

Parere ARAN N. 795-21C7

Quali sono le corrette modalità applicative della nuova disciplina in materia di trattamento economico delle assenze per malattia del personale contenute nell'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112. In particolare quali sono le voci retributive assoggettate a decurtazione nel caso di malattia fino a 10 giorni?

Nel merito del quesito formulato, si deve necessariamente evidenziare che la particolare problematica esposta attiene, nei suoi aspetti generali, all'interpretazione di specifiche disposizioni di legge (le modalità applicative dell'art. 71 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112) e che, conseguentemente, essa esula dall'attività di assistenza della scrivente Agenzia, limitata, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, alla sola formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Pertanto, specifiche indicazioni in questa materia dovranno essere richieste direttamente al Dipartimento della Funzione Pubblica, cui compete, istituzionalmente, la interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

Per quanto di competenza dell'ARAN, si ritiene utile evidenziare quanto segue. Attualmente, sulla base delle indicazioni dell'art. 45 del D. Lgs.n. 165/2001 e delle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale, attuative delle stesse, **il "trattamento economico fondamentale" del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali si articola nelle seguenti voci retributive:**

- 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;
- b) **la tredicesima mensilità**, pienamente assimilabile per natura e funzione allo stipendio tabellare;
- c) **la progressione economica orizzontale**, che, rappresentando una forma di carriera esclusivamente retributiva del personale, si traduce in un incremento dello stipendio tabellare, attraverso il conseguimento da parte del dipendente, sulla base di criteri selettivi e meritocratici, di successive posizioni economiche stabilite all'interno di ciascuna categoria in cui si articola il sistema di classificazione;
- d) **la retribuzione individuale di anzianità**, per il solo personale che già ne fruisce, in quanto conseguente al congelamento ed alla definitiva scomparsa alla fine degli anni '80 delle classi e degli scatti di anzianità, che facevano parte integrante del trattamento fondamentale;
- 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.

Il trattamento economico accessorio è quello finalizzato, invece, a compensare la produttività e remunerare le prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di rischio o disagio o ancora specifiche modalità di esecuzione della stessa, anche sotto il profilo temporale.

Sostanzialmente, il trattamento economico accessorio ricomprende tutte le voci retributive comunque diverse da quelle sopra elencate relativamente alla nozione di trattamento economico fondamentale.

Per l'individuazione specifica delle singole voci del trattamento economico accessorio, anche sotto il profilo regolativo, occorre fare riferimento alle prescrizioni dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 e delle altre clausole contrattuali che, in modo particolare, le hanno disciplinate.

Tali voci retributive, attualmente, sono:

1. compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi, secondo la disciplina dell'art.17, comma 2, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999 e dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004;
2. retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, secondo la disciplina degli artt.10 ed 11 del CCNL del 31.3.1999 e dell'art. 10 del CCNL del 22.1.2004;

3. indennità di turno, di reperibilità, di maneggio valori, di rischio, di disagio (art.22, art.23, art.36, art.37 del CCNL del 14.9.2000; art.17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999);
4. indennità per orario notturno, festivo e notturno - festivo, secondo la disciplina prevista dall'art.24 del CCNL del 14.9.2000;
5. indennità per specifiche responsabilità ex art.17, comma 2, lett. f) ed i) del CCNL dell'1.4.1999;
6. incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), del CCNL dell'1.4.1999 (legge n.109/1994, ecc.);
7. indennità di L. 1.500.000 prevista per il personale della ex VIII q.f. dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 e dall'art.17, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999;
8. indennità del personale dell'area di vigilanza, sia per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65 sia di carattere generale, ai sensi dell'art.37, comma 1, lett. b), primo e secondo periodo, del CCNL del 6.7.1995, con le integrazioni introdotte dall'art.16 del CCNL del 22.1.2004;
9. indennità del personale educativo degli asili nido, del personale insegnante delle scuole materne ed elementari, dei docenti delle scuole degli enti locali, dei docenti di sostegno operanti nelle scuole statali, del personale docente dei centri di formazione professionale (art.37, comma 1, lett. c), d) ed e) del CCNL del 6.7.1995; artt.30, 31, 32, 32-bis, e 34 del CCNL del 14.9.2000);
10. indennità di tempo potenziato, di cui all'art.37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995;
11. indennità di L.125.000 annue lorde di cui all'art.4 del CCNL del 16.7.1996 per il personale delle categorie A e B1;
12. indennità di comparto, di cui all'art.33 del CCNL del 22.1.2004.