



**ISTITUTO SUPERIORE D'ISTRUZIONE STATALE "DANTE ALIGHIERI" - GORIZIA**  
Viale XX Settembre, 11 34170 Gorizia tel. 0481 530062 fax 0481 530061 – C.F.: 80004170314  
e-mail: gopc02000t@istruzione.it [info@isisalighieri.go.it](mailto:info@isisalighieri.go.it) - sito web: [www.isisalighieri.go.it](http://www.isisalighieri.go.it)

*Sezioni associate:*

**Liceo Classico "Dante Alighieri"** - Viale XX Settembre, 11 tel. 0481 530062 fax 530061 e-mail [dante@isisalighieri.go.it](mailto:dante@isisalighieri.go.it)  
**Liceo Scientifico "Duca degli Abruzzi"** - P.zza Julia, 5 – Via Randaccio, 10 tel. 530161 fax 533751 e-mail [duca@isisalighieri.go.it](mailto:duca@isisalighieri.go.it)  
**Istituto Magistrale "Scipio Slataper"** - Via Diaz, 20 tel. 531962 fax 539455 e-mail [slataper@isisalighieri.go.it](mailto:slataper@isisalighieri.go.it)

**Gorizia, 22.10.2008**

**AI DOCENTI  
AL PERSONALE ATA  
TUTTE LE SEDI  
Alle RSU d'Istituto**

**Circolare int. N° 73**

**Oggetto: DL 112- L. 133/08 – Art. 71 – Assenze dei dipendenti pubblici – Indicazioni**

Facendo seguito alla **circolare interna n. 15**, si ritiene di dover dare alle SSVV alcune indicazioni più approfondite:

Come è noto il D.L. 112 del 25.06.2008, con l'articolo 71 in particolare, innova in maniera significativa la disciplina delle assenze per malattia e permesso retribuito dei pubblici dipendenti.

Pertanto, facendo seguito alle comunicazioni già fornite negli incontri collegiali e assembleari, si danno tutte le opportune indicazioni, utili a garantire la necessaria uniforme applicazione della norma.

*a) Assenze per malattia*

Considerate le innovazioni introdotte dall'art. 71 già citato "*Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata ... 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 accessorio*", con le eccezioni previste per assenze dovute a infortuni sul lavoro,

causa di servizio e nei casi di ricovero ospedaliero, terapie salvavita, day hospital, **nell'ambito di gravi patologie.**

La norma prescrive, in tutti i casi di assenza per malattia, una decurtazione stipendiale per i primi 10 giorni. La trattenuta di cui al comma 1 dell'art. 71 opera per *ogni episodio d'assenza* – anche di un solo giorno – e per *tutti i 10 giorni citati*, anche ove l'assenza che si considera si protragga per più di 10 giorni. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per più di 10 giorni, cioè, deve essere decurtato *comunque* per i primi 10 giorni di assenza. Ricadono nella fattispecie sia i casi di attestazione mediante unico certificato medico dell'intero periodo di assenza superiore a 10 gg., sia i casi in cui la malattia risulti *protratta* con ulteriore certificazione, sempre che l'assenza sia *continuativa e superi i 10 giorni.*

*b) Modalità di comunicazione dell'assenza*

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di segreteria non oltre l'inizio dell'orario di lavoro della giornata lavorativa in cui si verifica, anche in caso di prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento, in modo da consentire all'Amministrazione l'organizzazione interna dei servizi.

*c) Certificazione medica*

L'assenza per malattia, anche di un solo giorno, deve essere giustificata con certificato medico che va recapitato, o spedito a mezzo raccomandata, con avviso di ricevimento, **entro cinque giorni dall'inizio dell'evento. L'assenza va in ogni caso comunicata tempestivamente, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro, comunicando per le vie brevi la presunta durata della prognosi.**

Lo stesso comma 2 dell'art. 71 individua anche le modalità di giustificazione delle assenze per malattia. E' da considerarsi corretta la produzione di certificazione rilasciata da *medici convenzionati con il S.S.N. La qualità del medico dovrà risultare dalla certificazione.*

Sempre circa le modalità di certificazione, e sempre quando l'assenza coincida con il III ° successivo evento morboso nel corso dell'anno solare, o l'assenza si protragga oltre il 10° giorno – anche se il dipendente si sottoponga a

visita/esami presso una struttura privata – produrrà, oltre al certificato rilasciato da tale struttura, anche quello del medico curante convenzionato con il S.S.N. 2

*d) Reperibilità e controllo*

Il comma 3 dell'art. 71 impone la richiesta di accertamento medico fiscale da parte dell'Amministrazione anche nei casi di assenza di un solo giorno, e stabilisce un ampio regime di reperibilità del dipendente, al fine di agevolare i prescritti controlli. Durante la malattia, il dipendente è tenuto a rendersi reperibile in una fascia oraria dalle 8.00 alle 20.00, con la sola interruzione di un'ora, dalle 13.00 alle 14.00, anche nei giorni non lavorativi e festivi. A tal fine, deve fornire all'Amministrazione l'esatto domicilio.

Qualora, per particolari e giustificati motivi, la responsabilità dell'assenza è a suo carico e determina la condizione di assenza

motivi dimori in un luogo diverso dal proprio domicilio, è tenuto a darne tempestiva informazione; diversamente, nel caso di irreperibilità,

ingiustificata della malattia, con la perdita dell'intera retribuzione per l'intero periodo.

Secondo i chiarimenti forniti dal Dipartimento Funzione Pubblica con Circolare n. 8/08, la richiesta di accertamento medico fiscale è sempre obbligatoria, salvo particolari impedimenti del servizio a ciò addetto.

*a) Assenze per visite, terapie, esami clinici*

La disciplina posta dalla L. 133/08 non modifica le modalità di trattamento ed imputazione di tali assenze.

Gli istituti applicabili alle fattispecie in esame possono essere, come noto:

- permessi brevi (soggetti a recupero);
- permessi per documentati motivi personali ( 3 giorni l'anno);
- assenza per malattia (giustificata da certificato medico);
- ferie.

Come sempre, il ricorso all'uno o all'altro istituto dipenderà dalle valutazioni dell'interessato e/o del medico.

Alla luce della L. 133/08, se l'assenza per i motivi suindicati è imputata a malattia, si applica integralmente il regime sin qui descritto, anche per quanto riguarda la certificazione medica.

Nei casi in esame, l'Amministrazione valuterà di volta in volta se richiedere la visita di controllo per le giornate in questione.

Si rammenta, al riguardo, come la visita medico fiscale, in alcuni casi, possa configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'erario.

Possono, dunque, considerarsi anche nei casi descritti quelle "esigenze funzionali ed organizzative" di cui all'art. 71 c. 3 della stessa L. 133/08, delle quali si può tener conto nel disporre accertamenti medico fiscali.

Ciò significa, secondo i chiarimenti forniti dal Dipartimento Funzione Pubblica con Circolare n. 7/08, che **la richiesta di accertamento medico fiscale è sempre obbligatoria**, salvo particolari impedimenti del servizio a ciò addetto, derivanti da eccezionale carico di lavoro o urgenze della giornata.

Si sottolinea la necessità che i dipendenti forniscano sempre tutte le opportune indicazioni all'ufficio personale in merito:

- alla tempestività della comunicazione dell'assenza per malattia;
- alla necessità di comunicazione del *domicilio di reperibilità* (che può non coincidere con la residenza) e dell'invio di certificazione.

Ciò anche nei casi di prosecuzione di un'assenza salvo - ovviamente - i casi di *comprovato impedimento*.

***Sono state ridefinite le fasce di reperibilità secondo l'orario : 8.00-13.00 e 14.00-20.00 domeniche e festivi compresi.***

*b) Permessi retribuiti –*

**Permessi per persone con handicap in situazione di gravità**

Il trattamento giuridico di tali benefici non ha subito innovazioni da parte della legge in esame.

I portatori di gravi handicap possono, dunque, fruire *alternativamente* nel corso del mese che si consideri di 3 giorni di permesso (a prescindere dall'orario di lavoro delle giornate), ovvero di due ore di permesso al giorno (per ciascun giorno lavorativo del mese).

La modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo, al fine di consentire il corretto calcolo delle ore o dei giorni di permesso spettanti ed accordabili.

**Permessi per chi assiste le persone con handicap grave**

Soggetti legittimati a fruire dei permessi di cui trattasi sono i genitori ed i parenti o affini entro il 3° grado che assistono una persona con handicap grave conviventi o – ancorché non conviventi – che assistono l'handicapato grave con continuità ed esclusività.

Ciò in virtù dell'applicazione del combinato disposto dell'art. 33 c. 3 della L. 104/92 e dell'art. 20 della L. 53/00.

Tali soggetti possono fruire di 3 gg. di permesso mensile. (Il permesso, in attesa di eventuali diverse indicazioni, in tali ipotesi è giornaliero)

La modalità di fruizione dei permessi mensili in esame deve essere programmata in anticipo, al fine di consentire il corretto calcolo delle ore o dei giorni di permesso spettanti ed accordabili.

#### **Permessi per donazioni di sangue e midollo osseo**

Come noto, la L. 584 del 13.07.1967 prevede, all'art. 1, che i dipendenti donatori di sangue ed emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per la giornata lavorativa.

I dipendenti donatori di midollo osseo, ai sensi dell'art. 5 della L. 52/01, hanno diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo, nonché per le successive giornate di convalescenza che l'equipe medica che ha effettuato il trapianto ritenga necessarie ai fini del completo ripristino del benessere fisico del dipendente stesso.

La stessa legge prevede inoltre il diritto a conservare la normale retribuzione anche per i permessi orari concessi al lavoratore per il tempo occorrente all'espletamento dei vari atti preliminari alla donazione e previsti comunque dalla legge.

Le fattispecie in parola non sono contemplate dalla normativa in esame, ma non risultano né abrogate né modificate.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha ritenuto infine opportuno ribadire che i *permessi retribuiti* che possano essere fruiti alternativamente *a giorni o ad ore* debbano essere comunque quantificati ad ore. (per il momento non applicabile al comparto scuola)

Ciò perché, nel caso di fruizione – da parte del dipendente – dell'intera giornata lavorativa di permesso, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente per la tipologia di permessi che si considera venga computata con riferimento all'orario di lavoro che il dipendente in esame avrebbe concretamente dovuto svolgere nel giorno di sua assenza dal servizio.

#### ***c) Distribuzione fondi per contrattazione integrativa – incidenza delle assenze dal servizio –***

La disposizione contenuta al **c. 5 dell'art. 71** richiama al rispetto di criteri di efficienza ed economicità: vuole infatti impedire che le Amministrazioni considerino le assenze dal servizio dei dipendenti equiparandole alla presenza, ai fini della distribuzione delle somme destinate ai fondi per la contrattazione integrativa.

La disposizione in esame riguarda in generale *tutte le assenze* del personale, ad esclusione

- delle assenze per maternità (inclusa l'interdizione anticipata dal lavoro)
- delle assenze per paternità
- dei permessi per lutto
- dei permessi per citazione a teste
- per l'espletamento della funzione di giudice popolare
- delle assenze previste dall'art. 4, c. 1 della L. 53/00
- dei permessi di cui all'art. 33, cc. 3 e 6 della L. 104/92 per i dipendenti portatori di handicap grave.

Si deve far riferimento, per una corretta interpretazione della norma, a quelle somme il cui finanziamento avviene mediante i fondi per la contrattazione collettiva e che sono destinate ad essere distribuite mediante **contrattazione integrativa**. Si tratta, dunque, delle somme destinate a remunerare la c.d. produttività, l'incentivazione, il risultato.

La norma stessa pone dunque un vincolo all'amministrazione in sede negoziale – di contrattazione integrativa – impedendo di considerare allo stesso modo la presenza e l'assenza dal servizio ai fini della assegnazione di premi o incentivi comunque denominati, delle progressioni professionali od economiche, della attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti.

Si è ribadito, in proposito, come la nuova previsione legislativa voglia ribadire che i dipendenti devono essere valutati per le attività svolte ed i risultati conseguiti, ed abbiano diritto ad essere retribuiti con compensi integrativi (comunque denominati) solo in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte ed ai risultati effettivamente conseguiti.

Resta comunque fermo il principio secondo cui indennità e retribuzioni connesse a determinate *modalità della prestazione di lavoro* (turni, lavoro straordinario, intensificazione del servizio etc.) possono essere concretamente erogate solo in quanto la prestazione sia stata *effettivamente svolta*.

*Non sono consentite in materia decisioni unilateralmente assunte, pertanto le modalità di eventuali decurtazioni vanno concordate dal DS con la RSU in sede di contrattazione di istituto.*

Per quanto concerne l'applicazione della disciplina in esame, si rammenta come la stessa **trovi applicazione a tutti i pubblici dipendenti, a far tempo dal 25 giugno del corrente anno**, giorno della data di pubblicazione del D.L. 112/08.

*Per quanto non esplicitato si rimanda alle circolari n. 7 e 8/2008 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.*

La predetta circ.n. 8 del DFP in conclusione invita i Dirigenti a svolgere una attenta attività di verifica sulla sussistenza dei presupposti per il riconoscimento dei permessi, organizzando l'attività lavorativa in modo da evitare che le assenze giustificate del personale possano andare a detrimento della funzionalità del servizio.

**PER EVENTUALI APPROFONDIMENTI DA PARTE DELLE SSVV SI RICHIAMANO I SEGG. RIFERIMENTI DI LEGGE:**

- DECRETO- LEGGE n° 112 25/6/2008

- LEGGE DI CONVERSIONE N° 133 DEL 6/8/2008 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"

**B) TESTI COLLEGATI:**

- CIRCOLARE MIN. FUNZ. PUBBLICA E INNOV. N° 7/2008: chiarimenti art. 71

- CIRCOLARE MIN. F. PUBBLICA E INNOV. N° 8/2008: art. 71 - ulteriori chiarimenti.

- SCHEMA DI PIANO PROGRAMMATICO MIUR EX ART. 64 (disponibile in bozza)

- ART. 3 DEL DECR-LEGGE 154 DEL 7/10/2008

(Le CM n° 7 e 8 si possono scaricare dal sito del Ministero della Funzione Pubblica [www.innovazionepa.gov.it](http://www.innovazionepa.gov.it) nella sezione RIDUZIONE DELLE ASSENZE NELLA PA)

**C) RICHIAMO DEI PRINCIPALI ARTICOLI:**

ART. 15: COSTO DEI LIBRI SCOLASTICI

ART. 27. TAGLIA-CARTA

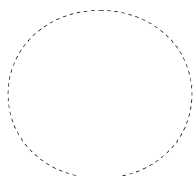
ART. 29: TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

ART.46: RIDUZIONE DELLE COLLABORAZIONI E CONSULENZE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ART. 64: .DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE SCOLASTICA

ART. 71: .ASSENZE PER MALATTIA E PER PERMESSO RETRIBUITO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Laura FASIOLO



LA DIRIGENTE SCOLASTICA

LF/ \_\_