



Schede informative:

Assenze per malattie e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (articolo 71 D.Lgs n. 112/2008).

Stretta sulle assenze per malattia per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche: nei primi 10 giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento di carattere fisso o continuativo e di ogni altro trattamento accessorio. Se l'assenza per malattia di protrae oltre i 10 giorni e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, l'assenza si giustifica solo con certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica. Viene ampliato l'orario dei controlli: le fasce di reperibilità vanno dalle 8 alle 13 e dalle 14 alle 20, festivi e non lavorativi compresi. La disposizione introduce alcune modifiche in materia di disciplina dei permessi retribuiti: in particolare, viene stabilito che i permessi per particolari motivi familiari o personali introdotti dalla contrattazione collettiva, nonché quelli previsti dalla normativa a tutela delle persone portatrici di handicap grave, attualmente fruiti alternativamente in giorni o in ore, possano essere fruiti soltanto a ore, fermi restando i tetti massimi già previsti dalle normative di settore.

1. Le assenze per malattia.

Il provvedimento legislativo innanzi tutto contiene una nuova disciplina in materia di assenze per malattia.

Quanto al trattamento economico, la disposizione stabilisce che “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 economico accessorio”, con le eccezioni previste nello stesso comma (trattamenti più favorevoli eventualmente previsti per le assenze dovute ad infortuni sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day ospital o a terapie salvavita).

La disciplina non può essere derogata dai contratti collettivi.

Particolari problemi interpretativi si sono posti in riferimento al comma 2 dell'articolo in questione il quale stabilisce: “*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.*”.

La norma individua le modalità con cui i pubblici dipendenti debbono giustificare le assenze per malattia. Essa fa riferimento alternativamente alla giustificazione delle assenze che in generale si protraggono per un periodo superiore a dieci giorni e - a prescindere dalla durata - alla giustificazione delle assenze che riguardano il terzo episodio di assenza in ciascun anno solare.

Quanto all'individuazione del “*periodo superiore a dieci giorni*”, la fattispecie si realizza sia nel caso di attestazione mediante un unico certificato dell'intera assenza sia nell'ipotesi in cui in occasione dell'evento originario sia stata indicata una prognosi successivamente protratta mediante altro/i certificato/i, sempre che l'assenza sia continuativa (“*malattia protratta*”).

Nella nozione di “*secondo evento*” rientra anche l'ipotesi di un solo giorno di malattia successivo ad un precedente e distinto “*evento*” di un solo giorno.

Nei casi sopra visti *“l’assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.”*

La norma sicuramente esclude che nelle ipotesi descritte la certificazione a giustificazione dell’assenza possa essere rilasciata da un medico libero professionista non convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale. Le amministrazioni pertanto non potranno considerare come assenze giustificate quelle avvenute per malattia per le quali il dipendente produca un certificato di un medico libero professionista non convenzionato.

Mentre deve ritenersi ugualmente ammissibile la certificazione rilasciata dai medici convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale (medici di base).

Si coglie l’occasione per ricordare che, 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.

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, contrariamente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, stabilisce un regime orario più ampio per la reperibilità al fine di agevolare i controlli.

2. L’incidenza delle assenze dal servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva.

Il comma 5 dell’art. 71 in esame stabilisce che *“le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 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, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l’espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall’articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all’articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.”*

La norma vuole rispondere ad un criterio di efficienza ed economicità poiché impedisce che le amministrazioni possano considerare l’assenza dal servizio come presenza ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

Essa riguarda in generale tutte le assenze, con esclusione delle assenze individuate nel medesimo comma 5, le quali - in ragione della causale - non possono tradursi in una penalizzazione per il dipendente (maternità, compresa l’interdizione anticipata dal lavoro, e paternità, permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l’espletamento delle funzioni di giudice popolare, assenze previste dall’articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all’articolo 33, commi 6 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

3. Il calcolo ad ore dei permessi retribuiti.

Il comma 4 dell’art. 71 contiene dei criteri per la contrattazione collettiva. In particolare, si esprime la direttiva che i permessi retribuiti che possono essere fruiti a giorni o alternativamente ad ore debbano essere quantificati comunque ad ore. Inoltre, si stabilisce che *“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.”*



Sindacato Padano - SIN. PA.

Segreteria Generale

La norma risponde all'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.

Si segnala infine che, come previsto dal comma 6 dell'art. 71 in esame, le nuove norme assumono carattere imperativo non potendo essere derogate dai contratti o dagli accordi collettivi.

aggiornamento agosto 2008