

# ROMA

Dipartimento I  
Politiche delle Risorse Umane e Decentramento  
U.O. Organizzazione - Sistemi di Pianificazione e  
Gestione Risorse Umane - Off. Applicazione  
Normativa

COMUNE DI ROMA - DIPARTIMENTO VI  
Politiche della Programmazione e  
Pianificazione del territorio  
Comune di Roma  
- 3 DIC. 2008  
DIREZIONE U.O. N. 1  
Prot. N. QF 25610

3

PERVENUTO AL PROTOCOLLO  
DIPARTIMENTO VI - U.O. N. 1  
IN DATA 2-12-08

COMUNE DI ROMA  
DIP. RISORSE UMANE  
02 DIC. 2008  
UFFICIO PROTOCOLLO  
N. GB/ 100137

- Ai Direttori dei Dipartimenti
- Ai Direttori dei Municipi
- Ai Direttori degli Uffici Extradipartimentali
- Ai Direttore dell' Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali
- Ai Direttore dell' Agenzia Comunale per le Tossicodipendenze

Con invito a dare copia ai Referenti /Responsabili degli Uffici del Personale

E, p.c.

- Ai Segretario Generale
- Ai Capo di Gabinetto
- All' Assessore alle Politiche del Personale e Decentramento Amministrativo
- Alle OO.SS
- Alle R.S.U

## URGENTE VIA FAX

Oggetto: Legge n. 133 del 6 agosto 2008. Assenze per malattia - Ulteriori precisazioni.

Facendo seguito alle circolari del Dipartimento I prot. n. GB/ 61274 del 21.07.2008 e prot. n. GB/77109 del 18.09.2008, considerate le numerose richieste di chiarimento che continuano a pervenire, si ritiene opportuno fornire un quadro riepilogativo della disciplina da applicare alle assenze per malattia.

### 1. Comunicazione iniziale dello stato di malattia

Ai sensi dell'art. 21, comma 8, del CCNL del 6.07.95 *"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"*.

### 2. Consegna della certificazione medica

La consegna del certificato medico da parte del dipendente deve avvenire entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o della sua prosecuzione, mediante recapito o tramite raccomandata. Tuttavia il CCDI del Comune di Roma del 18.10.2005 consente la trasmissione del certificato via fax all'Ufficio del Personale di appartenenza, fermo restando l'obbligo di recapitare l'originale al rientro in servizio (art. 123).

L'assenza per malattia superiore a dieci giorni e in ogni caso di assenza che si verifica dopo il secondo certificato (è ricompreso anche l'eventuale secondo certificato attestante la prosecuzione della prima malattia), deve essere giustificata esclusivamente mediante la produzione di un certificato medico rilasciato da una struttura sanitaria



pubblica. E' stato chiarito dalla Funzione Pubblica (parere n. 45/2008), che per "struttura sanitaria pubblica" si intendono sia i presidi ospedalieri e ambulatoriali del SSN sia i medici di medicina generale (medici di base) in virtù delle convenzioni tra questi ultimi e il SSN risultante dal certificato.

In sostanza, il primo e il secondo certificato, per periodi non superiori a 10 giorni, possono essere rilasciati da una struttura privata o da uno specialista privato; il terzo certificato e i successivi, dal medico di base o da struttura sanitaria pubblica.

Nel caso in cui il proprio medico di base sia sostituito da altro medico (durante il periodo di ferie e in altri casi), il medico sostituito, se convenzionato, utilizzerà il proprio ricettario; se libero professionista, dovrà indicare la sua qualità di sostituto.

I certificati di ricovero e di day hospital sono rilasciati dalla struttura ospedaliera, con l'indicazione del periodo di ricovero e l'omissione di diagnosi e devono essere firmati esclusivamente da personale medico.

In caso di ricovero presso una struttura privata non convenzionata, qualora l'assenza sia superiore a dieci giorni e dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, il dipendente dovrà produrre anche la prescrizione effettuata dal medico convenzionato con il S.S.N. (parere Funzione Pubblica n. 53/2008).

La certificazione rilasciata dal Pronto Soccorso, se riportante la prognosi, potrà essere ritenuta valida per giustificare l'assenza per malattia.

**Malattia iniziata all'estero:** in caso di malattia insorta all'estero il certificato medico redatto da un medico o da una struttura sanitaria è direttamente valido se trattasi di paesi appartenenti all'Unione Europea. Nei casi di malattia intervenuta in Paesi non facenti parte della Comunità Europea, ovvero in Paesi che non hanno stipulato con l'Italia Convenzioni ed Accordi specifici che regolano la materia, tale certificazione deve essere legalizzata, con relativa traduzione in lingua italiana se trattasi di lingue non europee, dall'autorità consolare territorialmente competente. Si precisa che per "legalizzazione" si intende l'attestazione, da fornire anche a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni locali. Conseguentemente, la sola attestazione della autenticità della firma del traduttore abilitato ovvero della conformità della traduzione all'originale non equivale alla legalizzazione e non è sufficiente ad attribuire all'atto valore giuridico in Italia. L'adempimento, potendo richiedere tempi più lunghi, può essere espletato, a cura dell'interessato, anche in un momento successivo al rientro (e, ovviamente, pure per via epistolare), fermo restando che il lavoratore è comunque tenuto all'invio della certificazione (eventualmente in copia) entro 2 giorni dal rilascio.

### 3. Visita fiscale e le fasce di reperibilità

Il recapito per la visita fiscale è quello della residenza comunicata agli atti dell'Ufficio del Personale.



Il dipendente che durante l'assenza per malattia per particolari e giustificati motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza deve darne tempestiva comunicazione precisando l'indirizzo ove può essere reperito.

Si segnala all'attenzione la previsione del comma 3 dell'art. 71. La norma impone la richiesta della visita fiscale da parte delle amministrazioni anche nel caso in cui l'assenza sia limitata ad un solo giorno e, innovando rispetto alle attuali previsioni negoziali, stabilisce un regime orario più ampio (dalle 8:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 20:00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi ed i festivi) per la reperibilità al fine di agevolare i controlli. La norma specifica che la richiesta per l'attivazione della visita fiscale dovrà essere presentata "tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative". Ciò significa che la richiesta di visita fiscale è sempre obbligatoria, anche nelle ipotesi di prognosi di un solo giorno, salvo particolari impedimenti della struttura cui il dipendente è assegnato.

Qualora il dipendente debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato per giustificati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ufficio Personale.

Qualora il lavoratore, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, si procede ai sensi di legge con possibili decadenze del diritto a qualsiasi trattamento economico e con avvio di un procedimento disciplinare per violazione degli obblighi contrattuali di cui all'art. 3 comma 4 lett. a) del CCNL 11.04.2008.

#### 4. Trattamento economico

La norma introdotta dall'art. 71 della legge 133/2008 incide direttamente sulla disciplina dell'art. 21 comma 7 lett. A) del CCNL del 6.07.1995 che prevedeva che, "nell'ambito dei primi 9 mesi di assenza per le malattie superiori a 15 giorni lavorativi oltre al trattamento connesso all'intera retribuzione fissa mensile compete anche il trattamento accessorio come determinato nella tabella A allegata al presente contratto".

Pertanto, alla luce delle modifiche introdotte, per i primi 10 giorni di assenza per malattia spetta unicamente il trattamento economico fondamentale, mentre per i successivi eventuali ulteriori giorni si applica la disciplina contrattuale citata, ovvero l'intera retribuzione fissa mensile e trattamento accessorio come determinato nella tabella A allegata al CCNL del 6.07.1995.

Il conteggio naturalmente ricomincia ad ogni evento di malattia, ad esempio:

- Malattia dal 1/9/2008 al 7/9/2008: sette giorni di decurtazione
- Malattia dal 1/10/2008 al 7/10/2008: altri sette giorni di decurtazione
- Malattia dal 1/11/2008 al 20/11/2008: primi dieci giorni con decurtazione, gli altri dieci a stipendio pieno.

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 del 06.07.1995)



- ✓ a ricovero ospedaliero o day hospital e successivo periodo di convalescenza post ricovero (articolo 21, comma 7, lettera a) del CCNL 06.07.1995),
- ✓ a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, comprensive di ricovero ospedaliero o day hospital e dei giorni di assenza dovute a tali terapie (articolo 21, comma 7-bis, del CCNL 06.07.1995).

Pertanto, in tutte le ipotesi appena descritte non si applicano le decurtazioni del trattamento economico.

Si riportano in sintesi gli effetti economici dell'assenza per malattia:

**Caso 1-** trattamento economico In caso di assenza per malattia, limitatamente ai primi dieci giorni di ogni evento<sup>1</sup>, che ricomprende anche la prosecuzione della malattia, con uno o più certificati senza interruzione. Riferimenti normativi : Art. 71, comma 1, Legge n. 133/2008 - parere Aran 795-21c7.

Viene corrisposto il trattamento economico fondamentale che si articola nelle seguenti voci retributive:

- a) lo stipendio tabellare (comprensivo della indennità Integrativa speciale);
- b) la tredicesima mensilità;
- c) la progressione economica orizzontale;
- d) la retribuzione individuale di anzianità, per il solo personale che già ne fruisce
- e) gli eventuali assegni *ad personam* ;
- f) assegno per il nucleo familiare;

Non viene corrisposto il trattamento economico accessorio che comprende le seguenti voci retributive:

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.);

<sup>1</sup> Sono escluse le seguenti tipologie di assenza: infortunio sul lavoro/ malattia dovuta a causa di servizio; ricovero ospedaliero/ day hospital; convalescenza post-ricovero; terapie salvavita.



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 tempo potenziato, di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995;
11. 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;
12. indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004.

A tale elenco deve aggiungersi l'indennità Istituita dal CCDI sottoscritto il 26 settembre 2007 per compensare, in ragione della professionalità e dell'esperienza acquisita nel lavoro, le specifiche responsabilità attribuite ai dipendenti che alla data del 31.03.2007 erano collocati nelle posizioni economiche B7 e C5 (punto 2.2).

Per i dipendenti non dirigenti assunti con contratto a tempo determinato per gli Uffici di supporto agli organi di direzione politica ex art. 90 del D.Lgs. 276/2000, le riduzioni saranno applicate all'indennità di comparto ed all'emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

#### **Caso 2- trattamento economico :**

- a) dell' assenza per malattia oltre i primi 10 giorni per periodo (per il solo personale delle scuole materne l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, spettante per 10 mesi, non può essere corrisposta in caso di assenza per malattia inferiore a 15 giorni).
- b) dell' infortunio sul lavoro o della malattia dovuta a causa di servizio (art. 22 CCNL 6.07.1995) per tutto il periodo dell'assenza;
- c) del ricovero ospedaliero/day hospital a causa di patologie gravi che richiedono terapie salvavita per tutto il periodo dell'assenza (sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e i giorni di assenza dovuti alle citate terapie debitamente certificati dall'ASL competente o Struttura Convenzionata);



- d) delle assenze per ricovero ospedaliero/day hospital;
- e) dell'eventuale periodo di convalescenza post ricovero, se dalla certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica o dal medico convenzionato con il S.S.N. risulta la sussistenza di un nesso eziologico ed una continuità tra il ricovero e la convalescenza;

Riferimenti normativi : Art 21, comma 7, lett. a) CCNL 6.07.1995 e tabella 1) -

Viene corrisposta la retribuzione fissa mensile che si articola nelle seguenti voci retributive:

- a. lo stipendio tabellare (comprensivo della indennità integrativa speciale);
- b. la tredicesima mensilità;
- c. la progressione economica orizzontale;
- d. la retribuzione individuale di anzianità, per il solo personale che già ne fruisce;
- e. gli eventuali assegni *ad personam*;
- f. assegno per il nucleo familiare;
- g. retribuzione di posizione 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;
- h. indennità per specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2, lett. f) ed i) del CCNL dell'1.4.1999;
- i. 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;
- j. 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;
- k. 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);
- l. Indennità di tempo potenziato, di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995<sup>2</sup>;
- m. 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;
- n. indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004.

<sup>2</sup> Parere Aran 795-2106. In caso di assenza per malattia inferiore a 15 giorni, deve essere corrisposta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 ?

Siamo del parere che l'indennità di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, spettante per 10 mesi, non possa essere corrisposta in caso di assenza per malattia inferiore a 15 giorni.

La ragione di tale esclusione è identica a quella già illustrata nelle risposte 900-VC10 e 900VC11, a proposito dell'indennità di L.120.000 lorde mensili prevista per il personale educativo degli asili nido: infatti, anche l'indennità di tempo potenziato è corrisposta per soli 10 mesi e non può dirsi fissa e continuativa, come confermato anche dall'art.49 del CCNL del 14.9.2000, che non la ritiene utile ai fini del trattamento di fine rapporto, e dall'art.37, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 che, quando erano pensionabili i soli emolumenti fissi e continuativi, aveva espressamente escluso che detta indennità fosse utile ai fini previdenziali e pensionistici.



Non viene corrisposto il compenso accessorio che comprende le seguenti voci retributive:

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 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. 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).

Si precisa, comunque, che tutte le eventuali trattenute effettuate in applicazione dell'art 71 della legge 133/2008 sono da intendersi "salvo conguaglio" in funzione degli indirizzi interpretativi che saranno indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con successiva nota, al termine degli approfondimenti in corso, verranno fornite precise indicazioni in merito al trattamento economico da applicare al personale con qualifica dirigenziale assente per malattia.

IL DIRIGENTE  
Antonella Caprioli

Allegati :

- 1- Schema riepilogativo assenze per malattia
- 2- Fonti normative e circolari


**Allegato 1- Schema riepilogativo assenze per malattia**

Normativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Art. 71 Legge 133/2008</li> <li>➤ Parere Aran n. 795-21C7</li> <li>➤ Art. 21 CCNI del 6.07.1995</li> <li>➤ Tabella n. 1 (allegata al CCNL del 6.07.1995)</li> <li>➤ Parere Funzione Pubblica n. 45 del 4 luglio 2008</li> <li>➤ Circolare funzione Pubblica n. 7 del 17 luglio 2008</li> <li>➤ Circolare funzione Pubblica n. 8 del 5 settembre 2008</li> <li>➤ Parere Funzione Pubblica n. 53 del 3 novembre 2008</li> </ul>
La riduzione per le assenze per malattia	<p>La riduzione del trattamento economico accessorio opera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Per ogni episodio di assenza, anche di un solo giorno</li> <li>➤ Per i primi dieci giorni, anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni</li> </ul>
Assenze per malattia per le quali non opera la riduzione	<p>Non viene operata alcuna riduzione del trattamento accessorio nei casi di assenza per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Malattia dovuta ad infortunio sul lavoro o per causa di servizio</li> <li>➤ Malattia con ricovero ospedaliero o day hospital e successivo periodo di convalescenza</li> <li>➤ Patologie gravi che richiedano terapie salvavita</li> </ul>
Certificazione medica	<p>L'assenza per malattia si giustifica mediante certificazione medica può essere rilasciata anche da medico libero professionista non convenzionato con il SSN.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1° evento di malattia nel corso dell'anno solare (se l'assenza non supera i 10 giorni)</li> <li>➤ 2° evento di malattia nel corso dell'anno solare (se l'assenza non supera i 10 giorni, senza considerare la precedente malattia)</li> </ul>
Quando è richiesta la certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Per periodi di assenza per malattia superiori a 10 giorni (assenza attestata mediante unico certificato o nel caso di assenza continuativa attestata con più certificati - proroga -).</li> <li>➤ Quando il lavoratore si assenta, anche per un solo giorno, dalla terza volta in poi nel corso dello stesso anno solare è richiesta la certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.</li> </ul>
Quando la certificazione medica si intende rilasciata da struttura sanitaria pubblica	<p>La certificazione medica si intende rilasciata da struttura sanitaria pubblica, quando viene rilasciata da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Medico dipendente ASL</li> <li>➤ Medico libero professionista in rapporto di lavoro o convenzionato con il SSN</li> <li>➤ Medico di base</li> <li>➤ Medici specialistici dei poliambulatori</li> <li>➤ Guardia medica</li> <li>➤ Pronto Soccorso</li> <li>➤ Guardia turistica</li> </ul>
Certificato medico	<p><b>Certificato rilasciato da un medico:</b>  Il certificato dovrà essere prodotto sui moduli o carta intestata da cui si evinca l'appartenenza del medico alle categorie indicate.  <i>Il certificato medico non deve contenere la diagnosi ma solo la prognosi. Il numero dei giorni</i></p>



	<p>di prognosi indicato dal medico, decorre dal giorno nel quale è stato rilasciato il certificato stesso.</p> <p><b>Certificazione rilasciata da struttura ospedaliera:</b>                  la certificazione medica rilasciata dagli ospedali e dal pronto soccorso all'atto delle dimissioni deve contenere: <i>intestazione, nominativo del dipendente, data, firma del medico, prognosi, con esplicito riferimento di uno stato di incapacità lavorativa (se contiene prognosi successive al ricovero).</i></p>
Visita fiscale	<p>La visita fiscale viene effettuata a partire dal primo giorno di assenza.                  È sempre obbligatoria, anche per prognosi di un solo giorno, tenendo conto delle esigenze funzionali e organizzative.</p>
Fasce di reperibilità	<p>Le fasce di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite fiscali, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dalle ore 8.00 alle ore 13.00</li> <li>➤ Dalle ore 14.00 alle ore 20.00</li> <li>➤ Di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi</li> </ul> <p>La richiesta per l'attivazione della visita fiscale dovrà essere presentata <i>"tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative."</i></p>
Le assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici  NB	<p>Assimilate alla malattia e giustificate mediante certificazione medica.                  Il trattamento economico segue la procedura delle assenze per malattia.                  Se il dipendente si sottopone a visita specialistica presso una struttura privata, nel caso in cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ l'assenza venga a coincidere con il terzo o successivo evento nel corso dell'anno;</li> <li>➤ l'assenza per malattia si protragga oltre il decimo giorno</li> </ul> <p>doavrà produrre anche la prescrizione effettuata dal medico convenzionato S.S.N.</p> <p>La circolare n.8 del 05.09.06 della Funzione Pubblica chiarisce che, <u>in alternativa all'assenza per malattia, in caso di visite specialistiche, cure o esami diagnostici, il dipendente può avvalersi dei seguenti istituti contrattuali:</u>  <u>Permessi brevi, soggetti a recupero; permessi per documentati motivi personali (max 3 giorni); ferie.</u></p>

B →



## Allegato 2- Fonti normative e circolari

### **Art. 71, comma 1, Legge n. 133/2008**

1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

### **Parere ARAN n. 795-21C7**

Quali sono le corrette modalità applicative della nuova disciplina in materia di trattamento economico delle assenze per malattia del personale contenute nell'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112. In particolare quali sono le voci retributive assoggettate a decurtazione nel caso di malattia fino a 10 giorni?

Nel merito del quesito formulato, si deve necessariamente evidenziare che la particolare problematica esposta attiene, nei suoi aspetti generali, all'interpretazione di specifiche disposizioni di legge (le modalità applicative dell'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112) e che, conseguentemente, essa esula dall'attività di assistenza della scrivente Agenzia, limitata, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, alla sola formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Pertanto, specifiche indicazioni in questa materia dovranno essere richieste direttamente al Dipartimento della Funzione Pubblica, cui compete, istituzionalmente, la interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

Per quanto di competenza dell'ARAN, si ritiene utile evidenziare quanto segue.

Attualmente, sulla base delle indicazioni dell'art. 45 del D. Lgs. n. 165/2001 e delle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale, attuative delle stesse, il "trattamento economico fondamentale" del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali si articola nelle seguenti voci retributive:

- a) lo stipendio tabellare (comprensivo della indennità integrativa speciale), differenziato in relazione alle singole categorie di inquadramento del sistema di classificazione professionale, destinato a remunerare in via ordinaria la prestazione del dipendente nell'ambito del rapporto sinallagmatico derivante dal contratto individuale di lavoro;
- b) la tredicesima mensilità, pienamente assimilabile per natura e funzione allo stipendio tabellare;
- c) la progressione economica orizzontale, che, rappresentando una forma di carriera esclusivamente retributiva del personale, si traduce in un incremento dello stipendio tabellare, attraverso il conseguimento da parte del dipendente, sulla base di criteri selettivi e meritocratici, di successive posizioni economiche stabilite all'interno di ciascuna categoria in cui si articola il sistema di classificazione;
- d) 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;



e) gli eventuali assegni *ad personam* riconosciuti al personale, finalizzati a garantire il trattamento economico fondamentale già in godimento dello stesso nel momento dell'attribuzione di uno diverso e di importo più basso di tale trattamento economico, per effetto di un mutamento intervenuto nei contenuti del suo rapporto di lavoro.

Il trattamento economico accessorio è quello finalizzato, invece, a compensare la produttività e remunerare le prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di rischio o disagio o ancora specifiche modalità di esecuzione della stessa, anche sotto il profilo temporale.

Sostanzialmente, il trattamento economico accessorio ricomprende tutte le voci retributive comunque diverse da quelle sopra elencate relativamente alla nozione di trattamento economico fondamentale.

Per l'individuazione specifica delle singole voci del trattamento economico accessorio, anche sotto il profilo regolativo, occorre fare riferimento alle prescrizioni dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 e delle altre clausole contrattuali che, in modo particolare, le hanno disciplinate.

Tali voci retributive, attualmente, sono:

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 tempo potenziato, di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995;
11. 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;
12. indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004.

#### Art. 21, comma 7, lett. a) CCNL 6.07.1995

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:  
 a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.



e) gli eventuali assegni *ad personam* riconosciuti al personale, finalizzati a garantire il trattamento economico fondamentale già in godimento dello stesso nel momento dell'attribuzione di uno diverso e di importo più basso di tale trattamento economico, per effetto di un mutamento intervenuto nei contenuti del suo rapporto di lavoro.

Il trattamento economico accessorio è quello finalizzato, invece, a compensare la produttività e remunerare le prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di rischio o disagio o ancora specifiche modalità di esecuzione della stessa, anche sotto il profilo temporale.

Sostanzialmente, il trattamento economico accessorio ricomprende tutte le voci retributive comunque diverse da quelle sopra elencate relativamente alla nozione di trattamento economico fondamentale.

Per l'individuazione specifica delle singole voci del trattamento economico accessorio, anche sotto il profilo regolativo, occorre fare riferimento alle prescrizioni dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 e delle altre clausole contrattuali che, in modo particolare, le hanno disciplinate.

Tali voci retributive, attualmente, sono:

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 tempo potenziato, di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995;
11. 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;
12. indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004.

**Art. 21, comma 7, lett. a) CCNL 6.07.1995**

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:  
 a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.



b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;  
 c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1 (comma introdotto dall'art. 10, comma 1, CCNL del 14/9/2000).  
 I periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

**TABELLA N. 1 (ALLEGATA AL CCNL DEL 6.07.95)  
 INDIVIDUAZIONE DELLE VOCI DI RETRIBUZIONE ACCESSORIA  
 UTILI AI FINI DEI DIVERSI ISTITUTI CONTRATTUALI**

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retributivi, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.
2. Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 30, comma 2, lettere b) e c), 34, 35, 36, assegno per il nucleo familiare.
3. Gli istituti previsti dagli artt. 33 e 34 non sono stati considerati perchè corrisposti in base a criteri non legati alla presenza in servizio.

VOCI RETRIBUTIVE							
ISTITUTI CCNL	ART. 31 2 CO, LETT. B	ART. 31 2 CO, LETT. B	ART. 31 2 CO, LETT. B	ART. 31 2 CO, LETT. B	ART. 31 2 CO, LETT. C ARTT. 35 E 36	ART. 37	ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE
	INDENNITA' TURNO	REPERIBILITA'	MANEGGIO VALORI	ORARIO ORD. ETC.			
tempo parziale verticale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
tempo parziale orizzontale	SI *	NO	SI *	SI *	SI	SI	SI
tempo determinato	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ferie	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
permessi ex congedi straord.	NO *	NO	NO *	NO *	SI	SI	SI
assenze malattia sup. 15 gg.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astens. obblg. facolt. 30 gg.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
astensione facoltativa	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
sospens. caut. proc. disc.	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI
sospens. caut. proc. pen.	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO





UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

SERVIZIO TRATTAMENTO DEL PERSONALE

Parere n. 53 del 3 novembre 2008

Al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare

Direzione Generale per i servizi interni

Divisione IV - Settore V

ROMA

Al Ministero dell'economia e delle finanze

Dipartimento RGS/IGOP

ROMA

e p.c. Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

ROMA

**OGGETTO:** trattamento economico spettante nei periodi di convalescenza post ricovero - applicazione dell'art. 71, comma 1, secondo periodo, del d.l. n. 112 del 25 giugno 2008 convertito in legge n. 133 del 6 agosto 2008.

Si fa riferimento alla lettera del 7 ottobre 2008, con la quale si è posto un quesito circa il trattamento economico spettante nei giorni di assenza dovuti a convalescenza post ricovero. Nella nota, in primo luogo, si chiede di conoscere se, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 25 giugno 2008, contenente nuove norme in materia di assenze per malattia e per permessi retribuiti, sia ancora applicabile la disciplina di cui all'art. 21 comma 7 lettera a) del CCNL del 16 maggio 1995 come modificato dall'art. 6 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001.

In proposito, secondo l'espressa previsione contenuta nel secondo periodo del comma 1 dell'art. 71 suddetto, nel caso di ricovero ospedaliero è fatto salvo "il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore".

Ad avviso dello scrivente, il rinvio dinamico alla previsione dei contratti collettivi non riguarda in senso stretto soltanto i giorni di ricovero, ma concerne il regime più favorevole previsto per le "assenze per malattia dovute (...) a ricovero ospedaliero", con ciò comprendendo anche l'eventuale regolamentazione più vantaggiosa inerente il post ricovero.

Pertanto, ad avviso dello scrivente, nel caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente del comparto ministeri compete anche la corresponsione dell'indennità di amministrazione, come previsto dal CCNL (art. 21 comma 7 lettera a del CCNL del 16 maggio 1995 come modificato dall'art. 6 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001).

Per quanto riguarda il secondo quesito, relativo alle modalità di certificazione dell'assenza per ricovero in struttura privata, in linea con quanto enunciato nella circolare n. 7 del 2008, si ritiene che nel caso di assenze superiori a dieci giorni e dopo il secondo evento di malattia nel corso dell'anno solare l'assenza debba essere giustificata mediante certificazioni di struttura sanitaria pubblica o del medico convenzionato con il SSN.

Considerato il carattere economico della questione, al Ministero dell'economia e delle finanze in indirizzo è chiesto di far conoscere entro breve termine il proprio eventuale diverso avviso rispetto a quanto rappresentato.

IL CAPO DIPARTIMENTO  
Antonio Naddeo