

Malattia dei dipendenti pubblici dopo il Dl n. 112/2008: istruzioni Inps

Certificazione della malattia - *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. I predetti 10 giorni ricorrono sia nel caso di assenza attestata mediante un unico certificato, sia nel caso di assenza continuativa attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata.*

Fase di reperibilità - *Vengono ampliate le fasce di reperibilità per le visite di controllo, che risultano fissate dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.*

Trattamento economico - *Nei primi 10 giorni di assenza per malattia di qualunque durata dovrà essere corrisposto solo il trattamento economico fondamentale.*

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.

È inapplicabile la decurtazione della retribuzione nei seguenti casi: assenze derivanti da infortunio sul lavoro; assenze per malattia dovuta a causa di servizio; ricovero ospedaliero; day hospital; assenze dovute a gravi patologie che richiedono cure salvavita.

Altre assenze dal lavoro - *L'assenza è equiparata alla presenza in servizio con inapplicabilità della descritta disciplina nei seguenti casi: congedi di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro; congedi di paternità; assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare; assenze previste per la fruizione di congedi straordinari; permessi di cui all'articolo 33, commi 6 e 3, della legge n. 104/1992, per i soli dipendenti portatori di handicap grave.*

Il Dl n. 112 del 25.6.2008 ha dettato per i dipendenti pubblici nuove disposizioni, tra l'altro, in materia di assenze per malattia (art. 71) e in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 73). Poiché tali disposizioni, per quanto subordinate alla successiva conversione in legge, sono entrate in vigore, ai sensi dell'art. 85 del decreto, a decorrere dal **25 giugno 2008**, data di pubblicazione del provvedimento in *Gazzetta Ufficiale*, si forniscono, anche alla luce delle indicazioni esplicative diffuse dal Dipartimento della funzione pubblica con circolare n. 7/2008 (allegata al presente messaggio), alcuni chiarimenti sulla nuova disciplina.

1. Ambito di applicazione

La nuova disciplina trova applicazione nei confronti dei dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato nonché, in quanto compatibile, dei dipendenti assunti con forme di impiego flessibile del personale.

2. Certificazione della malattia

L'art. 71, comma 2, del decreto citato stabilisce che *«nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un perio-*

Inps - Messaggio 21 luglio 2008, n. 16603

Oggetto: Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008. Innovazioni legislative in materia di assenze dal servizio dei dipendenti pubblici e trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

do 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».

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, con la predetta circolare (punto 1) ha precisato che la disposizione sopra richiamata si applica ai periodi di assenza per malattia superiore a dieci giorni, chiarendo che tale ipotesi si realizza, sia nel caso di assenza attestata mediante un unico certificato, sia nel caso di assenza continuativa attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata.

La circolare ha precisato che la norma in esame disciplina altresì la giustificazione delle assenze che, a prescindere dalla durata, riguardano il terzo episodio di malattia in ciascun anno solare chiarendo, al riguardo, che tale fattispecie si verifica successivamente a due episodi di malattia della durata anche di un solo giorno ciascuno.

Il Dipartimento della funzione pubblica ha altresì chiarito che l'art. 71, comma 2, del suddetto decreto, nel

prevedere che per la giustificazione dei predetti periodi di assenza per malattia sono ritenute valide le certificazioni rilasciate da struttura sanitaria pubblica, ha escluso, nelle ipotesi descritte, la validità delle certificazioni rilasciate da medico libero professionista non convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

A decorrere dal 25 giugno 2008 pertanto per la giustificazione dei predetti periodi di assenza per malattia saranno ritenute valide esclusivamente le certificazioni rilasciate da presidi ospedalieri e ambulatoriali del Servizio sanitario nazionale (Ssn) **nonché dai medici di medicina generale convenzionati con il Servizio sanitario stesso** ai sensi dell'art. 8 del Dlgs n. 502/1992 (medici di base).

A tal fine, il predetto certificato dovrà essere prodotto su moduli o carta intestata da cui si evinca l'appartenenza del soggetto che rilascia la certificazione ad una delle categorie sopra descritte.

A tale proposito si precisa che l'Amministrazione in linea generale, salvo specifiche previsioni, non può chiedere che sui certificati prodotti a giustificazione dell'assenza per malattia sia indicata la diagnosi essendo sufficiente l'enunciazione della prognosi (si veda al riguardo l'allegata delibera del Garante per la protezione dei dati personali del 14.6.2007 relativa a «Linee guide in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico»).

Si richiama l'attenzione su quanto comunicato con il messaggio n. 15000 del 1° luglio u.s. circa l'ampliamento delle fasce di reperibilità per le visite di controllo, che risultano fissate dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.

Si evidenzia che l'Amministrazione dispone il controllo dello stato di malattia fin dal 1° giorno di assenza del dipendente come, peraltro, specificato nell'art. 7, punto 2, del Ccnl 14.2.2001.

3. Trattamento economico dell'assenza per malattia

Ai sensi dell'art. 71, comma 1, del decreto in oggetto nei primi 10 giorni di assenza per malattia di qualunque durata **dovrà essere corrisposto solo il trattamento economico fondamentale.**

In proposito la circolare ministeriale ha precisato che «*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 dell'Area VI della dirigenza, professionisti e medici si considerano, ai predetti fini, lo stipendio tabellare, la retribuzione di posizione di parte fissa, la tredicesima mensilità, la retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, nonché gli eventuali assegni *ad personam*.

Lo stesso Dipartimento della funzione pubblica ha altresì precisato che per la qualificazione delle voci retributive le Amministrazioni dovranno comunque far riferimento alle eventuali definizioni fornite dai contratti collettivi di comparto.

Vengono fatte salve le norme più favorevoli previste dai contratti per alcune fattispecie tassativamente indicate:

- assenze derivanti da infortunio sul lavoro,
- assenze per malattia dovuta a causa di servizio,

- ricovero ospedaliero,

- day hospital,

- assenze dovute a gravi patologie che richiedono cure salvavita.

In questi casi tipizzati dal legislatore la disciplina di maggior favore rende non applicabile la decurtazione prevista per i primi dieci giorni di malattia.

4. Trattamento economico relativo alle assenze dal servizio

Le assenze dal servizio a titolo diverso dalla malattia sono disciplinate, ai fini del trattamento economico, dal comma 5 dell'art. 71 del decreto in oggetto.

La norma, in materia, introduce una disposizione di carattere generale secondo la quale le assenze stesse non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

A tale proposito la citata circolare chiarisce che «*nell'interpretazione della disposizione acquista un particolare significato la parola **distribuzione**, dovendosi quindi far riferimento a quelle somme (il cui finanziamento avviene mediante i fondi per la contrattazione collettiva) che sono destinate ad essere distribuite mediante contrattazione integrativa, vale a dire alle somme destinate a remunerare la produttività, l'incentivazione ed i risultati*».

La disposizione di cui al comma 5 sopraccitato prevede alcune eccezioni per le quali l'assenza è equiparata alla presenza in servizio:

- congedi di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
- congedi di paternità;
- assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze previste dall'art. 4, comma 1, legge n. 53/2000;
- permessi di cui all'art. 33, commi 6 e 3, della legge n. 104/1992, per i soli dipendenti portatori di handicap grave.

In riferimento alla fattispecie delle assenze per **citazione a testimoniare** la circolare n. 7/2008 ha chiarito che *il legislatore non ha inteso disciplinare una nuova tipologia di permesso, ma solo attribuire rilievo alla particolare causale considerata nell'ambito dell'utilizzo delle ordinarie forme di assenza giustificata dal lavoro già esistenti* (permessi retribuiti per documentati motivi personali ex art. 19, Ccnl 6.7.1995; ferie o permessi a recupero ovvero, se la testimonianza è resa a favore dell'Amministrazione, servizio esterno). La circolare ministeriale ha altresì ribadito che le indennità o le retribuzioni connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad esempio turno, reperibilità, rischio, disagio, trattamento per lavoro straordinario ecc.) possono essere erogate per le prestazioni effettivamente svolte.

5. Calcolo ad ore dei permessi retribuiti

Il comma 4 dell'art. 71 del decreto in esame stabilisce

che «la contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, 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. 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».

La citata circolare ha chiarito che la norma sopra riportata ha natura programmatica in quanto diretta alle parti negoziali e troverà pertanto applicazione in sede di contrattazione integrativa.

Il Dipartimento ha altresì precisato che la norma in esame «risponde all'evidente esigenza di impedire distorsioni nell'applicazione delle clausole e delle disposizioni che prevedono permessi retribuiti, evitando che i permessi siano chiesti e fruiti sempre nelle giornate in cui il dipendente dovrebbe recuperare l'orario. La norma è rivolta alle parti negoziali e sarà applicata in sede di contrattazione integrativa.

Tuttavia, lì dove i contratti collettivi vigenti prevedono l'alternatività tra la fruizione a giornate e quella ad ore dei permessi, fissando già il monte ore, le amministrazioni sono tenute ad applicare direttamente il secondo periodo del comma 4 in esame a partire dall'entrata in vigore del decreto legge».

6. Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

L'art. 73 del decreto in argomento ha altresì modificato la disciplina di cui alla legge 23 dicembre 1996 n. 662, relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non avviene più automaticamente in quanto l'Amministrazione ha la facoltà di non accogliere la richiesta del dipendente nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa (art. 1, comma 58, legge n. 662/1996 come modificato dal Dl n. 112/2008).

Le disposizioni di cui all'art. 73 non si applicano ai rapporti di lavoro a tempo parziale in essere al 25 giugno 2008. Si fa riserva di fornire ulteriori istruzioni in merito agli aspetti applicativi di dettaglio.

Il presente messaggio dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale con le consuete modalità.

ALLEGATI

Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, circolare n. 7/2008 (Omissis)

Delibera del Garante per la protezione dei dati personali del 14.6.2007: «Linee guide in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico» (Omissis)