



Gli  
**approfondimenti**  
di Publika

**DECRETO LEGGE 112**

**BOZZA DI  
COMUNICAZIONE A  
TUTTI I DIPENDENTI  
SULLE NOVITA'  
IN MATERIA DI PERSONALE**

A cura dello Staff di Publika

[www.publika.it](http://www.publika.it)

## **DECRETO LEGGE N. 112**

### **BOZZA DI COMUNICAZIONE A TUTTI I DIPENDENTI SULLE NOVITA' IN MATERIA DI PERSONALE**

A tutti i dipendenti  
del Comune \_\_\_\_\_

**OGGETTO:** Disposizioni varie in materia di personale contenute nel decreto legge n. 112 del 25/06/2008 convertito nella legge n. 133 del 5/08/2008.

Con la presente circolare si intende informare il personale dipendente sulle principali novità introdotte dal decreto legge in oggetto ai vari istituti che interessano direttamente i lavoratori.

<b>Assenze per malattia</b>
-----------------------------

L'articolo 71 del dl 25/6/2008, n. 112, convertito in legge n. 133 del 5/08/2008, prevede alcune disposizioni specifiche in materia di assenza per malattia per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, efficaci dalla data di emanazione, che riguardano le fasce di reperibilità del lavoratore, il trattamento economico e la tipologia di certificazione medica giustificativa dell'assenza. Si ritiene opportuno richiamare all'attenzione del personale dipendente le vigenti prescrizioni in materia di assenza per malattia, che derivano dal combinato disposto dell'articolo 21 del ccnl 6/7/1995 e s.m.i. e dell'articolo 71 della legge n.133/2008.

**MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELL'ASSENZA:** 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. L'ufficio di appartenenza segnalerà successivamente l'assenza all'ufficio personale. In caso di turnazioni, fatta salva l'inderogabilità della comunicazione dell'assenza per malattia all'inizio dell'orario del proprio turno di lavoro, è preferibile, salvo casi di indisposizioni o malattie sopravvenute, che tale comunicazione venga effettuata all'inizio della giornata lavorativa così da consentire al soggetto competente l'organizzazione interna dei servizi.

**CERTIFICAZIONE MEDICA:** Il dipendente deve sempre giustificare con certificato medico l'assenza per malattia, anche se relativa a un solo giorno. Nel caso di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia (da intendersi dopo il secondo certificato anche in caso di continuazione di malattia) nell'anno solare, l'assenza dovrà essere giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica. In base al parere n. 45 del 4/7/2008 dell'ufficio personale pubbliche amministrazioni del dipartimento della funzione pubblica, il concetto di «struttura sanitaria pubblica» include sia i presidi ospedalieri e quelli ambulatoriali del Servizio sanitario nazionale sia i medici di medicina generale («medici di base»), in virtù delle convenzioni tra questi ultimi e il Servizio sanitario nazionale. La certificazione medica prodotta dal lavoratore, per essere accettata dall'ufficio personale, dovrà chiaramente attestare l'appartenenza del medico rilasciante a una struttura sanitaria pubblica.

Il dipendente è tenuto a recapitare 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. La mancata presentazione della necessaria documentazione, con le modalità e i tempi previsti, comporterà l'automatica corrispondente decurtazione di giorni di ferie. Il certificato medico dovrà essere recapitato direttamente all'Ufficio Protocollo dell'Ente in busta chiusa oppure mediante spedizione a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento indirizzata all'ufficio personale. E' possibile, negli orari di chiusura dell'Ufficio Protocollo, consegnare il certificato anche al personale addetto alla custodia dell'edificio comunale. E' altresì consentito l'inoltro del certificato medico a mezzo fax. Ai fini del rispetto del termine per la giustificazione dell'assenza fa fede la data di trasmissione del fax. Al fine di garantire il rispetto della normativa sulla privacy, si invita il personale a trasmettere i certificati di malattia opportunamente inseriti in busta chiusa, riportante l'indicazione «Contiene certificato di malattia», sia quando siano consegnati a mezzo posta sia in caso di consegna a mano. Il personale di custodia dell'edificio comunale addetto al ritiro e il personale dell'ufficio protocollo trasmetteranno le buste, senza aprirle, all'ufficio personale.

Si specifica che il certificato medico deve indicare solo la prognosi e non la diagnosi.

**REPERIBILITÀ E CONTROLLO DELLA MALATTIA:** Il dipendente, che durante l'assenza per malattia, per particolari e giustificati motivi, dimori in un luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo ove può essere reperito. In caso contrario, il recapito per la visita domiciliare è quello della residenza comunicata dal dipendente all'ufficio personale. Pertanto, in caso di irreperibilità per cambio domicilio, ovvero per dimora presso domicilio provvisorio diverso da quello abituale, la responsabilità dell'assenza alla visita fiscale domiciliare ricade esclusivamente sul dipendente. L'amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono dalle 8.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere comunque adeguatamente documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ufficio personale. L'assenza ingiustificata in occasione della visita fiscale rende ingiustificato l'intero periodo di assenza per malattia oggetto del controllo medico- fiscale e comporta la perdita dell'intera retribuzione giornaliera per tutto il periodo in questione, dall'inizio sino al successivo controllo medico- fiscale andato a buon fine, sino a un massimo di dieci giornate, secondo l'espressa previsione dell'art. 5, comma 14, della L. 638/1983, in base al quale "qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo". Naturalmente, l'applicazione di detta sanzione, che ha la sua fonte nella legge, non esclude la possibilità di aprire un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente per violazione degli obblighi contrattuali (art. 25, comma 4, lettera a), del CCNL del 6.7.1995 e s.m.i.).

**MALATTIA DERIVANTE DA INFERMITÀ CAUSATA DA COLPA DI UN TERZO:** Qualora l'assenza per malattia derivi da infermità causata da colpa di un terzo (l'esempio tipico è rappresentato dal lavoratore che risulti vittima di un incidente stradale per causa altrui), il dipendente è obbligato a segnalare all'amministrazione gli estremi dell'evento che ne ha causato l'infermità, al fine di consentire all'ente di agire nei confronti del responsabile per

ottenere il risarcimento del danno subito (ossia il rimborso dell'assenza retribuita del dipendente).

TRATTAMENTO ECONOMICO DELL'ASSENZA PER MALATTIA: Secondo le modifiche introdotte dal d.l. in questione, il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente: trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio, per i periodi di assenza, di qualunque durata, nei primi dieci giorni di assenza; i risparmi concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente e non possono essere utilizzati per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

La disciplina delle assenze nei primi dieci giorni introdotta dal d.l. n. 112 nulla va a modificare sulla tempistica e le modalità di calcolo e conteggio del periodo di comporto, con le relative riduzioni per i periodi di malattia particolarmente lunghi che di seguito si riportano (art. 21 ccnl 5/07/1995):

- intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, nei primi nove mesi di assenza;
- 90% della retribuzione di cui al punto precedente per i successivi tre mesi di assenza;
- 50% della retribuzione di cui al primo punto per gli ulteriori sei mesi del periodo di 18 mesi di conservazione del posto;
- il successivo periodo di 18 mesi, che deve essere richiesto dal lavoratore in casi particolarmente gravi e può essere concesso dall'amministrazione previo un accertamento sanitario delle condizioni di salute del lavoratore finalizzato a stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, non è retribuito.

Resta confermato il trattamento più favorevole previsto per le assenze per malattia dovute a infortunio sul lavoro o a causa di servizio (articolo 22 del ccnl 6/7/1995), oppure a ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero (articolo 21, comma 7, lettera a), del ccnl 6/7/1995), nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, comprensive di ricovero ospedaliero o day hospital e dei giorni di assenza dovuti a tali terapie (articolo 25, comma 7-bis, del ccnl 6/7/1995).

Di seguito, si ritiene utile dare chiarimenti sulle modalità di calcolo dei "dieci giorni". A partire dallo scorso 25 giugno 2008, devono essere operate le ritenute sul trattamento economico accessorio per le assenze per ogni malattia di durata inferiore o pari a 10 giorni, fatte salve le eccezioni previste dallo stesso decreto. Se l'assenza si protrae, anche con diversi e successivi certificati, cioè il lavoratore non rientra in servizio, le ritenute si operano solo sui primi dieci giorni. Se invece il dipendente rientra in servizio, anche per un solo giorno, siamo in presenza di una nuova malattia e pertanto le ritenute tornano ad operare nuovamente per i primi dieci giorni per ogni periodo di malattia. La norma prescrive una decurtazione "permanente" nel senso che la trattenuta opera per ogni episodio di assenza e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni (es. per undici giorni o più: i primi dieci giorni vengono assoggettati alle ritenute introdotte dalla legge mentre per i giorni successivi si applica il regime giuridico-economico previsto dai ccnl di comparto).

Il trattamento retributivo oggetto di riduzione nei primi dieci giorni di assenza varia in relazione ai contratti collettivi nazionali vigenti nei comparti di appartenenza. Per il comparto Enti locali, conformemente alle prime indicazioni fornite dall'Aran con nota n. 795 del 15/07/2008, che richiama le indicazioni dell'art. 45 del D.lgs. n. 165/2001 e le disposizioni

dei ccnl vigenti, le voci stipendiali costituenti il “trattamento economico fondamentale”, che in caso di malattia nei primi dieci giorni non verranno decurtate, sono: lo stipendio tabellare, la tredicesima mensilità, la progressione economica orizzontale, la retribuzione individuale di anzianità ed eventuali assegni ad personam.

Verranno invece decurtate le seguenti voci stipendiali definite dai contratti collettivi di comparto vigenti “trattamento economico accessorio”:

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 L.125.000 annue lorde di cui all’art.4 del CCNL del 16.7.1996 per il personale delle categorie A e B1;
11. indennità di comparto, di cui all’art.33 del CCNL del 22.1.2004.

Per il personale dirigente del comparto Enti locali, secondo il parere Aran sopra richiamato, è oggetto di decurtazione la retribuzione di posizione.

In merito al trattamento della voce retributiva “retribuzione di posizione” in caso di malattia a tutt’oggi vi alcuni pareri che si discostano dalla posizione Aran. E’ auspicabile quanto prima un chiarimento definitivo sulla questione.

L’Ufficio Personale di questa Amministrazione non ha proceduto alle ritenute in questione in attesa della conversione in legge del decreto n. 112/2008. La conversione è avvenuta il 5/08/2008. Pertanto, nella prima mensilità utile saranno operate le ritenute delle malattie intervenute dal 25/06/2008, in osservanza della disposizione di legge.

Si ritiene utile dare un' ulteriore informazione operativa. Poiché l'elaborazione del cedolino avviene di regola con largo anticipo rispetto al 27 del mese- solitamente il 14 di ogni mese-, per malattie intervenute successivamente a questa data, l'ufficio personale non potrebbe operare la decurtazione prevista dalla legge. Pertanto, la decurtazione sarà effettuata a conguaglio sul mese successivo rispetto alle assenze per malattia effettuate nel mese precedente. Nella mensilità di settembre 2008 si opereranno le decurtazioni per malattie intervenute dal 25/06/2008 al 31/08/2008.

#### Assenze dal servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva

Il comma 5 dell'art. 71 della legge stabilisce che: "Le assenze dal servizio dei dipendenti non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva". 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'art. 4, co. 1, della legge 8/03/2000 n. 53 ( permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica) e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della Legge n. 104/1992.

#### I Permessi Retribuiti

Il comma 4 dell'art. 71 della legge prevede che la contrattazione collettiva converta in ore tutte le tipologie di permesso retribuito che ad oggi possono essere fruite alternativamente a ore o a giornate. L'incidenza dell'assenza sul monte ore avverrà di conseguenza in base all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata in cui è richiesto il permesso. Gli effetti di questa norma si producono immediatamente sui permessi ex legge n. 104/1992, per i dipendenti gravemente disabili o l'assistenza a congiunti gravemente disabili, posto che il vigente ccnl del 6/07/1995 prevede la fruizione dei permessi art. 33, comma 3, legge n.104/1992 a giorni o a ore, per il n. massimo mensile di ore 18.

Secondo la recente interpretazione del Dipartimento Funzione Pubblica -circolare n. 8 del 5/09/2008, il suddetto tetto massimo di ore si applica nei casi di fruizione frazionata dei permessi, rimanendo invariata la possibilità per i portatori di handicap grave o per coloro che assistono le persone con handicap grave, di usufruire di tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata.

Per gli altri tipi di permesso retribuito, siamo dinanzi ad una norma di principio e quindi non immediatamente operativa nel nostro comparto di contrattazione.

Rimangono in vigore le modalità di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 19 co. 2 ccnl 6/07/1995 come a suo tempo definite presso la nostra Amministrazione.

La revisione del tempo parziale

L'art. 73 del decreto Legge n. 112 modifica la disciplina del tempo parziale per i dipendenti della pubblica amministrazione e specificatamente viene abolito l'obbligo della concessione da parte dell'Amministrazione. La nuova versione dell'articolo 58 della legge n. 662/1996 prevede l'eliminazione dell'automatismo connesso alla presentazione della domanda del dipendente, per cui l'Amministrazione ha un potere discrezionale di accettare o meno la domanda tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative. Non è più previsto il meccanismo del periodo di rinvio di sei mesi e rimangono vigenti tutte le limitazioni in caso di conflitto di interessi.

I risparmi derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro non possono essere più destinati al miglioramento della produttività individuale e collettiva.

Qualora si manifestino ulteriori e diverse interpretazioni della nuova normativa da parte degli organi competenti, si provvederà a modificare/integrare la presente circolare.

Dalla Residenza municipale, \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO PERSONALE