

Prot.N.

Fagnano Olona, 7 ottobre 2008

❖ A TUTTO IL PERSONALE

❖ AL D.S.G.A.

ISTITUTO COMPRENSIVO

Oggetto: assenze – D.L. 112/08 convertito in L. 133/08

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, il D.L.112/08 innova in maniera significativa la disciplina delle assenze per malattia e permesso retribuito dei pubblici dipendenti.

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.

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*.

Assenze certificate

Il comma 2 dell'art. 71, integrato dalla circolare n. 7 del 17 luglio 2008 nonché dalla n. 8 del 5/9/2008 del ministero della funzione pubblica, dispone che l'assenza per malattia deve essere giustificata con certificazione medica rilasciata dai medici di base o comunque convenzionati con la Asl. Non sono invece utili i certificati rilasciati da medici liberi professionisti non convenzionati con il servizio sanitario nazionale. Sui certificati prodotti a giustificazione dell'assenza per malattia non è richiesta l'indicazione della diagnosi, essendo sufficiente l'enunciazione della prognosi.

Visite fiscali

La visita fiscale è sempre obbligatoria, anche per un solo giorno di assenza. Può non essere effettuata, recita la circolare n. 7/2008 del ministero della funzione pubblica, solo quando un eccezionale carico di lavoro o urgenze della giornata impediscano ai medici di effettuarla.

Reperibilità

Il comma 3 dell'art. 71 modifica anche le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite fiscali: è vietato allontanarsi da casa, anche nei giorni festivi:
dalle 8.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 20.00.

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.

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.

Le SS.LL. devono fornire 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.

Comunicazione

Si ricorda che “ 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.

Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i cinque 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. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito. Ciò sia per permettere all'amministrazione di organizzare l'attività in maniera da non recare detrimento alla funzionalità e all'offerta di servizi sia per consentire l'effettuazione dei prescritti controlli.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Prof. Raffaele PIANTIERI)