



Gli
approfondimenti
di Publika

QUESTIONI

DI

MALATTIA

a cura di Gianluca Bertagna

**Numero 14
Aprile 2009**

www.publika.it

QUESTIONI DI MALATTIA di Gianluca Bertagna

Ci sono giunte negli ultimi tempi diverse richieste di approfondimento in tema di assenze dei dipendenti dal lavoro.

Esaminiamo di seguito tre questioni, cercando di riassumere il più possibile le situazioni interpretative maggiormente diffuse.

1. Come funziona l'art. 71 comma 5
2. Le economie e le voci della decurtazione
3. Le modalità di calcolo

1. L'ART. 71 COMMA 5

Abbiamo rinvenuto negli enti locali diversi problemi applicativi di questa disposizione. Ci sembra che in alcuni casi si sia un po' ecceduto rispetto alla ratio della norma, andando ad adottare dei meccanismi di calcolo dei vari compensi accessori estremamente raffinati. Proviamo ad esprimere il nostro pensiero sull'argomento.

L'art. 71 della L. n. 133/2008 oltre a disciplinare le assenze per malattia dei lavoratori prevede al comma 5 che le assenze dal servizio non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

Tale affermazione di estrema sintesi comporta non pochi riflessi sulle scelte effettuate dagli enti locali in passato tanto che gli operatori stanno già convocando le parti sindacali per una revisione dei contratti decentrati precedentemente stipulati.

Vediamo nel dettaglio la norma per capire a quali comportamenti sono chiamati gli operatori degli enti locali.

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

È bene precisare che non si stanno disciplinando solo le assenze per malattia bensì tutte le assenze dei dipendenti degli enti di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. 165/2001 tra cui ovviamente anche gli enti locali. Pertanto, tutte le assenze, mai potranno essere considerate rilevanti ai fini della distribuzione delle somme dei fondi della contrattazione decentrata.

Tra queste assenze riteniamo che non rientrino comunque le ferie, in quanto direttamente correlate al contratto di lavoro e costituzionalmente garantite.

Sono invece escluse per previsione del medesimo articolo:

- congedo di maternità e paternità;
- interdizione anticipata dal lavoro;
- permessi per lutto;
- permessi per citazione a testimoniare;
- permessi per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi retribuiti di tre giorni per decesso o grave infermità del coniuge, convivente o parente entro il secondo grado di cui all'art. 4, comma 1, legge n. 53/2000;

- permessi per i dipendenti portatori di handicap grave previsti dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992.

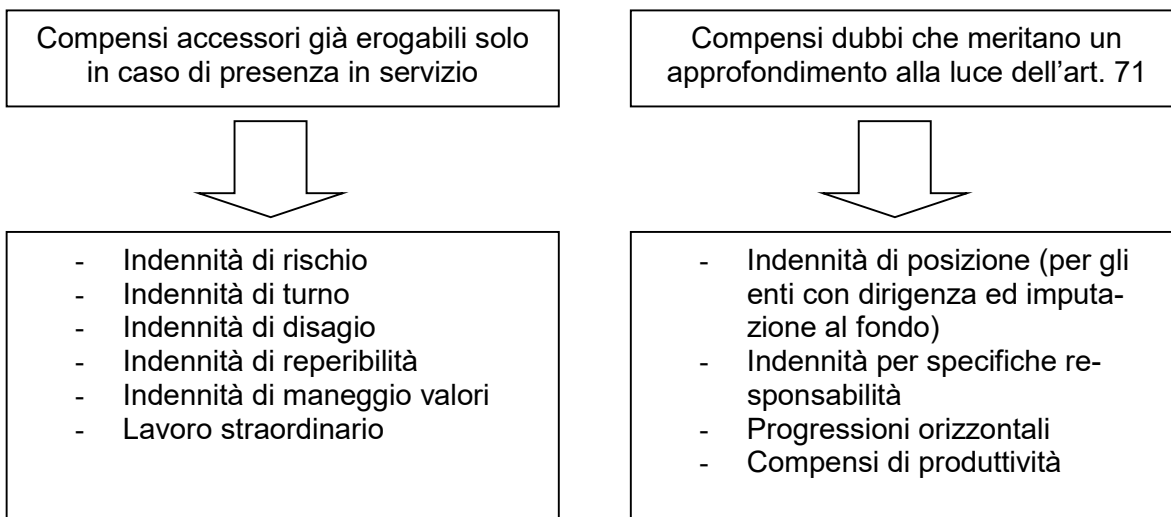
Come comportarsi quindi per una corretta applicazione della norma?

Innanzitutto è necessaria una prima verifica, ovvero individuare come le assenze vengono attualmente considerate per l'erogazione dei fondi. L'art. 71 comma 5 prevede infatti che alcune di tali assenze non incidano sui compensi accessori: l'elenco è tassativo e ricomprende i casi sopra elencati.

Il contratto integrativo non potrà pertanto disciplinare casi di mancata erogazione del salario accessorio di fronte a tali assenze.

In secondo luogo è opportuno identificare quelle indennità del fondo che sono già connesse all'espletamento dell'attività lavorativa e quindi all'effettivo servizio del dipendente. A titolo esemplificativo elenchiamo: indennità di rischio, di disagio, di turno, di reperibilità e i compensi per il lavoro straordinario.

Per tali compensi non vi è dubbio che gli stessi possano essere erogati solo in presenza di prestazioni lavorative e quindi la nuova disposizione non si ripercuote su tali retribuzioni.



Pertanto, per gli enti locali, l'applicazione della nuova disposizione potrebbe riguardare i compensi per la produttività e i compensi per le specifiche responsabilità.

Come anche sostenuto dalla Funzione pubblica nella circolare n. 7/2008, nell'interpretazione della disposizione acquista un particolare significato la parola "distribuzione", dovendosi quindi far riferimento a quelle somme che sono destinate a remunerare la produttività, l'incentivazione ed i risultati. I contratti non potranno quindi prevedere dei meccanismi che considerino l'assenza dal servizio quale periodo utile per il calcolo della produttività, nemmeno a scaglioni o con delle franchigie, come spesso è dato di riscontrare nella pratica.

Per quanto riguarda l'indennità per specifiche responsabilità possiamo, sulla scorta del commento della Funzione pubblica, sostenere che spetti alla contrattazione definire i casi di erogazione o meno tenendo conto che, alla stregua dell'indennità di posizione, tale compenso non ha carattere di incentivo ma di corrispettivo connesso alle responsabilità derivanti dalla titolarità di un'attività particolare.

Pertanto se la contrattazione fisserà un importo correttamente individuato non sarà poi opportuno dividere tale somma per il numero dei giorni dell'anno per il numero di presenza di quel dipendente.

Seguiranno invece il normale trattamento in caso di assenza, in quanto connesse all'inquadramento giuridico del dipendente, sia l'indennità di comparto che la progressione orizzontale già acquisita. Per la valutazione del dipendente ai fini dell'attribuzione di nuove progressioni all'interno della categoria, rimane comunque assodato che la contrattazione non potrà prevedere criteri basati sul considerare come presenza in servizio anche le assenze non esplicitamente escluse dall'art. 71.

2. LE ECONOMIE E LE VOCI DELLA DECURTAZIONE

La norma è chiara nel prevedere che **non si tratta di una ritenuta né tantomeno di una trattenuta**: vi è in capo al datore di lavoro l'obbligo di corrispondere un trattamento (quello fondamentale) e null'altro; in altre parole non è il dipendente che deve qualcosa all'ente, ma piuttosto **è l'ente che deve erogare al lavoratore solo determinati compensi**.

La tesi di chi sostiene che sia necessario operare con una reversale per trattenere i compensi non erogati presenta alcune lacune. Per poter infatti operare imputando all'entrata del bilancio con una reversale è necessaria la presenza di un idoneo titolo giuridico, cosa che in effetti nell'art. 71 manca totalmente. L'eventuale conteggio dei risparmi dall'applicazione della norma avverranno quindi in maniera diversa dalla creazione di un apposito capitolo al Titolo III delle Entrate del bilancio. Le soluzioni maggiormente utilizzate per calcolare le economie da destinare a migliorare i saldi di bilancio sono quelle di utilizzare un foglio elettronico oppure **apposite voci di busta paga**.


Quanto deriva dalla mancata corresponsione dei compensi non rientranti nella definizione di trattamento economico fondamentale dei lavoratori durante i primi dieci giorni di malattia, costituisce economia destinata a migliorare i saldi di bilancio degli enti locali.

Afferma la terza parte dell'art. 71:

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

Migliorare i saldi di bilancio significa innanzitutto che già in corso dell'anno, di fronte a rilevanti riduzioni di somme dovute ad assenze di malattia e quindi a disponibilità di spesa su alcuni capitoli, si potranno, con apposite variazioni, utilizzare le economie per le esigenze degli equilibri del bilancio dell'ente locale. Inoltre, tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

Si ritiene che il divieto valga sia per l'anno di riferimento, ma pure come eventuale riporto all'anno successivo nulla andando ad intoccare la costituzione del fondo.

Fondo accessorio 2008 (situazione finale)		Fondo accessorio 2009 (situazione iniziale)	
Costituzione	Utilizzo	Costituzione	Utilizzo
100	97 (risparmio di 3 a seguito dell'applicazione dell'art. 71)	103 100	100
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> Divieto di incremento del fondo </div> 	

Utilizzando i dati dell'esempio sopra riportato si è dell'opinione che un risparmio di spesa di 3 avvenuto nel corso del 2008 a seguito dell'applicazione dell'art. 71 sulla malattia non possa essere già utilizzato nel corso dell'anno 2008 per una re-distribuzione dell'economia. Inoltre tale somma non potrà essere portata ad incremento del fondo dell'anno successivo, nell'esempio il fondo 2009.

Le voci del trattamento economico fondamentale

Si tratta del problema che più è stato sentito dagli operatori dal momento dell'entrata in vigore della disposizione. Non si tratta di capire che cosa non va erogato, ma piuttosto di **definire** nel miglior modo possibile **il trattamento economico fondamentale** per ciascun comparto e tipologia di lavoratori.

Con la prima circolare della Funzione pubblica sull'argomento, la n. 7/2008, sono state fornite le prime indicazioni su come comportarsi. L'Aran, in un parere diffuso nel settembre scorso, ha precisato meglio quali voci, ad oggi, rientrano nel concetto di trattamento fondamentale per i dipendenti dei livelli del comparto enti locali.

LE VOCI DEL TRATTAMENTO FONDAMENTALE PER I DIPENDENTI DEI LIVELLI – COMPARTO ENTI LOCALI	
Funzione pubblica Circolare n. 7/2008	Parere Aran 795-21C7
<p>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").</p> <p>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.</p>	<p>Il "trattamento economico fondamentale" del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali si articola nelle seguenti voci retributive:</p> <p>a) lo stipendio tabellare (comprensivo della indennità integrativa speciale), differenziato in relazione alle singole categorie di inquadramento del sistema di classificazione professionale, destinato a remunerare in via ordinaria la prestazione del dipendente nell'ambito del rapporto sinallagmatico derivante dal contratto individuale di lavoro;</p> <p>b) la tredicesima mensilità, pienamente assimilabile per natura e funzione allo stipendio tabellare;</p> <p>c) la progressione economica orizzontale, che, rappresentando una forma di carriera esclusivamente retributiva del personale, si traduce in un incremento dello stipendio tabellare;</p> <p>d) la retribuzione individuale di anzianità, per il solo personale che già ne fruisce;</p> <p>e) gli eventuali assegni ad personam riconosciuti al personale, finalizzati a garantire il trattamento economico fondamentale già in godimento dello stesso nel momento dell'attribuzione di uno diverso e di importo più basso di tale trattamento economico, per effetto di un mutamento intervenuto nei contenuti del suo rapporto di lavoro.</p>

Con il parere n. 1/2009, in risposta a domande specifiche di un Comune, la Funzione Pubblica si è spinta un po' oltre. Cercando di diramare i dubbi più vistosi che riguardavano l'indennità di posizione dei Dirigenti e dei Segretari comunali e provinciali (nei contratti nazionali a differenza dei dipendenti dei livelli non vi sono definizioni chiare e precise che includano od escludano tali compensi dal trattamento fondamentale), l'Uppa, acquisito un parere anche dalla Ragioneria Generale dello Stato, ha precisato che **sono da considerare utili ai fini della decurtazione** prevista dall'art. 71 del Dl. n. 112/2008 le seguenti voci retributive:

- Retribuzione di posizione spettante al personale dirigenziale dell'Area II;
- L'indennità di posizione ad personam per incarichi dirigenziali di cui all'art. 110 comma 3 del D.lgs. 267/200;
- L'indennità di posizione per i titolari di posizione organizzativa;
- L'indennità di comparto spettante al personale non dirigenziale del comparto regioni-enti locali;

- L'indennità corrisposta ai segretari comunali e provinciali per funzioni di direzione generale e la retribuzione di posizione spettante a quest'ultimi in correlazione alla tipologia dell'ente.

Per completezza riportiamo anche alcune considerazioni espresse da parte della **Conferenza delle Regioni e delle Province autonome**.

In un documento approvato a Roma il 9 ottobre 2008, la Conferenza, prendendo atto che le Circolari ministeriali in materia di malattia non hanno risolto i "molti punti oscuri" della norma, ha precisato che nella definizione di trattamento fondamentale ai fini dell'applicazione dell'art. 71 rientra anche l'indennità di comparto e pure la retribuzione di posizione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità nel valore minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale (attualmente 5.164,57).

3. LE MODALITA' DI CALCOLO

Tesi contrapposte tra Funzione Pubblica ed Aran in materia di calcolo dei giorni di decurtazione. Il dubbio quindi se effettuare una proporzione su **trenta** oppure su **ventisei giorni** rimane aperto, soprattutto per i dipendenti dei livelli degli enti locali.

Riportiamo le due interpretazioni.

CALCOLO DELLA DECURTAZIONE 30 O 26 GIORNI?	
Uppa – Funzione Pubblica Parere n. 1/2009 al Comune di Ladispoli	Parere Aran in risposta ad alcuni quesiti di enti locali
La Funzione Pubblica, interpellando anche il Ragioniere Generale dello Stato, ha affermato che <i>il computo va effettuato in trentesimi in quanto secondo il consolidato orientamento in materie di assenze dal servizio le giornate di sabato e domenica intercorrenti tra due periodo di assenze per malattia vengono anch'esse considerate assenze per malattia assoggettate alla decurtazione del trattamento accessorio.</i>	L'Aran, in alcuni pareri rilasciati ad enti dubbiosi su un calcolo in trentesimi, sostiene invece la tesi della divisione per 26 richiamando espressamente le norme contrattuali ovvero l'art. 10 Ccnl del 09.05.2006 in modifica dell'art. 52 del Ccnl del 14.09.2000. <i>Qualora infatti si debba retribuire una prestazione lavorativa o effettuare un recupero su un periodo non lavorato la cui durata è inferiore al mese, per la determinazione dell'importo giornaliero il parametro è quello del "divisore 26" che sarà poi moltiplicato per il numero dei giorni interessati escludendo le domeniche.</i>

Per quanto riguarda **l'imposizione previdenziale** a seguito di corresponsione del solo trattamento fondamentale per i primi dieci giorni di malattia previsto dalla L. 133/2008, riteniamo che si possa procedere ugualmente a quanto previsto nei casi di assenze per malattia già previsti dai Contratti nazionali.

Il lavoratore avrà le trattenute previste solamente sulla parte che effettivamente gli viene erogata; il datore di lavoro dovrà integrare il versamento del contributo previdenziale calcolandolo sulla retribuzione virtuale (ovvero senza alcuna riduzione).

Il contributo per fondo credito viene comunque trattenuto al dipendente sull'intero importo figurativo.

Per questo l'Ente datore di lavoro, calcola e versa il contributo pensionistico e previdenziale sulla **retribuzione virtuale** ovvero quella che il dipendente avrebbe percepito se fosse stato in servizio, facendosi carico della parte di contribuzione non trattenuta al dipendente.

Tale impostazione è ad oggi confermata da una mail trasmessa dall'Inpdap sede centrale alle sedi provinciali dell'Istituto previdenziali. In tale messaggio si precisa che in attesa del completamento dell'iter di emanazione di una circolare, ferma restando la necessità di acquisire la condivisione da parte dei

Ministeri competenti, a fronte della decurtazione della retribuzione a causa della malattia nei limiti dei primi dieci giorni **l'imponibile contributivo non diminuisce** nella stessa misura. Conseguentemente i contributi vanno calcolati sull'intera retribuzione. Parimenti non viene ridotto il contributo dello 0,35% da versare a favore della Gestione Unitaria delle Prestazioni Creditizie e Sociali.

Se avete a disposizione pareri che Aran, Corte dei Conti, Funzione Pubblica o altri Istituti hanno rilasciato ai Vostri enti e ritenete che gli stessi si possano condividere con i colleghi potete inviarli a info@publika.it. Provvederemo ad inserirli nei nostri approfondimenti gratuiti. Grazie.