



**AUSL 6**  
**Palermo**

Via Giacomo Cusmano, 24 - 90141 Palermo  
Cod. Fisc. e P.I. 04328340825

Direzione Generale

Prot. N.16385/DGRU

Palermo, lì 23 LUG 2008

OGGETTO: D.L. 25 giugno 2008, n. 112– DISPOSIZIONI IN TEMA DI ORARIO DI LAVORO - ASSENZE –

Ai Direttori dei Dipartimenti Amministrativi e Sanitari

Al Direttore del Servizio Ospedalità Pubblica

Al Direttore del Servizio Ospedalità Privata

Al Direttore del S.I.M.T. CEFALU'

Ai Direttori dei Distretti Sanitari Aziendali da n. 1 a n. 14

Ai Direttori F.I.O. dei PP.00. Aziendali

Ai Responsabili del Coordinamento Amm.vo PP.OO. Aziendali

Al Responsabile delle UU.OO. in staff alla Direzione Aziendale

Al Responsabile dell'U.R.P.

LORO SEDI

Si ritiene opportuno diramare la presente Circolare, con riguardo agli aspetti che si riflettono sulla materia delle assenze e dell'orario di lavoro, a seguito dell'emanazione del decreto legge indicato in oggetto, che è entrato in vigore dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, avvenuta il 25.06.2008.

Appare subito, il caso di chiarire che stante l'ampiezza della portata della nuova normativa, il carattere estremamente innovativo di alcune disposizioni e il breve lasso di tempo trascorso dalla loro entrata in vigore, con la presente si intende soprattutto fornire i primi chiarimenti alle molte domande pervenute da tutti gli operatori sparsi nelle varie realtà aziendali, precisando che successivamente potranno seguire ulteriori circolari, anche sulla scorta dei pareri degli organi preposti e delle interpretazioni autentiche che si susseguono sull'argomento, in attesa inoltre della legge di conversione, che come è noto dovrà intervenire entro il 23.08.2008

In materia di orario di lavoro assume particolare rilievo l'art. 41 del testo in esame che introduce alcune modifiche alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 Aprile 2003 n. 66 (pubblicato nella G.U. n. 87 del 14 aprile 2003 - S.O. n. 61) recante titolo "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro", di seguito sommariamente esposte:

- all'art 7 il diritto al riposo giornaliero (pari ad 11 ore consecutive ogni 24), trova eccezione ora anche nelle attività caratterizzate da regime di reperibilità, per le quali il riposo potrà essere frazionato e non consecutivo;
- all'art. 9 il diritto al riposo settimanale di 24 ore, di norma coincidenti con la domenica, può essere calcolato come media per un periodo non superiore a 14 giorni (per cui se in una settimana il riposo salti in quella successiva dovranno esserne fruiti 2); fra le eccezioni, si fa adesso riferimento anche alle attività di lavoro a turni, se il riposo non possa essere fruito fra la fine di uno e l'inizio dell'altro;
- con riferimento agli artt. 4, 12 e 18 bis, viene modificata parte del sistema sanzionatorio previsto per le ipotesi di violazione delle varie disposizioni contenute nel decreto.

Sempre nello stesso articolo 41 sono introdotte modifiche, con la medesima finalità indicata al periodo precedente, all'art 14 comma 1 e 4 lett. b) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante titolo "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Infine, al comma 13 dello stesso articolo si precisa che ai Dirigenti degli Enti o Aziende del S.S.N., in ragione della qualifica posseduta e delle necessità di conformare l'impegno di servizio al pieno esercizio della responsabilità propria del-

l'incarico dirigenziale affidato, non si applicano le disposizioni sulla durata massima dell'orario settimanale e sul riposo giornaliero, fatte salve le garanzie per la tutela della salute dei lavoratori da definirsi con contrattazione collettiva.

Si riporta di seguito per esteso il testo del comma 1 dell'articolo 70, che non presenta particolari difficoltà interpretative e che dispone che "A decorrere dal 1° gennaio 2009 nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche ai quali sia stata riconosciuta un'infermità dipendente da causa di servizio ed ascritta ad una delle categorie della tabella A annessa al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, fermo restando il diritto all'equo indennizzo è esclusa l'attribuzione di qualsiasi trattamento economico aggiuntivo previsto da norme di legge o pattizie", mentre al successivo comma 2 è prevista la conseguente abrogazione di alcune norme che contemplavano tali benefici.

L'art. 71 del D.L. 112/2008 introduce rilevanti novità per quanto attiene gli adempimenti e gli obblighi rispettivamente a carico dell'Amministrazione e dei dipendenti, nell'eventualità di assenze per malattia.

Si precisa che tali adempimenti ed obblighi vengono ad aggiungersi a quelli preesistenti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, più volte richiamati nelle precedenti circolari, che si continuerà a dover osservare regolarmente nelle parti non modificate.

Il primo comma dell'art 71 dispone che per le **assenze per malattia di qualsiasi durata nei primi 10 giorni è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonchè di ogni altro trattamento accessorio**; resta fermo il trattamento più favorevole contemplato dalle disposizioni contrattuali, di seguito indicate fra parentesi, relative alle assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio (artt. 24 CC.CC.NN.L 1994-1997 per il comparto e per la Dirigenza S.P.T.A., art. 25 CC.CC. NN.L 1994-1997 Dirigenza Medica e Veterinaria) oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, (art. 23 comma 6 lettera a) CC.CC. NN.L 1994-1997 per il comparto) nonchè per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, (art 11 CCNL 20.09.2001 per il comparto, artt. 9 CCNL 10.02.2004 Dirigenza S.P.T.A. E Dirigenza Medica e Veterinaria.)

Appare evidente che da tale norma discende come immediata conseguenza l'**obbligo, per tutti i responsabili (Direttori F.I.O., dei Distretti e Dipartimenti, Responsabili UU.O.) competenti per le varie articolazioni aziendali, di comunicare mensilmente al Servizio Trattamento Economico le assenze per malattia di qualsiasi durata per le quali si applichi la nuova disposizione (dal primo al decimo giorno di ogni singolo episodio morboso).**

**Il secondo comma dell'art 71 ha introdotto l'obbligo per i dipendenti di giustificare le assenze per malattia per un periodo superiore a dieci giorni, e tutte le assenze per malattia a partire dalla terza nell'anno solare, esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.**

Sull'argomento il Dipartimento della Funzione Pubblica, con il parere UPPA 45/08 del 04.07.2008, ritiene, che anche il medico di medicina generale, cui risulta iscritto il dipendente, può utilmente produrre la certificazione idonea a giustificare lo stato di malattia e quindi nessun'altra certificazione può essere considerata valida.

**Il terzo comma della disposizione in esame si sofferma su un adempimento più volte richiamato nel corso delle precedenti circolari emanate (e che in ambito aziendale è posto a carico dei Responsabili delle singole UU.OO.), che è quello di disporre il controllo della malattia di tutti i dipendenti (c.d. "visita fiscale"), anche per assenze di un solo giorno e quindi per effetto del combinato disposto con le vigenti disposizioni contrattuali sin dal primo giorno di assenza e ciò anche nelle ipotesi di prolungamento dell'assenza.**

In risposta ad appositi quesiti pervenuti, si precisa, *ad abundantiam*, che, assolto obbligatoriamente l'adempimento dell'invio della visita fiscale sin dal primo giorno, non esiste alcuna disposizione contrattuale o legislativa che precluda all'amministrazione la facoltà di disporre nuovamente il controllo della malattia nel corso di questa.

La precisazione appare quanto mai opportuna, e pertanto se ne consiglia la pratica, laddove si consideri che lo stesso terzo comma ha esteso le fasce orarie entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo e, correlativamente, l'obbligo di reperibilità del lavoratore, e di permanenza presso il domicilio abituale o presso quello appositamente comunicato, se diverso dal solito e che tali fasce vanno dalle ore 8.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14 alle ore 20.00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.

In conclusione si ritiene di dovere ribadire che:

1. i nuovi adempimenti posti a carico dell'amministrazione e gli obblighi per il dipendente si aggiungono a quelli preesistenti, ed in particolare **la loro violazione, il mancato tardivo o incompleto invio del certificato medico, i ritardi del lavoratore nell'informare l'U.O. sul proprio stato di salute e le assenze ai controlli fiscali domiciliari od ambulatoriali, dovranno dare luogo all'attivazione, a cura dei responsabili delle strutture di appartenenza, del procedimento disciplinare che, nei casi più eclatanti o reiterati potrà concludersi anche con la comminazione della più grave delle sanzioni e cioè il licenziamento con o senza preavviso e ciò indipendentemente dall'applicazione delle ritenute sul trattamento economico;**
2. come già più volte chiarito, il personale mutilato ed invalido di guerra o per servizio che intenda sottoporsi a cure termali, climatiche e psammometriche, può farlo ricorrendo all'istituto della malattia, con i conseguenti adempimenti ed obblighi, essendo stato da tempo abrogato gli istituti del congedo straordinario e

**del permesso retribuito per tale motivo(vedasi al riguardo la nota di chiarimenti ARAN 9 maggio 1996 - Prot. 2964 pubblicata sul sito istituzionale) .**

Il quarto comma dell'art. 71 del Decreto Legge 112/2008 demanda alla contrattazione collettiva ovvero alle specifiche normative di settore, la definizione dei termini e delle modalità di fruizione delle assenze per permesso retribuito previste dalla normativa vigente, 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, fermi restando i limiti massimi attualmente esistenti.

Nel secondo periodo dello stesso comma viene precisato altresì 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":

Il quinto comma dell'art. 71 prevede che non sono equiparate alla presenza in servizio, ai fini della distribuzione delle somme dei fondi della contrattazione collettiva, tutte le assenze dal servizio con esclusione delle 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 portata di questa norma non appare di immediata comprensione, stante la circostanza, che alcune assenze, ad esempio quelle per incarico politico o sindacale, sono equiparate al servizio a tutti gli effetti da norme sembra di rango superiore, e quindi non è ben chiaro in generale come si debba ora comportare.

Da quanto precede, discende comunque sicuramente la necessità che i vari responsabili degli uffici di rilevazione presenze, comunichino al Dipartimento Gestione Risorse Umane, con puntualità e precisione, anche per consentire un più funzionale e corretto espletamento degli adempimenti connessi alla redazione del Conto annuale, le assenze effettuate dai singoli dipendenti, specificandone dettagliatamente tutte le motivazioni.

Quanto sopra stante che i risparmi derivanti dalle detrazioni operate sulle retribuzioni dei dipendenti. costituiscono economie di bilancio, concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzati, per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

Si raccomanda la puntuale osservanza di tutti gli adempimenti indicati nonché l'adozione di tutti i provvedimenti necessari atti a divulgare la presente circolare a tutto il personale dipendente, mediante la pubblicazione in tutte le strutture aziendali a cura dei destinatari della presente.

Si inoltra altresì copia della presente all'U.R.P per la pubblicazione sul sito dell'Azienda, che assume nella circostanza particolare rilevanza, stante il carattere di particolare interesse per tutto il personale delle disposizioni del decreto 112/2008 esaminate

F.to: IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
(Dr. Vincenzo Barone)

F.to: IL DIRETTORE GENERALE  
(Dr. Salvatore Iacolino)