



COMUNE DI BARLETTA  
Città della Disfida

**Settore: Organizzazione Sviluppo Risorse Umane**

Ufficio: **Dirigente**

e-mail: *dirigente.organizzazione@comune.barletta.ba.it*

Tel. 0883-578401-415-427

Fax 0883-578491

Barletta, 5/11/2008

**Prot. n. 69224**

A	TUTTI I DIPENDENTI
	TUTTI I DIRIGENTI
e p.c.	AL SEGRETARIO GENERALE Dott. Ferrara Giuseppe
	AL COORDINATORE RSU Depalo Gaetano c/o Settore Manutenzioni

Oggetto: nuove disposizioni in materia di malattia introdotte dalla L. 133 6/8/2008 (“*Legge Brunetta*”)

Con il decreto legge n. 112/2008 in vigore dal 25/6/2008 e successivamente convertito nella L. 133 del 6/8/2008, sono state introdotte alcune significative novità in materia di malattia e fruizione dei permessi retribuiti.

Con Circolari nn. 7 e 8 del Dipartimento della Funzione Pubblica sono stati chiariti alcuni aspetti inerenti le novità introdotte e pertanto si rimanda alle suddette circolari per approfondimenti in materia (sono pubblicate integralmente sul sito web comunale nella sezione *Comunicati* della home page *Settore organizzazione e sviluppo risorse umane*).

In questa sede si vuole richiamare l’attenzione sulla questione della decurtazione, prevista solo per i primi 10 giorni di malattia, e sulla fruizione dei permessi retribuiti (si veda l’art. 19 del CCNL Regioni ed autonomie locali del 6/7/1995)

**1. Decurtazione per malattia e obblighi a carico del dipendente.**

- L’art. 71 comma 1 prevede che al dipendente per i primi 10 giorni di malattia venga corrisposto soltanto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni altra indennità o emolumento fisso e continuativo nonché di ogni altro trattamento economico accessorio. Restano valide le disposizioni di maggior favore previste dal nostro Contratto Collettivo Nazionale per eventi particolari quali gli infortuni sul lavoro e per le terapie c.d. “*salvavita*” (si veda CCNL 14/9/2000 art. 10), per i ricoveri ospedalieri, *day hospital* ed i relativi giorni di convalescenza post operatoria.

- La disposizione va intesa nel senso che per ogni episodio di malattia, ossia per ogni certificato di malattia, questo ufficio verificherà il numero di giorni di riposo concessi talchè fino a 10 gg verrà effettuata la prevista decurtazione con le modalità precisate nel punto successivo, mentre per gli ulteriori giorni verrà erogata l'intera retribuzione. Si precisa che nel caso di più certificati riferiti allo stesso episodio di malattia ( prosecuzione di un precedente periodo di malattia senza soluzione di continuità ossia senza che il dipendente rientri in servizio) il periodo di malattia va considerato nel suo complesso e conseguentemente la decurtazione sarà fatta sempre fino a 10gg. Sarà cura del medico competente specificare nel certificato che trattasi di prosecuzione di una malattia precedente.

Esempi:

- certificato di 2 gg→ corrispondente decurtazione;
  - certificato di 20gg→decurtazione per soli 10gg;
  - certificato di 7 gg seguito da altro per prosecuzione di altri 10gg (totale malattia 17gg→decurtazione per soli 10gg;
  - certificato di 3gg seguito da altro per prosecuzione di altri 3gg (totale malattia 6gg)→decurtazione per 6gg.
- Tale disposizione determina un obbligo di decurtazione che nel caso del nostro ente coinvolge le voci seguenti: l'indennità di comparto, l'indennità di vigilanza, le indennità per le posizioni organizzative e per le alte professionalità per il personale dipendente, eventuale indennità ad personam per i dirigenti a tempo determinato (art. 110 comma 3 Dlgs n. 165/2001) eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione per il segretario (art. 41 comma 4 CCNL Segretari). Si precisa che l'abbattimento è calcolato considerando il mese convenzionale di 26 giorni per cui per ogni giorno di malattia la decurtazione sarà calcolata sulla somma delle voci soggette a decurtazione diviso 26.

Si richiama l'attenzione sull'obbligo previsto dal CCNL 6/7/1995 art. 21 (commi da 8 a 13) di comunicare la mancata presenza per malattia e documentarla con valido certificato medico con le modalità di cui al citato articolo contrattuale (si veda il punto 1 della Circolare n. 7 del Dipartimento della Funzione pubblica).

## **2. Fruizione dei permessi retribuiti per motivi personali o familiari.**

L'art. 19 del CCNL 6/7/1995, ancora vigente, prevede la possibilità di fruire di permessi retribuiti documentati per motivi familiari, compreso la nascita figli, o personali.

Tali permessi possono essere fruiti anche ad ore per visite mediche, accertamenti diagnostici o medicazioni per i quali il dipendente non voglia fruire di una giornata intera di malattia.

L'art. 71 comma 4 della Legge in esame (si veda la Circolare n. 8 richiamata in precedenza al punto 2.4) prevede che ove il dipendente chieda un giorno intero lo stesso vada computato in termini di ore di servizio non prestato. Ciò comporta che se la giornata ricade in giorno di "rientro" andranno scomutate dal monte ore disponibile, 18 ore annue, le corrispondenti ore non lavorate (per esempio con l'orario di servizio in vigore 9 ore).

Per le restanti disposizioni sui permessi retribuiti di cui all'art. 19 citato o quelle previste da vigenti leggi, come per esempio la L. 104/1992 art. 33, nulla è cambiato.

Cordialità.

Il Dirigente  
Dott. Rosa Di Palma