



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA - ROMAGNA**

Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



**Servizio Gestione delle Risorse Umane
e Relazioni Sindacali**

A tutti i Dipendenti
Comparto e Dirigenza

Il Direttore

Bologna 15 dicembre 2008
Prot. Gen. 31929

Oggetto: D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008. Art.71.

Facendo seguito a quanto comunicato con nota prot.17925 del 10/7/2008, in sede di prima applicazione della normativa in oggetto, si precisa quanto segue.

La Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome ha approvato nella seduta del 13/11/2008 un documento interpretativo di tali disposizioni, valevole per gli Enti ed Aziende del SSN.

La Regione Emilia-Romagna ha espressamente indicato di procedere con i relativi provvedimenti applicativi, fatte salve eventuali nuove interpretazioni come specificato all'ultimo capoverso.

ASSENZE PER MALATTIA

Pertanto, per quanto riguarda i contenuti di carattere economico (la parte normativa sarà disciplinata con apposita circolare in corso di predisposizione, che andrà a sostituire quella attualmente vigente), il documento interpretativo richiamato conferma che la decurtazione va operata ad ogni episodio di assenza per malattia, e per i primi 10 giorni.

La decurtazione non va operata in ipotesi di assenza 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, sia per il personale del comparto che per il personale dirigente.

Qualora l'assenza sia conseguente a ricovero ospedaliero, in presenza di certificazione rilasciata da struttura pubblica o da medico convenzionato con il SSN (medico di base), non verrà applicata la decurtazione.

La decurtazione in parola, come definito nella normativa in oggetto, si applica sul trattamento economico accessorio: le indennità e gli emolumenti a carattere fisso nonché gli ulteriori elementi retributivi privi di fissità e continuità diversificati in relazione alle disposizioni delle distinte aree della contrattazione collettiva nazionale per i dipendenti del comparto e per i dirigenti.

In particolare, le voci retributive da non decurtare (in quanto componenti del trattamento economico fondamentale) per i dipendenti del comparto sono individuate come sottospecificato:

1. lo stipendio tabellare;
2. la retribuzione individuale di anzianità;
3. gli assegni ad personam, eventualmente riconosciuti;
4. il valore comune delle indennità di qualificazione professionale;
5. la tredicesima mensilità;
6. la retribuzione di posizione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa o di coordinamento nel valore minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale;
7. la indennità professionale specifica.

Per quanto riguarda il personale dirigente (medici e veterinari – sanitari, professionali, tecnici e amministrativi), le voci retributive da non decurtare sono:

1. lo stipendio tabellare;
2. la retribuzione individuale di anzianità;
3. indennità di specificità medico-veterinaria;
4. retribuzione di posizione minima contrattuale di parte fissa e variabile (ora posizione minima unificata);
5. gli eventuali assegni ad personam;
6. la tredicesima mensilità.

Per le voci retributive accessorie, oggetto di decurtazione (come sopra richiamato), risultano opportune le seguenti precisazioni.

Dipendenti del comparto.

1. Non sono decurtati istituti quali le indennità per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo e danno in quanto collegati ad una prestazione di lavoro effettivamente resa;
2. non sono decurtati i compensi derivanti da attività per la progettazione (ex d.lgs. n.163/2006) o per compensi legali (ex R.D. n.1587/1933), in quanto correlati all'esercizio concreto di una attività professionale;

LE ULTERIORI COMPONENTI DEL SALARIO ACCESSORIO NON RIENTRANTI NELLE FATTISPECIE DI CUI AI PUNTI 1 E 2 DEVONO ESSERE DECURTATE.

La decurtazione sarà effettuata attraverso l'applicazione di tanti ratei giornalieri corrispondenti al numero di giornate di assenza per malattia.

L'incentivazione alla produttività sarà oggetto di decurtazione all'atto dell'erogazione del saldo a consuntivo.

Personale dirigente.

1. Non viene decurtata l'indennità di esclusività, data la natura di trattamento economico fisso e ricorrente;

2. non sono decurtati i compensi derivanti da attività per la progettazione (ex d.lgs. n.163/2006) o per compensi legali (ex R.D. n.1587/1933), in quanto correlati all'esercizio concreto di una attività professionale.

LE ULTERIORI COMPONENTI DEL SALARIO ACCESSORIO (come ad es. la retribuzione di posizione oltre la misura minima fissata dalla contrattazione collettiva e la retribuzione di risultato) DEVONO ESSERE DECURTATE.

Quanto sopra si applica anche al personale dirigente con contratti ex art. 15-septies d.lgs. n.502/1992 e s.m.i.

PERMESSI RETRIBUITI

Per quanto riguarda la fruizione dei permessi retribuiti (ad es. accertamenti diagnostici, accompagnamento di parenti a visita specialistica, trasloco, malattie dei figli, etc.), preme precisare che, come stabilito dall'art.71 comma 4 della legge in oggetto, il computo delle assenze verrà eseguito su base oraria, e non più a giornata intera.

Qualora l'assenza si protragga per l'intera giornata, verrà conteggiato il numero di ore che il Dipendente avrebbe dovuto effettuare secondo l'articolazione oraria predefinita (ad es. se il Dipendente aveva nella giornata di fruizione del permesso un orario 8.00 – 14.00 verranno decurtate 6 ore, se il Dipendente fruisce del permesso in una giornata che prevedeva un rientro pomeridiano, per un totale di debito orario pari a 8 ore e 30 minuti, saranno detratte 8 ore e 30 minuti.

Quanto sopra fino alla concorrenza di n.18 ore.

Le disposizioni riportate saranno oggetto di applicazione a partire dal mese di gennaio 2009.

Precisato quanto sopra, vista la novità della materia e l'attenzione che la stessa suscita, si rende noto che stanno intervenendo nuove interpretazioni in merito, che saranno oggetto di ulteriori comunicazioni e relativi provvedimenti applicativi.

IL DIRETTORE
DEL SERVIZIO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
E RELAZIONI SINDACALI
Dr. Luca Lelli

