

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



**Ufficio di Segreteria
del Direttore generale**

Roma, 9 Dicembre 2008

Circolare n. 109

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Commissario Straordinario
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati 1

OGGETTO: ||ulteriori chiarimenti sulle modifiche alla disciplina delle assenze dal servizio dei dipendenti pubblici apportate dalla legge n. 133 del 6 agosto 2008|||

SOMMARIO: 1. *Trattamento economico dell'assenza per malattia - 1.2 Decorrenza - 1.3 Comunicazione dell'assenza per malattia - 2. Permessi retribuiti per documentati motivi personali e familiari -2.1 Regime transitorio - 3. Permessi ex lege n. 104/1992 - 4. Trattamento economico relativo alle assenze dal servizio*

Alla luce degli orientamenti interpretativi espressi dal tavolo tecnico del Comitato di Settore degli EPNE e dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica – sugli aspetti di dettaglio della normativa in oggetto, si fa seguito ai messaggi n. 16603 del 21 luglio 2008 e n. 24461 del 4 novembre 2008 per fornire le definitive disposizioni sul trattamento giuridico ed economico delle assenze dal

servizio dei dipendenti dell'Istituto.

Al fine di fornire un quadro esaustivo della materia si riepilogano le indicazioni fornite con i precedenti messaggi, integrate da alcune precisazioni necessarie alla corretta applicazione della normativa in argomento.

1. Trattamento economico dell'assenza per malattia

Si ribadisce che, ai sensi dell'art. 71 comma 1 della legge in oggetto, nei primi 10 giorni di ciascun periodo di assenza per malattia dovrà essere corrisposto solo 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**".

Ai fini dell'applicazione della disposizione sopra indicata si specificano, con l'allegato prospetto, le relative competenze da assoggettare a trattenuta.

La circolare n. 8/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce che la disposizione legislativa sopra richiamata, nel prevedere la decurtazione retributiva per i primi dieci giorni di assenza per malattia, si sovrappone ai regimi contrattuali attualmente in vigore.

Come noto la predetta norma trova applicazione con riferimento ad ogni episodio di malattia che colpisce il dipendente, anche della durata di un solo giorno, e per tutti i primi dieci giorni di ogni evento morboso.

Si ricorda che l'evento morboso si considera unico sia nel caso di assenza attestata mediante un solo certificato, sia nel caso di assenza continuativa attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata.

Per effetto della sovrapposizione tra la norma legislativa e le disposizioni contrattuali vigenti possono quindi verificarsi due diverse ipotesi.

Per gli eventi morbosi di durata:

1. inferiore o uguale a dieci giorni di assenza, sarà corrisposto **esclusivamente il trattamento economico fondamentale** (v. [msg. n. 16603 del 21 luglio 2008](#), punto 3) con decurtazione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio;
2. superiore a 10 gg. di assenza, a partire dall'undicesimo giorno sarà ripristinata l'erogazione di tutti gli emolumenti e le indennità aventi carattere fisso e continuativo, con esclusione del solo **trattamento accessorio variabile**.

Se l'evento morboso supera i 15 gg. lavorativi, a partire dall'undicesimo giorno di assenza sarà altresì erogato il trattamento accessorio variabile:

- ai sensi dell'art. 21, 7° comma del CCNL 6 luglio 1995, per il personale delle Aree professionali A, B, C, e per il personale ex art. 15, 1° comma della legge n. 88/89;
- ai sensi dell'art. 7 del CCNI 2002/2005, sottoscritto in data 7 dicembre 2007, per il personale dell'Area dei professionisti.

Per quanto concerne il personale dirigente e medico si applicano rispettivamente le disposizioni di cui all'art. 3, 2° comma del CCNI 2004/2005, sottoscritto in data 1° giugno 2006, ed all'art. 9 del CCNI 2002/2005 sottoscritto in data 7 dicembre 2007.

Vengono fatte salve dalla disposizione in esame le norme più favorevoli previste dai contratti collettivi vigenti per le seguenti fattispecie:

- assenze derivanti da infortunio sul lavoro;
- assenze per malattia dovuta a causa di servizio;
- ricovero ospedaliero o day hospital;
- assenze dovute a gravi patologie che richiedono cure salvavita.

Nelle predette ipotesi tipizzate dal legislatore, alle quali si aggiunge, secondo le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n. 53/2008, l'analoga fattispecie della convalescenza post ricovero - regolarmente certificata secondo i criteri indicati nel msg. n. 16603 del 21 luglio 2008 - trova applicazione la vigente disciplina contrattuale di maggior favore e pertanto **sarà corrisposta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio, fin dal primo giorno di assenza.**

Come già precisato il Dipartimento della Funzione pubblica ha confermato la validità delle disposizioni dettate dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 6 luglio 2005, lettere *a)*, *b)* e *c)* e successive integrazioni, e dall'art. 23 del CCNL 1/08/2006 relativo all'area VI della dirigenza sul trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia nel periodo di comporta.

Pertanto nulla è innovato in riferimento alle fasce retributive e alle relative percentuali di decurtazione stabilite dalle citate norme, con la precisazione che all'interno di ogni fascia i primi dieci giorni di assenza di ciascun evento morboso subiranno l'ulteriore trattenuta prevista dall'art. 71, comma 1, della legge n.133/2008.

1.2 Decorrenza

Si ribadisce che la nuova disciplina sul trattamento economico dell'assenza per malattia è entrata in vigore in forza del DL n. 112 del 25 giugno 2008 e pertanto tutti gli eventi morbosi ricadenti dalla predetta data saranno oggetto

dell'applicazione della nuova normativa.

1.3 Comunicazione dell'assenza per malattia

Si ritiene utile richiamare gli obblighi ai quali sono tenuti i dipendenti in caso di malattia (art.21 del CCNL del 6 luglio 1995; art. 23 del CCNL del 1° agosto 2006 per l'Area VI della dirigenza).

In particolare i dipendenti sono tenuti a comunicare tempestivamente alla struttura di appartenenza l'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione nonché il domicilio di reperibilità, se diverso dal luogo di abituale dimora, ai fini dell'invio della visita fiscale.

L'art.21 del CCNL del 6 luglio 1995 dispone che la predetta comunicazione deve pervenire all'inizio dell'orario di lavoro (computando a tal fine anche la fascia di flessibilità), del giorno in cui si verifica l'assenza per malattia o la prosecuzione della stessa.

Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità, salvo comprovato impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o all'eventuale prosecuzione della stessa.

Qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

Si rammenta che l'inosservanza delle norme che regolano la comunicazione dello stato di malattia può integrare la specifica infrazione disciplinare di cui all'art.1, lettera O), del vigente regolamento di disciplina approvato dal C.d.A. con deliberazione n.151 del 7 novembre 2007.

2. Permessi retribuiti per documentati motivi personali e familiari

Come è noto, l'art. 19, comma 2, del CCNL del 6 luglio 1995 prevede la possibilità di concedere, al dipendente che ne faccia richiesta, tre giorni di permesso retribuito per motivi personali e familiari debitamente documentati.

L'art. 46, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, stabilisce altresì che i predetti permessi possono essere goduti in misura frazionata non superiore a diciotto ore complessive.

Ai sensi del paragrafo 2.4 della Circolare n. 8/2008 "nel caso di previsione da parte dei contratti della possibilità di fruizione frazionata dei permessi in questione con fissazione del monte ore (18) trova applicazione la nuova disciplina di cui all'art.71, comma 4, della legge n. 133/2008.

La predetta norma stabilisce che *"nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente...viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza"*.

Alla luce delle disposizioni richiamate, per le Sedi che hanno adottato un orario di servizio articolato su cinque giorni lavorativi e conseguentemente fissato un orario di lavoro giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti, la fruizione del permesso de quo per l'intera giornata comporterà la riduzione dal monte ore complessivo (18 ore) delle corrispondenti 7 ore e 12 minuti.

Ne consegue che nell'ipotesi in cui il dipendente usufruisca di due giornate di permesso ex art. 19, comma 2, pari a 14 ore e 24 minuti, potrà beneficiare esclusivamente di un permesso di durata corrispondente al restante monte ore di 3 ore e 36 minuti.

Si sottolinea che resta inalterata la disciplina della fruizione dei permessi in modalità esclusivamente oraria già limitata dall'art. 46, comma 1, del CCNL 16.2.1999 a 18 ore annue.

La norma in esame non trova applicazione nei confronti del personale dirigente in quanto l'art. 25, comma 1, del CCNL del 1° agosto 2006 per l'Area VI della dirigenza, nel riconoscere il diritto a fruire di tre giorni di permesso per motivi personali e familiari, non prevede la possibilità di fruizione oraria.

Analogamente, la previsione non riguarda i professionisti rispetto ai quali, sebbene continui a trovare applicazione, ai sensi del 4° comma dell'art. 108 del CCNL del 1° agosto 2006, l'art. 19 del CCNL del 6 luglio 1995, è ammessa la sola modalità di fruizione giornaliera non essendo gli stessi tenuti ad osservare un orario di lavoro contrattualmente definito.

2.1 Regime transitorio

Al fine di conformare gradualmente la disciplina delle assenze dal servizio dei dipendenti dell'Istituto alle recenti disposizioni legislative e tenuto conto delle indicazioni ministeriali riguardo al periodo transitorio, si dispone che i permessi fruiti fino alla data di entrata in vigore della legge n.133/2008 (21 agosto 2008), restano soggetti alla normativa contrattuale e pertanto ogni giornata di permesso fruita dal 1° gennaio alla predetta data, verrà considerata figurativamente come pari a 6 ore giornaliere.

Conseguentemente per i dipendenti che, prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni, abbiano esaurito le tre giornate di permesso previste dal citato art. 19, le ore fruiti in eccesso rispetto al contingente di 18 ore annue **non saranno soggette a recupero**.

I dipendenti che nel predetto periodo hanno usufruito di una o due giornate di permesso avranno ancora a disposizione rispettivamente 12 o 6 ore da fruire entro l'anno solare.

Si ribadisce infine che dal 21 agosto 2008 sarà applicata la disciplina di cui al punto 2) e pertanto ciascuna giornata di permesso comporterà l'imputazione di 7 ore e 12 minuti al monte ore residuo.

3. Permessi *ex lege* 104/1992

A seguito delle indicazioni contenute nella circolare n. 8/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica e della comune soluzione interpretativa adottata dagli enti pubblici non economici in ordine al massimale delle ore mensili fruibili dei permessi di cui alla legge 104/1992, avuta presente l'esigenza di una uniforme disciplina in materia, si precisa quanto segue:

a) i dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità possono fruire alternativamente nel corso del mese di:

- due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo;

- tre giorni interi di permesso ovvero di 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere.

Dette assenze **sono utili ai** fini della attribuzione dei compensi incentivanti e della retribuzione di risultato.

b) i dipendenti che assistono familiari portatori di handicap in situazione di gravità possono fruire alternativamente nel corso del mese di:

- tre giorni interi di permesso;

- 18 ore mensili.

Dette assenze **non sono utili** ai fini della attribuzione dei compensi incentivanti e della retribuzione di risultato.

Si ricorda che la modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo al fine di consentire agli uffici competenti il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili e che non è prevista la fruizione mista, parte ad ore e parte a giorni, di detti permessi.

4. Trattamento economico relativo alle assenze dal servizio

L'art. 71 5° comma della legge in oggetto vieta di equiparare le assenze dei dipendenti pubblici al servizio effettivo ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa destinate a remunerare la produttività,

l'incentivazione e i risultati.

La stessa disposizione prevede talune eccezioni al suddetto principio, già illustrate nel msg. n. 16603 del 21 luglio 2008, che di seguito si riepilogano.

Per i congedi di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, ed i congedi di paternità fruiti dai dipendenti dell'Istituto nulla è innovato e pertanto continuano a trovare applicazione le norme contrattuali vigenti che già prevedevano l'attribuzione del trattamento accessorio.

Si precisa invece che, a far data dal 25 giugno 2008, per le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare e dei permessi previsti dall'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000 sarà corrisposto il trattamento accessorio.

Per effetto della sopra citata disposizione inoltre, a decorrere dalla stessa data, le assenze dal servizio fruiti dal dipendente citato a testimoniare (permessi retribuiti per documentati motivi personali ex art. 19 CCNL 6 luglio 1995; ferie o permessi a recupero) danno titolo all'erogazione del trattamento accessorio.

Si fa riserva di fornire ulteriori precisazioni in ordine alle conseguenti variazioni che si renderà necessario apportare agli attuali codici di presenza/assenza.

Al fine di provvedere all'attuazione delle nuove regole la scrivente Direzione Centrale provvederà ad impartire le opportune istruzioni tecniche alla Direzione Centrale Sistemi Informativi e Telecomunicazioni per le necessarie modifiche alla procedura SAP.

Il presente messaggio dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale con le consuete modalità.

Il Direttore generale
Crecco

§Allegato 1.