



**Schede di lettura decreto legge  
112/2008  
(legge 133/2008)**

**A cura della Direzione Nazionale  
RdB/CUB Pubblico Impiego**



**RdB Federazione Nazionale Pubblico Impiego CUB**

**Via dell'Aeroporto 129 00175 Roma - Tel. 06762821 Fax 067628233  
info@pubblicoimpiego.rdbcub.it - www.rdbcub.it**

# Indice



<b>Premessa</b> .....	<b>5</b>
<b>Art. 16</b> - Facoltà di trasformazione in Fondazioni delle Università .....	<b>7</b>
<b>Art. 18</b> - Reclutamento del personale delle società pubbliche .....	<b>8</b>
<b>Art. 19</b> - Abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi di lavoro .....	<b>9</b>
<b>Art. 26</b> - Taglia Enti .....	<b>10</b>
<b>Art. 46</b> - Riduzione delle collaborazioni e consulenze nella pubblica amministrazione .....	<b>11</b>
<b>Art. 46 bis</b> - Revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali .....	<b>12</b>
<b>Art. 47</b> - Controlli su incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi .....	<b>13</b>
<b>Art. 49</b> - Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni .....	<b>14</b>
<b>Art. 61</b> - Ulteriori misure di riduzione della spesa... ..	<b>15</b>
<b>Art. 66</b> - Turn-over .....	<b>17</b>
<b>Art. 67</b> - Norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi .....	<b>19</b>
<b>Art. 70</b> - Esclusione di trattamenti economici aggiuntivi per infermità dipendente da causa di servizio ...	<b>22</b>
<b>Art. 71</b> - Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti della P.A. ....	<b>23</b>
<b>Art. 72</b> - Personale prossimo al pensionamento delle Amministrazioni dello Stato .....	<b>26</b>
<b>Art. 73</b> - Part-time .....	<b>28</b>
<b>Art. 74</b> - Riduzione degli assetti organizzativi .....	<b>29</b>
<b>Art. 76</b> - Spese di personale per gli Enti locali e delle Camere di Commercio .....	<b>31</b>
<b>ALLEGATI</b>	
<b>Allegato A</b> - Circolare n.7/2008 .....	<b>35</b>
<b>Allegato B</b> - Circolare n.8/2008 .....	<b>41</b>



# PREMESSA



Con questo lavoro abbiamo cercato di sistematizzare i contenuti del decreto 112 (oggi legge 133), attraverso l'analisi degli articoli della manovra estiva (una mezza Finanziaria, come è stata definita!), che direttamente riguardano il Pubblico Impiego. Il lavoro è nato dall'esigenza di fornire ai delegati uno strumento agile che consenta a tutti di districarsi tra i meandri degli articoli, dei commi e dei riferimenti a normative precedenti. L'analisi è stata integrata, in alcune parti da rimandi alle circolari 7 e 8/2008 della Funzione Pubblica, che alleghiamo al lavoro.

Siamo certi, infatti, che un'approfondita conoscenza degli interventi legislativi che, come abbiamo dichiarato sin dal primo momento, si abbattono come una mannaia sulle teste e sulle tasche dei dipendenti pubblici, attaccati oggi più che mai, nei salari, nei diritti e nella dignità, consenta una maggiore consapevolezza nei delegati in questa intensa fase di lotte che siamo chiamati ad affrontare a fianco dei lavoratori.



## Art. 16

### Facoltà di trasformazione in Fondazioni delle Università



Le Università pubbliche possono deliberare la propria trasformazione in fondazioni di diritto privato, che opererà a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di adozione della delibera, adottata dal Senato accademico a maggioranza assoluta. (*comma 1*)

Resta confermato il sistema di finanziamento pubblico: l'entità dei finanziamenti privati costituisce elemento di valutazione a fini perequativi per stabilire l'entità del finanziamento pubblico. (*comma 9*)

Fino alla stipulazione del primo CCNL, al personale amministrativo delle fondazioni universitarie si applica il trattamento economico e giuridico in vigore al momento dell'entrata in vigore del presente decreto. (*comma 13*)

## Art. 18

# Reclutamento del personale delle società pubbliche

Le società che gestiscono servizi pubblici locali, a totale partecipazione pubblica, per reclutare il personale e per conferire incarichi dovranno, entro 60 gg. dalla data di entrata in vigore della presente legge, seguire le regole della P.A., dettate dal comma 3 dell'art.35 del d. lgs. 165/2001. (*comma 1*)

In particolare:

- pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità, economicità e celerità di espletamento;
- meccanismi oggettivi e trasparenti per verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti;
- rispetto delle pari opportunità;
- decentramento delle procedure di reclutamento;
- commissioni composte da esperti nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti, ed estranei alle medesime.

Le società a partecipazione pubblica totale o di controllo adottano, sempre per il reclutamento del personale o per il conferimento di incarichi di consulenza, criteri di trasparenza, pubblicità, imparzialità. (*comma 2*)



## Art. 19

### Abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi di lavoro



A decorrere dal 1° gennaio 2009 per le pensioni dirette di anzianità vengono aboliti i limiti al cumulo tra pensione e redditi da lavoro autonomo e dipendente.

Sempre a decorrere dalla stessa data sono totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e dipendente le pensioni dirette conseguite con il regime contributivo in via anticipata rispetto ai 65 anni per gli uomini e 60 anni per le donne.

Integrale cumulabilità, sempre dalla stessa data, anche per le pensioni di vecchiaia, liquidate interamente con il sistema contributivo, “anticipate”, purché siano soddisfatti i requisiti dell’età minima (65 anni per gli uomini e 60 per le donne) e dell’anzianità contributiva (40 anni di contribuzione).  
(*comma 1*)

Resta invariato il regime di non cumulabilità tra la pensione diretta dei dipendenti pubblici con trattamenti di attività, qualora il nuovo servizio costituisca una derivazione, continuazione o rinnovo del precedente rapporto di lavoro alla base della pensione. (*comma 3*)

## Art. 26 Taglia Enti

Gli Enti Pubblici non Economici con dotazione organica inferiore alle 50 unità sono soppressi al 90° giorno della data di entrata in vigore della legge di conversione del d.l. 112.

Sono esclusi dalla soppressione:

- Gli ordini professionali e le loro federazioni;
- Le federazioni sportive;
- Gli enti non inclusi nell'elenco ISTAT, pubblicato in attuazione della legge 311/2004;
- Gli enti deputati alla conservazione della memoria della Resistenza e dei deportati;
- Le autorità portuali;
- Gli enti parco;
- Gli enti di ricerca.

Fanno eccezione alla soppressione quelli che saranno confermati con decreto dei ministri per la P.A. e l'innovazione e per la semplificazione normativa, da emanarsi entro 90 gg. dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto 112.

Saranno inoltre soppressi tutti gli enti per i quali non siano stati emanati, entro il 31 marzo 2009, i regolamenti di riordino previsti dalla Finanziaria 2008 (*comma* 634 art.2) - (*comma* 1).

## Art. 46 Riduzione delle collaborazioni e consulenze nella pubblica amministrazione



Le pubbliche amministrazioni possono ricorrere alle consulenze esterne solo in maniera temporanea, dopo aver accertato l'impossibilità oggettive di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno, affidandole ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria.

L'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve essere coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione che conferisce l'incarico.

Devono essere preventivamente determinati luogo, durata, oggetto e compenso della collaborazione. Si prescinde dal requisito della specializzazione universitaria per attività svolte da professionisti iscritti ad ordini o albi professionali o che operino in ambito artistico.

Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo di collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti pubblici. (*comma 1*)

Gli Enti Locali possono stipulare contratti di collaborazione autonoma, indipendentemente dall'oggetto della prestazione, solo con riferimento alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio Comunale. (*comma 2*)

Gli Enti Locali disciplinano i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma, che si applicano a tutte le tipologie di prestazioni.

La violazione delle disposizioni regolamentari costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

Il limite massimo della spesa annua per incarichi di collaborazione è fissato nel bilancio preventivo degli enti territoriali. (*comma 3*)

## Art. 46 bis

### Revisione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali

Entro 60 gg. dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, il ministero della Pubblica Amministrazione ed Innovazione emana un decreto per razionalizzare e progressivamente ridurre i distacchi, le aspettative ed i permessi sindacali. I risparmi derivanti da questa operazione vengono versati dalle amministrazioni e dagli Enti che hanno autonomia finanziaria ad apposito capitolo di bilancio.

La riduzione non si applica agli Enti locali ed agli enti di competenza regionale del Servizio Sanitario Nazionale, nonché alle province autonome di Trento e Bolzano.

Le risorse del fondo alimentato dai risparmi confluiti nel capitolo di bilancio di cui sopra, saranno utilizzate, a seguito di successivo decreto ministeriale, per finanziare la contrattazione integrativa del personale dello Stato, delle Agenzie Fiscali e degli Enti Pubblici non Economici.

## Art. 47

### Controlli su incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi



Il Dipartimento della Funzione Pubblica può disporre verifiche per il rispetto delle incompatibilità degli incarichi, per il tramite dell'Ispettorato della Funzione Pubblica, attraverso convenzioni con i servizi ispettivi della Guardia di Finanza e i servizi ispettivi delle diverse Amministrazioni.

## Art. 49 Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni

Per le esigenze legate al fabbisogno ordinario le P.A. possono assumere esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art.35 del d.lgs. 165/2001 (procedure selettive o avviamento degli iscritti dell'ufficio di collocamento). Viene quindi modificato l'art.36 dello stesso decreto in quanto viene posta in evidenza l'assunzione esclusivamente con contratti a tempo indeterminato. (*comma 1*)

Tuttavia per le esigenze temporanee possono avvalersi di contratti flessibili. I CCNL disciplinano la materia dei contratti a tempo determinato, dei CFL, degli altri rapporti formativi e della somministrazione lavoro.

Non è possibile ricorrere alla somministrazione lavoro per l'esercizio di funzioni direttive. (*comma 2*)

Le amministrazioni non possono utilizzare lo stesso lavoratore con più tipologie contrattuali per più di 3 anni nell'arco di 5. (*comma 3*)

Le convenzioni relative all'utilizzo di LSU vengono inviate alla Funzione Pubblica ed al dipartimento della Ragioneria Generale. (*comma 4*)

In ogni caso l'impiego di lavoratori da parte delle P.A. non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato: la violazione comporta sanzioni e responsabilità della dirigenza.

Il lavoratore utilizzato in violazione di tali disposizioni ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro. Le Amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate al lavoratore danneggiato nei confronti del dirigente responsabile nel caso in cui la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. In sede di valutazione della dirigenza si terrà conto delle violazioni di cui si è reso responsabile il dirigente.

## Art. 61

# Ulteriori misure di riduzione della spesa...



A decorrere dal 2009 è disposta la riduzione del 30% rispetto al 2007 della spesa per organi collegiali ed altri organismi anche monocratici, delle P.A. inserite nell'elenco dell'Istat, ad esclusione delle Autorità indipendenti. (*comma 1*)

Sempre nel 2009 la spesa annua sostenuta per studi e consulenze e per studi ed incarichi di consulenza conferiti a dipendenti pubblici, deve essere ridotta del 30% rispetto a quella sostenuta nel 2004. (*comma 2*)

La spesa per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e di rappresentanza vengono ridotte del 50% rispetto a quelle sostenute nel 2007 per gli stessi scopi. Tali disposizioni non riguardano i convegni organizzati dagli Enti di ricerca e dalle Università. (*comma 5*).

A decorrere dall'anno 2009 le amministrazioni pubbliche non possono effettuare spese per sponsorizzazioni per un ammontare superiore al 30% della spesa sostenuta, per le stesse finalità, nel 2007. (*comma 6*)

A decorrere dal 1° gennaio 2009 la percentuale del 2% dell'importo posto a base di gara, prevista dal decreto legislativo n°163/2006 (legge Merloni) per incentivare la progettazione dei lavori all'interno della P.A., limitando il ricorso alle consulenze esterne, a favore del personale degli uffici tecnici delle singole amministrazioni interessate, è ridotto allo 0,5% (al lordo degli oneri riflessi). Il risparmio dell'1,5% viene versato ad apposito capitolo del bilancio dello Stato. (*comma 8*)

Le somme provenienti dalle predette riduzioni di spesa, confluiscono ad apposito fondo, stabilito in 200 milioni di Euro dal 2009 ed incrementato con le somme rassegnate, che possono essere destinate alla sicurezza pubblica e, per la quota eccedente i 200 milioni di Euro, al finanziamento della contrattazione collettiva. (*comma 17*).

## segue Art. 61

A decorrere dalla data di conferimento degli incarichi i trattamenti economici complessivi spettanti ai direttori generali, ai direttori sanitari, ai direttori amministrativi, i compensi spettanti ai componenti dei collegi sindacali delle ASL, delle aziende ospedaliere universitarie, degli IRCCS e istituti zooprofilattici sono ridotti del 20% rispetto all'ammontare del 2008. (*comma 14*)

Per gli anni 2009-2010-2011 il ticket di 10 Euro previsto per le prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale per gli assistiti non esentati, è abolito. (*comma 19*)

Alle Regioni è data facoltà di applicare il ticket di cui al comma precedente, in misura integrale o ridotta. (*comma 20*)

Per il 2009 Polizia, Finanza, Forestale, Vigili del Fuoco, Carabinieri e Polizia Penitenziaria possono assumere in deroga alla normativa entro un limite di 100 milioni di Euro.



## Art. 66 Turn-over



La programmazione triennale del fabbisogno del personale deve essere rideterminata al 31 dicembre 2008, tenendo conto delle misure di razionalizzazione presenti nel decreto. (*comma 1*)

E' prevista la possibilità di procedere per il solo anno 2008 (e non più anche per l'anno 2009, come previsto dalla Finanziaria 2008) ad assunzioni a tempo indeterminato, previo espletamento delle procedure di mobilità, nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 10% (anziché del 20%) di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente. In ogni caso il numero degli assumibili non può superare il 10% delle unità cessate nell'anno precedente (Commi 2 e 3).

Anche per la stabilizzazione dei precari la percentuale di personale interessato non potrà superare il 10% (e non più il 40% precedentemente previsto) rispetto alla spesa complessiva relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente. In ogni caso il numero delle unità da stabilizzare non può eccedere il 10% delle unità cessate l'anno precedente. (*comma 5*)

**Viene quindi introdotto il doppio limite, di spesa e di unità.**

Viene istituito uno speciale fondo dell'importo rispettivamente di 25 milioni di Euro per l'anno 2008 e di 75 milioni di Euro per l'anno 2009 per procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato previo svolgimento delle procedure di mobilità. (*comma 6*)

Per gli anni 2010 e 2011 le Amministrazioni potranno, sempre previo espletamento delle procedure di mobilità, procedere ad assunzioni nei limiti di una spesa complessiva del 20% (e non più 40%), rispetto a quella relativa al personale cessato nell'anno precedente. Anche in questo caso con il doppio limite rispetto alla **spesa** ed al **numero** delle unità da assumere (*comma 7*).

Per l'anno 2012 tali percentuali sono elevate al 50% sempre con il doppio vincolo della spesa e delle unità di personale cessate nell'anno precedente. (*comma 9*)

## segue Art. 66

La sostituzione dell'intero turn-over entro i limiti delle cessazioni dal servizio viene differito dall'anno 2011 all'anno 2013. (*comma 12*)

Per le amministrazioni dello Stato, delle Agenzie, del Parastato e per gli Enti di ricerca, l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato ad apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. (*comma 10*)

Le limitazioni non si applicano alle assunzioni delle categorie protette. (*comma 11*)

Per il triennio 2009-2011 le limitazioni sono estese al personale delle università (20% delle spese relative al personale cessato nell'anno precedente). (*comma 13*)

Per il personale degli Enti di ricerca, nel 2010-2012, le assunzioni non possono eccedere le cessazioni dell'anno precedente. (*comma 14*)

## Art. 67

### Norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi



Le risorse complessive per la contrattazione integrativa per il personale dell'Amministrazione Finanziaria, determinate per il 2007 sono ulteriormente ridotte del 10% ed un importo pari a 20 milioni di Euro viene destinato al fondo di assistenza del personale della Guardia di Finanza. (*comma 1*)

Viene prevista a decorrere dall'anno 2009 la disapplicazione di tutte le disposizioni speciali che prevedono risorse aggiuntive a favore del finanziamento della contrattazione integrativa per le amministrazioni dello Stato, delle Agenzie Fiscali e del Parastato, (*comma 2*) con il loro ripristino a partire dall'anno 2010, ma con decurtazione del 20% e la definizione di nuovi criteri e parametri di erogazione, legati all'apporto individuale e al merito. (*comma 3*)

Vengono inoltre ridotte a decorrere dall'anno 2009 le risorse complessive storiche dei Fondi per la contrattazione integrativa pari al 10% degli importi già bloccati al 2004. (*comma 5*)

L'art. 47 del D.L. 165 relativo al procedimento di contrattazione collettiva viene così modificato:

- Nella procedura di stipula dei contratti collettivi nazionali in caso di certificazione non positiva della Corte dei Conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo;
- Il presidente dell'ARAN provvede alla riapertura della trattativa e alla sottoscrizione di una nuova ipotesi adeguando i costi contrattuali ai fini della certificazione;
- In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi si riapre la procedura di certificazione;
- Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ma restano inefficaci le clausole contrattuali non positivamente certificate.
- L'ipotesi di accordo va trasmessa dall'ARAN ai Comitati di Settore entro 7 giorni dalla sottoscrizione;

## segue Art. 67

- Il parere del Comitato di Settore e del Consiglio dei Ministri trascorsi 15 giorni dalla data di trasmissione, si intende reso favorevolmente;
- La procedura di certificazione dei CCNL deve concludersi entro 40 giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo: decorso tale termine i contratti sono efficaci;
- Il termine può essere sospeso una sola volta e per non più di 15 giorni per motivate esigenze istruttorie dei Comitati di Settore o del Presidente CdM;
- La deliberazione del CdM deve essere comunque adottata entro 8 giorni dalla ricezione dei chiarimenti richiesti o dalla scadenza del termine dato dall'ARAN;
- I contratti per i quali non si sia conclusa la procedura di certificazione divengono efficaci trascorso il 55° giorno dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo.

(comma 7)

Le amministrazioni hanno l'obbligo di trasmettere entro il 31 maggio di ogni anno informazioni sulla contrattazione integrativa alla Corte dei Conti. (comma 8)

La Corte dei Conti accerta:

1. il rispetto della consistenza delle risorse assegnate;
2. la spesa derivante dai contratti integrativi applicati;
3. la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati al merito e alla valutazione dell'impegno individuale;
4. i parametri di selettività riferiti alle progressioni economiche.

(comma 9)

## segue Art. 67



La Corte dei Conti in caso di esorbitanza delle spese dai limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica propone interventi correttivi a livello di comparto o di singolo Ente.

In caso di superamento di tali vincoli le corrispondenti clausole contrattuali sono immediatamente sospese ed è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sezione negoziale successiva. (*comma 10*)

Le Amministrazioni sono obbligate a pubblicare in modo permanente sul proprio sito web con modalità che garantiscano trasparenza ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione trasmessa alla Corte dei Conti in materia di contrattazione integrativa. (*comma 11*)

In caso di mancato adempimento alle prescrizioni previste dall'art. 67 le amministrazioni non possono procedere ad adeguare le risorse destinate alla contrattazione integrativa.

## Art. 70 Esclusione di trattamenti economici aggiuntivi per infermità dipendente da causa di servizio

A decorrere dall'anno 2009 nei confronti dei dipendenti pubblici ai quali sia stata riconosciuta un'infermità dipendente da causa di servizio di cui alla tabella A del DPR 834/81, fermo restando il diritto all'equo indennizzo, è esclusa l'attribuzione di qualsiasi trattamento economico aggiuntivo previsto da norme di legge o pattizie.

## Art. 71 Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti della P.A.



In caso di assenza per malattia il lavoratore ha diritto al solo trattamento economico fondamentale, perdendo tutte le indennità e qualsiasi altro trattamento accessorio o emolumento avente carattere fisso e continuativo.

Resta in vigore il trattamento più favorevole, previsto dai singoli CCNL, o da norme specifiche, per quanto riguarda:

- Assenze per infortuni sul lavoro o per causa di servizio;
- Assenze per ricovero ospedaliero o day hospital;
- Assenze per patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

I risparmi conseguenti costituiscono economie di bilancio e non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione collettiva.

*(comma 1)*

La trattenuta opera per ogni periodo di assenza, anche di un solo giorno e per i primi 10 giorni, nel caso in cui la malattia si protragga per un periodo superiore a 10. In questo ultimo caso i primi 10 giorni saranno decurtati e gli ulteriori giorni assoggettati a quella che è la normativa contrattuale di riferimento. (Cfr. circolare 8/2008 Funzione Pubblica)

Nel caso in cui i diversi contratti prevedano decurtazioni diverse da quelle previste dal comma 1 dell'art.71 queste si sovrappongono. (Circolare n° 8).

Le disposizioni sulla malattia non vengono applicate al Comparto sicurezza e Difesa per malattie che derivano da lesioni conseguenti ad attività operative ed addestrative. *(comma 1 bis)*

Le disposizioni vengono però applicate ai Vigili del Fuoco, come chiarisce la stessa circ. F.P 8/2008. Per le assenze superiori a 10 giorni e per il terzo evento di malattia nel corso dell'anno, anche di un solo giorno, l'assenza deve essere giustificata da un certificato medico rilasciato da una struttura sanitaria pubblica *(comma 2)*, compresi i medici convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale (Circolare n° 7 F. Pubblica).

## segue Art. 71

La circolare n° 7 della Funzione Pubblica chiarisce che 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.

Il controllo viene disposto dalle Amministrazioni anche per assenze di un solo giorno e le fasce orarie di reperibilità sono così modificate: dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi ed i festivi. (*comma 3*)

Se l’assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici viene imputata, secondo la valutazione del dipendente, del medico competente che redige il certificato, della durata dell’assenza, a malattia e non ad altra casuale prevista dai singoli CCNL di riferimento, viene assoggettata al nuovo regime sia per quanto riguarda la certificazione che per quanto riguarda la decurtazione prevista. Per quanto riguarda le modalità di certificazione, se l’assenza supera i 10 giorni o se si tratti di terzo o successivo evento nel corso dell’anno, il dipendente deve produrre, nel caso si rivolga a struttura privata, non solo l’attestazione giustificativa rilasciata dalla struttura prescelta, ma anche la relativa prescrizione rilasciata dalla struttura pubblica o da medico convenzionato. (*Circolare 8*)

La contrattazione collettiva o le norme specifiche di settore, nei limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione, stabilendo obbligatoriamente una quantificazione esclusivamente oraria delle tipologie di permesso retribuito. In caso di fruizione del permesso per l’intera giornata lavorativa, il riferimento orario viene computato con riferimento all’articolazione oraria di lavoro previsto in quella stessa giornata di assenza. (*comma 4*)

Le assenze non sono assimilate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva, ad eccezione di quelle relative a:

- Congedo per maternità, compresa l’interdizione anticipata dal lavoro, congedo per paternità;
- Permessi per lutto;



## segue Art. 71



- Citazioni a testimoniare;
- Espletamento di funzioni di giudice popolare;
- Permessi previsti dall'art. 4 comma 1 legge 53/2000: **“la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni all’anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente...”**;
- Permessi previsti dall'art.33 comma 6 della legge 104/92 per i soli portatori di handicap gravi: **“la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui al comma 2 e 3, ...”** (comma 5). In questo caso la deroga riguarda tutte le tipologie di permesso fruibili dai portatori di handicap gravi, sia giornalieri (comma 3 art. 33 legge 104/92), sia orari (comma 2 stesso articolo).

Si ricorda infine che se i CCNL di comparto prevedono la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui al comma 3, fissando il tetto a 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, i portatori di handicap gravi possono, nel corso del mese, fruire alternativamente di:

- Due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo al mese (comma 2);
- Tre giorni al mese a prescindere dall’orario della giornata (comma 3) o alternativamente 18 ore mensili da ripartire secondo le esigenze, se prevista la frazionabilità dai singoli CCNL

(cfr. circolare n°8).

La circolare 8 stabilisce che, in relazione ai permessi personali e familiari, per il periodo antecedente il 25 giugno di quest’anno, le giornate utilizzate sono conteggiate come 6 ore a prescindere dalla reale durata dell’orario di lavoro: le ore eccedenti le 18 ore annue previste dai CCNL non saranno soggette a recupero in quanto fruite prima della vigenza del decreto 112.

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

## Art. 72 Personale prossimo al pensionamento delle Amministrazioni dello Stato

Per gli anni 2009-2010 e 2011 il personale dello Stato, Agenzie Fiscali, Presidenza del Consiglio, Parastato, Università, Ricerca, può chiedere di essere esonerato dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione dell'anzianità massima contributiva di 40 anni. La richiesta va presentata improrogabilmente entro il 1° marzo di ciascun anno e non è revocabile (*comma 1*), ma è soggetta alla discrezionalità dell'Amministrazione con il vincolo di priorità al personale interessato da processi di riorganizzazione o appartenente a qualifiche per le quali è prevista una riduzione di organico. (*comma 2*)

Durante il periodo di esonero al dipendente spetta un trattamento temporaneo pari al 50% di quello complessivo in godimento per competenze fisse ed accessorie, elevato al 70% nel caso in cui il lavoratore in questo periodo renda prestazioni a favore di organizzazioni di volontariato, documentate e certificate, presso ONLUS o associazioni non governative operanti nel campo della Cooperazione con i Paesi in via di sviluppo. (*comma 3*)

All'atto del pensionamento per raggiunti limiti di età il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che gli sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio. (*comma 4*)

Il trattamento economico temporaneo è cumulabile con altri redditi di lavoro dipendente ed autonomo, con collaborazioni con soggetti diversi dalle P.A. (*comma 5*)

Le economie derivanti dalla collocazione anticipata a riposo, consentono di procedere, previa autorizzazione della Funzione Pubblica, ad assunzioni di personale in via anticipata rispetto a quelle consentite dalla normativa vigente per l'anno di cessazione dal servizio per limiti di età del dipendente collocato in esonero. (*comma 6*)

## segue Art. 72



La permanenza in servizio di un biennio oltre i limiti di età, non avviene più automaticamente entro 60 gg. dalla data di presentazione della domanda, ma è limitata:

- Alla facoltà di accoglimento dell'amministrazione con riferimento alla professionalità del richiedente ed in funzione dell'andamento del servizio;
- alla domanda che va prodotta dagli interessati dai 24 ai 12 mesi precedenti il compimento del limite d'età per il collocamento a riposo.

*(comma 7)*

Sono fatti salvi i trattenimenti in servizio in essere alla data di entrata in vigore della legge e quelli già disposti con riferimento alle domande presentate nei 6 mesi successivi l'entrata in vigore del decreto legge. *(comma 8)*

I provvedimenti già adottati con decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2009 sono reconsiderati dalle Amministrazioni alla luce dei contenuti del decreto. *(comma 9)*.

I provvedimenti di trattenimento in servizio adottati con decorrenza 1° gennaio 2010 decadono e i dipendenti interessati devono ripresentare domanda.

*(comma 10)*

Le amministrazioni pubbliche possono risolvere il rapporto di lavoro al compimento dell'anzianità massima contributiva con un preavviso di 6 mesi, fatto salvo quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici. *(comma 11)*

## Art. 73 Part-time

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non avviene più automaticamente entro i 60 gg dalla data di presentazione della domanda presentata dal dipendente, ma la concessione alla trasformazione diventa facoltà esclusiva dell'amministrazione che può rifiutare in base non più al "grave pregiudizio" alla funzionalità degli uffici, ma al solo "pregiudizio". Non esiste più la condizione per il differimento e quindi la possibilità di differimento della trasformazione. (*comma 1*) Viene innalzata dal 50% al 70% la quota derivante dai risparmi del part-time che può essere utilizzata dalle amministrazioni per incentivare la mobilità del personale, ma solo in quelle amministrazioni che dimostrino di aver attivato piani di mobilità e di ricollocazione del personale mediante trasferimenti da una sede all'altra.

Viene soppressa la quota del 20% sui risparmi del part-time, che alimentava il fondo per la produttività. (*comma 2*)

Aumenta quindi la quota dei risparmi provenienti dal part-time che confluisce nei risparmi di gestione (30% già previsto + 20% da decreto = 50%).

I dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti delle terapie salvavita hanno *diritto* in base all'art. 12 bis del d.lgs. 61 del 2000, innovato dalla legge finanziaria per il 2008, alla trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. Tale disposizione è ancora vigente, a prescindere dal decreto 112, come riscontrabile nella circ. n° 8 della Funzione Pubblica.

Per quanto riguarda invece la previsione, sempre dell'art.12 bis sopra citato, della precedenza alla trasformazione in caso di dipendenti che assistono malati oncologici o soggetti riconosciuti inabili al lavoro e per i genitori di figli conviventi di età minore di 13 anni o portatori di handicap, la precedenza prevista opera in base al nuovo regime previsto dal decreto (Cfr. circolare n°8).

## Art. 74

# Riduzione degli assetti organizzativi



Le Amministrazioni dello Stato, le Agenzie, incluse le Agenzie Fiscali, gli Enti Pubblici non economici, gli Enti di Ricerca, gli Enti pubblici, entro il 30 novembre 2008 devono ridimensionare i propri assetti organizzativi operando la riduzione:

- non inferiore al 20% degli uffici dirigenziali di livello generale;
- non inferiore al 15% di quelli di livello non generale.

attraverso:

- la concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali;
- l'unificazione delle strutture che svolgono funzioni logistiche e strumentali;
- la riduzione degli uffici dirigenziali di livello generale e non, adibiti a tali funzioni;
- la riduzione conseguente delle dotazioni organiche del personale con qualifica dirigenziale;
- la riduzione in misura non inferiore al 10% del personale adibito allo svolgimento di compiti logistico-strumentali e di supporto, con contestuale riallocazione negli uffici istituzionali delle risorse umane eccedenti tale limite;
- la rideterminazione delle dotazioni organiche del personale non dirigenziale nella misura non inferiore al 10% della spesa complessiva relativa al numero di posti in organico di tale personale.  
(*comma 1*)

Le Amministrazioni possono prevedere, mediante appositi accordi, forme di esercizio unitario delle funzioni logistiche e strumentali, compresa la gestione del personale, oltre all'utilizzo congiunto delle risorse umane in servizio presso le strutture sia centrali che periferiche. (*comma 2*)

Le Amministrazioni dello Stato rideterminano la rete periferica su base regionale o interregionale o riorganizzano le strutture periferiche nell'ambito delle prefetture. (*comma 3*)

## segue Art. 74

Le dotazioni organiche sono provvisoriamente individuate in misura pari ai posti coperti alla data del 30 settembre 2008. Vengono fatte salve le procedure concorsuali e di mobilità avviate alla data di entrata in vigore del decreto. (*comma 5*)

Gli uffici periferici delle amministrazioni dello Stato, compresi gli enti previdenziali situati nella provincia di Bolzano, sono autorizzati per l'anno 2008, al fine di assicurare il rispetto della disciplina sul bilinguismo e la riserva proporzionale di posti nel pubblico impiego, ad assumere personale risultato vincitore o idoneo a seguito di procedure concorsuali pubbliche, nel limite di spesa pari a 2 milioni di Euro a valere sul fondo previsto dalla Legge Finanziaria per il 2007 all'art.1 comma 527. (*comma 5 bis*)

Le Amministrazioni che non ottemperano a quanto previsto dal presente articolo, ai commi 1 e 4, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto. (*comma 6*)

Restano escluse dall'obbligo di ridimensionare gli assetti organizzativi e le dotazioni organiche le strutture del comparto sicurezza, delle Forze Armate e dei Vigili del Fuoco, fermi restando gli obiettivi fissati da conseguire da parte di ciascuna Amministrazione. (*comma 6 bis*)

## Art. 76

### Spese di personale per gli Enti locali e delle Camere di Commercio



Per gli obiettivi di finanza pubblica degli Enti sottoposti al patto di stabilità, costituiscono spese di personale anche quelle relative a:

- Rapporti di collaborazione continuata e continuativa;
- Somministrazione di lavoro;
- Copertura dei posti di responsabili di servizi o uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione;
- Tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente.

(*comma 1*)

La possibilità di derogare ai limiti previsti dalla finanziaria 2007 sono sospese, ad eccezione dei Comuni con un numero massimo di dipendenti a tempo pieno non superiore a 10, in attesa di emanazione del DPCM di cui al comma 6. (*comma 2*)

La corresponsione dei gettoni di presenza è subordinata all'effettiva partecipazione del consigliere a Consigli e Commissioni. (*comma 3*)

In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio successivo gli Enti non potranno procedere ad assunzioni di personale con qualsiasi tipologia contrattuale e a qualsiasi titolo, compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. (*comma 4*)

Gli Enti sottoposti a patto di stabilità dovranno ridurre l'incidenza delle spese del personale sul totale della spesa con particolare riferimento alla crescita della spesa per la contrattazione integrativa. (*comma 5*)

## segue Art. 76

Con DPCM da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto, previo accordo tra Governo, Regioni ed Autonomie locali in sede di conferenza unificata, sono definiti parametri e criteri di virtuosità, con correlati obiettivi di risparmio, tenuto conto delle dimensioni demografiche degli Enti, delle percentuali di incidenza delle spese di personale e dell'andamento di tale spesa nel quinquennio precedente.

In tale sede sono anche definiti:

- Criteri e modalità per estendere la norma anche agli enti non sottoposti al patto di stabilità interna;
- Criteri e parametri volti alla riduzione dell'affidamento di incarichi a soggetti esterni all'ente;
- Criteri e parametri volti alla riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico.

(*comma 6*)

I trasferimenti alle comunità montane vengono ridotti di 30 milioni di euro per ogni anno dal 2009 al 2011. (*comma 6 bis*)

Fino all'emanazione del DPCM (*comma 6*) gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti non possono assumere a qualsiasi titolo e con nessuna tipologia contrattuale (*comma 7*).

Il personale delle aziende speciali create dalle CCIAA non può transitare, in caso di cessazione dell'attività delle aziende medesime, alla CCIAA di riferimento non previa procedura selettiva di natura concorsuale. (*comma 8*)



# Appendici

- **Circolare n. 7/2008**
- **Circolare n. 8/2008**



**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI  
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI  
SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE**

Alle Amministrazioni pubbliche di cui  
all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001

**CIRCOLARE N. 7/2008**

**Decreto legge n. 112 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti.**

Come noto, con il decreto legge n. 112 del 2008 sono state adottate delle misure normative finalizzate ad incrementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni anche mediante interventi in materia di trattamento del personale.

Considerato che sono pervenuti numerosi quesiti dalle amministrazioni per conoscere l'interpretazione delle norme soprattutto in relazione alle disposizioni di cui all'art. 71 del decreto (*Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*), si ritiene opportuno fornire delle indicazioni anche nelle more della conversione in legge del provvedimento.

Il decreto legge, pubblicato sul Supplemento ordinario della Gazzetta ufficiale del 25 giugno 2008, n. 147, è entrato in vigore il 26 giugno scorso. Quindi, l'applicazione del regime legale si riferisce alle assenze che si verificano a decorrere da tale data.

In linea generale, la nuova disciplina 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.

## 1. Le assenze per malattia.

Il provvedimento legislativo innanzi tutto contiene una nuova disciplina in materia di assenze per malattia.

La normativa stabilisce il trattamento economico spettante al dipendente in caso di assenza per malattia (comma 1), definisce le modalità per la presentazione della certificazione medica a giustificazione dell'assenza (comma 2) e per i controlli che le amministrazioni debbono disporre (comma 3).

Quanto al trattamento economico, la disposizione stabilisce che *“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 economico accessorio”*, con le eccezioni previste nello stesso comma (trattamenti più favorevoli eventualmente previsti per le assenze dovute ad infortuni sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a *day ospital* o a terapie salvavita).

In proposito, si considerano rientranti nel trattamento fondamentale 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 (art. 45 del d.lgs. n. 165 del 2001: *“Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”*).

La disciplina in esame, a mente dell'ultimo comma dell'art. 71, non può essere derogata dai contratti collettivi. Naturalmente, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continueranno ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento.

Si segnala che i risparmi conseguenti all'attuazione della norma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e per gli enti diversi dalle amministrazioni statali concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio.

Secondo la norma tali risparmi *“non possono essere utilizzati per incrementare i fondi destinati alla contrattazione collettiva”*.

Particolari problemi interpretativi si sono posti in riferimento al comma 2 dell'articolo in questione il quale stabilisce: *“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.”*.

La norma individua le modalità con cui i pubblici dipendenti debbono giustificare le assenze per malattia. Essa 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.

Nei casi sopra visti *“l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.”*.

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.

Ciò detto, 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.

Si coglie l'occasione per ricordare in questa sede che, in osservanza dei principi della necessità e dell'indispensabilità che improntano la disciplina in materia di trattamento dei dati personali, in linea generale (salvo specifiche previsioni) le pubbliche amministrazioni non possono chiedere che sui certificati prodotti a giustificazione dell'assenza per malattia sia indicata la diagnosi, essendo sufficiente l'enunciazione della prognosi (si veda in proposito anche la Delibera del Garante per la protezione dei dati personali del 14 giugno 2007, relativa a "*Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico.*", pubblicata nel Supplemento ordinario della G.u. del 13 luglio 2007, n. 161.).

Si segnala all'attenzione la previsione del comma 3 dell'art. 71. La norma impone la richiesta della visita fiscale da parte delle amministrazioni anche nel caso in cui l'assenza sia limitata ad un solo giorno e, innovando rispetto alle attuali previsioni negoziali, stabilisce un regime orario più ampio per la reperibilità al fine di agevolare i controlli. La norma specifica che la richiesta per l'attivazione della visita fiscale dovrà essere presentata "*tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative*". Ciò significa che 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.

## **2. L'incidenza delle assenze dal servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva.**

Il comma 5 dell'at. 71 in esame stabilisce che "*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 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.*".

La norma vuole rispondere ad un criterio di efficienza ed economicità poiché impedisce che le amministrazioni pos-

sano considerare l'assenza dal servizio come presenza ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

Essa riguarda in generale tutte le assenze, con esclusione delle assenze individuate nel medesimo comma 5, le quali - in ragione della causale - non possono tradursi in una penalizzazione per il dipendente (maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e paternità, permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'articolo 33, commi 6 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

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).

Quanto ai permessi "*per citazione a testimoniare*" 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).

Restano comunque fermi gli ordinari principi in materia di premialità, cosicché è chiaro che la norma *non intende* in alcun modo *introdurre* degli automatismi legati alla presenza in servizio. La nuova previsione legislativa, infatti, non vuole derogare alla natura e ai contenuti dei progetti e dei programmi di produttività e alla conseguente necessità di valutare comunque *l'effettivo apporto partecipativo* dei lavoratori coinvolti negli stessi, attraverso l'introduzione di un nuovo criterio, automatico e generalizzato, di erogazione dei relativi compensi incentivanti, incentrato sulla sola presenza in servizio. Neppure tale criterio può ritenersi valido ed efficace per le sole tipologie di assenza considerate dal legislatore come assimilate alla presenza in servizio. Infatti, nelle suddette ipotesi di assenza, i lavoratori e le lavoratrici hanno titolo ad essere valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti ed hanno titolo a percepire i compensi di produttività, secondo le previsioni dei contratti integrativi vigenti presso le amministrazioni, solo in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti dagli stessi, mentre l'assenza dal servizio non può riverberarsi in una penalizzazione rispetto agli altri dipendenti. In altri termini, e secondo

i consolidati orientamenti della magistratura contabile (es.: Corte dei conti, Sez II centrale, sent. n. 44 del 2003), nell'erogazione dei compensi incentivanti deve essere esclusa ogni forma di automatica determinazione del compenso o di "erogazione a pioggia".

Resta inoltre fermo che le indennità o le retribuzioni connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad es. turno, reperibilità, rischio, disagio, trattamento per lavoro straordinario ecc.) possono essere erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta.

### **3. Il calcolo ad ore dei permessi retribuiti.**

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. Inoltre, si stabilisce che *"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."*

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.

Si segnala infine che, come previsto dal comma 6 dell'art. 71 in esame, le nuove norme assumono carattere imperativo non potendo essere derogate dai contratti o dagli accordi collettivi.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  
E L'INNOVAZIONE

Renato Brunetta



**UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI SERVIZIO TRATTAMENTO DEL PERSONALE  
DFP-0040319-05/09/2008-1.2.3.3**

Alle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001  
(in corso di registrazione presso la Corte dei conti)

**CIRCOLARE N. 8/2008**

**Decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008**  
**“Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività,  
la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”**  
**art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti - ulteriori chiarimenti**

Con legge n. 133 del 2008, pubblicata sul Supplemento ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008, è stato convertito in legge con modifiche il d.l. n. 112 del 2008, recante “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”.

A seguito delle modifiche apportate all'originario provvedimento normativo e considerati i numerosi quesiti pervenuti dalle amministrazioni circa l'applicazione della nuova disciplina si ritiene opportuno fornire ulteriori indicazioni ad integrazione di quelle già date con la precedente circolare n. 7 del 2008.

La materia è di estrema delicatezza e di assoluta rilevanza, in quanto riguarda sia la sfera privata dei dipendenti pubblici, sia la correttezza dei loro rapporti con l'amministrazione, con i colleghi e con i cittadini. Peraltro, data la sua complessità, si pregano le amministrazioni di far conoscere le eventuali criticità riscontrate nell'applicazione delle norme anche per consentire un intervento finalizzato al loro riordino attraverso interventi legislativi.

**1. ASSENZE PER MALATTIA**

Si segnala innanzi tutto che la legge di conversione ha operato una modifica integrativa introducendo dopo il primo comma dell'art. 71 in esame un comma 1 bis. Tale disposizione stabilisce che: “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.” Con la modifica pertanto è stata introdotta un'esclusione espressa dall'ambito di applicazione della nuova disciplina. Tale esclusione riguarda dal punto di vista soggettivo il personale del comparto sicurezza e difesa e dal punto di vista oggettivo gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative. E' ri-

masta per il momento esclusa la componente dei vigili del fuoco, in altri casi doverosamente equiparata al comparto sicurezza e difesa. In proposito, si segnala sin da ora che il Dipartimento della funzione pubblica si adopererà in sede parlamentare per prevedere un'integrazione alla normativa per quanto riguarda gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.

Considerate le richieste di chiarimento giunte all'attenzione del Dipartimento, si rende necessario dare indicazioni circa le nuove modalità di decurtazione della retribuzione in caso di assenza per malattia in applicazione dell'art. 71 comma 1. La disposizione stabilisce che, salvo le eccezioni previste, *“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 economico accessorio”*. 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.

Si ribadisce inoltre che, 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 sovrappo-  
nendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia.

## **1.2. Le assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici**

Numerosi quesiti sono pervenuti circa le modalità con cui considerare, alla luce della nuova normativa, le assenze dovute a visite specialistiche, ad esami diagnostici o terapie effettuati dai dipendenti, se, cioè, esse vadano considerate come assenza per malattia con assoggettamento al relativo trattamento e al nuovo regime.

In proposito, è opportuno evidenziare che il d.l. n. 112 del 2008 non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze in questione. 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 d.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore; i permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto, gli accordi recepiti in d.P.R. 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).

Si precisa che, dopo l'entrata in vigore del d.l. 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. In proposito, si fa rinvio a quanto già detto nella circolare n. 7 del 2008.

Quanto alle modalità di certificazione di queste assenze, 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 protragga 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.

E' opportuno evidenziare che, 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 rammenta che la nuova normativa ha tenuto in particolare considerazione le assenze per malattia dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita. Infatti, il secondo periodo del comma 1 dell'art. 71 stabilisce: "Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le as-

senze 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.”

Al riguardo, si coglie peraltro l'occasione per segnalare la previsione dell'art. 12 bis del d.lgs. n. 61 del 2000, innovato da ultimo dalla legge finanziaria per il 2008 (*Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.*) a proposito del lavoro *part-time* dei dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita. Tale disposizione accorda al dipendente del settore pubblico o privato interessato un *diritto* alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta e, successivamente alla trasformazione, un diritto alla riconversione a tempo pieno. Questa norma, in quanto *lex specialis* approvata in favore di una specifica categoria di soggetti, deve ritenersi ancora vigente nonostante la successiva entrata in vigore dell'art. 73 del d.l. n. 112 del 2008 (che ha innovato il regime della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dei rapporti di lavoro con le amministrazioni. Il medesimo art. 12 bis – alle condizioni previste - accorda poi anche una precedenza rispetto agli altri lavoratori ad ottenere la trasformazione per i dipendenti che assistono i malati oncologici o soggetti riconosciuti inabili al lavoro (comma 2) e per i genitori di figli conviventi di età minore di tredici anni o portatori di handicap (comma 3). Per queste ultime ipotesi la precedenza opera in base al nuovo regime del *part-time* risultante dalle innovazioni apportate dal citato art. 73.

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, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.”). Ciò sia per permettere all'amministrazione di organizzare l'attività in maniera da non recare detrimento alla funzionalità e all'offerta di servizi sia per consentire l'effettuazione dei prescritti controlli.

## **2. PERMESSI RETRIBUITI**

Altra questione su cui sono pervenute numerose richieste di chiarimento riguarda la tematica dei permessi per i portatori di *handicap* grave e per i loro assistenti disciplinati dalla l. n. 104 del 1992.

### **2.1. Le modifiche in sede di conversione del d.l. n. 112 del 2008**

Preliminarmente si segnala che la legge di conversione è intervenuta a modificare il comma 5 dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008 sostituendo il riferimento al comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992 con quello al comma 6. In base al testo attualmente vigente si prevede che: *“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.”* Quindi, 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.

### **2.2. Permessi previsti in favore delle persone con *handicap* in situazione di gravità**

Per quanto riguarda le tipologie e la fruizione dei permessi in questione, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

L'art. 33, comma 6, della l. n. 104 del 1992 prevede che i portatori di *handicap grave* possono fruire alternativamente dei permessi di cui al comma 2 o di quelli di cui al comma 3 del medesimo articolo. Il comma 2 dell'articolo prevede per questi soggetti la possibilità di fruire di permessi orari giornalieri per due ore al giorno senza indicazione di un contingente massimo. Il comma 3 stabilisce invece la possibilità di fruire di permessi giornalieri per tre giorni al mese. Le due modalità di fruizione sono alternative (comma 6 dell'art. 33) e pertanto, in base alla norma, non possono essere fruiti cumulativamente i permessi giornalieri e i permessi orari di cui ai commi 2 e 3 nel corso dello stesso mese.

E' importante chiarire che 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 (*“4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore ... 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.”*).

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).

Si aggiunge poi che alcuni contratti collettivi (ad es. comparto ministeri, CCNL del 16 maggio 2001, art. 9; comparto regioni ee.II., 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 giornaliera (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la frazionabilità ad ore dei permessi di tre giorni).

### **2.3. Permessi per coloro che assistono le persone con *handicap* in situazione di gravità**

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.

#### **2.4. Permessi per documentati motivi personali e familiari**

Diversamente, 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. (Art. 71, comma 4, secondo periodo: *“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.”*).

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 fruite 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 fruite prima della vigenza dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008.

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

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.

### **3. LA PROGRAMMAZIONE DELLE PRESENZE E DELLE ASSENZE DAL SERVIZIO PER LA FUNZIONALITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE**

Si raccomanda ai dirigenti competenti di ciascuna amministrazione di verificare la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento dei permessi, di chiedere e di verificare la documentazione a supporto per la fruizione dei permessi stessi (ove previsto dalla normativa vigente) e a giustificazione dell'assenza. Sarà cura inoltre dei dirigenti competenti organizzare l'attività lavorativa in maniera tale da evitare che le assenze giustificate del personale possano andare a detrimento della funzionalità e dell'offerta di servizi. In quest'ottica, è particolarmente rilevante l'attività di programmazione da parte del dirigente anche relativamente alle presenze e alle assenze dal servizio; quindi dovranno essere date chiare indicazioni ai dipendenti affinché nei limiti del possibile le richieste di permesso siano presentate con congruo anticipo.

### **4. IL MONITORAGGIO SUI PERMESSI DI CUI ALLA L. N. 104 DEL 1992**

Si pregano infine le amministrazioni in indirizzo di cooperare al monitoraggio sulla corretta attuazione della legge n. 104 del 1992 in materia di permessi di assenza dal lavoro che questo Dipartimento intende avviare, anche in previsione di un eventuale riordino della disciplina allo scopo di garantire un autentico ed efficace supporto sia ai dipendenti pubblici portatori di *handicap grave*, sia ai dipendenti pubblici ai quali incombe la necessità di assistere, in maniera continuativa ed esclusiva, familiari con *handicap* in situazione di gravità. Il monitoraggio, nel pieno rispetto della tutela della riservatezza dei soggetti interessati, sarà volto ad acquisire i dati relativi alla consistenza delle situazioni di *handicap grave* certificate dalle strutture competenti, la loro reale incidenza sull'organizzazione del lavoro, e anche le difficoltà riscontrate dagli stessi dipendenti pubblici, titolari di permessi, nell'applicazione complessiva della legge. Il monitoraggio sarà finalizzato al riconoscimento effettivo dei diritti di accesso alla legge n. 104 del 1992, ad un corretto funzionamento della legge nell'interesse degli aventi diritto e ad una maggiore efficienza della pubblica amministrazione.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE  
Renato Brunetta