

5.20 Riduzioni del trattamento economico - malattia e congedo parentale

Indice:

- a. Assenze per malattia
- b. Congedo parentale ex astensione facoltativa
- c. Risvolti applicativi in spt

La retribuzione dell'impiegato è il corrispettivo di una effettiva e "costante prestazione di servizio" determinata anche in relazione ad eventuali periodi di **assenza** dal servizio, compresi gli **scioperi** e le **assenze brevi**, che ne determinano la riduzione.

a. Assenze per malattia

L'art. 71 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008 prevede che per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni **nei primi dieci giorni**, fermo restando il trattamento economico fondamentale, lo stipendio è ridotto:

- di ogni indennità o emolumento con carattere fisso e continuativo
- di ogni altro trattamento economico accessorio

La riduzione è disposta per ogni singola assenza per malattia (anche se si protrae per più di 10 giorni o ci si assenta per un solo giorno). Ogni volta che ci si assenta si subisce la riduzione del trattamento economico nei primi dieci giorni.

L'eventuale prosecuzione, senza soluzione di continuità, di un periodo di malattia non è considerata come una nuova assenza e non dà luogo ad ulteriori riduzioni dello stipendio. I dieci giorni si calcolano a partire da quello in cui è iniziata l'assenza "originaria", successivamente prorogata.

La riduzione dello stipendio non si applica alle assenze per malattia derivanti da:

- infortunio sul lavoro o a causa di servizio
- ricoveri ospedalieri e day hospital
- gravi patologie che richiedono terapie salvavita

Per individuare il trattamento accessorio soggetto a riduzione si deve fare riferimento alle definizioni delle diverse voci retributive contenute nei contratti collettivi.

Nel CCNL Scuola, all'art. 77, si individua in modo esplicito ciò che costituisce il trattamento fondamentale e ciò che invece si classifica come trattamento accessorio.

Trattamento fondamentale

- Stipendio tabellare;
- posizioni economiche orizzontali (cioè gli aumenti legati alle fasce di anzianità e le posizioni economiche del personale ATA di cui all'art. 50 del CCNL - ex art. 7);
- assegni "ad personam".

Si considera rientrante nel trattamento fondamentale anche la tredicesima mensilità.

Trattamento accessorio

- Retribuzione professionale docenti (RPD) e compenso individuale accessorio ATA (CIA);
- indennità di direzione dei DSGA;
- funzioni strumentali del personale docente e incarichi aggiuntivi per il personale ATA;
- ore eccedenti e attività aggiuntive;
- altre indennità e compensi retribuiti con il fondo o previsti dal CCNL e/o dalla legge.

Dall'undicesimo giorno si applicano le disposizioni previste dai CCNL per le assenze per malattia, quindi il trattamento economico spettante al dipendente, è il seguente:

- a) **intera retribuzione fissa mensile**, per i primi nove mesi di assenza.
- b) **90% della retribuzione** per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) **50% della retribuzione** per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto

b. Congedo parentale: aspetti retributivi

Il Congedo parentale (ex astensione facoltativa) di cui al decreto legislativo 26.3.2001, n. 151 prevede la seguente fruizione da parte degli aventi diritto:

- 6 mesi, nell'ambito di un massimo di 10 mesi fruibili da entrambi i genitori; qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo inferiore a 3 mesi, i due suindicati limiti (6 e 10) sono elevati a 7 e 11;
- al padre che sia "solo genitore" (per affidamento esclusivo, abbandono del figlio o morte della madre) spettano 10 mesi;
- detto beneficio è fruibile fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino:
 - o per la madre dopo il termine dell'astensione obbligatoria,
 - o per il padre dalla nascita del bambino
- i suddetti periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli *eventuali giorni festivi* che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice
- in caso di parto gemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsto.

Il trattamento economico previsto è il seguente:

- primi 30 gg: **retribuzione 100%**
- restante periodo:
 - se fruito entro il 3° anno di vita del bambino: **retribuzione 30%**
 - se fruito dal 4° all'8° anno di vita del bambino: **retribuzione 30%**, se si possiede un reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO; **retribuzione 0%**, se si possiede un reddito superiore.

I periodi di congedo usufruiti rimangono anzianità di servizio valida a tutti gli effetti.

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi in questione, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma 15 gg. Prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 15 giorni. Quanto sopra anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della suddetta disciplina, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

c. Risvolti applicativi in SPT

Il sistema SPT gestisce gli effetti economici dei periodi di assenza di un dipendente in base alla percentuale di riduzione prevista e alle voci di stipendio interessate a tale riduzione.

A ciascun tipo di assenza corrisponde un differente **codice** al quale corrisponderà l'esatto trattamento economico e previdenziale da attribuire in relazione all'assenza effettuata. Sul cedolino dello stipendio del dipendente, sotto la voce "ritenute", viene esposto l'importo della ritenuta applicata a seguito della segnalazione delle assenze effettuate e nella descrizione compare

la dicitura “differenze a debito”, viene inoltre specificato se tali ritenute si riferiscano all’anno in corso o ad anni precedenti.

Nella seconda pagina del cedolino è, invece, presente un “Avviso debito” con il dettaglio dei periodi di assenza che hanno determinato la riduzione del trattamento economico.

Per la segnalazione delle “Assenze Brevi” il Service Personale Tesoro ha messo a disposizione degli uffici di servizio l’applicativo Internet “**assenze net**” che permette di comunicare, ai fini dell’applicazione delle relative decurtazioni stipendiali, l’elenco dei dipendenti che hanno effettuato assenze per malattia che comportino **unicamente** la sospensione di ogni trattamento economico accessorio (Messaggio n. 146/2008 del 18 Novembre 2008).

Ogni altra comunicazione di assenza che comporti riduzione del trattamento economico del dipendente dovrà essere comunicata, in supporto cartaceo, **tempestivamente**, al servizio spese fisse per l’applicazione.

In merito infine all’adesione allo **sciopero** da parte del pubblico dipendente, la retribuzione spettante sarà anche qui ridotta in misura corrispondente alla sua astensione lavorativa, quindi in misura oraria o giornaliera.

Entrambe le tipologie di riduzione per sciopero dovranno essere comunicate al sistema SPT direttamente dagli uffici di servizio di appartenenza mediante l’applicativo internet “**sciopnet**”.

Nel caso di sciopero orario, la riduzione avviene in considerazione della base lavorativa prevista dal Comparto di cui fa parte il dipendente che abbia aderito allo sciopero: per il dipendente che presta servizio su base lavorativa di 180 ore mensili (6 ore per 30 giorni), ogni ora di sciopero viene considerata 1/180, per il dipendente che presta servizio su base lavorativa di 156 ore mensili (6 ore per 26 giorni) ogni ora di sciopero viene considerata 1/156.

d. Normativa di riferimento

- ✓ L’art. 71 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008
- ✓ CCNL Scuola
- ✓ decreto legislativo 26.3.2001, n. 151
- ✓ Messaggio MEF n. 146/2008 del 18 Novembre 2008