

## **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.**

Come noto, con il decreto legge n. 112 del 2008 sono state adottate delle misure normative finalizzate ad incrementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni anche mediante interventi in materia di trattamento del personale.

Considerato che sono pervenuti numerosi quesiti dalle amministrazioni per conoscere l'interpretazione delle norme soprattutto in relazione alle disposizioni di cui all'art. 71 del decreto (Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni), si ritiene opportuno fornire delle indicazioni anche nelle more della conversione in legge del provvedimento.

Il decreto legge, pubblicato sul Supplemento ordinario della Gazzetta ufficiale del 25 giugno 2008, n. 147, è entrato in vigore il 26 giugno scorso. Quindi, l'applicazione del regime legale si riferisce alle assenze che si verificano a decorrere da tale data.

In linea generale, la nuova disciplina trova applicazione nei confronti dei dipendenti a tempo indeterminato contrattualizzati e non contrattualizzati nonché, in quanto compatibile, anche ai dipendenti assunti con forme di impiego flessibile del personale.

### **1. Le assenze per malattia.**

Il provvedimento legislativo innanzi tutto contiene una nuova disciplina in materia di assenze per malattia. La normativa stabilisce il trattamento economico spettante al dipendente in caso di assenza per malattia (comma 1), definisce le modalità per la presentazione della certificazione medica a giustificazione dell'assenza (comma 2) e per i controlli che le amministrazioni debbono disporre (comma 3). Quanto al trattamento economico, la disposizione stabilisce che “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”, con le eccezioni previste nello stesso comma (trattamenti più favorevoli eventualmente previsti per le assenze dovute ad infortuni sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital o a terapie salvavita). In proposito, si considerano rientranti nel trattamento fondamentale le voci del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo economico, della tredicesima mensilità, della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, degli eventuali assegni ad personam per il personale del comparto ministeri e analoghe voci per il personale dipendente da altri comparti; inoltre, per il personale dell'area I si considerano lo stipendio tabellare, la retribuzione di posizione di parte fissa, la tredicesima mensilità, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita, eventuali assegni ad personam e analoghe voci per il personale dirigenziale appartenente ad altre aree.

Per la qualificazione delle voci retributive, le amministrazioni dovranno comunque far riferimento alle eventuali definizioni fornite dai contratti collettivi per ciascun comparto o area di riferimento (art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001: “Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”). La disciplina in esame, a mente dell'ultimo comma dell'art. 71, non può essere derogata dai contratti collettivi. Naturalmente, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continueranno ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento.

Nei casi sopra visti “l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica. La norma sicuramente esclude che nelle ipotesi descritte la certificazione a giustificazione dell'assenza possa essere rilasciata da un medico libero professionista non convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. Le amministrazioni pertanto non potranno considerare come assenze giustificate quelle avvenute per malattia per le quali il dipendente produca un certificato di un medico libero professionista non convenzionato.

Si segnala all'attenzione la previsione del comma 3 dell'art. 71. La norma impone la richiesta della visita fiscale da parte delle amministrazioni anche nel caso in cui l'assenza sia limitata ad un solo giorno e, innovando rispetto alle attuali previsioni negoziali, stabilisce un regime orario più ampio per la reperibilità al fine di agevolare i controlli. La norma specifica che la richiesta per l'attivazione della visita fiscale dovrà essere presentata “tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative”. Ciò significa che la richiesta di visita fiscale è sempre obbligatoria,

anche nelle ipotesi di prognosi di un solo giorno, salvo particolari impedimenti del servizio del personale derivanti da un eccezionale carico di lavoro o urgenze della giornata.

## **2. L'incidenza delle assenze dal servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva.**

Il comma 5 dell'art. 71 in esame stabilisce 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 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."

La norma vuole rispondere ad un criterio di efficienza ed economicità poiché impedisce che le amministrazioni possano considerare l'assenza dal servizio come presenza ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Essa riguarda in generale tutte le assenze, con esclusione delle assenze individuate nel medesimo comma 5, le quali - in ragione della causale - non possono tradursi in una penalizzazione per il dipendente (maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e paternità, permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'articolo 33, commi 6 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

### **Si riporta il testo della norma**

Art. 71

#### **Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni**

1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennita' o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento piu' 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, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.
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.
3. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilita' del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, e' dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.  
(..... omissis)

Attualmente, sulla base delle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale, il "trattamento economico fondamentale" del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali si articola nelle seguenti voci retributive:

- a) lo stipendio tabellare (comprensivo della indennità integrativa speciale), differenziato in relazione alle singole categorie di inquadramento del sistema di classificazione professionale, destinato a remunerare in via ordinaria la prestazione del dipendente nell'ambito del rapporto sinallagmatico derivante dal contratto individuale di lavoro;
- b) la tredicesima mensilità, pienamente assimilabile per natura e funzione allo stipendio tabellare;
- c) la progressione economica orizzontale, che, rappresentando una forma di carriera esclusivamente retributiva del personale, si traduce in un incremento dello stipendio tabellare, attraverso il conseguimento da parte del dipendente, sulla base di criteri selettivi e meritocratici, di successive posizioni economiche stabilite all'interno di ciascuna categoria in cui si articola il sistema di classificazione;
- d) la retribuzione individuale di anzianità, per il solo personale che già ne fruisce, in quanto conseguente al congelamento ed alla definitiva scomparsa alla fine degli anni '80 delle classi e degli scatti di anzianità, che facevano parte integrante del trattamento fondamentale;
- e) gli eventuali assegni ad personam riconosciuti al personale, finalizzati a garantire il trattamento economico fondamentale già in godimento dello stesso nel momento dell'attribuzione di uno diverso e di importo più basso di tale trattamento economico, per effetto di un mutamento intervenuto nei contenuti del suo rapporto di lavoro.

Il trattamento economico accessorio è quello finalizzato, invece, a compensare la produttività e remunerare le prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di rischio o disagio o ancora specifiche modalità di esecuzione della stessa, anche sotto il profilo temporale. Sostanzialmente, il trattamento economico accessorio ricomprende tutte le voci retributive comunque diverse da quelle sopra elencate relativamente alla nozione di trattamento economico fondamentale.

Per l'individuazione specifica delle singole voci del trattamento economico accessorio, anche sotto il profilo regolativo, occorre fare riferimento alle prescrizioni dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 e delle altre clausole contrattuali che, in modo particolare, le hanno disciplinate. Tali voci retributive, attualmente, sono:

1. compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi, secondo la disciplina dell'art.17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004;
2. retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, secondo la disciplina degli artt.10 ed 11 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.1.2004;
3. indennità di turno, di reperibilità, di maneggio valori, di rischio, di disagio (art.22, art.23, art.36, art.37 del CCNL del 14.9.2000; art.17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999);
4. indennità per orario notturno, festivo e notturno - festivo, secondo la disciplina prevista dall'art.24 del CCNL del 14.9.2000;
5. indennità per specifiche responsabilità ex art.17, comma 2, lett. f) ed i) del CCNL dell'1.4.1999;
6. incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL dell'1.4.1999 (legge n.109/1994, ecc.);
7. indennità di L. 1.500.000 prevista per il personale della ex VIII q.f. dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 e dall'art.17, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999;
8. indennità del personale dell'area di vigilanza, sia per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65 sia di carattere generale, ai sensi dell'art.37, comma 1, lett. b), primo e secondo periodo, del CCNL del 6.7.1995, con le integrazioni introdotte dall'art.16 del CCNL del 22.1.2004;
9. indennità del personale educativo degli asili nido, del personale insegnante delle scuole materne ed elementari, dei docenti delle scuole degli enti locali, dei docenti di sostegno operanti nelle scuole statali, del personale docente dei centri di formazione

- professionale (art.37, comma 1, lett. c), d) ed e) del CCNL del 6.7.1995; artt.30, 31, 32, 32-bis, e 34 del CCNL del 14.9.2000);
10. indennità di tempo potenziato, di cui all'art.37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995;
  11. indennità di L.125.000 annue lorde di cui all'art.4 del CCNL del 16.7.1996 per il personale delle categorie A e B1;
  12. indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004.

RIFERIMENTI:

- 1) 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.
- 2) Circolare n. 7/2008 diramata dal ministero della Funzione Pubblica, in merito all'art. 71
- 3) Quesito aran 795-21C7.