordi/annui rispetto a chi ne prende 109, ma perdendo ben 14 mesi di arretrati, come è accaduto per i lavoratori del comparto sanità nello scorso rinnovo contrattuale. Per "rinfrescare" la memoria vedasi lo specchietto qui di seguito.

| Biennio di riferimento | Riconoscimento arretrati |
|---|---|
| CCNL 2000-2001 | PERSI 6 MESI DI ARRETRATI (solo indennità vacanza contrattuale) |
| CCNL 2002-2003 | OK, RICONOSCIUTI TUTTI GLI ARRETRATI |
| CCNL 2004-2005 | OK, RICONOSCIUTI TUTTI GLI ARRETRATI |
| CCNL 2006-2007 | PERSI 14 MESI DI ARRETRATI (solo indennità vacanza contrattuale) |

## Conclusioni:

A tutt'oggi il Governo ha stanziato per i rinnovi contrattuali del Pubblico Impiego solamente 2,34 miliardi di Euro che garantiscono aumenti per il 2008 di soli 8 euro lordi mensili medi procapite e 65 euro lordi mensili procapite per il 2009.
Caro Ministro, Le sembrano troppi 8 euro lordi per il 2008? Caro Ministro, non è che tutta questa campagna contro il Pubblico Impiego ha come obiettivo quello di non rinnovarci il Contratto? ..... o di rinnovarlo con .... quattro soldi?
Caro Ministro non è che tutte quelle cifre "sparate", alquanto inesatte e parziali, hanno l'obiettivo di "metterci a stecchetto"?
Voi, cari lettori che ne dite?
Fateci sapere il vostro punto di vista scrivendo a fials@fials.it Aspettiamo di leggervi numerosi.....
Un caro saluto

***Daniele Bedetti***

# Sanità pubblica al tramonto?

## Occorre rilanciare il ruolo della sanità e dei propri operatori



La mancata istituzione del Ministero della Sanità certamente non rappresenta un buon inizio per il Governo Berlusconi IV: siamo l'unico paese occidentale a non avere un Ministro della Sanità, per effetto della scelta di concentrare nel Ministero del Welfare, Lavoro, Previdenza Sociale e Sanità.
Se da un lato l'inizio di questa legislatura non è proprio partita con il piede giusto, dall'altro è anche vero che il tempo ci dirà se la nascita di una larga maggioranza consentirà il rilancio della sanità italiana e, con essa, del tanto atteso rilancio di tutto il pubblico impiego, sanità in testa.
Nel frattempo, però, osserviamo le dichiarazioni di chi vorrebbe, nel Governo, addirittura la privatizzazione degli ospedali pubblici.
Dall'esecutivo, invece, vorremmo decisioni chiare e coerenti relativamente alle emergenze da affrontare: i contratti scaduti da oltre 9 mesi, una organizzazione del lavoro che fa ricadere sul personale una miope politica di blocco totale o parziale del turn over, insufficiente integrazione tra professionisti della dirigenza e del comparto e tra gli stessi operatori del comparto (es. tra Medici e Infermieri e tra Infermieri e OSS). Un modello aziendale così fortemente centrato sulla gestione di bilancio con i manager che vedono nei tagli e nei risparmi (soprattutto di personale) la strada maestra per centrare i propri obiettivi, con decine di migliaia di euro/mese come premio guadagnati sulle "spalle" degli operatori, non poteva che mostrare tutti i suoi limiti.
Anche i sistemi di selezione, reclutamento, progressione di carriera e valutazione del merito sono incerti, a volte ambigui, poco trasparenti, stretti nella morsa rappresentata, da un lato, dall'autoritarismo padronale e, dall'altro, dalla scambio clientelare.
In questi mesi qualcuno sta cercando di "scaricare" la responsabilità di una Pubblica Amministrazione poco produttiva direttamente sui dipendenti mentre nella stragrande maggioranza le responsabilità dovrebbero essere innanzitutto ricercate sulla dirigenza e, ancora prima, ad una classe politica che, addirittura e spesso la "sceglie" mettendole direttamente sulle "sedie che contano".
Troppo facile scaricare le responsabilità ai più deboli...
Per questo diciamo che occorre rilanciare il ruolo della Sanità e dei propri operatori.

**LA Segreteria Nazionale FIALS**



**Sondaggio promosso dal portale Sanità News (www.sanitanews.it) – rilevamento al 16.07.2008**

**È stato giusto accorpare il Ministero della Salute a quello del welfare?**

| | |
|---|---|
| È stata una scelta opportuna: | 12.02% |
| È stata una scelta inopportuna: | 83.30% |
| È indifferente: | 4.68% |

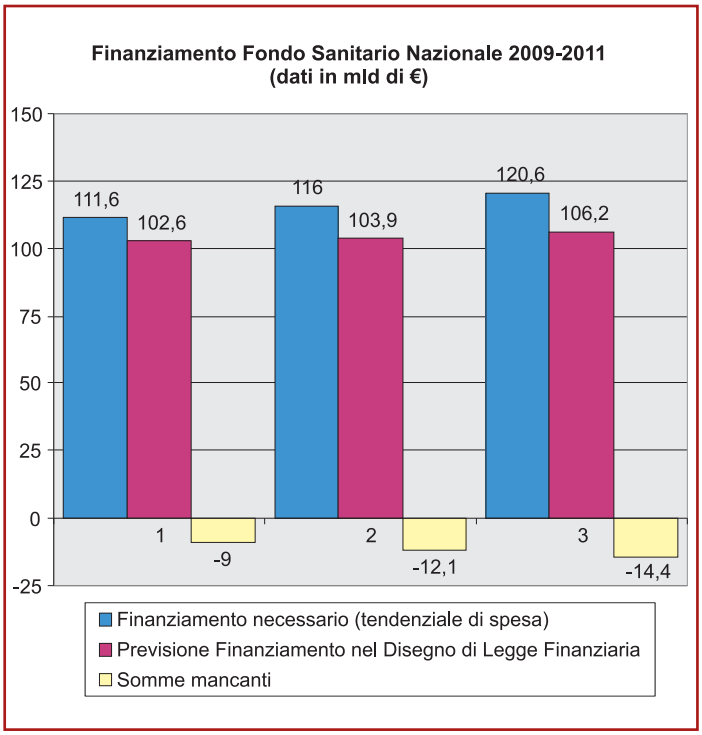
# Finanziamento del Fondo Sanitario Nazionale: per le Regioni mancano 9 mld di euro solo per il 2009

Con la presente si ritiene opportuno fornire ai lettori di "Trentasette e mezzo" alcune informazioni sul contenuto del "disegno di legge finanziaria per l'anno 2009" il quale prevede - di fatto - un "sotto finanziamento" del nostro Fondo Sanitario Nazionale rispetto ai "tendenziali di spesa", così come si evince dalle tabelle sotto riportate.

Inoltre occorre anche dire che i finanziamenti aggiuntivi per gli anni 2010, 2011 rispetto a quello definito per il 2009 (1,3 Miliardi per il 2010 e 3,6 miliardi per il 2011) sono comunque (come se non bastasse) subordinati alla stipula di un accordo Stato Regioni (entro il 31 Ottobre pv.); accordo che DEVE contemplare:

1. una riduzione dei posti letto
2. l'impegno delle Regioni a:

- ridurre gli organici del personale in servizio
- ridurre i fondi integrativi aziendali
- fissare parametri standard per le strutture semplici e complesse per la dirigenza medica e per le posizioni organizzative e le funzioni di coordinamento per il personale del comparto (EMENDAMENTO APPROVATO AL SENATO!)
- attivare forme di partecipazione al costo delle prestazioni da parte dei cittadini, anche di quelli a qualsiasi titolo esenti (Ticket)
- vanno comunque e purtroppo ricordate anche:
  - — il mancato finanziamento dei piani di rientro per le regioni sottoposte a vincoli di bilancio
  - — i tentativi di bloccare i fondi e la contrattazione collettiva integrativa nelle Regioni sottoposte a piani di rientro
  - — le riduzioni generalizzate dei fondi integrativi aziendali a partire dal 2009 (-10% rispetto ai fondi 2004 - riduzioni quantificabili mediamente dai 320 ai 620 Euro l'anno per dipendente)
  - — la cancellazione di indennità particolari a copertura e risarcimento di danni alla salute per cause inerenti all'attività professionale
  - — la riduzione del salario per assenze per malattia
  - — l'azzeramento del DPCM sui nuovi LEA (protesi, cure odontoiatriche per cittadini indigenti, vaccini antitumorali e anestesie parto indolore)




**UNA MANOVRA che - se non modificata in Parlamento - non deve preoccupare solamente i lavoratori della Sanità ma anche e soprattutto i cittadini.**

| Anno | Finanziamento Fondo Sanitario Nazionale (Legge Finanziaria) | Finanziamento necessario (tendenziale di spesa) | Differenza |
|---|---|---|---|
| Anno 2009 | 102,6 mld € | 111,6 mld € | - 9 mld € |
| Anno 2010 | 103,9 mld € | 116 mld € | - 12,1 mld € |
| Anno 2010 | 106,2 mld € | 120,6 mld € | - 14,4 mld € |

agosto-settembre 2008

# Decreto Brunetta: ulteriori chiarimenti

**Cari lettori di Trentasette e Mezzo,**
come ricorderete nel numero precedente abbiamo pubblicato i principali punti del "famoso decreto 112-2008 cd. decreto Brunetta", riportando le ulteriori precisazioni che gli Uffici del Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito con la circolare n. 7-2008 del 17 luglio scorso.
Da ultimo, gli stessi Uffici dello stesso Dipartimento hanno fornito ulteriori chiarimenti con la recente circolare n. 8-2008. Leggetela, prevenire è meglio che "curare".

**La Segreteria Nazionale**

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE
**Alle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001**

**CIRCOLARE N. 8/2008**

**Decreto legge n. 112 del 2008 – "*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*" – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti – ULTERIORI CHIARIMENTI.**

**Con legge n. 133 del 2008**, pubblicata sul Supplemento ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008, è stato convertito in legge con modifiche il d.l. n. 112 del 2008, recante "*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*".
A seguito delle modifiche apportate all'originario provvedimento normativo e considerati i numerosi quesiti pervenuti dalle amministrazioni circa l'applicazione della nuova disciplina si ritiene opportuno fornire ulteriori indicazioni ad integrazione di quelle già date con la precedente circolare n. 7 del 2008.
La materia è di estrema delicatezza e di assoluta rilevanza, in quanto riguarda sia la sfera privata dei dipendenti pubblici, sia la correttezza dei loro rapporti con l'amministrazione, con i colleghi e con i cittadini. Peraltro, data la sua complessità, si pregano le amministrazioni di far conoscere le eventuali criticità riscontrate nell'applicazione delle norme anche per consentire un intervento finalizzato al loro riordino attraverso interventi legislativi.

## 1. Assenze per malattia

Si segnala innanzi tutto che la legge di conversione ha operato una modifica integrativa introducendo dopo il primo comma dell'art. 71 in esame un comma 1 *bis*. Tale disposizione stabilisce che: "*Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative*.".
Con la modifica pertanto è stata introdotta un'esclusione espressa dall'ambito di applicazione della nuova disciplina. Tale esclusione riguarda dal punto di vista soggettivo il personale del comparto sicurezza e difesa e dal punto di vista oggettivo gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative. E' rimasta per il momento esclusa la componente dei vigili del fuoco, in altri casi doverosamente equiparata al comparto sicurezza e difesa. In proposito, si segnala sin da ora che il Dipartimento della funzione pubblica si adopererà in sede parlamentare per prevedere un'integrazione alla normativa per quanto riguarda gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.
Considerate le richieste di chiarimento giunte all'attenzione del Dipartimento, si rende necessario dare indicazioni circa le nuove modalità di decurtazione della retribuzione in caso di assenza per malattia in applicazione dell'art. 71 comma 1. La disposizione stabilisce che, salvo le eccezioni previste, "*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 economico accessorio*".
La norma prescrive una decurtazione "permanente" nel senso che la trattenuta opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni. Pertanto, nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni (ad esempio per undici giorni o più) i primi dieci giorni debbono essere assoggettati alle ritenute prescritte mentre per i successivi occorre applicare il regime giuridico - economico previsto dai CCNL ed accordi di comparto per le assenze per malattia. In sostanza, i dieci giorni non sono un contingente predefinito massimo esaurito il quale si applicano le regole contrattuali e l'assenza per malattia che si protrae oltre il decimo giorno non consente la corresponsione della retribuzione contrattuale (individuata dai CCNL e dagli accordi di comparto) a partire dal primo giorno, ma il

trattamento deve essere comunque "scontato" relativamente ai primi dieci giorni.
Si ribadisce inoltre che, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento. La decurtazione retributiva di cui al comma 1 dell'art. 71 opera in tutte le fasce retributive previste dai CCNL in caso di assenza per malattia. In proposito, come noto, i vigenti CCNL già disciplinano una decurtazione retributiva che è di diversa entità a seconda dei periodi di assenza. Queste decurtazioni non sono state soppresse dalla nuova disciplina legale e permangono, cosicchè la trattenuta di cui al comma 1 dell'art. 71 opera per i primi dieci giorni sovrapponendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia.

### 1.2. Le assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici.

Numerosi quesiti sono pervenuti circa le modalità con cui considerare, alla luce della nuova normativa, le assenze dovute a visite specialistiche, ad esami diagnostici o terapie effettuati dai dipendenti, se, cioè, esse vadano considerate come assenza per malattia con assoggettamento al relativo trattamento e al nuovo regime. In proposito, è opportuno evidenziare che il d.l. n. 112 del 2008 non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze in questione. Quindi, anche dopo l'entrata in vigore del provvedimento, tali assenze continuano ad essere imputate come in precedenza.
Gli istituti cui il dipendente può ricorrere per la giustificazione dell'assenza sono: i permessi brevi, soggetti a recupero, secondo le previsioni dei CCNL di comparto o degli accordi recepiti in d.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore; i permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto, gli accordi recepiti in d.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore (3 giorni all'anno); l'assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica, nei casi in cui ne ricorrono i presupposti (secondo l'orientamento della giurisprudenza: Cass. civ., n. 5027 del 5 settembre 1988; Cass. civ. n. 3578 del 14 giugno 1985); gli altri permessi per ciascuna specifica situazione previsti da leggi o contratti; le ferie. Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che redige il certificato o la prescrizione).
Si precisa che, dopo l'entrata in vigore del d.l. n. 112 del 2008, in linea generale, se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici - ricorrendone i presupposti – è imputata a malattia, si applica il nuovo regime sia per quanto concerne le modalità di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione. Pertanto, salvo quanto di seguito specificato, le assenze in questione saranno trattate dall'amministrazione come assenze per malattia ai fini dell'applicazione della relativa disciplina. Esse quindi debbono essere considerate per la decurtazione retributiva ai fini dell'art. 71, comma 1, del d.l. n. 112 del 2008 e debbono essere calcolate quali giornate di malattia ai fini dell'applicazione dell'art. 71, comma 2. In proposito, si fa rinvio a quanto già detto nella circolare n. 7 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 ovvero l'assenza per malattia si protragga oltre il decimo giorno, qualora il dipendente 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 per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici a malattia, l'amministrazione 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, del d.l. n. 112 del 2008. Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi.
Si rammenta che la nuova normativa ha tenuto in particolare considerazione le assenze per malattia dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita. Infatti, il secondo periodo del comma 1 dell'art. 71 stabilisce: "*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*.". Al riguardo, si coglie peraltro l'occasione per segnalare la previsione dell'art. 12 *bis* del d.lgs. n. 61 del 2000, innovato da ultimo dalla legge finanziaria per il 2008 (*Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.)* a proposito del lavoro *part-time* dei dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita.
Tale disposizione accorda al dipendente del settore pubblico o privato interessato un *diritto* alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta e, successivamente alla trasformazione, un diritto alla riconversione a tempo pieno. Questa norma, in quanto *lex specialis* approvata in favore di una specifica categoria di soggetti, deve ritenersi ancora vigente nonostante la successiva entrata in vigore dell'art. 73 del d.l. n. 112 del 2008 (che ha innovato il regime della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dei rapporti di lavoro con le amministrazioni. Il medesimo art. 12 *bis* – alle condizioni previste - accorda poi anche una precedenza rispetto agli altri lavoratori ad ottenere la trasformazione per i dipendenti che

assistono i malati oncologici o soggetti riconosciuti inabili al lavoro (comma 2) e per i genitori di figli conviventi di età minore di tredici anni o portatori di handicap (comma 3). Per queste ultime ipotesi la precedenza opera in base al nuovo regime del *part-time* risultante dalle innovazioni apportate dal citato art. 73.
Si raccomanda ai dirigenti competenti di dare le opportune indicazioni al personale circa la necessità per i dipendenti di comunicare l'assenza per malattia con tempestività, comunicando il domicilio di reperibilità e inviando il relativo certificato. Si chiede quindi l'osservanza di quanto prescritto in materia dagli accordi collettivi (es.: art. 21 commi 8 ss. CCNL del 16 maggio 1995 per il personale del comparto ministeri: "*8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento. 9.*
*Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. …10. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.*"). Ciò sia per permettere all'amministrazione di organizzare l'attività in maniera da non recare detrimento alla funzionalità e all'offerta di servizi sia per consentire l'effettuazione dei prescritti controlli.

## 2. Permessi retribuiti

Altra questione su cui sono pervenute numerose richieste di chiarimento riguarda la tematica dei permessi per i portatori di *handicap* grave e per i loro assistenti disciplinati dalla l. n. 104 del 1992.

### 2.1. Le modifiche in sede di conversione del d.l. n. 112 del 2008.

Preliminarmente si segnala che la legge di conversione è intervenuta a modificare il comma 5 dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008 sostituendo il riferimento al comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992 con quello al comma 6. In base al testo attualmente vigente si prevede che: "*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 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.".* Quindi, la disciplina relativa alla distribuzione dei fondi destinati alla contrattazione collettiva contenuta nel comma 5 dell'art. 71 prevede ora una deroga espressa per tutte le tipologie di permesso fruibili dai portatori di *handicap* grave, sia quelli giornalieri (previsti dal comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992) sia quelli orari (previsti dal comma 2 del medesimo articolo), entrambi richiamati nel testo del comma 6 dell'art. 33.

### 2.2. Permessi previsti in favore delle persone non handicap in situazione di gravità.

Per quanto riguarda le tipologie e la fruizione dei permessi in questione, si ritiene opportuno precisare quanto segue. L'art. 33, comma 6, della l. n. 104 del 1992 prevede che i portatori di *handicap* grave possono fruire alternativamente dei permessi di cui al comma 2 o di quelli di cui al comma 3 del medesimo articolo. Il comma 2 dell'articolo prevede per questi soggetti la possibilità di fruire di permessi orari giornalieri per due ore al giorno senza indicazione di un contingente massimo. Il comma 3 stabilisce invece la possibilità di fruire di permessi giornalieri per tre giorni al mese. Le due modalità di fruizione sono alternative (comma 6 dell'art. 33) e pertanto, in base alla norma, non possono essere fruiti cumulativamente i permessi giornalieri e i permessi orari di cui ai commi 2 e 3 nel corso dello stesso mese.
E' importante chiarire che i permessi accordati alle persone con *handicap* in situazione di gravità sono istituiti dalla legge, con previsione generale per il settore pubblico e per quello privato. uindi, secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 4, primo periodo, eventuali limitazioni con issazione di un monte ore sono rimesse alla disciplina legislativa ("4. *La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore … 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 o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni.*").

Il trattamento giuridico di queste agevolazioni non è stato innovato dal d.l. n. 112 del 2008. Si chiarisce quindi che, in base alla legge vigente, i portatori di *handicap* grave possono fruire alternativamente nel corso del mese di:

- tre giorni interi di permesso (a prescindere dall'orario della giornata)
- o di due ore di permesso al giorno (per ciascun giorno lavorativo del mese).

Si aggiunge poi che alcuni contratti collettivi (ad es. comparto ministeri, CCNL del 16 maggio 2001, art. 9; comparto regioni ee.ll., CCNL 6 luglio 1995, art. 19; comparto agenzie fiscali, CCNL 28 maggio 2004, art. 46; comparto Presidenza Consiglio ministri, CCNL 17 maggio 2004,
art. 44) le clausole prevedono la possibilità di fruire in maniera frazionata ad ore le tre giornate
intere di permesso (di cui al comma 3 dell'art. 33), fissando allo scopo un contingente massimo (18 ore). In

tali casi è data facoltà al dipendente di scegliere se fruire di una o più giornate intere di permesso oppure di frazionarle a seconda delle esigenze. Considerato che i tre giorni di permesso sono accordati direttamente dalla legge senza indicazione di un monte ore massimo fruibile, la limitazione a 18 ore contenuta nei CCNL vale solo nel caso di fruizione frazionata. Naturalmente, la modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo al fine di consentire al servizio del personale il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili.
E' importante chiarire che queste previsioni non incidono sulla possibilità alternativa per il dipendente di fruire delle due ore di permesso al giorno, che, come detto, sono accordate direttamente dalla legge e quindi restano salve. In buona sostanza, se i CCNL di comparto prevedono la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, fissando il tetto delle 18 ore, i portatori di *handicap* grave nel corso del mese possono fruire *alternativamente* di:
- due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell'art. 33);
- tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 dell'art. 33) ovvero 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la frazionabilità ad ore dei permessi di tre giorni).

### 2.3. Permessi per coloro che assistono le persone con handicap in situazione di gravità.

In base al combinato disposto dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 e dell'art. 20 della l. n. 53 del 2000, soggetti legittimati alla fruizione di permessi sono i genitori e i parenti o affini entro il terzo grado che assistono una persona con *handicap* in situazione di gravità, conviventi o, ancorché non conviventi, se l'assistenza è caratterizzata da continuità ed esclusività.
Secondo l'art. 33, comma 3, della l. n. 104 in esame, i genitori di figli con *handicap* grave e gli altri soggetti legittimati possono fruire di tre giorni di permesso mensile. In questa ipotesi la legge non prevede alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è giornaliero. Tuttavia in alcuni contratti collettivi, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori che prestano assistenza, è stato stabilito che tali permessi giornalieri possono essere fruiti anche in maniera frazionata, cioè ad ore, ed è stato fissato il contingente massimo di ore (18). Anche in questo caso vale il ragionamento sopra esposto: poiché questi permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, è la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore, mentre il contingente delle 18 ore previsto dal CCNL vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero.

### 2.4. Permessi per documentati motivi personali e familiari

Diversamente, per quanto riguarda i permessi giornalieri documentati per particolari motivi personali e famigliari disciplinati dai contratti collettivi (ad es.: CCNL del 16 maggio 2001 del comparto ministeri, art. 9; CCNL del 28 maggio 2004 del comparto agenzie fiscali, art. 46; CCNL del 17 maggio 2004 del comparto Presidenza del Consiglio) e dagli accordi negoziali recepiti in d.P.R. (d.P.R. n. 105 del 4 aprile 2008 per il personale della carriera prefettizia; d.P.R. n. 107 del 20 gennaio 2006), nel caso di previsione da parte dei medesimi contratti della possibilità di fruizione frazionata degli stessi con fissazione del monte ore (18), trova applicazione la nuova disciplina di cui all'art. 71, comma 4, del d.l. n. 112 del 2008, come chiarito nella circolare n. 7. (Art. 71, comma 4, secondo periodo: "*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.*").

Per quanto riguarda il periodo transitorio, il decreto legge non ha previsto una specifica disciplina per il calcolo dei permessi. Un utile criterio per l'anno 2008 in corso può essere il seguente: al fine di poter conteggiare le ore di permesso fruibili in applicazione della nuova disciplina, le eventuali giornate fruite per motivi personali precedentemente al 25 giugno 2008 (dal 2 gennaio al 24 giugno 2008) andranno considerate figurativamente come pari a 6 ore a giornata; le ore eventualmente godute in eccesso rispetto all'ammontare di 18 ore annue previste dalla contrattazione collettiva non saranno soggette a recupero in quanto fruite prima della vigenza dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008.

### 2.5. Permessi per donazioni di sangue e midollo osseo

La Legge 13 luglio 1967, n. 584, all'art. 1, stabilisce che i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. Per quanto riguarda i donatori di midollo osseo, l'art. 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52, riconosce al lavoratore dipendente il diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue midollare nonché per le successive giornate di convalescenza che l'équipe medica che ha effettuato il trapianto ritenga necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore stesso. La legge prevede inoltre il diritto a conservare la normale retribuzione anche per i permessi orari concessi al lavoratore per il tempo occorrente all'espletamento di vari atti preliminari alla donazione, fissati per legge.
Tali casistiche non sono state contemplate specificamente dal decreto – legge e dalla legge n. 133, ma non sono state neanche espressamente abrogate o modificate. Considerata la rilevanza e la delicatezza della materia in questione, il Dipartimento della funzione pubblica intende promuovere delle iniziative normative per evitare discriminazioni o compromissioni alle importanti attività in questione che sono il frutto di ammire-

voli atti di solidarietà.

### 3. La programmazione delle presenze e delle assenze dal servizio per la funzionalità dell'amministrazione.

Si raccomanda ai dirigenti competenti di ciascuna amministrazione di verificare la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento dei permessi, di chiedere e di verificare la documentazione a supporto per la fruizione dei permessi stessi (ove previsto dalla normativa vigente) e a giustificazione dell'assenza. Sarà cura inoltre dei dirigenti competenti organizzare l'attività lavorativa in maniera tale da evitare che le assenze giustificate del personale possano andare a detrimento della funzionalità e dell'offerta di servizi. In quest'ottica, è particolarmente rilevante l'attività di programmazione da parte del dirigente anche relativamente alle presenze e alle assenze dal servizio; quindi dovranno essere date chiare indicazioni ai dipendenti affinché nei limiti del possibile le richieste di permesso siano presentate con congruo anticipo.

### 4. Il monitoraggio sui permessi di cui alla l. n. 104 del 1992

Si pregano infine le amministrazioni in indirizzo di cooperare al monitoraggio sulla corretta attuazione della legge n. 104 del 1992 in materia di permessi di assenza dal lavoro che questo Dipartimento intende avviare, anche in previsione di un eventuale riordino della disciplina allo scopo di garantire un autentico ed efficace supporto sia ai dipendenti pubblici portatori di *handicap* grave, sia ai dipendenti pubblici ai quali incombe la necessità di assistere, in maniera continuativa ed esclusiva, familiari con *handicap* in situazione di gravità. Il monitoraggio, nel pieno rispetto della tutela della riservatezza dei soggetti interessati, sarà volto ad acquisire i dati relativi alla consistenza delle situazioni di *handicap* grave certificate dalle strutture competenti, la loro reale incidenza sull'organizzazione del lavoro, e anche le difficoltà riscontrate dagli stessi dipendenti pubblici, titolari di permessi, nell'applicazione complessiva della legge. Il monitoraggio sarà finalizzato al riconoscimento effettivo dei diritti di accesso alla legge n. 104 del 1992, ad un corretto funzionamento della legge nell'interesse degli aventi diritto e ad una maggiore efficienza della pubblica amministrazione.

il Ministro della Pubblica Istruzione e innovazione
**Renato Brunetta**

## LA CASSAZIONE "CONTRO " BRUNETTA

I lavoratori in assenza per malattia hanno diritto ad allontanarsi dalla propria abitazione per farsi visitare dal medico di fiducia. Tale diritto rileva anche se l'allontanamento dalla propria abitazione è dovuta al fatto che l'interessato debba sottoporsi a controlli sanitari.
E' questo il principio affermato dalla sezione lavoro della Suprema Corte di Cassazione, con sentenza n. 20080 depositata il 21 luglio scorso.
Secondo i giudici di legittimità "per giustificare la violazione dell'obbligo di reperibilità in determinati orari non è richiesta l'assoluta indifferibilità della prestazione sanitaria da effettuare, ma basta un serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa".
Nel caso di specie oggetto della sopra citata sentenza una lavoratrice si era recata presso un centro medico per effettuare un elettrocardiogramma e per farsi visitare da un cardiologo durante le fasce di reperibilità (8-13 e 14-20).
E' evidente che l'interpretazione della Suprema Corte, per sua natura, pur non essendo vincolante è comunque autorevolissima. E dunque, di fatto (se non di diritto) contribuisce a orientare la giurisprudenza di merito in modo determinante. E ciò non può non essere tenuto nel giusto conto dall'amministrazione in sede di applicazione delle relative norme.

**Il contratto non vale più**

La disciplina delle assenze per malattia, infatti, è stata di recente sottratta dal legislatore alla competenza del tavolo contrattuale per effetto dell'art. 71 del decreto legge 112-2008, convertito in Legge n. 133-2008 lo scorso 06.08.2008. Ciò vuol dire che, mentre prima la materia era disciplinata dal contratto di lavoro, adesso le relative disposizioni vanno rinvenute direttamente nella legge. E quindi l'amministrazione ha il potere di interpretarle con semplici circolari, che assumono valore normativo per le amministrazioni periferiche che le devono applicare. **(Fonte: Italia Oggi)**

### Conclusioni

Se da un lato la Cassazione è intervenuta su fatti molto anteriori all'entrata in vigore delle nuove disposizioni dall'altro è ragionevole ritenere che, se per giustificare l'assenza alla visita fiscale basta un serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa quando le fasce di reperibilità erano di 4 ore (10-12 e 17-19) a maggior ragione ci si possa assentare per andare dal medico quando l'obbligo di permanenza in casa è di 11 ore al giorno.

# Dalle sedi regionali e provinciali

## FIALS LAZIO: REGIONE LAZIO CONDANNA PER CONDOTTA ANTISINDACALE

Si comunica che il Tribunale di Roma – II Sezione Lavoro – con propria sentenza dello scorso 12 giugno 2008 ha decretato come antisindacale la condotta della Regione Lazio che aveva omesso di convocare ed ammettere alla trattativa, di informare ed ammettere alla consultazione e concertazione la FIALS in merito alla materia oggetto del verbale di accordo del 04.03.2008. Come si ricorderà lo scorso 4 marzo 2008 la Regione Lazio, unitamente a CGIL CISL UIL sottoscriveva un verbale di accordo con le quali le parti, preso atto della firma dell'ipotesi di contratto del comparto sanità relativo al biennio 2006-2007, sottoscritto in data 29.02.2008 concordano di erogare, a titolo di acconto, con la retribuzione del mese di marzo, una quota pari al 90% degli importi previsti dall'ipotesi stessa, maturati da ciascun dipendente sia a titolo di arretrati che di incrementi tabellari.
Il Giudice designato dalla II^ Sezione Lavoro del Tribunale di Roma – Dott.ssa Giuseppina Leo – ha dichiarato così antisindacale la condotta della Regione Lazio ordinandoLe di non ripeterla in futuro e di rimuovere gli effetti pregiudizievoli mediante l'affissione del presente decreto all'interno degli uffici regionali, negli appositi spazi destinati alle comunicazioni del personale, nonché condannato la stessa Regione al pagamento delle spese, competenze ed onorari del giudizio per complessivi 1.130

**Segreteria Regionale FIALS Lazio**

## SEGRETERIA PROVINCIALE FIALS VITERBO: COMUNICATO STAMPA - NO ALLA RIDUZIONE DEI POSTI LETTO NEGLI OSPEDALI

Ancora una volta siamo costretti a denunciare l'adozione di provvedimenti a dir poco azzardati messi in atto dalla Regione Lazio in merito al rientro del deficit sanitario che, in questi giorni, ha visto aprirsi un confronto politico-sindacale senza precedenti, dal quale sono emerse valutazioni discordanti e, spesso, in contrasto tra loro.
Il fatto che si stia parlando di un diminuzione dei posti letto per acuti anche per la Sanità viterbese, rappresenta semplicemente quanto siano lontani la politica e le Istituzioni dai reali bisogni della cittadinanza, della gente, dei cittadini che sono esasperati poiché, ad incrementi di tasse, non corrispondono servizi efficienti e di qualità.
E' solo il caso di ricordare che, presso l'ospedale di Belcolle, ancora dimezzato nelle sue potenzialità, non è affatto raro imbattersi nei famigerati "letti bis", cioè quei letti collocati nei corridoi delle divisioni ospedaliere che danno ricovero agli sfortunati malati per i quali è sempre più difficile trovare posto di degenza ordinaria.
Sembra, ormai, che siamo giunti ad un punto di non ritorno e che la Sanità pubblica stia inesorabilmente affondando sotto i colpi di una politica in generale, lontana anni luce dalle effettive necessità dell'Utenza.
Pertanto, continua l'odissea di tantissimi cittadini e malati alla disperata ricerca di un posto letto per ricoveri di urgenza o di routine e risulta disarmante la raffica di provvedimenti restrittivi imposti dalla Regione Lazio sui nostri ospedali e su talune cliniche private accreditate che, ad oggi, fungono da vero salvagente per la crescente richiesta di assistenza sanitaria. Quindi, anche questa O.S. Fials si dichiara fortemente contraria al piano di rientro targato Marrazzo e ne denuncia il tentativo di blocco dei ricoveri e l'allungamento delle liste d'attesa, quali chiari segni di una malasanità ancora lontana dall'essere risolta.

**La Segreteria Provinciale di Viterbo**

## SEGRETERIA PROVINCIALE FIALS VITERBO: LETTERA APERTA AL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA DI VITERBO, ALESSANDRO MAZZOLI

### "Pluralismo sindacale nuovamente calpestato"

Sig. Presidente, proprio ieri, 17 settembre 2008, la Stampa locale ha riportato in grande rilievo, il Suo incontro con i Sindacati Confederali e le Federazioni di CGIL-CISL-UIL per discutere del piano di razionalizzazione e riorganizzazione del Sistema Sanitario Regionale.
Ancora una volta dobbiamo prendere atto della Sua "ingiustificabile dimenticanza" per non aver invitato la Confederazione Autonoma CONFSAL e l'aderente Federazione FIALS, che pure nel panorama sanitario di Viterbo e Provincia sono fortemente radicate con la loro indiscussa rappresentatività tra i Lavoratori del settore pubblico come in quello privato. Ancora una volta, nostro malgrado, dobbiamo rassegnarci al fatto che il rispetto della democrazia e delle libertà sindacali non fanno parte del Suo bagaglio culturale ed istituzionale, tanto da indurLa ad atteggiamenti, come in questa ennesima occasione, portati alla prevaricazione e ad un inconcepibile cesarismo che ci fa tornare indietro di molti secoli. Forse la presenza dei nostri rappresentanti sindacali avrebbe sufficientemente contribuito, in sede di dibattito, all'esposizione di altre proposte che potevano andare oltre la scarna e fredda sentenza dell'essere naturalmente contrari all'ipotesi di tagli al Servizio sanitario provinciale. Questa volta, però, pur se incoraggiati da una recente sentenza del Tribunale di Roma, del 12 giugno u.s., con la quale il Giudice ha condannato la Regione Lazio, nella persona del presidente pro tempore della Giunta Regionale, al pagamento delle spese processuali per "comportamento antisindacale" in danno della FIALS regionale, attuato mediante mancata convocazione ed ammissione della stessa alle varie riunioni all'uopo convocate, non si procederà per le stesse vie legali in quanto riteniamo che il solo scadimento della Sua persona, in veste di Presidente della Provincia, agli occhi dei nostri iscritti e delle loro famiglie, di per sé ci indennizza e ci spinge ad aspettare pazientemente la venuta di un'altra figura istituzionale che possa dimostrare l'esatto contrario di quello che Lei ha messo malamente in pratica fino a questo momento sul piano dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali e con i Lavoratori rappresentati.

**IL SEGRETARIO PROV.LE CONFSAL**
(Giancarlo Catani)
**IL SEGRETARIO PROV.LE FIALS**
*(Vittorio Ricci)*

agosto-settembre 2008

## SEGRETERIA PROVINCIALE FIALS CASERTA: ASL CASERTA 2 CONDANNATA PER CONDOTTA ANTI-SINDACALE

Grazie al fattivo ed incisivo intervento della FIALS si riaccendono le speranze per i lavoratori precari, fortemente danneggiati dai provvedimenti dell'Amministrazione della ASL CE 2 di Aversa. Infatti, il Giudice del Lavoro del Tribunale di S.Maria Capua a Vetere – Dott. Francesco Cislaghi – nella sessione feriale, ha accolto il ricorso presentato da Salvatore Stabile, Segretario Provinciale della FIALS – Federazione Italiana Autonoma Lavoratori Sanità che, con l'assistenza legale del noto giuslavorista Avv. Ottavio Pannone, si è rivolto alla Magistratura per sentir dichiarare l'antisindacabilità del comportamento dell' ASL CASERTA 2 in persona del Direttore Generale, Dottoressa Antonietta Costantini.

Infatti, con ricorso presentato nel mese di luglio l'Organizzazione Sindacale – lamentando la mancanza di preventiva informazione-consultazione – aveva chiesto di accertarsi la condotta antisindacale dell' ASL CE 2 ed il Giudice, dopo la costituzione dell'Ente e sentita la discussione, si era riservato. A scioglimento della riserva il Magistrato, con ineccepibile motivazione, recependo le argomentazione proposte dal difensore della FIALS, accoglieva il ricorso ordinando alla convenuta di rimuovere gli effetti lesivi della condotta posta in essere, obbligandola a rinnovare la procedura di concertazione sindacale propedeutica alle determinazioni assunte, illegittimamente adottate. Il Giudice ha, con logica e coerente motivazione, statuito che rappresenta un dato oramai acquisito nell'attuale elaborazione giurisprudenziale, che la violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione e consultazione sindacale, in materia che siano oggetto, per espressa previsione legislativa o contrattuale, di preventiva concertazione con le Organizzazioni Sindacali, costituisca comportamento rilevante ai sensi e per gli effetti dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, venendo ad esser lesi, in tal modo, diritto che appaiono strumentali al pieno e completo esercizio da parte del sindacato, delle prerogative di rappresentanza e tutela dei diritti dei lavoratori.

Invero, l'area dei diritti sindacali non si esaurisce più nello svolgimento dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro ma si estende anche a tutti i casi in cui si consolidino in favore del sindacato posizioni soggettive tutelate da una norma legislativa o contrattuale, anche solo di carattere procedimentale e non decisionale, nei limiti cioè della sola consultazione e non anche della concertazione sul merito della decisione. In questo quadro, il previo eventuale esame delle parti sociali rappresenta un momento ineludibile nella determinazione definitiva del titolare del potere di decisione, ed il mancato rispetto di tale disciplina, poiché esautora, a prescindere da ogni valutazione sulla legittimità del provvedimento, il diritto di informazione e consultazione del sindacato, incide sulla sfera patrimoniale di questo, e quindi anche sul suo diritto all'immagine e al rispetto della sua funzione, appunto vulnerati dall'altrui inosservanza delle regole che ne garantiscono l'esercizio.

Nel caso di specie, il Giudice ha evidenziato le pacifiche omissioni da parte della convenuta che non ha provveduto agli obblighi di informazione e successiva concertazione statuendo, senza ombra di dubbio, la antisindacalità.

Indubbiamente soddisfatto Salvatore Stabile, Segretario Provinciale (nonché componente la Segreteria Nazionale della FIALS) il quale ha ringraziato il difensore Avvocato Ottavio Pannone, per la preziosa attività professionale prestata nella delicata materia.

(Caserta Sette, 27 agosto 2008)

Segreteria Provinciale FIALS Caserta

## SEGRETERIA PROVINCIALE FIALS CASERTA: COMUNICATO

Ai Cittadini di AVERSA

Al Presidente della Giunta Regionale: On. Bassolino

All'Assessore Regionale alla Sanità: On. Montemarano

Al Presidente della Commissione Speciale di Controllo Regionale: On. Sagliocco

Al Presidente della Conferenza dei Sindaci: Dott. Ciaramella

Al Prefetto di Caserta: Dott. Monaco

**2 MILIONI DI EURO**

**Si predica il Rigore, Si pratica lo Spreco!**

**Dove va la Sanità aversana con l'attuale Gestione dell'ASL?**

La ASL CE 2 di Aversa, per far fronte alla chiusura del Blocco Operatorio Centrale dell'Ospedale di Aversa, ha indetto con una delibera del Luglio 2008 una gara per il noleggio di n. 2 sale operatorie mobili all'importo di Euro 800.000 oltre IVA, per mesi 8, rinnovabile per ulteriori mesi 8; il tutto per un importo complessivo di circa 2 Milioni di Euro, la cui spesa è stata motivata da una presunta emergenza e somma urgenza.

Tuttavia, a smentita delle motivazioni addotte, nonostante che la chiusura del complesso operatorio centrale risalga al 12 marzo 2008, i dati in possesso della scrivente Federazione Sindacale confermano che l'attività operatoria non ha subito alcuna riduzione, PER ESSERE STATE UTILIZZATE LE NUOVISSIME E MODERNISSIME 4 SALE OPERTORIE già presenti e funzionanti nel Presidio.

E' facile pensare che la decisione dei vertici aziendali non risponde ad alcuna logica di corretta e sana gestione, anzi si può affermare che trattasi di uno scandaloso ed inutile spreco di denaro pubblico che va denunciato con forza.

Non sarebbe più utile, invece, utilizzare tale denaro (circa 2 Milioni di Euro) solo per mettere a norma e modernizzare il complesso operatorio centrale, senza "sperperare" oltre 100.000 Euro al mese nel noleggio delle sale operatorie mobili temporanee?

Tale decisione, inoltre, contrasta con le ultimissime linee di politica aziendale di cui nota n. 1437 del 07.08.2008 (firmata dal Direttore Generale e dal Direttore Sanitario), che prevedono una serie di tagli incluso quello alle "Attività Operatorie".

Se, dunque, l'attuale Dirigenza dell'ASL CE 2 intende ridurre anche le attività operatorie per abbattere i costi dell'Azienda, come spiega l'inutile spreco di circa 2 Milioni di Euro per noleggiare sale operatorie temporanee?

Per tali palesi contraddizioni e per l'inutilità della spesa di invitano tutti i soggetti destinatari del presente documento ad attivarsi sia per una chiarezza sui programmi della Sanità in Aversa ed in particolare dell'Ospedale Moscati, perseguiti, ad oggi, in maniera poco chiara oltre che incongruenti, dall'attuale Gestione e sia per evitare inutili sprechi di denaro pubblico.



# Sentenze

## Concorso e termine per l'impugnazione della graduatoria

***(Consiglio di Stato, Sez. V - Sentenza 4 marzo 2008 n. 862)***

Nei concorsi a posti di pubblico impiego, in linea generale, il termine per l'impugnazione degli atti di concorso decorre dalla data di conoscenza del relativo esito, che si fa coincidere col provvedimento di approvazione della graduatoria, in quanto solo da detto atto può scaturire la lesione attuale della posizione degli interessati e la sua conoscenza reca in sé tutti gli elementi che consentono all'interessato di percepirne la portata lesiva. Il principio generale secondo cui, nei concorsi a posti di pubblico impiego, il termine d'impugnazione decorre di regola dalla data di pubblicazione del provvedimento di approvazione della graduatoria, subisce un adattamento nel caso di impugnativa dei giudizi negativi delle prove orali o pratiche, allorquando sia il bando che le presupposte fonti normative di rango primario e secondario (ex plurimis artt. 6, commi 4 e 5, T.U. imp. civ. Stato, 6, d.P.R. n. 487 del 1994), prevedano una forma di pubblicità obbligatoria; in tal caso il giudizio costituisce l'atto conclusivo e lesivo per l'interessato, il quale ha l'onere d'impugnarlo, con la conseguenza che in tal caso il termine decorre dalla data della seduta d'esame con affissione dei risultati.

In linea generale il termine per impugnare gli atti amministrativi illegittimi, per i diretti interessati nominativamente indicati o comunque per quelli ai quali l'atto comunque si riferisce, decorre dalla loro conoscenza che si concretizza nel momento della piena percezione dei contenuti essenziali (autorità emanante, data, contenuto dispositivo, effetto lesivo), senza che sia necessaria la compiuta conoscenza della motivazione, che è rilevante solo ai fini della proposizione dei motivi aggiunti; a tal fine è necessaria e sufficiente conoscenza del provvedimento lesivo e non anche la puntuale conoscenza e/o consapevolezza soggettiva dei vizi che lo inficiano, essendo irrilevante le convinzioni dei destinatari circa la illegittimità dell'attività amministrativa. Sulla disciplina dei termini per l'impugnazione nulla ha innovato l'obbligo, codificato dalla legge n. 241 del 1990, di consentire agli interessati l'accesso alla documentazione, atteso che nel caso di ritardato rilascio dei documenti richiesti in ostensione l'ordinamento soccorre con la possibilità, accordata all'interessato, di proporre motivi aggiunti, e, con gli stessi, anche di introdurre l'impugnazione di atti e provvedimenti ulteriori rispetto a quelli originariamente impugnati con il ricorso principale. E' da ritenere irrilevante, ai fini della legittimità degli atti di un concorso pubblico, la circostanza che la commissione non abbia adempiuto la formalità della pubblicità del voto assegnato al termine di ciascuna seduta di prova (orale o pratica che sia), allorquando dal verbale redatto subito dopo la seduta risulti con certezza l'attribuzione del punteggio a ciascun candidato.

## La Cassazione estende il principio di giusta retribuzione anche al pubblico impiego

***(Corte di Cassazione, Sezioni Unite, Sentenza del 11.12.2007 n. 25837)***

Giusta retribuzione anche nel pubblico impiego. Deve avere un aumento di stipendio il dipendente che si assume la responsabilità di mansioni superiori alla sua qualifica, anche di due livelli.

Con la sentenza n. 25837 dell'11 dicembre 2007 le Sezioni unite civili della Suprema corte hanno fissato un importante punto fermo per tutti i lavoratori delle pubbliche amministrazioni che, di fatto, svolgono mansioni superiori. Un caso come tanti quello di un dipendente della regione Umbria, inquadrato nella settima qualifica ma impegnato in compiti corrispondenti alla nona (compreso il potere di firma), il cui stipendio non era aumentato di un centesimo. Così era scattato il ricorso al tribunale di Perugia che gli aveva riconosciuto l'incremento economico. Anche la Corte territoriale non aveva battuto ciglio sul punto: il dipendente svolge mansioni superiori e va pagato di più. In particolare, si legge nella sentenza impugnata dalla regione di fronte ai giudici del Palazzo, "aveva svolto mansioni superiori a quelle proprie della qualifica funzionale di inquadramento e, pertanto, aveva diritto al riconoscimento di una retribuzione che, tenendo conto della qualità del lavoro spiegato, fosse correlata alle mansioni superiori svolte". A questo punto l'amministrazione ha impugnato per la terza volta la decisione sfavorevole, ancora una volta senza successo.

Il Collegio esteso di piazza Cavour ha respinto il ricorso mettendo nero su bianco un principio assai importante per gli impiegati pubblici, equiparandoli ai dipendenti delle aziende private: "In materia di pubblico impiego", si legge in fondo alle motivazioni, "l'impiegato cui sono state assegnate, al di fuori dei casi consentiti, mansioni superiori, anche corrispondenti a una qualifica di due livelli superiori a quella di inquadramento, ha diritto a una retribuzione proporzionata e sufficiente ex art. 36 Cost. Norma questa che deve, quindi, trovare integrale applicazione, senza sbarramenti temporali di alcun genere, pure nel settore del pubblico impiego privatizzato, sempre che le superiori mansioni assegnate siano state svolte, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, nella loro pienezza e sempre che in relazione all'attività spiegata siano stati esercitati i poteri e assunte le responsabilità correlate a dette superiori mansioni". Inoltre, l'incremento economico deve essere riconosciuto anche nel caso in cui il dipendente svolga di fatto compiti appartenenti a chi è inquadrato, da contratto, non nel livello successivo ma in quello ancora più alto.
Una vera rivoluzione considerando che solitamente si tende a chiudere un occhio sui due livelli e a riconoscerne uno solo anche nel settore privato. E poi la validità del principio anche prima dell'entrata in vigore del dlgs 387 del '98 che ha soppresso "il divieto di corresponsione della retribuzione corrispondente alle mansioni superiori".

# Lo sapevate... che....



## Il donatore ha diritto al giorno di permesso

In base all'art. 1, legge 13 luglio 1967, n. 584 i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa.
Inoltre, ai lavoratori dipendenti, i quali cedano il loro sangue gratuitamente, compete la corresponsione della normale retribuzione per la giornata di riposo di cui all'articolo precedente.
La legge, pertanto, a differenza di altre ipotesi, non prevede alcun vincolo alla concessione legato alle esigenze organizzative o produttive aziendali. Il datore di lavoro deve pertanto concedere il giorno di permesso anche perché ha la possibilità di chiedere il rimborso degli oneri sborsati per pagare la retribuzione al lavoratore.
Tuttavia il lavoratore ha il dovere di rispettare gli obblighi di correttezza e cioè di preavvisare con anticipo il datore di lavoro.

## Disabili: assunzione agevolata per gli iscritti

I lavoratori invalidi sono assunti dalle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 7 della legge 68 del 12 marzo 1999 e dell'art. 35, comma 2 del D.Lgs 165/2001, previa iscrizione dei medesimi in apposite liste presenti presso i centri per l'impiego territorialmente competenti.
Le assunzioni avvengono per chiamata numerica degli iscritti o, quando comunque è prevista la selezione mediante pubblico concorso, i lavoratori disabili hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.
Ad ogni bon conto, requisito necessario per accedere alle suddette facilitazioni, è l'iscrizione nelle citate liste di cui all'articolo 8, comma 2, legge 68 del 12 marzo 1999.

## Salva il posto malgrado l'invio di 13.000 SMS

Un dipendente della Telecom, che da gennaio a ottobre del 2000 aveva inviato più di 13.000 messaggi privati dal cellulare di servizio (per un costo totale di oltre 1.500 euro), non perderà il posto di lavoro.
Lo ha deciso la Corte di Cassazione con sentenza 23107 della sezione lavoro, depositata il 9 settembre 2008, che ha respinto il ricorso con il quale la Telecom chiedeva il licenziamento disciplinare per il lavoratore.
A salvarlo dalla massima punizione disciplinare è stata la circostanza che nei confronti di altri dipendenti, "colpevoli" dello stesso vizio o, comunque, di mancanze analoghe, la Telecom aveva adottato sanzioni più blande, come la sospensione di tre giorni dallo stipendio o la trattenuta in busta paga del costo degli sms.
I lavoratori, spiega la Corte, devono essere trattati allo stesso modo e per "fatti analoghi" il datore di lavoro non può irrogare sanzioni diverse senza specificare i motivi di un trattamento più severo (fonte: Il sole 24 ore).

# IN BREVE

## SALUTE E SICUREZZA: per le lavoratrici madri niente radiazioni

Le lavoratrici esposte a radiazioni ionizzanti hanno il diritto di astenersi dal lavoro durante il periodo di allattamento. Lo ha chiarito il ministero del Lavoro in risposta a un interpello (n. 26/08) circa l'esatta interpretazione dell'art. 9 del decreto legislativo 124/2004 in relazione alle indicazioni degli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 151/2001. Nella risposta all'interpello si fa riferimento al fatto che il periodo di allattamento "non coincide necessariamente con il periodo di u n anno che decorre dalla nascita del bambino previsto per il godimento dei cosiddetti permessi per allattamento di cui agli articoli 39 e seguenti del Dlgs 151/2001 e giustificato dalla cura anche affettiva nei confronti del nascituro. Mentre l'interdizione dal lavoro in caso di esposizione a rischio di contaminazione è legata, evidentemente, all'effettivo allattamento del bambino".

## INFLUENZA: arriva l'australiana..

"Aggressiva e temibile", più cattiva di quelle comuni. E' l'influenza in arrivo quest'inverno. Ad allarmare i Medici sono tre nuovi virus, due di origine australiana e uno americano, a causa dei quali ci si aspetta il doppio delle persone infettate rispetto alla stagione 2006-2007.
Gli esperti prevedono dai 5 ai 7 milioni di persone "a letto nel momento del picco più alto". Nelle misure preventive emanate dagli uffici ministeriali alle Regioni vengono indicati i gruppi di popolazione per cui è prevista la vaccinazione gratuita (ne sono a conoscenza i medici di famiglia, gli ospedali e i datori di lavoro).



# L'angolo del sorriso:

## *Ridere per non piangere!*

*Futura meta turistica dei pubblici dipendenti*




**RSPAZIO RISERVATO ALLE STRUTTURE PROVINCIALI**

Arrivederci al prossimo numero di 37 trentasette e mezzo : se volete scriverci o richiederci argomenti da approfondire, o semplice curiosità, potete scriverci al seguenti indirizzo: fials@fials.it