

*Roma, 10 ottobre 2008*

Alle Direzioni Centrali

Agli Uffici Centrali di staff

Alle Direzioni Regionali

Prot. 2008/150775

***OGGETTO: Art. 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 – Disposizioni in materia di assenze per malattia e permessi retribuiti***

A seguito della definitiva conversione in legge del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 8/2008 del 5 settembre 2008 ha fornito ulteriori chiarimenti in merito all'applicazione delle nuove disposizioni in materia di assenze per malattia e per permesso retribuito.

Alla luce di tali indirizzi interpretativi, si rende pertanto necessario riepilogare i principali aspetti di novità.

#### **Assenze per malattia**

Come è noto, l'art. 71 del decreto- legge n. 112 del 2008 ha introdotto nuove modalità di decurtazione della retribuzione in caso di assenza per malattia, prevedendo la trattenuta dell'indennità di amministrazione nei primi dieci giorni di assenza, per ogni episodio di malattia di qualunque durata.

Nella circolare su richiamata viene inoltre affermato che il nuovo regime legale non sostituisce integralmente la disciplina contrattuale, ma si sovrappone ad essa. Questo comporta che nel caso in cui la malattia si protragga oltre il decimo giorno, la decurtazione del trattamento economico va effettuata anche per i giorni successivi, dall'undicesimo al quattordicesimo giorno di assenza.

Sulla questione sono state, comunque, chieste delucidazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica, che si fa riserva di far conoscere appena perverranno.

Resta confermato il diritto alla retribuzione intera per le assenze dovute ad infortunio sul lavoro, per quelle riconosciute dipendenti da causa di servizio, nonché per quelle dovute a ricovero, a day hospital o ad una patologia grave che richieda terapia salvavita.

In tutti i casi di assenze di durata superiore ai dieci giorni e, per le assenze di durata inferiore, a partire dal terzo episodio di malattia nell'anno solare, non possono più essere considerate valide le certificazioni rilasciate da strutture sanitarie private. In tali casi, l'assenza potrà essere giustificata solo in presenza di una certificazione rilasciata da una struttura pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

Le nuove disposizioni non hanno modificato le modalità di imputazione delle assenze dovute a visite specialistiche, cure o esami diagnostici. Per la giustificazione di tali assenze, quindi, il dipendente può continuare ad utilizzare, a seconda della situazione concreta, gli ordinari istituti previsti dal contratto, quali i permessi, le ferie e, qualora vi siano i presupposti, anche il trattamento di malattia. In quest'ultimo caso, l'interessato dovrà produrre idonea certificazione medica integrata da una specifica attestazione da cui risulti l'impossibilità di effettuare la visita al di fuori dell'orario di lavoro. Naturalmente, la relativa assenza resterà assoggettata alla nuova disciplina delle assenze per malattia sia per quanto riguarda il trattamento economico, sia per quanto riguarda gli adempimenti relativi alla certificazione giustificativa e al regime dei controlli.

Si ricorda, inoltre, che la nuova disciplina prevede l'ampliamento delle fasce di reperibilità del lavoratore – dalle ore 8 alle ore 13 e dalle ore 14 alle ore 20 di tutti i giorni – e la richiesta di visita fiscale anche per un solo giorno di assenza, *“tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative”* (così testualmente dispone il comma 3 dell'art. 71).

Con l'occasione, si richiama la puntuale osservanza di quanto prescritto dalle disposizioni contrattuali in ordine all'obbligo del personale *“di comunicare tempestivamente l'assenza per malattia e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica”* e di recapitare il relativo certificato medico *“entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa”* (art. 49, commi 13 e 14, del CCNL).

### **Permessi retribuiti**

Per i permessi retribuiti previsti dall'art. 46, comma 2, del CCNL resta confermato che l'unica modalità di fruizione consentita è quella ad ore, nel limite massimo di 18 ore all'anno.

Per il calcolo dei permessi nel periodo transitorio, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha stabilito che le eventuali giornate fruite precedentemente al 25 giugno 2008 andranno considerate figurativamente come pari a 6 ore a giornata.

Per quanto riguarda, invece, i permessi retribuiti previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, si richiamano integralmente le considerazioni del succitato Dipartimento della Funzione Pubblica: "poiché questi permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, è la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore, mentre il contingente delle 18 ore previsto dal CCNL vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero".

Analoghe considerazioni vanno fatte per i permessi previsti in favore dei portatori di handicap grave, ai sensi dell'art. 33, comma 6, della legge n. 104 del 1992. In particolare, i dipendenti che versano in tali condizioni potranno continuare a fruire, alternativamente nel corso del mese, di due ore di permesso al giorno o di tre giorni interi al mese a prescindere dall'orario della giornata. I tre giorni di permesso mensile potranno anche essere fruiti ad ore, nel limite massimo delle 18 ore fissato dall'art. 46, comma 6, del CCNL.

Gli uffici in indirizzo sono pregati di dare la massima diffusione al contenuto della presente nota, che sostituisce quella n. 106123 del 7 luglio scorso.

IL DIRETTORE CENTRALE

  
Girolamo Pastorello