

GLI OBBLIGHI DEL DIPENDENTE ASSENTE PER MALATTIA E LA DISCIPLINA DELLE VISITE FISCALI DOPO L'ARTICOLO 71 DELLA LEGGE 133/2008

situazione aggiornata al dicembre 2008

Assenze per malattia e trattamento economico.

L'articolo 71 della Legge 133/2008 riguarda le assenze *per malattia dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni* e pone norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi. *Tale norma afferma che, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, 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. 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;
- a causa di servizio;
- a ricovero ospedaliero o a day hospital;
- a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Le assenze dal servizio 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;
- congedo di paternità;
- permessi per lutto;
- citazione a testimoniare;
- l'espletamento delle funzioni di giudice popolare,
- permessi retribuiti di tre giorni lavorativi in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente (art. 4, co. I, della legge 8 marzo 2000 n. 53);
- permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 (per i soli dipendenti portatori di handicap grave).

La **Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome** ha emanato una interpretazione delle disposizioni dell'articolo 71 della L.133/2008 e ha definito che è una voce retributiva da non decurtare l'indennità di comparto sposando l'interpretazione dell'Ufficio Studi del SULPM con la seguente motivazione:

“in quanto l'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004, nell'affermare che la stessa ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, ne stabilisce la riduzione o la sospensione negli stessi casi previsti per il trattamento tabellare. Si evidenzia inoltre la ratio della sua istituzione e cioè il “riallineamento

della retribuzione complessiva del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali rispetto al personale degli altri comparti pubblici”.

L’Aran è stata sconfessata e ora è possibile richiedere che vengano restituiti ai lavoratori tutte le quote relative all’indennità di comparto ingiustamente decurtate in seguito a malattie successive al 25 giugno 2008. (in allegato apposita modulistica preparata per i nostri dirigenti ed RSU)

Si ribadisce che quindi il “trattamento economico fondamentale” del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali si articola nelle seguenti voci retributive: lo stipendio tabellare (comprensivo della ex indennità integrativa speciale), la tredicesima mensilità, pienamente assimilabile per natura e funzione allo stipendio tabellare; la progressione economica orizzontale, che, rappresentando una forma di carriera esclusivamente retributiva del personale, si traduce in un incremento dello stipendio tabellare; 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; gli eventuali assegni ad personam e l’indennità di comparto.

Sottolineiamo con orgoglio che in tempi non sospetti eravamo stati i primi a dire che avevamo qualche dubbio sulla possibilità di ridurre nei primi dieci giorni di malattia l’indennità di comparto. Infatti **l’articolo 33 del CCNL 22/01/2004 istituendo l’indennità di comparto prevedeva al comma 3 che:**

“L’indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare...”

e questa esplicita indicazione sembra non consentirne la riduzione in caso di malattia quando il trattamento economico tabellare viene garantito.

In pratica....

Per ogni evento morboso a partire dal 25 giugno 2008 le Amministrazioni non riconosceranno ai loro dipendenti:

1. i compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi (produttività collettiva o per progetti);
2. retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa o alta professionalità (le interpretazioni hanno oscillato in un senso e nell’altro ora la Ragioneria dello Stato si è espressa per la decurtazione);
3. indennità di turno, di reperibilità, di maneggio valori, di rischio, di disagio (già azzerate quando non si è in servizio);
4. indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo (già azzerate quando non si è in servizio);
5. indennità per specifiche responsabilità (in molti casi già azzerate quando non si è in servizio);
6. indennità di € 774,69 prevista per il personale della ex VIII q.f. (ora categoria D3 o superiore) dall’art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 e dall’art.17, comma 3, del CCNL dell’1.4.1999;
7. **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;**
8. 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);
9. indennità di tempo potenziato, di cui all’art.37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995;
10. indennità di € 64,56 annue lorde di cui all’art.4 del CCNL del 16.7.1996 per il personale delle categorie A e B1;

Ai dirigenti non verrà riconosciuta la retribuzione di posizione (hanno un altro CCNL).

Per la polizia locale

Nell'ipotesi di assenza per malattia per il personale di Polizia Locale la detrazione per ciascuno dei primi 10 giorni sarà quindi pari a € 3,09 giornalieri lordi per il personale di categoria C o D indifferentemente (poiché l'indennità di vigilanza è uguale nelle due categorie).

I certificati medici

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. **Nel rispetto del principio di riservatezza dei dati personali, salvo specifiche previsioni, le pubbliche amministrazioni non possono chiedere che sui certificati prodotti a giustificazione dell'assenza per malattia sia indicata la diagnosi, essendo sufficiente l'enunciazione della prognosi.**

In pratica....

Dalla terza malattia nell'anno solare ovvero per tutte le malattie superiori ai 10 giorni il certificato medico deve essere redatto da un medico convenzionato con il Servizio sanitario Nazionale. Il medico di famiglia è convenzionato e quindi va benissimo come ha asserito la stessa UPPA: *“Per struttura sanitaria pubblica deve intendersi sia il presidio ospedaliero che quello ambulatoriale del Servizio Sanitario Nazionale.”*

Non valgono invece in questi casi i certificati rilasciati da medici non convenzionati (non vale quindi il certificato del medico del circo che passa in città e nemmeno quello del luminare che riceve solo a pagamento e non è convenzionato col SSN).

Anche se mi ricovero in una struttura non convenzionata o all'estero dovrò dare certificare il tutto da un medico convenzionato (medico di famiglia) se si tratta di terzo evento nell'anno o se la prognosi è superiore a 10 giorni.

Gli obblighi del dipendente assente per malattia

L'articolo 21 del CCNL 6/7/1995 integrato dall'Art.10 del CCNL del 14/9/2000 e dall'Art.13 del CCNL del 5/10/2001) pone a carico del dipendente assente per malattia, i seguenti obblighi:

- 1) comunicare l'assenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica anche nel caso di prosecuzione dell'assenza (salvo comprovato impedimento);
- 2) inviare per raccomandata A.R. o recapitare a mano il certificato medico entro due giorni dall'inizio della malattia o dalla prosecuzione della stessa (qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo);
- 3) qualora durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo esatto dove può essere reperito;
- 4) farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione durante le fasce orarie di reperibilità, anche di domenica e giorni festivi, dalle ore 08,00 alle ore 13,00 e dalle ore 14,00 alle ore 20,00;

- 5) dare preventiva comunicazione all'amministrazione, nel caso il dipendente, per giustificati motivi o per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici, (a richiesta dovranno essere documentati) debba allontanarsi dal domicilio comunicato durante le fasce di reperibilità (anche per recarsi a fare il certificato di malattia).

Nell'adempiere a tali obblighi, il comportamento del dipendente deve essere improntato al rispetto del dovere di diligenza.

Secondo la Corte di Cassazione (Sentenza del 14/5/97) il dovere di diligenza consiste appunto:

- nel comunicare tempestivamente l'assenza;
- nel consentire l'effettuazione della visita di controllo;
- nel garantire la reperibilità al domicilio.

La diligenza è dimostrata nel rendere effettivo, sia il dovere di comunicazione dell'assenza, sia il dovere di reperibilità al domicilio.

La reperibilità al domicilio è effettiva solo se il dipendente ha consentito, sia l'accesso immediato nella propria abitazione, sia l'effettuazione della visita di controllo, senza addurre pretesti vari sulla eventuale mancata reperibilità.

Così anche nella comunicazione dell'assenza il dipendente non può ritenere di aver assolto il proprio obbligo comunicando solo l'impedimento, ma il dovere di diligenza implica che venga data comunicazione anche della durata dell'assenza.

Il dovere di diligenza impone al dipendente un comportamento collaborativo per cui non appena egli viene a conoscenza della prognosi lavorativa deve darne immediata comunicazione alla scuola con il mezzo più rapido a sua disposizione.

Gli ultimi chiarimenti sulle modifiche alla disciplina delle assenze dal servizio dei dipendenti pubblici da parte di Inps e della Ragioneria Generale dello Stato

Un dipendente pubblico che sia assente per malattia per dieci giorni e, senza rientrare in servizio, produca una nuova certificazione medica per il prolungamento di altri dieci giorni della assenza si vedrà trattenuto l'importo del trattamento economico accessorio solo per dieci giorni. Se invece rientrerà in servizio e si assenterà nuovamente per altri dieci giorni la ritenuta sarà operata sia sul primo periodo che sull'ulteriore assenza.

Per le **assenze che sono state a cavallo del 25 giugno**, data di entrata in vigore delle nuove regole, le ritenute per le assenze per malattia devono essere effettuate solo dal momento di entrata in vigore delle nuove disposizioni.

In caso di **assenze per malattia dei dirigenti** anche l'indennità di posizione deve essere per intero trattenuta.

Nel caso di **convalescenza che segua a un ricovero ospedaliero non si applicano le ritenute sul trattamento economico accessorio**. Si deve arrivare a tale conclusione sulla base del dettato normativo che preserva le condizioni più favorevoli previste dai contratti decentrati dalla applicazione delle nuove disposizioni.

L'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio, deve essere corrisposta per l'intero periodo di assenza per malattia in caso di infortuni, di ricoveri ospedalieri, anche nella forma del day hospital, delle assenze per malattie collegate a cause di servizio e di quelle per terapie cd salvavita. La presenza di tali condizioni costituisce un «onere» a carico dei dipendenti, per cui spetta ad essi dimostrare la presenza delle condizioni che consentono la erogazione del salario accessorio. Questa precisazione si rende utile in numerosi casi perché la certificazione medica deve sottostare alle regole poste a tutela della privacy, il che impedisce di avere indicati nei certificati che vanno al datore di lavoro la tipologia di malattia.

La nota dell'Inps ricorda assai opportunamente che i dipendenti hanno un duplice vincolo di comunicazione: informare il datore di lavoro della propria condizione di malattia e produrre la certificazione medica. L'informazione deve essere resa entro l'inizio dell'orario di lavoro «computando a tal fine anche la fascia di flessibilità». La certificazione medica deve essere inviata entro i termini previsti dai contratti collettivi, che nel caso degli enti locali è fissato nei due giorni successivi. La mancata applicazione di questi vincoli determina l'insorgere di responsabilità disciplinare e le amministrazioni hanno l'obbligo di avviare la relativa azione.

I permessi retribuiti che i contratti nazionali quantificano sia ad ore che a giorni vanno fruiti esclusivamente ad ore. Essa è prevista negli enti locali solo per i permessi previsti dalla legge n. 104/1992.

Non si effettuano nuove ritenute sul trattamento economico accessorio nel caso di congedi di maternità e di paternità, nonché nel caso di permessi per lo svolgimento della funzione di giudice popolare e per quelli per i dipendenti chiamati a testimoniare, ovviamente esclusivamente in procedimenti in cui l'ente è parte.

Il chiarimento sulla estensione delle ritenute all'intera indennità di posizione, correggendo le indicazioni fornite dal Dipartimento guidato da Renato Brunetta è stato invece fornito dalla Ragioneria generale dello Stato. In tal modo si chiude la porta a tutte le interpretazioni che stavano progressivamente restringendo l'ambito di applicazione delle ritenute. Ricordiamo che, sulla base della tesi di Palazzo Vidoni per cui le ritenute non si applicano al trattamento di posizione fisso dei dirigenti dello Stato, si era determinata una sorta di effetto valanga. Si è infatti sostenuto che la quota minima della indennità di posizione dei dirigenti degli enti locali era esente. Poi che anche la indennità di posizione dei titolari di posizione organizzativa doveva essere esclusa. E che eguale sorta ha l'indennità di posizione dei segretari, nella misura fissata in modo eguale dal Ccnl.

Sono queste alcune delle risposte concrete che sono date dalle recenti circolari dell'Inps n. 109 del 9 dicembre 2008, elaborata sulla base delle indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica, e dalle risposte fornite dalla Ragioneria generale dello Stato.

Adamo Gnoli UFFICIO STUDI SULPM