



DECRETO BRUNETTA: APPROFONDIMENTI E CHIARIFICAZIONI

Assenze per malattia e permesso retribuito

di Gina Spadaccino

Riteniamo utile fornire ai colleghi una maggiore informazione sulle novità introdotte dal cosiddetto "decreto Brunetta", e sulle correlate conseguenze, stanti le non esaustive istruzioni diffuse dal ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione con la **circolare n. 7 del 17 luglio 2008**. L'art. 71 del Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella **legge n. 133 del 6. agosto 2008**, affronta in sostanza tre aspetti distinti:

- 1) certificazione di malattia, visite fiscali, trattamento economico;
- 2) trasformazione dei permessi giornalieri esclusivamente in ore;
- 3) assenze utili ai fini della percezione dei fondi previsti dalla contrattazione integrativa.

CERTIFICAZIONE

I certificati medici idonei per giustificare le assenze per malattia devono essere rilasciati da una struttura

sanitaria pubblica che comprende non solo ospedale, pronto soccorso, ambulatorio distrettuale delle A.S.L., clinica o medico specialista purché convenzionati con il S.S.N., ma anche i medici di base.

È stato infatti precisato dalla Funzione Pubblica (**circolare 31725 del 4/07/2008-1.2.3 con parere UPPA n. 45/08**) che, secondo quanto prescritto dalle convenzioni adottate in conformità dagli accordi collettivi nazionali stipulati secondo la disciplina dell'art. 8 del D.Lgs. n. 502 del 1992, in materia di regolazione dei rapporti fra il Servizio Sanitario Nazionale ed i medici di medicina generale, questi ultimi sono tenuti al rilascio della certificazione "per incapacità temporanea al lavoro" (Accordo collettivo nazionale del 23.03.2005)

Tuttavia, le prime due certificazioni di ciascun anno solare possono essere rilasciate anche da liberi professionisti, purché la prognosi non superi i dieci giorni, anche complessivamente, altrimenti è necessaria la certificazione e/o prescrizione della struttura pubblica così come obbligatoriamente dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare, e quindi a partire dal terzo.

Nel caso in cui si presenti una certificazione non conforme a quanto prescritto, l'assenza non è giustificata e ciò comporterà la privazione dell'intera retribuzione e dell'anzianità di servizio relative.

VISITE FISCALI

L'Amministrazione ha l'obbligo di procedere agli accertamenti fiscali anche per un solo giorno, salvo impedimenti organizzativi e funzionali.

Il docente dovrà comunicare l'assenza e l'eventuale sua durata a scuola **entro l'inizio del proprio orario di lavoro**, segnalando il domicilio durante la convalescenza, nel caso in cui dovesse essere diverso dalla residenza abituale.

Dovrà essere reperibile al domicilio segnalato dalle ore 8,00 alle ore 13,00 e dalle ore 14,00 alle ore 20,00 per tutti i giorni della settimana.

Nel caso in cui il docente risultasse assente durante il controllo, ovvero, qualora l'accertamento fiscale fosse vanificato per omessa, errata segnalazione dell'esatto domicilio durante la malattia, l'assenza dovrà ritenersi ingiustificata e comporterà per tutti i giorni di assenza la sospensione dell'intero trattamento economico.

Si ricorda che ai sensi dell'art. 17, comma 16 del CCNL in vigore, il docente potrà continuare ad assentarsi per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici **o per altri giustificati motivi** (art. 17, comma 16 del CCNL in vigore), previa comunicazione alla scuola della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare. Ciò è stato confermato anche dalla Suprema Corte di Cassazione con una sentenza depositata il 21 luglio 2008 (20080). Secondo i giudici di legittimità infatti: «*Per giustificare la violazione dell'obbligo di reperibilità in determinati orari non è richiesta l'assoluta indifferibilità della prestazione sanitaria da effettuare, ma basta un serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa*».

E, dunque, di fronte ad un obbligo di permanenza in casa di 11 ore al giorno dettato dalle disposizioni "Brunetta", è ragionevole considerare serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento da casa il doversi assentare per andare dal medico.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per ogni singolo periodo di malattia nei primi 10 giorni di assenza sarà 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 accessorio.

La ritenuta economica per i primi dieci giorni di malattia di ciascun anno solare è relativa ai primi dieci giorni di **ogni periodo di assenza** per malattia e non ai primi dieci giorni nell'anno. Pertanto **ogni evento morboso** è "tassato" fino ai primi dieci giorni, sia che venga giustificato con uno o più certificati medici continuativi. Occorre precisare al riguardo che per unico evento morboso e correlativo periodo di assenza deve intendersi la sommatoria dei giorni di assenza riconducibili al medesimo presupposto eziologico, per cui l'eventuale ulteriore prosecuzione, senza soluzione di continuità, di un iniziale periodo di malattia non può configurarsi come nuova assenza e non comporta ulteriore decurtazione stipendiale.

Non sono soggette ad alcuna trattenuta, tranne quelle legate all'effettiva prestazione del lavoro, le assenze dovute a infortunio sul lavoro, causa di servizio, ricovero ospedaliero, day hospital e quelle relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Le voci che ricadono nella decurtazione economica sono tutte quelle aventi carattere fisso e ricorrente richiamate dal CCNL e quelle legate all'effettiva prestazione del servizio. Per il personale docente, come è noto, il trattamento accessorio

comprende la retribuzione professionale docenti, il compenso per le funzioni strumentali, il compenso per le ore eccedenti e attività aggiuntive, le indennità e compensi retribuiti con il fondo d'istituto; altre indennità previste dal CCNL e/o da specifiche disposizioni di legge della scuola.

La decurtazione va calcolata in trentesimi. Per la voce retribuzione professionale docenti - RPD - i compensi mensili sono quelli previsti dalla tabella n. 4 del CCNL, per cui le trattenute giornaliere lorde per ogni giorno di malattia fino al decimo sono le seguenti:

| | R.P.D. | Trattenuta lorda giornaliera |
|-----------------|----------|------------------------------|
| da 0 a 14 anni | € 164,00 | € 5,47 |
| da 15 a 27 anni | € 202,00 | € 6,73 |
| da 28 anni | € 257,50 | € 8,58 |

Per i compensi diversamente strutturati (ore eccedenti, funzioni strumentali, incarichi aggiuntivi, compensi forfettari in genere) si ritiene invece che dovranno essere individuati apposite modalità e criteri di calcolo che tengano conto della specificità della scuola.

PERMESSI RETRIBUITI

Il secondo aspetto della norma in oggetto contiene una direttiva per i soggetti negoziali, ARAN, e OO.SS, perché prevedano l'obbligo per tutte le Amministrazioni pubbliche di quantificare esclusivamente in ore le tipologie di permesso retribuito per le quali sia prevista una fruizione alternativa in ore o in giorni. In sostanza, nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'assenza, ai fini del computo del monte ore annuo e/o mensile, dovrà essere rapportata al numero di ore che il lavoratore avrebbe dovuto svolgere nello specifico giorno nel quale il permesso è fruito.

Tuttavia per il comparto scuola, il cui CCNL disciplina a giorni tutti i tipi di assenza (ad esempio, i 3 giorni mensili derivanti dall'art. 33, comma 3 della legge 104/92, relativamente ai lavoratori che assistono un familiare in situazione di handicap grave) e non prevede già una fruizione alternativa in ore, le novità non sono operative e potranno eventualmente essere regolamentate in sede negoziale, anche e soprattutto con riferimento al rapporto di corrispondenza in termini di monte ore con i suddetti giorni.

ASSENZE UTILI

Le assenze dal servizio dei dipendenti per malattia 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, il congedo di paternità, nonché alcune tipologie di permessi retribuiti (permessi per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, congedi parentali e, per i soli portatori di handicap, e non per i familiari, i permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992).

