



**Ministero
dell'Economia e delle Finanze**

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE,
DEL PERSONALE E DEI SERVIZI
Direzione Centrale per i Servizi al Personale
Ufficio VI

Prot. n. 118884

Roma, li 12 agosto 2011

- Agli UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL SIGNOR
MINISTRO SEDE
- Al DIPARTIMENTO DEL TESORO
UFFICIO DI RACCORDO CON IL D.A.G. SEDE
- Al DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE
DELLO STATO
UFFICIO PER IL COORDINAMENTO DEI RAPPORTI
CON IL D.A.G. SEDE
- Al DIPARTIMENTO DELLE FINANZE
Via Pattengo, n. 22 00185 ROMA
- A TUTTI GLI UFFICI DELLA DIREZIONE CENTRALE PER I
SERVIZI AL PERSONALE SEDE
- Alla DIREZIONE CENTRALE PER LE POLITICHE DEL
PERSONALE SEDE
- Alla DIREZIONE CENTRALE PER LA LOGISTICA E GLI
APPROVVIGIONAMENTI SEDE
- Alla DIREZIONE CENTRALE DEI SERVIZI DEL TESORO
Via Casilina, n. 3 00182 ROMA
- Alla DIREZIONE CENTRALE DEI SISTEMI INFORMATIVI E
DELL'INNOVAZIONE
Piazza Dalmazia, n. 1 00198 ROMA
- All'UFFICIO DI COORDINAMENTO E
SEGRETARIA DEL CAPO DIPARTIMENTO SEDE
- All'UFFICIO PER LA PROGRAMMAZIONE ED IL
CONTROLLO DI GESTIONE DIPARTIMENTALE SEDE
- All'UFFICIO PER L'ANALISI DEI PROCESSI E LA
COMUNICAZIONE SEDE
- Alle RAGIONERIE TERRITORIALI DELLO STATO
LORO SEDE
- Al CED
Viale Nervi, n. 270 04100 LATINA
- Al SERVIZIO ISPETTIVO
Via Casilina, n. 3 00182 ROMA
- All' Ing. Paolo CECCHERINI SEDE

OGGETTO: Rapporto di lavoro a tempo parziale, circolare DFP n. 9 del 30 giugno 2011. Assenze per malattia. D. L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, con L. 15 luglio 2011, n. 111. Onerosità visite fiscali. Riordino normativa in materia di congedi, aspettative e permessi di cui al D. Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

Part-time.

Con circolare n. 9 del 30 giugno 2011, scaricabile dal sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica, sono state fornite direttive in ordine alle innovazioni introdotte, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, dall'art. 73 del D. L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, con L. n. 133/2008 e dall'art. 16 della L. n. 183/2010.

In proposito, nell'invitare gli Uffici a darne adeguata diffusione presso la propria Struttura, si precisa che nella materia in questione è in corso una revisione del processo informatizzato – già attivato in passato – per introdurre, da un lato, opportune innovazioni nella gestione di alcune tematiche già presenti nel processo e, dall'altro, alcune novità scaturenti da esigenze e criticità emerse nel periodo di utilizzo del processo stesso.

Le nuove funzionalità di gestione verranno realizzate congiuntamente ad interventi di evoluzione e modifica di funzioni già esistenti sui sistemi SIAP e Spring.

Terminata l'attività in questione, che coinvolgerà entrambi i sistemi suddetti, verranno emanate apposite e dettagliate direttive che accompagneranno l'avvio del nuovo processo.

Assenze per malattia.

In tema di assenze per malattia il recente intervento normativo attuato con il D. L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, con L. 15 luglio 2011, n. 111, ha riformulato i principi precedentemente introdotti, finalizzati al contenimento dell'assenteismo.

Principale novità è costituita dalla discrezionalità riconosciuta all'Amministrazione, di disporre o meno la visita di controllo domiciliare nei confronti dei dipendenti assenti per malattia.

In particolare la scelta discrezionale dell'Amministrazione di attivare il controllo domiciliare dovrà trovare il suo ponderato riferimento in un triplice ordine di valutazioni.

Dovrà, infatti, tenersi conto della condotta complessiva tenuta in servizio dal dipendente interessato, dell'onerosità delle visite stesse e della necessità di contrastare il fenomeno dell'assenteismo.

Al riguardo, in considerazione dell'attuale assetto che disciplina, nell'ambito del Ministero, la gestione delle assenze per malattia e la richiesta di visita alla Struttura sanitaria competente, il Dirigente dell'Ufficio di appartenenza del dipendente deciderà se disporre o meno l'accertamento medico-fiscale, tenendo conto delle suesposte considerazioni. Il Dirigente stesso farà risultare, sinteticamente, le proprie valutazioni sulla maschera SIAP che viene attivata dall'Ufficio di servizio nell'ambito del processo malattia, consentendo all'Ufficio giuridico di prendere atto dell'applicazione del nuovo principio normativo.

Per quanto concerne l'Amministrazione centrale, sulla base della segnalazione del Dirigente, tramite il processo informatizzato SIAP, daranno corso alle richieste di visita fiscale l'Ufficio VI e l'Ufficio X della Direzione Centrale per i Servizi al Personale, rispettivamente per il personale appartenente ai Dipartimenti I, II e IV e per quello appartenente al Dipartimento delle Finanze, con esclusione delle Commissioni Tributarie.

La discrezionalità sopra descritta viene meno in presenza di prognosi mediche decorrenti dal giorno precedente o da quello successivo ad un giorno non lavorativo, così come previsto dal comma 9 dell'art. 16 del D. L. n. 98/2011. Pertanto, in dette circostanze, il Dirigente è tenuto a richiedere, sin dal primo giorno di assenza, la prescritta visita fiscale, secondo le modalità previste dal citato processo informatizzato.

Per quanto concerne le fasce orarie entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e il regime di esenzione dalla reperibilità il suddetto comma 9 dell'art. 16 del D. L. n. 98/2011 ribadisce la delega al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione per la loro regolamentazione.

Importante novità introdotta dalla normativa in questione è rappresentata dalla possibilità di collocare in malattia il dipendente che si assenta per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici anche in presenza di attestazioni rilasciate da Strutture o medici privati. Rimangono ferme le direttive impartite, con le precedenti lettere circolari, in ordine alla fruibilità dell'intera giornata lavorativa in relazione alla durata delle prestazioni stesse.

Modifiche apportate al D. Lgs. n. 151/2001,

Appare opportuno, in questa sede, richiamare l'attenzione degli Uffici anche sul contenuto del D. Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, concernente "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4

novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi” (G. U. 27 luglio 2011, n. 173).

Nell’art 16 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in materia di flessibilità del congedo di maternità, è stato introdotto, dall’art. 2 del decreto legislativo appena emanato, il comma 1-bis, il quale prevede che, nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall’inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l’attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

Il comma 1 dell’articolo 33 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, viene sostituito dall’art. 3 del D. Lgs. n. 119/2011, laddove si prevede che per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell’ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all’articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Al comma 4, il primo periodo è soppresso.

L’art. 4 del D. Lgs. n. 119/2011 modifica i commi 2 e 5 dell’articolo 42 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave.

Nel nuovo testo del comma 2 il diritto a fruire dei permessi di cui all’articolo 33, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1 (due ore di riposo giornaliero retribuito), ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell’ambito del mese.

L’ intervento legislativo operato sull’art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001 si presenta alquanto articolato in relazione al preesistente comma 5, affrontando diversi aspetti, sia di carattere giuridico che economico, e fissando nel nuovo testo, un ordine di rigorosa priorità, nell’ambito degli aventi diritto, per la fruizione del congedo ivi previsto.

La precedenza in via esclusiva è riservata al coniuge convivente. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di quest’ultimo, ha diritto a fruire del congedo il

padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

Il comma 5-bis, ora introdotto, stabilisce che il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della L. n. 104/1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 119/2011 ha operato ulteriori modifiche all'art. 33 della L. 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave.

In particolare al comma 3 del suddetto art. 33 è stato aggiunto un limite di fruibilità dei permessi nei casi in cui il dipendente presti assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave: ciò è ora consentito "a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti."

In relazione a ciò questa Amministrazione procederà ad un riscontro della corrispondenza al nuovo principio di tutte le situazioni in atto che rientrino in tale casistica. A tal fine ciascuna Struttura effettuerà attento controllo in tal senso, acquisendo, laddove necessaria, documentazione confermativa da parte degli interessati, che attestino il diritto a fruire dei benefici in questione.

Solo in caso di effettiva esistenza, presso la Struttura, delle suddette situazioni, il Dirigente invierà all'Amministrazione centrale (Ufficio VI della Direzione Centrale per i Servizi al Personale per il personale appartenente ai Dipartimenti I, II e IV; l'Ufficio X della stessa Direzione Centrale per il personale appartenente al Dipartimento delle Finanze, con esclusione delle Commissioni Tributarie) la relativa comunicazione, con eventuale documentazione di riferimento, da cui risultino in dettaglio tutti gli elementi di valutazione in base ai quali

l'Amministrazione centrale interverrà in senso confermativo, ovvero revocando l'autorizzazione già concessa.

Inoltre, a norma del comma 3-bis, ora introdotto nell'art. 33 della L. n. 104/1992, il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere un soggetto in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, dovrà attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

In relazione a ciò, gli Uffici effettueranno il dovuto controllo per assicurare il corretto utilizzo, da parte dei propri dipendenti, dei permessi in questione.

A seguito delle modifiche apportate dall'art. 8 del D. Lgs. n. 119/2011 all'art. 45 del D. Lgs. n. 151/2001 i riposi giornalieri previsti dagli art. 39, 40 e 41 possono essere fruiti dai genitori adottivi o affidatari entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

Inoltre, le disposizioni di cui all'articolo 42-bis del D. Lgs. n. 151/2001, rubricato "Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche" si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

Dottorato di ricerca.

Ad ulteriore specificazione dei principi già introdotti dalla L. 30 dicembre 2010, n. 240, l'art. 5 del D. Lgs. n. 119/2011 ha precisato che la ripetizione degli importi corrisposti durante l'aspettativa per opera qualora, dopo il conseguimento del titolo, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi.

Congedo per cure.

L'art. 7 del D. Lgs. n. 119/2011 prevede una specifica disciplina per il congedo per cure per gli invalidi, disponendo che i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire, ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

Per la fruizione del beneficio dovrà essere presentata, da parte del dipendente, domanda corredata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o

appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. L'obbligo di documentazione si estende all'effettiva sottoposizione alle cure, che va dimostrata in maniera idonea. Nel caso in cui il lavoratore si sottoponga a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

Il periodo di assenza in questione, non rientrante nel periodo di comporto, dà diritto al dipendente di percepire il trattamento economico calcolato secondo il regime delle assenze per malattia.

Pagamento visite fiscali.

Per quanto attiene alle richieste di pagamento avanzate dalle Aziende Sanitarie in relazione alle visite fiscali effettuate nei confronti dei dipendenti pubblici, occorre precisare che il quadro normativo di riferimento ha subito un profondo mutamento, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale del 7 giugno 2010, n. 207, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 17, comma 23, lettera e), del D. L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, con L. 3 agosto 2009, n. 102, nella parte in cui ha aggiunto all'art. 71 del D. L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, con L. 6 agosto 2008, n. 133, i commi 5-bis e 5-ter.

Infatti, la Consulta, in detta sentenza, ha escluso la possibilità di far rientrare tra i livelli essenziali di assistenza sanitaria gli accertamenti medico-legali disposti nei confronti dei dipendenti assenti dal servizio per malattia, ponendo a carico di ciascuna Amministrazione il relativo onere finanziario.

In linea con il nuovo quadro ordinamentale, l'art. 2, comma 38, del D. L. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito, con modificazioni, con L. 26 febbraio 2011, n. 10, ha individuato, in sede di riparto delle risorse del SSN, l'importo di 70 milioni di euro per l'anno 2010, da attribuire alle regioni da parte del Ministero della Salute, per la copertura degli oneri delle visite fiscali, in base a criteri specifici ancora da definire.

Per gli esercizi 2011 e 2012, l'art. 17, comma 5, lett. a) del D. L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, con L. 15 luglio 2011, n. 111, ha disposto che il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato a trasferire annualmente una quota delle disponibilità finanziarie per il Servizio sanitario nazionale, non utilizzata in sede di riparto in relazione agli effetti della sentenza della Corte Costituzionale del 7 giugno 2010, n. 207, nel limite di 70 milioni di euro annui, per essere iscritta, rispettivamente, tra gli stanziamenti di

spesa aventi carattere obbligatorio, di cui all'articolo 26, comma 2, della L. 31 dicembre 2009, n. 196, in relazione agli oneri di pertinenza dei Ministeri.

A decorrere dall'esercizio 2013, la successiva lett. b) ha disposto che con legge di bilancio è stabilita la dotazione annua dei suddetti stanziamenti destinati alla copertura degli accertamenti medico-legali sostenuti dalle amministrazioni pubbliche, per un importo complessivamente non superiore a 70 milioni di euro, per le medesime finalità di cui alla lettera a).

Pertanto, alla luce del recente intervento normativo, fermo restando il quadro giuridico contabile dei controlli sulle assenze del personale pubblico, delineato dall'art. 55-septies del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dalla richiamata sentenza della Corte Costituzionale, questa Amministrazione avrà cura di diramare, non appena acquisite, le soluzioni di carattere operativo – riguardanti il profilo finanziario della materia – che scaturiranno dal coordinamento, tuttora in atto, tra il Dipartimento della Funzione Pubblica, la Ragioneria Generale dello Stato ed il Ministero della Salute.

La presente nota circolare viene pubblicata sul portale SIAP e sulla Intranet dipartimentale.

**IL CAPO DIPARTIMENTO
(Giuseppina BAFFI)**

