

L'identificazione del dipendente.

In base alla norma, l'identificazione del dipendente avviene mediante l'uso di «cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro». La scelta tra l'una e l'altra modalità è rimessa all'amministrazione e sarà effettuata a seconda della tipologia di attività, fermo restando che possono essere adottate contemporaneamente entrambe le modalità e che non è tanto rilevante lo strumento di per sé quanto piuttosto il soddisfacimento dell'esigenza sottesa che è quello dell'identificazione dell'addetto.

La disposizione individua gli elementi per l'identificazione nel nominativo del dipendente. Si tratta di un contenuto minimo e l'amministrazione può valutare se e quando attuare l'identificazione anche attraverso ulteriori elementi soprattutto in riferimento al ruolo del soggetto nell'ambito dell'organizzazione: posizione professionale, profilo, qualifica se dirigente, ufficio di appartenenza. Nel dare attuazione alla norma le amministrazioni debbono tener conto della finalità della prescrizione, evitando la diffusione di dati personali non pertinenti od eccedenti la finalità (art. 11 del decreto legislativo n. 196 del 2003). Così, non sembra rispondere ad un principio di corretto utilizzo dei dati personali l'indicazione nel cartellino delle generalità del dipendente, complete dell'indicazione della data di nascita. Occorre, infatti, l'individuazione di modalità sufficienti ed adeguate che, salvaguardando il pubblico interesse, evitino di compromettere la sfera personale del soggetto.

L'attuazione della norma e l'inosservanza della prescrizione.

La disposizione si riferisce direttamente ai pubblici dipendenti. Pur essendo questi i soggetti direttamente tenuti all'osservanza dell'obbligo, è chiaro che le amministrazioni di appartenenza debbono da un lato diramare istruzioni operative, dall'altro fornire gli strumenti per l'identificazione ai dipendenti interessati, in modo che la norma venga attuata in maniera uniforme nell'ambito della stessa amministrazione.

L'inosservanza della prescrizione verrà valutata secondo i criteri ordinari della responsabilità disciplinare con l'irrogazione delle sanzioni in relazione alle violazioni accertate.

Roma, 17 febbraio 2010

*Il Ministro per la pubblica
amministrazione e l'innovazione*
BRUNETTA

Registrato alla Corte dei conti l'11 agosto 2010
Ministeri istituzionali - Presidenza del Consiglio dei Ministri,
registro n. 10, foglio n. 385

10A10879

CIRCOLARE 19 luglio 2010, n. 8.**Assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti.**

*Alle Amministrazioni pubbliche di
cui all'art. 1, comma 2, del de-
creto legislativo n. 165 del 2001*

IL MINISTRO

PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE

Come noto, uno degli obiettivi perseguiti dall'inizio del mandato è stato quello della riduzione del fenomeno dell'assenteismo nelle pubbliche amministrazioni, ricercato sia attraverso l'introduzione di misure normative sia mediante la diffusione della cultura della trasparenza, finalizzata ad evidenziare buone e cattive prassi.

A distanza di quasi due anni dall'entrata in vigore delle nuove norme in materia, introdotte con l'art. 71 del decreto-legge n. 112 del 2008, convertito in legge n. 133 del 2008, la tematica è ancora attuale e costante deve essere l'impegno dei dirigenti contro le prassi di assenteismo. Le risultanze del monitoraggio delle assenze per malattia curato dal Dipartimento della funzione pubblica in collaborazione con l'ISTAT mostrano che al termine del primo anno di applicazione della legge n. 133 del 2008 si riscontra una riduzione media delle assenze del 38%(1). Nel corso del secondo anno, fino al mese di giugno 2010, le assenze registrano, rispetto ai valori prevalenti prima dell'entrata in vigore della norma, una riduzione media dei giorni di assenza per malattia pro-capite del 31,1%(2).

È utile richiamare innanzi tutto le indicazioni già fornite in passato sull'argomento, che sono contenute nelle circolari n. 7 e 8 del 2008 e 7 del 2009, facendo presente che la loro lettura deve tener conto della normativa successivamente intervenuta e, in particolare, del decreto ministeriale 18 dicembre 2009, n. 206, recante «Determinazione delle fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti in caso di assenza per malattia». L'entrata in vigore di tale decreto rende peraltro superata la circolare n. 1 del 2009, relativa alle fasce orarie di reperibilità per i malati oncologici, salve le indicazioni sull'utilizzo di modalità flessibili di lavoro da favorire nel caso in cui ricorrano le patologie che richiedono terapie salvavita. Infatti, l'art. 2 del decreto ministeriale prevede tra i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità le assenze eziologicamente riconducibili a «patologie gravi che richiedono terapie salvavita».

(1) Dal resoconto sul monitoraggio risulta che la stima è riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e sicurezza

(2) Dal resoconto sul monitoraggio risulta che la stima è riferita al complesso delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione dei comparti scuola, università e sicurezza



Più recentemente, con la circolare n. 5 del 2010 sono stati dati indirizzi sullo specifico tema della responsabilità connessa alla violazione delle norme sulla presenza in servizio e sul rilascio di certificati con particolare riguardo ai medici e con la circolare n. 1 DFP-DDI sono state diramante le indicazioni per l'avvio del sistema di trasmissione telematica dei certificati.

Alcuni chiarimenti sono stati forniti, inoltre, nell'ambito di pareri resi alle amministrazioni e pubblicati sul sito internet del Dipartimento, sezione pareri e note circolari. In particolare, si segnalano i pareri n. 53 del 2008 relativo al post ricovero, n. 1 del 2009 sull'individuazione di alcune voci ai fini della decurtazione del trattamento economico previsto per il personale del comparto regioni - enti locali, n. 2 del 2010 sull'obbligatorietà delle visite fiscali in caso di esenzione dalla reperibilità del dipendente.

Considerate le segnalazioni pervenute dalle amministrazioni e dai dipendenti interessati, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione su alcuni aspetti applicativi delicati della disciplina.

Si raccomanda alle amministrazioni l'osservanza dell'obbligo di attuare la decurtazione retributiva in caso di assenza per malattia, secondo le indicazioni fornite nelle predette circolari n. 7 e 8 del 2008.

È utile ricordare che per talune ipotesi è stato previsto dalle norme un regime di maggior favore. Infatti, l'art. 71, comma 1, secondo periodo, del decreto-legge n. 112 del 2008 stabilisce che «Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze 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». Nel sottolineare la volontà del legislatore di salvaguardare situazioni particolari e delicate, si segnala che il regime applicabile va ricavato da ciascun CCNL di riferimento. Dai vigenti contratti si evince in generale l'esclusione delle assenze riconducibili a queste cause dalla decurtazione e dal computo dei giorni dal periodo di comporta, in qualche caso salvaguardando espressamente pure «i giorni di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie» (*cf.*: CCNL comparto scuola 29 settembre 2007, art. 17, comma 9). Rimane fermo anche in questa sede quanto già detto a proposito dell'esenzione dalla reperibilità (*cf.*: parere n. 2 del 2010) ai fini dell'applicazione del regime di maggior favore e, cioè, il dovere dell'amministrazione di esentare il dipendente dalla decurtazione solo se per lo stesso sussiste la relativa documentazione medica a supporto.

Si ricorda che il comma 1-*bis* dell'art. 71 menzionato, nel quale era contenuta una disciplina speciale di deroga per il personale del comparto sicurezza e difesa in relazione alle malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative, è stato sostituito dal decreto-legge n. 78 del 2009, convertito in legge n. 102 del 2009. La novella riguarda, oltre che il personale del comparto sicurezza e difesa, anche il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. La norma attualmente prevede che «A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, limitatamente alle assenze per malattia di cui al comma 1 del personale del comparto sicurezza e difesa nonché del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, gli emolumenti di carattere continuativo correlati allo specifico *status* e alle peculiari condizioni di impiego di tale personale sono equiparati al trattamento economico fondamentale.».

Per quanto riguarda le voci retributive da considerare ai fini della decurtazione, considerati i quesiti pervenuti relativamente alla retribuzione di risultato dei dirigenti, si precisa che la stessa non è soggetta a decurtazione. Essa infatti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposta a consuntivo, in esito all'apposito procedimento di valutazione. Tale voce retributiva non può essere assimilata ad un'indennità giornaliera, legata alla presenza in servizio, poiché viene corrisposta solo se e nella misura in cui gli obiettivi assegnati risultino conseguiti e l'attività svolta risulti valutabile a tal fine. Analogo ragionamento vale per le voci corrispondenti previste anche per le altre categorie di personale, compreso il personale ad ordinamento pubblicistico, aventi la medesima natura.

Infine, si richiama ancora una volta l'attenzione sul regime sanzionatorio vigente per le ipotesi di mancata osservanza della normativa in materia di assenza per malattia già illustrato nelle precedenti circolari n. 7 del 2009 e 5 del 2010.

Roma, 19 luglio 2010

Il Ministro
per la pubblica amministrazione
e l'innovazione
BRUNETTA

Registrato alla Corte dei conti l'11 agosto 2010

Ministeri istituzionali - Presidenza del Consiglio dei Ministri, registro n. 10, foglio n. 384

10A10880

