



MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia
Direzione Generale
UFFICIO VI
Via Ripamonti, 85 - 20141 Milano - Tel. 02 574627296.8.9
Fax 02 574627246

Prot. MIUR AOO DRLO R. U. 29312 del 22.09.2008

**Ai Dirigenti Scolastici
della Lombardia
LORO SEDI**

**e, p.c. Ai Dirigenti Responsabili
degli U.S.P. della Lombardia
LORO SEDI**

**Alle OO.SS. di categoria
Area V[^] della dirigenza
LORO SEDI**

Oggetto: D.L. 112/08 convertito in L. 133/08 – Art. 71 – Assenze dei dipendenti pubblici –
Indicazioni –

Come è noto, con la L. 133 del 06.08.2008 di cui in oggetto è stato convertito, con modifiche, il D.L. 112 del 25.06.2008, recante "*disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*".

Con l'articolo 71, in particolare, la citata normativa innova in maniera significativa la disciplina delle assenze per malattia e permesso retribuito dei pubblici dipendenti.

In considerazione del fatto che la materia oggetto della norma suindicata è estremamente delicata e rilevante per tutti i dipendenti pubblici, e dunque anche per il personale della scuola, tenuto conto delle note di chiarimento formulate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica, appare opportuno fornire alcune indicazioni, utili a garantire la necessaria uniforme applicazione della norma.

a) Assenze per malattia –

Considerate le innovazioni introdotte dall'art. 71 già citato "*Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata ... nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale...con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio*" si precisa quanto segue circa le modalità di decurtazione della retribuzione in caso di malattia del dipendente pubblico.

In primo luogo, ai fini di una corretta applicazione della prevista trattenuta, si fa osservare che devono considerarsi rientranti nel c.d. *trattamento fondamentale*:

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

In particolare, per il personale con qualifica dirigenziale, si considerano rientranti nel c.d. *trattamento fondamentale*:

- lo stipendio tabellare
- la retribuzione di posizione di parte fissa
- la tredicesima mensilità
- la retribuzione individuale di anzianità ove spettante
- eventuali assegni ad personam.

Circa il disposto del comma 2 dell'articolo in esame, si potrebbe porre il problema della corretta individuazione del *periodo superiore a giorni 10 di assenza*. Si sottolinea come ricadano nella fattispecie di cui trattasi sia i casi di attestazione mediante unico certificato medico dell'intero periodo di assenza superiore a 10 gg., sia i casi in cui la malattia risulti *protratta* con ulteriore certificazione, sempre che l'assenza sia *continuativa e superi i 10 giorni*.

La norma prescrive, in tutti i casi di assenza per malattia, una decurtazione stipendiale. La trattenuta di cui al comma 1 dell'art. 71 opera per *ogni episodio d'assenza* – anche di un solo giorno – e per *tutti* i 10 giorni citati, anche ove l'assenza che si considera si protragga per più di 10 giorni.

Nell'ipotesi, dunque, di assenza per malattia del dipendente superiore a 10 giorni, i primi 10 saranno sempre assoggettati alla trattenuta in parola; i successivi eventuali giorni di assenza comporteranno l'applicazione del trattamento giuridico economico previsto dal vigente CCNL di comparto.

Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per più di 10 giorni, cioè, deve essere decurtato *comunque* per i primi 10 giorni di assenza.

La decurtazione retributiva di cui all'art. 71 c. 1 opera in *tutte le fasce retributive previste dal CCNL*.

Si deve infine ricordare come già il vigente CCNL Comparto Scuola, nonché il CCNL Area V^a della Dirigenza, prevedano entrambi una decurtazione retributiva, di diversa entità a seconda dei periodi di assenza.

Con apposita Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica (n. 8/08), è stato precisato che queste decurtazioni non devono considerarsi soppresse dall'art. 71 c. 1. La trattenuta di cui trattasi, dunque, si sovrapporrà al regime contrattuale già vigente circa la retribuzione per malattia.

La disciplina sin qui descritta, peraltro, non può essere derogata dai contratti collettivi mentre, per le parti non incompatibili, continuano ad applicarsi le norme contrattuali di riferimento.

Certificazione:

Lo stesso comma 2 dell'art. 71 individua anche le modalità di giustificazione delle assenze per malattia, sia che la stessa si protragga per un periodo superiore a 10 giorni, sia per le assenze che riguardano il III° episodio di malattia *nell'anno solare* che si considera.

E' bene rammentare, in proposito, che nella nozione di secondo evento morboso rientrano anche le ipotesi di un solo giorno di assenza successivo ad un precedente diverso episodio anch'esso di un solo giorno.

Nelle fattispecie in esame è escluso che il dipendente possa giustificare la propria assenza mediante la produzione di certificazione di un medico libero professionista non appartenente al S.S.N., mentre è da considerarsi corretta la produzione di certificazione rilasciata da *medici convenzionati con il S.S.N.*

La qualità del medico dovrà risultare dalla certificazione.

Sempre circa le modalità di certificazione, e sempre quando l'assenza coincida con il III° o successivo evento morboso nel corso dell'anno solare, o l'assenza si protragga oltre il 10° giorno – anche se il dipendente si sottoponga a visita/esami presso una struttura privata – produrrà, oltre al certificato rilasciato da tale struttura, anche quello del medico curante, ove convenzionato con il S.S.N.

Il comma 3 dell'art. 71 impone la richiesta di accertamento medico fiscale da parte dell'Amministrazione anche nei casi di assenza di un solo giorno, e stabilisce un ampio regime di reperibilità del dipendente, al fine di agevolare i prescritti controlli.

b) *Assenze per visite, terapie, esami clinici –*

La disciplina posta dalla L. 133/08 non modifica le modalità di trattamento ed imputazione di tali assenze.

Gli istituti applicabili alle fattispecie in esame possono essere, come noto:

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

Come sempre, il ricorso all'uno o all'altro istituto dipenderà dalle valutazioni dell'interessato e/o del medico.

Alla luce della L. 133/08, se l'assenza per i motivi suindicati è imputata a malattia, si applica integralmente il regime sin qui descritto, anche per quanto riguarda la certificazione medica. Nei casi in esame, l'Amministrazione valuterà di volta in volta se richiedere la visita di controllo per le giornate in questione.

Si rammenta, al riguardo, come la visita medico fiscale, in alcuni casi, possa configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'erario.

Possono, dunque, considerarsi anche nei casi descritti quelle "esigenze funzionali ed organizzative" di cui all'art. 71 c. 3 della stessa L. 133/08, delle quali si può tener conto nel disporre accertamenti medico fiscali.

Ciò significa, secondo i chiarimenti forniti dal Dipartimento Funzione Pubblica con Circolare n. 7/08, che la richiesta di accertamento medico fiscale è sempre obbligatoria, salvo particolari impedimenti del servizio a ciò addetto, derivanti da eccezionale carico di lavoro o urgenze della giornata.

Si sottolinea la necessità che le SS.LL. forniscano sempre tutte le opportune indicazioni al personale in merito:

- alla tempestività della comunicazione dell'assenza per malattia;
- alla necessità di comunicazione del *domicilio di reperibilità* (che può non coincidere con la residenza) e dell'invio di certificazione.

Ciò anche nei casi di prosecuzione di un'assenza salvo - ovviamente - i casi di *comprovato impedimento*.

c) *Permessi retribuiti –*

Permessi per persone con handicap in situazione di gravità

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

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

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

Permessi per chi assiste le persone con handicap grave

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

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

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

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

Permessi per donazioni di sangue e midollo osseo

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

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

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

Le fattispecie in parola non sono contemplate dalla normativa in esame, ma non risultano né abrogate né modificate.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha ritenuto infine opportuno ribadire che i *permessi retribuiti* che possano essere fruiti alternativamente a *giorni o ad ore* debbano essere comunque quantificati ad ore.

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

d) Distribuzione fondi per contrattazione integrativa – incidenza delle assenze dal servizio –

La disposizione contenuta al c. 5 dell'art. 71 richiama al rispetto di criteri di efficienza ed economicità: vuole infatti impedire che le Amministrazioni considerino le assenze dal servizio dei dipendenti equiparandole alla presenza, ai fini della distribuzione delle somme destinate ai fondi per la contrattazione integrativa.

La disposizione in esame riguarda in generale *tutte le assenze* del personale, ad esclusione

- delle assenze per maternità (inclusa l'interdizione anticipata dal lavoro)
- delle assenze per paternità
- dei permessi per lutto
- dei permessi per citazione a teste
- per l'espletamento della funzione di giudice popolare
- delle assenze previste dall'art. 4, c. 1 della L. 53/00
- dei permessi di cui all'art. 33, cc. 3 e 6 della L. 104/92 per i dipendenti portatori di handicap grave.

Si deve far riferimento, per una corretta interpretazione della norma, a quelle somme il cui finanziamento avviene mediante i fondi per la contrattazione collettiva e che sono destinate ad essere distribuite mediante *contrattazione integrativa*. Si tratta, dunque, delle somme destinate a remunerare la c.d. produttività, l'incentivazione, il risultato.

La norma stessa pone dunque un vincolo all'amministrazione in sede negoziale – di contrattazione integrativa – impedendo di considerare allo stesso modo la presenza e l'assenza dal servizio ai fini della assegnazione di premi o incentivi comunque denominati, delle progressioni professionali od economiche, della attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

Si è ribadito, in proposito, come la nuova previsione legislativa voglia ribadire che i dipendenti devono essere valutati per le attività svolte ed i risultati conseguiti, ed abbiano diritto ad essere retribuiti con compensi integrativi (comunque denominati) solo in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte ed ai risultati effettivamente conseguiti.

Resta comunque fermo il principio secondo cui indennità e retribuzioni connesse a determinate *modalità della prestazione di lavoro* (turni, lavoro straordinario, intensificazione del servizio etc.) possono essere concretamente erogate solo in quanto la prestazione sia stata *effettivamente svolta*.

Per quanto concerne l'applicazione della disciplina in esame, si rammenta come la stessa trovi applicazione a tutti i pubblici dipendenti, a far tempo dal 26 giugno del corrente anno, giorno successivo alla data di pubblicazione del D.L. 112/08.

IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Luciana Volta