



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

Centro Studi e Documentazione



00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

Prot. n. 1895/FLP2008

Roma, 26 settembre 2008

NOTIZIARIO N°54

Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle OO.SS. federate alla FLP
Alle Strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

ASSENZE PER MALATTIA, ASSENZE A QUALSIASI TITOLO E PERMESSI RETRIBUITI DEI DIPENDENTI DELLE PP.AA.

**Le nuove disposizioni non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le
malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative e addestrative**

LEGGE 6 AGOSTO 2008, N. 133

La FLP informa che:

- **L'articolo 71** della legge 6 agosto 2008 n°133 di conversione del decreto legge 25.06.2008 n°112:
 - ❖ **opera una rilegificazione di materie attualmente disciplinate dalla contrattazione collettiva**, prevedendo altresì al comma 6 **l'inderogabilità delle disposizioni in oggetto da parte dei contratti o accordi collettivi**;
 - ❖ **introduce** una nuova disciplina relativa ai periodi di assenza per malattia, di assenza a qualsiasi titolo e di permesso retribuito per i dipendenti pubblici.
- A seguito di ripetute sollecitazioni anche da parte delle Organizzazioni Sindacali ed in particolare dalla FLP, **il predetto articolo 71 è stato già oggetto delle prime precisazioni da parte del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, con le circolari n. 7 del 17.07.2008 e n°8 del 05.09.2008, ma non sono escluse ulteriori precisazioni o modifiche legislative alla norma contestata, stante le continue ed ulteriori iniziative messe in campo da tutte le parti sociali, a partire dalla FLP che conferma il giudizio fortemente critico su tutto il provvedimento.**
- **In linea generale, la nuova disciplina dell'articolo 71 trova applicazione nei confronti dei dipendenti a tempo indeterminato contrattualizzati e non contrattualizzati nonché, in quanto compatibile, anche ai dipendenti assunti con forme di impiego flessibile del personale.**

ASSENZE PER MALATTIA

La legge dispone che a far data dal 25.06.2008:

- **Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei primi dieci giorni di assenza, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni spetta solo il trattamento economico fondamentale** (circolare n°7 del 17.07.2008 - rientrano le voci: del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo economico, della tredicesima mensilità, della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, degli eventuali assegni *ad personam* per il personale del comparto ministeri e analoghe voci per il personale dipendente da altri comparti; inoltre, per il personale dell'area I si considerano lo stipendio tabellare, la retribuzione di posizione di parte fissa, la tredicesima mensilità, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita, eventuali assegni *ad personam* e analoghe voci per il personale dirigenziale appartenente ad altre aree. Per la qualificazione delle voci retributive, le amministrazioni dovranno comunque far riferimento alle eventuali definizioni fornite dai contratti collettivi per ciascun comparto o area di riferimento così come previsto dall'art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001: "Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi"), **con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo** (es. indennità di amministrazione), **nonché di ogni altro trattamento accessorio** (FUA, FUS, indennità di posizione organizzativa, ecc..).

(circolare n°8 del 05.09.2008:

- ❖ La norma prescrive una decurtazione "permanente" nel senso che **la trattenuta opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni.** Pertanto, nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni (ad esempio per undici giorni o più) i primi dieci giorni debbono essere assoggettati alle ritenute prescritte mentre per i successivi occorre applicare il regime giuridico - economico previsto dai CCNL ed accordi di comparto per le assenze per malattia. In sostanza, i dieci giorni non sono un contingente predefinito massimo esaurito il quale si applicano le regole contrattuali e l'assenza per malattia che si protrae oltre il decimo giorno non consente la corresponsione della retribuzione contrattuale (individuata dai CCNL e dagli accordi di comparto) a partire dal primo giorno, ma il trattamento deve essere comunque "scontato" relativamente ai primi dieci giorni.
- ❖ Per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento. **La decurtazione retributiva di cui al comma 1 dell'art. 71 opera in tutte le fasce retributive previste dai CCNL in caso di assenza per malattia.** In proposito, come noto, **i vigenti CCNL già disciplinano una decurtazione retributiva che è di diversa entità a seconda dei periodi di assenza.** Queste decurtazioni non sono state soppresse dalla nuova disciplina legale e permangono, cosicché **la trattenuta di cui al comma 1 dell'art. 71 opera per i primi dieci giorni sovrapponendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia.**
- ❖ Il DL n. 112 del 2008 **non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze effettuate dai dipendenti dovute a visite specialistiche, ad esami diagnostici o terapie. Quindi, anche dopo l'entrata in vigore del provvedimento, tali assenze continuano ad essere imputate come in precedenza.** Gli istituti cui il dipendente può ricorrere per la giustificazione dell'assenza sono: i permessi brevi, soggetti a recupero, secondo le previsioni dei CCNL di comparto o degli accordi recepiti in DPR ovvero secondo le specifiche normative di settore; i permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto, gli accordi recepiti in DPR ovvero secondo le specifiche normative di settore (3 giorni all'anno); **l'assenza per malattia**, giustificata mediante certificazione medica, nei casi in cui ne ricorrono i presupposti (secondo l'orientamento della giurisprudenza: Cass. civ., n. 5027 del 5 settembre 1988; Cass. civ. n. 3578 del 14 giugno 1985); **gli altri permessi** per ciascuna specifica situazione previsti da leggi o contratti; **le ferie.** Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che redige il certificato o la prescrizione).
- ❖ Dopo l'entrata in vigore del DL n.112 del 2008, in linea generale, **se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici - ricorrendone i presupposti - è imputata a**

malattia, si applica il nuovo regime sia per quanto concerne le modalità di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione. Pertanto, salvo quanto di seguito specificato, le assenze in questione saranno trattate dall'amministrazione come assenze per malattia ai fini dell'applicazione della relativa disciplina. **Esse quindi debbono essere considerate per la decurtazione retributiva ai fini dell'art. 71, comma 1, del d.l. n. 112 del 2008 e debbono essere calcolate quali giornate di malattia ai fini dell'applicazione dell'art. 71, comma 2.)**

- **Sono escluse dalle predette decurtazioni economiche, solo le assenze per malattia salvaguardate ed elencate specificatamente dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore:**
 - **derivanti da infortunio sul lavoro o da causa di servizio**
 - **dovute a ricovero ospedaliero o a day hospital;**
 - **dovute a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.**
- **I risparmi derivanti dall'applicazione delle disposizioni in oggetto, costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio e comunque, non sono utilizzabili per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.**
- **L'obbligo di ricorrere esclusivamente ad una struttura sanitaria pubblica per il rilascio della certificazione medica a giustificazione dell'assenza, nelle 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.**

(circolare n°7 del 17.07.2008:

- ❖ La norma 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"**). Si chiarisce che, in base alla norma, 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.
- ❖ 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. La lettura della disposizione va operata nel più ampio quadro delle norme costituzionali e dell'organizzazione dell'assistenza sanitaria delineata dal d.lgs. n. 502 del 1992. Tale ottica conduce ad un'interpretazione che supera il dato meramente testuale della disposizione, per cui **deve ritenersi ugualmente ammissibile la certificazione rilasciata dalle persone fisiche che comunque fanno parte del Servizio in questione e, cioè, dai medici convenzionati con il Servizio sanitario nazionale** (art. 8 d.lgs. n. 502 del 1992), i quali in base alla convenzione stipulata con le A.S.L. e all'Accordo collettivo nazionale vigente sono tenuti al rilascio della certificazione (Accordo del 23 marzo 2005, art. 45). Anche in questo caso la qualità del medico - ossia l'evidenza del rapporto con il Servizio sanitario nazionale - dovrà risultare dalla certificazione.)

(circolare n°8 del 05.09.2008:

- ❖ Quanto alle modalità di certificazione delle **assenze per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici**, nel caso in cui l'assenza venga a coincidere con il terzo o successivo evento nell'arco dell'anno solare ovvero l'assenza per malattia si prolunga oltre il decimo giorno, **qualora il dipendente debba o voglia sottoporsi ad una prestazione specialistica presso una struttura privata** dovrà produrre, unitamente all'attestazione da quest'ultima rilasciata, la relativa prescrizione effettuata da una

struttura pubblica o del medico convenzionato con il S.S.N.

- **L'effettuazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative, del controllo della sussistenza della malattia del dipendente anche in caso di assenza di un solo giorno.**

(circolare n°7 del 17.07.2008:

- ❖ La richiesta di visita fiscale è sempre obbligatoria, anche nelle ipotesi di prognosi di un solo giorno, salvo particolari impedimenti del servizio del personale derivanti da un eccezionale carico di lavoro o urgenze della giornata.)

(circolare n°8 del 05.09.2008:

- ❖ **Nel caso di imputazione dell'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici a malattia, l'amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento.** In tal caso possono ricorrere quelle **"esigenze funzionali ed organizzative"** di cui si deve tener conto nel richiedere la visita fiscale secondo l'art. 71, comma 3, del d.l. n. 112 del 2008. Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi.
- ❖ Si raccomanda ai dirigenti competenti di dare le opportune indicazioni al personale circa la necessità per i dipendenti di **comunicare l'assenza per malattia con tempestività, comunicando il domicilio di reperibilità e inviando il relativo certificato.** Si chiede quindi l'osservanza di quanto prescritto in materia dagli accordi collettivi (es.: art. 21 commi 8 ss. CCNL del 16 maggio 1995 per il personale del comparto ministeri: **"8. 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. 9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due 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. 10. Il dipendente che, durante l'assenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito."**).

- **La modifica delle fasce orarie di reperibilità del lavoratore entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo da parte dell'INPS, ai sensi dell'art. 5, comma 12 e seguenti, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, nella legge 11 novembre 1983, n. 638, prevedendole dalle ore 8 alle ore 13 e dalle ore 14 alle ore 20 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi, in precedenza stabilite dall'articolo 4 del D.M. 15 luglio 1986 dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi.**

- **Le disposizioni in materia di assenza per malattia previste dall'articolo 71 della legge 133/2008, non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative e addestrative.**

PERMESSI RETRIBUITI

La legge dispone che a far data dal 25.06.2008:

- **La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore** dovranno definire i termini e le modalità di fruizione delle assenze per permesso retribuito, fermi restando i limiti massimi delle richiamate assenze, **stabilendo una fruizione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, in luogo dell'alternatività di fruizione degli stessi tra giorni ed ore precedentemente prevista** dalla legge, dai regolamenti, dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali. (Es. Il CCNL comparto ministeri all'art. 18 prevede diversi permessi retribuiti fruibili dal dipendente **oltre a quelli stabiliti per legge**, quali, ad esempio, **il permesso per partecipazione a concorsi od esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, pari ad 8 giorni all'anno; **il permesso in caso di lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado**, pari a 3 giorni per evento; 3 giorni di permesso retribuito **per particolari motivi personali o familiari**, debitamente documentati; il permesso di 15 giorni consecutivi **in occasione del matrimonio**. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità. Sono previsti inoltre specifici permessi per i casi di **astensione facoltativa dal lavoro delle lavoratrici madri, o, in alternativa, dei lavoratori padri**)

(circolare n°7 del 17.07.2008:

- ❖ **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.
- ❖ La norma risponde all'evidente 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.)

- **In 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.**

ASSENZE DAL SERVIZIO A QUALSIASI TITOLO

La legge dispone che a far data dal 25.06.2008:

- Ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa (FUA, FUS, ecc..), **le assenze a qualsiasi titolo non sono assimilabili alla presenza in servizio, e pertanto in tali giornate al dipendente non compete il salario accessorio.**

(circolare n°7 del 17.07.2008:

- ❖ Nell'interpretazione della disposizione acquista un particolare significato la parola "**distribuzione**", dovendosi quindi far riferimento a quelle somme (il cui finanziamento avviene mediante i fondi per la contrattazione collettiva) che sono destinate ad essere **distribuite** mediante contrattazione integrativa, vale a dire alle somme destinate a remunerare la produttività, l'incentivazione ed i risultati. In buona sostanza, **la norma** - che ha una forte valenza di principio - **vincola le amministrazioni in sede negoziale e, in particolare, in sede di contrattazione integrativa** impedendo di considerare allo stesso modo la presenza e

l'assenza dal servizio ai fini dell'assegnazione di premi di produttività o altri incentivi comunque denominati, delle progressioni professionali ed economiche, dell'attribuzione della retribuzione di risultato per i dirigenti (la norma non riguarda invece la retribuzione di posizione, che non ha carattere di incentivo ma di corrispettivo connesso alle responsabilità derivanti dalla titolarità dell'incarico)

• **Sono salvaguardate, non comportando decurtazioni economiche di salario accessorio, solo le seguenti assenze:**

- assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro
- assenze per congedo di paternità;
- assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
- assenze per citazione a testimoniare (**circolare n°7 del 17.07.2008**: si chiarisce che la disposizione non ha inteso disciplinare una nuova tipologia di permesso, ma solo attribuire rilievo alla particolare causale considerata, nell'ambito dell'utilizzo delle ordinarie forme di assenza giustificata dal lavoro già esistenti (permessi retribuiti per documentati motivi personali, ferie o permessi da recuperare o, se la testimonianza è resa a favore dell'amministrazione, permessi per motivi di servizio);
- assenze per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della L. 53/2000 (*permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente*);
- assenze per i soli dipendenti portatori di *handicap grave*, previste dall'articolo 33, comma 6, della L. n. 104/1992 (La norma citata prevede che: **La persona handicappata maggiorenne** in situazione di gravità può usufruire **alternativamente** dei permessi di cui ai commi 2 e 3 (*due ore di permesso giornaliero retribuito o in alternativa, tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa*), ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso).

(circolare n°8 del 05.09.2008:

- ❖ La disciplina relativa alla distribuzione dei fondi destinati alla contrattazione collettiva contenuta nel comma 5 dell'art. 71 prevede ora una deroga espressa per tutte le tipologie di permesso fruibili dai **portatori di handicap grave**, sia quelli giornalieri (previsti dal comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992) sia quelli orari (previsti dal comma 2 del medesimo articolo), entrambi richiamati nel testo del comma 6 dell'art. 33.
- ❖ **i permessi accordati alle persone con handicap in situazione di gravità sono istituiti dalla legge**, con previsione generale per il settore pubblico e per quello privato. **Quindi, secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 4, primo periodo, eventuali limitazioni con fissazione di un monte ore sono rimesse alla disciplina legislativa.**
- ❖ **Il trattamento giuridico di queste agevolazioni non è stato innovato dal d.l. n. 112 del 2008.** Si chiarisce quindi che, **in base alla legge vigente**, i portatori di *handicap grave* possono fruire alternativamente nel corso del mese di: tre giorni interi di permesso (a prescindere dall'orario della giornata) o di due ore di permesso al giorno (per ciascun giorno lavorativo del mese).
- ❖ **Alcuni contratti collettivi** (ad es. comparto ministeri, CCNL del 16 maggio 2001, art. 9; comparto regioni ee.ll., CCNL 6 luglio 1995, art. 19; comparto agenzie fiscali, CCNL 28 maggio 2004, art. 46; comparto Presidenza Consiglio ministri, CCNL 17 maggio 2004, art. 44) **le clausole prevedono la possibilità di fruire in maniera frazionata ad ore le tre giornate intere di permesso** (di cui al comma 3 dell'art. 33), **fissando allo scopo un contingente massimo (18 ore). In tali casi è data facoltà al dipendente di scegliere se fruire di una o più giornate intere di permesso oppure di frazionarle a seconda delle esigenze.** Considerato che i tre giorni di permesso sono accordati direttamente dalla legge senza indicazione di un monte ore massimo fruibile, la limitazione a 18 ore contenuta nei CCNL vale solo nel caso di fruizione frazionata.

Naturalmente, la modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo al fine di consentire al servizio del personale il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili. E' importante chiarire che **queste previsioni non incidono sulla possibilità alternativa per il dipendente di fruire delle due ore di permesso al giorno**, che, come detto, sono accordate direttamente dalla legge e quindi restano salve. **In buona sostanza, se i CCNL di comparto prevedono la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, fissando il tetto delle 18 ore, i portatori di handicap grave nel corso del mese possono fruire alternativamente di: due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell'art. 33); tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 dell'art. 33) ovvero 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze**, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la frazionabilità ad ore dei permessi di tre giorni).

- ❖ In base al combinato disposto dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 e dell'art. 20 della l. n. 53 del 2000, soggetti legittimati alla fruizione di permessi sono **i genitori e i parenti o affini entro il terzo grado che assistono una persona con handicap in situazione di gravità**, conviventi o, ancorché non conviventi, se l'assistenza è caratterizzata da continuità ed esclusività. Secondo l'art. 33, comma 3, della l. n. 104 in esame, **i genitori di figli con handicap grave e gli altri soggetti legittimati possono fruire di tre giorni di permesso mensile**. In questa ipotesi la legge non prevede alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è giornaliero. **Tuttavia in alcuni contratti collettivi**, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori che prestano assistenza, **è stato stabilito che tali permessi giornalieri possono essere fruiti anche in maniera frazionata, cioè ad ore, ed è stato fissato il contingente massimo di ore (18)**. Anche in questo caso vale il ragionamento sopra esposto: **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**.
- ❖ Per quanto riguarda i permessi giornalieri documentati per particolari motivi personali e famigliari disciplinati dai contratti collettivi (ad es.: CCNL del 16 maggio 2001 del comparto ministeri, art. 9; CCNL del 28 maggio 2004 del comparto agenzie fiscali, art. 46; CCNL del 17 maggio 2004 del comparto Presidenza del Consiglio) e dagli accordi negoziali recepiti in d.P.R. (d.P.R. n. 105 del 4 aprile 2008 per il personale della carriera prefettizia; d.P.R. n. 107 del 20 gennaio 2006), **nel caso di previsione da parte dei medesimi contratti della possibilità di fruizione frazionata degli stessi con fissazione del monte ore (18), trova applicazione la nuova disciplina di cui all'art. 71, comma 4, del d.l. n. 112 del 2008** come chiarito nella circolare n. 7.
- ❖ Per quanto riguarda il periodo transitorio, il decreto legge non ha previsto una specifica disciplina per il calcolo dei permessi. **Un utile criterio per l'anno 2008 in corso può essere il seguente: al fine di poter conteggiare le ore di permesso fruibili in applicazione della nuova disciplina, le eventuali giornate fruiti per motivi personali precedentemente al 25 giugno 2008 (dal 2 gennaio al 24 giugno 2008) andranno considerate figurativamente come pari a 6 ore a giornata; le ore eventualmente godute in eccesso rispetto all'ammontare di 18 ore annue previste dalla contrattazione collettiva non saranno soggette a recupero in quanto fruiti prima della vigenza dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008.**
- ❖ La Legge 13 luglio 1967, n. 584, all'art. 1, stabilisce che i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. **Per quanto riguarda i donatori di midollo osseo, l'art. 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52, riconosce** al lavoratore dipendente il diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue midollare nonché per le successive giornate di convalescenza che l'équipe medica che ha effettuato il trapianto ritenga necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore stesso. **La legge prevede inoltre** il diritto a conservare la normale retribuzione anche per i permessi orari concessi al lavoratore per il tempo occorrente all'espletamento di vari atti preliminari alla donazione, fissati per legge. **Tali**

casistiche non sono state contemplate specificamente dal decreto – legge e dalla legge n. 133, ma non sono state neanche espressamente abrogate o modificate. Considerata la rilevanza e la delicatezza della materia in questione, il Dipartimento della funzione pubblica intende promuovere delle iniziative normative per evitare discriminazioni o compromissioni alle importanti attività in questione che sono il frutto di ammirevoli atti di solidarietà.

Si riporta il testo dell'art. 71 della Legge 06.08.2008 n°133, con le relative note.

L'UFFICIO STAMPA

LEGGE 6 AGOSTO 2008 N°133

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.

(GU n. 195 del 21-8-2008 - Suppl. Ordinario n.196)

testo in vigore dal: 22-8-2008

Art. 71.

Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

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 e' 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 piu' 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.

((1-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative)).

2. 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.

3. L'Amministrazione dispone il **controllo** in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. **Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore**, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, ((sono)) **dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.**

4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per **permesso retribuito** previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una **quantificazione esclusivamente ad ore** delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni. 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.

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 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 6)), della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

6. **Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.**

Riferimenti normativi:

- **Si riporta il testo del comma 2 dell'art. 1 del già citato decreto legislativo n. 165/2001:**

«2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.».

- **Si riporta il testo del comma 1 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città):**

«Art. 4 (Congedi per eventi e cause particolari).

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.».

- **Si riporta il testo del comma 6 dell'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate):**

«6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.».