

circolare ipotesi accordo FUA 2008 legge 133 del 2008

M\_D GCIV  
prot. Di v. 11

E/41-75244

data

27-10-2008

PARTENZA



**MINISTERO DELLA DIFESA**  
**DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE**  
IV Reparto - 11<sup>a</sup> Divisione

fax 06.4986.2585  
rd11s2@persociv.difesa.it

Viale dell'Università, 4 - 00185 Roma

**ELENCO DEGLI INDIRIZZI IN ALLEGATO**

**OGGETTO: Ipotesi di Accordo sulla distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione della Difesa per l'anno 2008, ed effetti sul trattamento economico accessorio del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133.**

\*\*\*\*\*

Seguito Circolare n. E/11 - 52201 dell'11 luglio 2008.

Il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 è stato convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133 senza sostanziali modificazioni per quanto riguarda l'incidenza delle assenze sul trattamento economico accessorio (commi 1 e 5 dell'art. 71).

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con Circolare n. 8 del 5 settembre 2008, ha fornito, ad integrazione di quanto rappresentato con Circolare n. 7 del 17 luglio 2008, alcune indicazioni circa l'applicazione della anzidetta disciplina.

Per quanto riguarda le assenze, che ai fini della distribuzione del FUA/FUS sono equiparate alla presenza, la legge di conversione ha modificato il comma 5 dell'art. 71 in merito alla fruizione dei permessi da parte dei portatori di handicap grave, sostituendo il riferimento al comma 3 dell'art. 33 della legge 104/1992 (permessi giornalieri), con il riferimento al comma 6 dello stesso articolo (permessi giornalieri e permessi orari).

Per quanto riguarda la decurtazione della indennità di amministrazione nei periodi di assenza dovuti a malattia, invece, la citata circolare del DFP n. 8/2008 ha chiarito che:

*"...La norma prescrive una decurtazione "permanente" nel senso che la trattenuta opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni. Pertanto, nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni (ad esempio per undici giorni o più) i primi dieci giorni debbono essere assoggettati alle ritenute prescritte mentre per i successivi occorre applicare il regime giuridico - economico previsto dai CCNL ed accordi di comparto per le assenze per malattia. In sostanza, i dieci giorni non sono un contingente predefinito massimo esaurito il quale si applicano le regole contrattuali e l'assenza per malattia che si protrae oltre il decimo giorno non consente la corresponsione della retribuzione contrattuale (individuata dai CCNL e dagli accordi di comparto) a partire dal primo giorno, ma il trattamento deve essere comunque "scontato" relativamente ai primi dieci giorni. Si ribadisce inoltre che, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento. (...) In proposito, come noto, i vigenti CCNL già disciplinano una decurtazione retributiva che è di diversa*

circolare ipotesi accordo FUA 2008 legge 133 del 2008

entità a seconda dei periodi di assenza. Queste decurtazioni non sono state soppresse dalla nuova disciplina legale e permangono, cosicché la trattenuta di cui al comma 1 dell'art. 71 opera per i primi dieci giorni sovrapponendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia...".

Ciò posto, tenuto conto delle tipologie di assenze sinteticamente riportate dall'art. 71 della legge 133/2008 e quelle analoghe più dettagliatamente descritte dall'art. 21 CCNL 16.5.1995, come modificato dall'art. 6 CCNL 16.5.2001, nei periodi di assenza per malattia inferiori a quindici giorni continuano ad applicarsi le clausole contrattuali, in quanto NON incompatibili con il testo di legge. Pertanto occorre distinguere due diverse fattispecie, a cui applicare due distinte discipline:

- A assenze per malattia pari o superiori a quindici giorni:** si applica il comma 1 dell'art. 71 della legge 6.8.2008, n. 133.
- B assenze per malattia inferiori a quindici giorni (da uno a quattordici giorni):** continuano ad applicarsi le clausole contrattuali previste dall'art. 21, commi 7, 7 bis e 7 ter, CCNL 16.5.1995, come modificati o inseriti dall'art. 6 CCNL 16.5.2001;

**Per quanto sopra esposto a scioglimento della riserva formulata con la Circolare a seguito, il paragrafo "Assenze per malattia" è sostituito come segue:**

- **Assenze per malattia: a decorrere dal 25 giugno 2008**, data di pubblicazione e di entrata in vigore del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (rif. art. 85), convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, si applicano, per quanto riguarda i criteri di corresponsione dei trattamenti economici accessori in relazione alle assenze, i commi 1 e 5 dell'art. 71 dello stesso. Dette disposizioni, ai sensi del comma 6 medesimo articolo, sono inderogabili da parte dei contratti collettivi, compresi quelli integrativi sia nazionali che locali.  
Per il rilievo delle novità introdotte si ritiene opportuno specificare quanto segue:

#### **1. Indennità di amministrazione:**

Al sensi del combinato disposto dell'art. 71, comma 1, della legge n. 133/2008 e delle disposizioni contenute nell'art. 21, comma 7, lettera a, del CCNL 16.05.1995 come modificato dall'art. 6 del CCNL 16.05.2001, si ritiene opportuno specificare quanto segue:

#### **A. PERIODI DI ASSENZA PER MALATTIA PARI O SUPERIORI A QUINDICI GIORNI**

L'indennità di amministrazione deve essere decurtata limitatamente ai primi dieci giorni del periodo di assenza.

#### **B. PERIODI DI ASSENZA PER MALATTIA INFERIORI A QUINDICI GIORNI**

L'indennità di amministrazione deve essere decurtata per l'intero periodo (da 1 a 14 giorni) come risulta dal certificato medico o da più certificati consecutivi ancorché relativi a differenti patologie.

In ambedue le tipologie previste ai punti **A** e **B** l'indennità di amministrazione non è decurtabile qualora, ai sensi dell'art. 71, comma 1, della legge n. 133/2008, l'assenza per malattia sia conseguenza di:

- a)** ricovero ospedaliero, day hospital e successiva convalescenza post ricovero, intendendosi quest'ultima comprensiva della convalescenza domiciliare purché prescritta dalla struttura ospedaliera che ha effettuato il ricovero o la prestazione in pronto soccorso o dal medico ASL qualora risulti essere "sostitutiva del ricovero ospedaliero" (art. 21, comma 7, lettera a, del CCNL 16.05.1995, come integrato dall'art. 28, comma 5, del CCNL 14.09.2007);
- b)** terapie salvavita (art. 21, comma 7 bis, del CCNL 16.05.1995, come integrato dall'art. 6 del CCNL 16.05.2001);
- c)** infortunio sul lavoro (art. 22, comma 1, del CCNL 16.05.1995);
- d)** infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio (art. 22, comma 2, del CCNL 16.05.1995).

circolare ipotesi accordo FUA 2008 legge 133 del 2008

Con l'occasione si ritiene opportuno rammentare, per il rilievo della tutela riconosciuta dall'ordinamento, che anche nei casi di congedo di maternità o paternità (ex astensione obbligatoria) e nel caso di congedo parentale limitatamente ai primi 30 giorni di fruizione, non si dà luogo ad alcuna decurtazione della indennità di amministrazione.

**2. FUA / FUS:**

ai sensi del comma 5 citato art. 71, inoltre, tutte le assenze dal servizio, comprese quelle per malattia, ferie e permessi, non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della corresponsione di qualsiasi emolumento, indennità, somma, distribuita con il FUA/FUS, ad eccezione di:

- a) Congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata al lavoro, e congedo di paternità (astensioni obbligatorie);
  - b) Assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
  - c) Assenze dovute alla fruizione di permessi per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
  - d) Assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (tre giorni annuali in caso di decesso o grave infermità di un congiunto);
  - e) Assenze, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, dovute alla fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (permessi giornalieri ed orari previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 33 legge 104/92).
3. Tenuto conto che le clausole contrattuali in contrasto con disposizioni di legge sono da considerarsi nulle, dal 25 giugno 2008 (data di entrata in vigore del citato D.L. 112/2008), i commi 3 e 4 dell'art. 12 (fus), nonché gli allegati concernenti indennità mensili: 6 (sede disagiata); 7 (rischio radiologico e indennità professionale); 11 (centralinisti non vedenti); e l'allegato 8 (rischio); dell'ipotesi di Accordo in oggetto, devono intendersi, nelle parti concernenti l'equiparazione delle assenze alla presenza in servizio ai soli fini della liquidazione delle relative spettanze, modificati, a decorrere dalla predetta data del 25 giugno 2008, nel senso indicato al precedente paragrafo 2.
4. Dal 1° gennaio al 24 giugno continuano, invece, ad applicarsi le clausole contrattuali previste prima della entrata in vigore del citato decreto legge.
5. A tale proposito occorre precisare che le su indicate disposizioni confermano sostanzialmente la disciplina prevista dagli Accordi Integrativi sul FUA sino ad oggi sottoscritti. Difatti, tutte le indennità previste per le particolari posizioni di lavoro, turni e reperibilità, ad eccezione del rischio radiologico e dell'indennità professionale, erano già corrisposte in relazione alla effettiva prestazione di lavoro (rischio, campi minati, disattivazione, imbarco, distruzione armi chimiche, turni, reperibilità) o alla giornata di effettivo servizio (sede disagiata e centralinisti non vedenti), con l'eccezione, per queste ultime, di alcune limitate giornate di assenza.

Altrettanto dicasi per la corresponsione del FUS: gli Accordi nazionali prevedevano, infatti, la possibilità (derogabile in sede locale), che se la presenza in servizio era uno degli elementi di valutazione, non si potevano effettuare decurtazioni in corrispondenza ad alcuni tipi di assenza. In proposito giova richiamare l'attenzione su quanto riportato al paragrafo "art. 12" della circolare n. E/11 - 52201 dell'11 luglio 2008, circa la possibilità di individuare criteri di distribuzione del FUS che, privilegiando la valutazione dei risultati e il miglioramento dei servizi, superino l'automatismo dei criteri basati sulla presenza.

Tanto si rappresenta per la scrupolosa osservanza, nonché per la successiva riproduzione e distribuzione agli Enti dipendenti per assicurare la massima diffusione tra il personale.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dir. Gen. Dr. Carlo LUCIDI)

*Lucidi*