

# Servizio sanitario e assenze dipendenti: interpretazione

## Conferenza Regioni Doc 13.11.08

(regioni.it) In attesa dei chiarimenti del Dipartimento della Funzione pubblica, le Regioni, con riferimento al personale degli Enti ed Aziende dei rispettivi Servizi Sanitari Regionali, applicano le disposizioni del **D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008**, secondo **l'interpretazione di seguito riportata e approvata dalla Conferenza delle Regioni del 13 novembre 2008.**

**Interpretazione delle disposizioni del decreto legge 25.6.2008 n. 112 recante "disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n. 133 – personale del comparto sanità**

In attesa dei chiarimenti richiesti al Dipartimento della Funzione pubblica con nota del 9 ottobre 2008, le Regioni, con riferimento al personale degli Enti ed Aziende dei rispettivi Servizi Sanitari Regionali, applicano le disposizioni del D.L. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008, secondo l'interpretazione di seguito riportata.

### A) ASSENZE PER MALATTIA E PER PERMESSO RETRIBUITO (Art. 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 ed altri emolumenti accessori.

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

La difficoltà di individuazione delle voci retributive da decurtare connessa all'esigenza di garantire un'equità di applicazione ha suggerito la sospensione dell'applicazione della disposizione, nelle more dell'individuazione di criteri certi.

L'impossibilità di procrastinare ancora l'attuazione di una disposizione normativa cogente comporta la necessità di definire una posizione congiunta.

A tal fine sono individuate le linee attuative sotto elencate.

Analoghe considerazioni valgono anche per la disposizione di cui al comma 5, i cui effetti sono connessi, in relazione al tempo di vigenza della norma, alla distribuzione delle risorse dei Fondi per la produttività e per le progressioni orizzontali per il personale del comparto e del Fondo per la retribuzione di risultato per il personale delle Aree dirigenziali.

### 1. ASSENZE PER MALATTIA (Art. 71, comma 1)

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

Alle voci retributive sopra individuate si aggiungono:

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

Devono inoltre aggiungersi:

- per equità con il Comparto dei Ministeri:

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

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

1. indennità professionale specifica.

- Per il personale dirigente (medici e veterinari – sanitari, professionali, tecnici e amministrativi), l'analisi è svolta in maniera del tutto analoga, pertanto sono ricompresi nel trattamento economico fondamentale, ai sensi degli articoli 33 dei CCNL di entrambe le aree firmati il 3 novembre 2005:

1. lo stipendio tabellare che ha conglobato l'indennità integrativa speciale;
2. la retribuzione individuale di anzianità;
3. indennità di specificità medico-veterinaria;
4. retribuzione di posizione minima contrattuale di parte fissa e variabile (ora posizione minima unificata);
5. gli eventuali assegni ad personam;
6. la tredicesima mensilità.

A tali voci deve aggiungersi:

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

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 non sono decurtati in quanto collegati ad una prestazione di lavoro effettivamente resa e che pertanto presuppone la presenza in servizio;

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. 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) 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:

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 (ad es. la retribuzione di posizione oltre la misura minima fissata dalla contrattazione collettiva e la retribuzione di risultato).

- Personale dirigente con contratti ex art. 15-septies del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.

Le disposizioni di cui alla legge 133/2008 come sopra interpretate trovano applicazione, anche per ragioni di giustizia sostanziale, nei rapporti di lavoro instaurati con contratti ex art. 15-septies del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., con trattamento economico onnicomprensivo.

Le decurtazioni per assenza per malattia vengono effettuate nella stessa misura dei loro omologhi

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.

L'approccio interpretativo e quindi applicativo della norma in analisi deve tenere conto della specificità delle norme di legge e contrattuali proprie del comparto Sanità, nell'ambito del quale

è ormai da tempo in corso un particolare percorso di aziendalizzazione e di definizione di sistemi di valutazione delle performance e della qualità dei servizi erogati.

Ciò premesso il processo applicativo deve innanzitutto partire dalla considerazione che, in linea generale, le norme contrattuali già oggi, pur non proibendolo esplicitamente, contrastano decisamente l'utilizzo della mera presenza in servizio quale parametro/indicatore di efficienza ed orientamento al risultato per la gestione delle politiche premiali e di carriera del personale. A tale riguardo basti rammentare per le aree della dirigenza gli artt. 27 e 28 dei CCNL 3/11/2005, e per il comparto l'art. 35 del CCNL 8/4/1999 (in tema di progressioni economiche orizzontali) e art. 47 del CCNL 1/9/1995 (in tema di produttività collettiva e miglioramento dei servizi).

Quindi la norma in esame, che, come sottolineato dalla citata Circolare n. 7/2008, *"ha una forte valenza di principio"*, pare orientata a colpire non in modo generalizzato i sistemi di premiazione economica, bensì quelli caratterizzati da forme di automatica determinazione del compenso o di "erogazione a pioggia", lasciando quindi indenni quelli in cui sia esclusivamente valutato "l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti" nei progetti e programmi di produttività.

In sostanza si potrebbe concludere che, ove tutte le amministrazioni avessero adottato sistemi premianti e percorsi di carriera strettamente connessi al raggiungimento degli obiettivi e alla qualità delle prestazioni rese, non inserendo quindi elementi di valorizzazione della presenza in servizio, ed in questo ambito equiparando l'assenza dal servizio alla presenza, la norma dell'art. 71, comma 5 non dovrebbe trovare alcuna effettiva applicazione non integrandosi concretamente la fattispecie descritta.

Alla luce di tali considerazioni si possono quindi trarre le seguenti conclusioni:

o l'Azienda che, in relazione a ciascuna area contrattuale, abbia accordi sindacali e relative procedure di valutazione e premiazione, nonché di progressione economica per il comparto, in cui nessun effetto sia annesso alla mera presenza in servizio, ovvero, pur essendovi già siano previsti abbattimenti a seguito delle assenze dal servizio, non dovrà assumere alcun provvedimento riduttivo. Dovrà in ogni caso adottare un atto formale e motivato in cui dichiarerà la non applicabilità della norma data la soprarichiamata configurazione dei propri accordi e procedure. Tale dichiarazione, anche in considerazione degli effetti economici prodotti, risulterà ovviamente sindacabile per i profili di eventuale responsabilità amministrativa ed erariale;

o nel caso in cui, al contrario, siano in essere nell'Azienda sistemi premiali in cui sia esplicitamente prevista (anche parzialmente) come indicatore di performance la presenza in servizio - ed in tale ambito siano parificate alla presenza tipologie di assenze diverse da quelle tassativamente elencate dall'art. 71, comma 5 - dovranno essere previste decurtazioni economiche in misura proporzionale alla quantità di assenze verificatesi; ciò secondo modalità tecniche individuate coerentemente con le specifiche procedure aziendali di pagamento dei compensi incentivanti. In tale situazione sarà poi opportuno che l'Azienda si attivi al fine di promuovere una modifica della propria regolamentazione, in linea con le disposizioni di legge e contrattuali;

o profili particolari presenta l'analisi degli effetti della norma di legge in esame, sulle "progressioni professionali ed economiche", secondo quanto puntualizzato dalla Circ. n. 7/2008. Innanzitutto la norma sembra avere effetto solo sul personale del comparto e non per il personale della dirigenza, per il quale sono previsti sistemi di carriera legati al conferimento degli incarichi dirigenziali oggettivamente non riconducibili al caso trattato. Per quanto riguarda esclusivamente il comparto quindi, l'unico approccio applicativo appare essere quello secondo cui le Aziende, ove ciò emergesse dai propri regolamenti e procedure, dovranno rendere inefficace, all'atto della valutazione delle posizioni individuali, ogni positivo effetto ai fini delle progressioni conseguente all'assimilazione delle giornate di assenza con quelle di presenza in servizio. Anche in tali casi le Aziende dovranno procedere alle opportune modifiche delle proprie regolamentazioni aziendali.

Roma, 13 novembre 2008

(red/17.11.08)