



## SEGRETERIA SULCIS IGLESIENTE

Via Dei Partigiani 26 – 09013 Carbonia – PI 90008250921

Tel. Fax 0781 670811

Email: [fp.sulcis@sardegna.cgil.it](mailto:fp.sulcis@sardegna.cgil.it) –

Carbonia 19.3.2009

## COMUNICATO

La **Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome** ha emanato una interpretazione delle disposizioni contenute nell'art. 71 della Legge 133/2008 riguardante le assenze per malattia del Personale delle pubbliche amministrazioni.

In questa Interpretazione (di cui di seguito riporto uno stralcio) la conferenza delle Regioni e delle Province Autonome smentisce l'interpretazione che includeva **l'indennità di comparto** tra le voci retributive da decurtare in caso di malattia, così come sempre avevano sostenuto le Organizzazioni Sindacali sin dalla pubblicazione del famigerato decreto Brunetta.

Inoltre la conferenza delle Regioni ribadisce che le risorse delle decurtazioni **possono** essere utilizzate per finanziare i fondi del salario accessorio per la contrattazione decentrata (ultimo capoverso della circolare interpretativa) e quindi distribuite fra gli altri lavoratori, confermando il ruolo della contrattazione.

**Il Segr. Generale Funzione Pubblica  
Sulcis Iglesiente  
Antonello Congiu**

---

**INTERPRETAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL DRECRETO LEGGE 25.6.2008 N. 112 RECANTE "DISPOSIZIONI URGENTI PER LO SVILUPPO ECONOMICO , LA SEMPLIFICAZIONE, LA COMPETITIVITA', LA STABILIZZAZIONE DELLA FINANZA PUBBLICA E LA PEREQUAZIONE TRIBUTARIA" CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE 6 AGOSTO 2008, N. 133**

In attesa dei chiarimenti richiesti al Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di luglio del 2008, le Regioni applicano le disposizioni del D.L. 112/2008 secondo l'interpretazione di seguito riportata.

**1. ASSENZE PER MALATTIA (articolo 71).**

**Premessa**

La novità introdotta da questa disposizione, al comma 1, è che, nei primi dieci giorni di assenza per malattia (per ciascun evento di malattia), dovrà essere corrisposto esclusivamente il "trattamento economico fondamentale" al dipendente assente, con esclusione di indennità e altri emolumenti accessori.

L'art. 45 del decreto legislativo 165/2001 individua due componenti del trattamento economico: il trattamento fondamentale e quello accessorio, rimandandone la concreta definizione alla contrattazione collettiva.

**Ambito di applicazione**

La decurtazione va operata in relazione ad ogni episodio di assenza per malattia, anche in ipotesi di malattia continuativa, e per i primi dieci giorni.

La decurtazione non va operata in ipotesi di assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o day hospital nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita , sia per il personale del comparto sia – per parità di trattamento – per il personale dirigente.

Nelle ipotesi di convalescenza conseguente a ricovero ospedaliero, in presenza di certificazione rilasciata da struttura pubblica o da medico convenzionato con il SSN, dalla quale si evidenzia la sussistenza di un nesso etiologico ed una continuità tra il ricovero e la convalescenza, non verrà applicata la decurtazione.

**Voci retributive da non decurtare**

- *Per il personale del comparto*, l'articolo 28 del CCNL 6 luglio 1995 (per la Sanità art. 40 del CCNL del 1° settembre 1995) individua quali componenti del trattamento fondamentale:

1. lo stipendio tabellare;
2. la retribuzione individuale di anzianità;

3. l'indennità integrativa speciale (ora inglobata nel tabellare);

4. il livello economico differenziale. La sostituzione di tale ultima voce retributiva, per effetto del CCNL 31 marzo 1999, con la progressione economica orizzontale, comporta l'inclusione nel tabellare di quest'ultima voce se acquisita;

5. gli assegni ad personam, eventualmente riconosciuti, da ritenersi inclusi per la loro natura intrinseca.

Alle voci retributive sopra individuate si aggiungono:

6. la tredicesima mensilità.

Per il Comparto Sanità:

7. il valore comune delle indennità di qualificazione professionale (in quanto parte integrante assieme allo stipendio tabellare del trattamento economico iniziale);

Per il Comparto AA.LL.:

**7. l'indennità di comparto, in quanto l'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004, nell'affermare che la stessa ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, ne stabilisce la riduzione o la sospensione negli stessi casi previsti per il trattamento tabellare. Si evidenzia inoltre che la ratio della sua istituzione e cioè "il riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali rispetto al personale degli altri comparti pubblici"**

Devono inoltre aggiungersi:

o per equità con il Comparto dei Ministeri

8. la retribuzione di posizione dei dipendenti titolari di Posizione organizzativa o di Alta professionalità o di Coordinamento nel valore minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale;

o per equità ed analogia con il trattamento del personale dirigente del medesimo comparto Sanità:

9. indennità professionale specifica.

- Per il personale dirigente, l'analisi è svolta in maniera del tutto analoga, pertanto sono ricompresi nel trattamento economico fondamentale:

1. lo stipendio tabellare che ha conglobato l'indennità integrativa speciale;

2. la retribuzione individuale di anzianità;

3. retribuzione di posizione nel valore minimo fissato dalla contrattazione collettiva nazionale;
4. gli eventuali assegni ad personam;
5. la tredicesima mensilità.

Per il comparto sanità:

6. indennità di specificità medico-veterinaria;

A tali voci deve aggiungersi:

Per il comparto Sanità:

7. il maturato economico ex art. 44, comma 2 lettera b) CCNL 5 dicembre 1996 dell' Area III

Per il comparto AA.LL.:

7. il maturato economico previsto dall'art. 35, comma 1, lettera b) del CCNL 10 aprile 1996, se acquisito;

### **Voci retributive da decurtare ex lege**

Rientrano invece nel concetto di trattamento economico accessorio, le indennità e gli emolumenti a carattere fisso nonché gli ulteriori elementi retributivi privi di fissità e continuità diversificati in relazione alle disposizioni delle distinte aree della contrattazione collettiva nazionale per i dipendenti del comparto e per i dirigenti.

Voci retributive accessorie

#### **- Per i dipendenti del comparto:**

**a)** Istituti quali le indennità per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno quali indennità di turno, di reperibilità, rischio e disagio, compensi per straordinario, indennità per centralinisti non vedenti previste dalla legge 113/1985, nonché indennità di docenza di cui all'art. 37, comma 1, lettera e) del CCNL 6.7.1995 (AA.LL.) **non sono decurtati in quanto collegati ad una prestazione di lavoro effettivamente resa e che pertanto presuppone la presenza in servizio;** (non sono di fatto erogati)

**b)** *Compensi derivanti da attività per la progettazione ex articolo 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 o per compensi legali ex RD N. 1578/1933, in quanto correlati all'esercizio concreto di una attività professionale, non devono essere decurtati;*

**c)** Le ulteriori componenti del salario accessorio non rientranti nelle fattispecie di cui alle lettere che precedono devono essere decurtate. ( **Per il comparto Sanità:** in tale ambito, data la connessione con lo svolgimento del servizio su turno unico, devono essere

ricomprese anche le indennità di cui all'art. 44, commi 5 e 7 del CCNL del 1° settembre 1995).

Nelle ipotesi a) e b) non verrà operata decurtazione, nell'ipotesi c) la decurtazione sarà effettuata individuando una modalità di riduzione della quantità economica spettante a ciascun dipendente, di tanti ratei giornalieri corrispondenti al numero di giornate di assenza per malattia. Per quanto riguarda l'incentivazione alla produttività, le decurtazioni saranno effettuate all'atto dell'erogazione del saldo a consuntivo.

**- Per i dirigenti:**

*a) Compensi derivanti da attività per la progettazione ex articolo 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. 163/2006 o per compensi legali ex RD N. 1578/1933, in quanto correlati all'esercizio concreto di una attività professionale, non devono essere decurtati;*

b) Le ulteriori componenti del salario accessorio (ad es. la retribuzione di posizione oltre la misura minima fissata dalla contrattazione collettiva e la retribuzione di risultato) devono essere decurtate.

Per il comparto Sanità:

c) l'indennità di esclusività, data la natura di trattamento economico fisso e ricorrente, strettamente legato al sistema delle incompatibilità vigente per la dirigenza medico-veterinaria e sanitaria, non deve essere decurtato:

### **Metodologia di decurtazione**

In via convenzionale la decurtazione è calcolata sulla base di tanti ratei giornalieri di assenza per malattia (fino al massimo di dieci per ogni episodio di assenza) calcolati dividendo l'importo mensile delle voci retributive interessate alla decurtazione per 30 (l'importo annuale per 360), in ipotesi di rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il divisore sarà riproporzionato in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in relazione alle singole fattispecie.

Qualora il dipendente si trovi nelle condizioni di percepire una retribuzione ridotta (al 90% o al 50%) per superamento del periodo massimo di malattia che dà diritto alla retribuzione piena, la decurtazione è effettuata sulla retribuzione effettivamente percepita (al 90% o al 50%).

### **Contribuzione**

La riduzione della retribuzione per malattia nei primi dieci giorni non ha riflessi sui contributi ex CPDEL/CPS. Si ritengono applicabili in via analogica le stesse regole del periodo di comporto con retribuzione ridotta o assente. Ai sensi infatti dell'articolo 24 del Regio decreto legge n. 680 del 1938, i contributi del datore di lavoro e del dipendente sono liquidati sulla retribuzione cui l'iscritto avrebbe avuto diritto se fosse rimasto in servizio

attivo, ma l'ente ha diritto di rivalsa verso l'iscritto stesso soltanto per il contributo proporzionale all'assegno effettivamente corrisposto durante l'interruzione di servizio. Pertanto l'amministrazione deve integrare la contribuzione, anche per la quota a carico del dipendente, sulla parte della retribuzione non corrisposta a causa dell'assenza per malattia.

Lo stesso accade per la contribuzione ai fini del trattamento di fine servizio e fine rapporto (Ex INADEL).

Il dipendente dovrà versare invece i contributi al Fondo Previdenza e Credito anche sulla quota non percepita.

Deve essere operato in via analogica per i contributi previdenziali ed assistenziali a favore di casse previdenziali diverse dall'INPDAP (INPS, INPGI...).

## **2. ASSENZE PER PERMESSI O CONGEDI RETRIBUITI (Art. 71, comma 5)**

*Comma 5: "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 testimonianze e per l'espletamento delle funzioni di giudice onorario 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'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992 n. 104."*

La fattispecie di riduzione stipendiale individuata dal riportato comma 5 dell'art. 71 del D.L. n. 112 del 2008 riguarda "la distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa" ed in tale ambito, come chiarito dalla Circolare n. 7/2008 del DFP, l'assegnazione di premi di produttività o altri incentivi comunque denominati, le progressioni professionali ed economiche e l'attribuzione della retribuzione di risultato per i dirigenti. Al contrario sono escluse le retribuzioni legate alla posizione in virtù della propria natura di corrispettivo connesso alle responsabilità derivanti dall'incarico rivestito.

Un'interpretazione che corrisponda ad equità di tipo sostanziale è quella secondo la quale ad incidere sulla distribuzione dei fondi per la contrattazione integrativa non vi sono però solo le citate assenze per malattia (in tal senso pare doversi leggere il riferimento ai "dipendenti di cui al comma 1") ma ogni tipologia di assenza dal servizio, con espressa esclusione delle assenze previste dal comma 5 sopra riportato in carattere corsivo.

Sono da ritenersi aggiuntivamente escluse unicamente le assenze per ferie, per la loro finalità costituzionalmente garantita.

Per l'applicazione della norma vengono in rilievo unicamente gli istituti del salario accessorio, i quali confluiscono nei fondi e dunque le previsioni dei contratti integrativi decentrati.

Per operatività della disposizione valgono alcune argomentazioni già rappresentate per le riduzioni dell'assenza per malattia.

Istituti quali l'indennità di turno, di reperibilità, rischio e disagio, compensi per straordinario non possono essere decurtati in quanto collegati ad una prestazione di lavoro effettivamente resa in costanza di servizio.

Identica considerazione vale in relazione a compensi derivanti da attività per la progettazione ex art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs 163/2006 o per compensi legali ex RD n. 1578/1933 in quanto correlati all'esercizio concreto di una attività professionale.

Per tutti gli altri istituti del salario accessorio, sia per i dipendenti che per i dirigenti, si dovrebbe operare una riduzione proporzionale ai giorni di assenza applicando la metodologia convenzionale individuata al paragrafo ASSENZE PER MALATTIA.

**Gli eventuali risparmi potranno essere contabilizzati nell'ambito dei fondi per la contrattazione decentrata e ridistribuiti tra gli altri dipendenti.**

---