

CROCE ROSSA ITALIANA

COMITATO CENTRALE

DIPARTIMENTO RISORSE UMANE – ORGANIZZAZIONE

Servizio 6^: Trattamento giuridico ed economico

Ufficio trattamento economico- periferia

Circolare n. 11 /2007

Prot. n. 0076400

AI COMITATI REGIONALI della Croce Rossa Italiana

Loro sedi

*che cureranno la diramazione in copia ai
Comitati Provinciali insistenti sul proprio
territorio, della quale forniranno, allo
scrivente, formale conferma.*

AI COMITATI PROVINCIALI CRI di Trento e Bolzano

E p.c. Al Presidente Nazionale CRI Sede

Al Consiglio Direttivo Nazionale CRI
Sede

E p.c. Al Consigliere delegato al Personale
CRI
Sede

Al Direttore Generale CRI
Sede

Ai Capi dei Dipartimento CRI
Sede

Ai Direttori dei Servizi CRI
Sede

Al Collegio dei Revisori dei
Conti CRI
Sede

OGGETTO: Chiarimenti in materia di trattamento economico spettante ai dipendenti nel caso di assenza per malattia. Chiarimenti in caso di assenza per malattia per un solo giorno.

Pervengono a questo Dipartimento numerose richieste di chiarimento da parte dei Comitati territoriali, in merito alla problematica concernente l'applicazione del trattamento economico da applicare in caso di assenza per malattia.

In particolare, in sede di elaborazione degli stipendi, il Servizio 6[^]- trattamento giuridico ed economici, appartenente al Dipartimento risorse umane e organizzazione di questo Comitato CRI, ha constatato che continuano a pervenire richieste in merito al pagamento delle maggiorazioni per turni anche in caso di assenze per malattia.

Com'è noto, i CCNL di comparto EPNE, prevedono un differenziato trattamento giuridico ed economico da corrispondere ai dipendenti sulla base di un determinato periodo di assenza per malattia cumulato nel tempo dai medesimi.

Infatti, l'articolo 21 del CCNL del Comparto del personale degli enti pubblici non economici - quadriennio normativo 1994 - 1997 e biennio economico 1994 - 1995 e successive modifiche, riconosce al dipendente la possibilità di assentarsi dal servizio per malattia per un periodo complessivo di 36 mesi. Di detto periodo, i primi 18 mesi riconoscono in capo al dipendente il diritto alla conservazione del posto, mentre i successivi 18 mesi interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti e non danno diritto ad alcun trattamento economico e a tutti gli altri istituti previsti dal contratto, ivi compresa la maturazione delle ferie.

Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia nell'arco dei primi 18 mesi, è quello previsto dal comma 7 del citato articolo 21, come modificato dal successivo CCNL del 14.2.2001, ad integrazione dell'articolo 42, comma 2, CCNL del 16/2/1999 (code contrattuale) secondo cui:

- 1. è corrisposta l'intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza**, comprese le indennità pensionabili, **con esclusione di ogni altro compenso accessorio**, comunque denominato. **Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio (compensi e premi incentivanti, nella misura in cui l'attività svolta nei periodi lavorati risulti comunque valutabile a tal fine, nonché altri compensi previsti dal contratto o da specifiche disposizioni di legge) fatta eccezione per le voci del trattamento economico che non sono fisse e che, per loro intrinseca natura, sono legate esclusivamente all'effettiva prestazione o alla presenza in servizio (quali il compenso per lavoro straordinario, e le indennità turno, reperibilità - (Parere ARAN 795-21C1);**
- 2. è corrisposto il 90% della retribuzione di cui al precedente punto 1) per i successivi 3 mesi di assenza ;**
- 3. è corrisposto il 50% della retribuzione di cui al punto 1) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto.**

Nell'ipotesi di cui al precedente punto 1), nel caso di assenza per malattia per un periodo inferiore a 15 giorni, il dipendente ha diritto all'intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato. E' noto, infatti, che con l'entrata in vigore della legge n. 335/1995 tutti gli emolumenti corrisposti ai dipendenti sono divenuti pensionabili. Pertanto, **le uniche voci del trattamento accessorio che in questo caso non devono essere corrisposte, tenuto conto della ratio della clausola contrattuale, sono solo quelle non fisse e che, per la loro intrinseca natura, sono legate esclusivamente all'effettiva prestazione o alla presenza in servizio** (ad es. compenso per il lavoro straordinario e le varie indennità di turno, reperibilità, etc).

Nell'ipotesi di cui ai precedenti punti 2 e 3 (malattia) con retribuzione al 90% o al 50% devono essere ridotti anche i ratei della tredicesima mensilità relativi ai medesimi periodi (parere ARAN 795-21C2).

In caso di patologie gravi (art. 7 CCNL del 14.1.2001) che richiedano, terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenze Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata, ivi compresi i giorni di ricovero domiciliare, purché sostitutivi del ricovero ospedaliero. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal precedente punto 1, cioè all'intera retribuzione fissa mensile nonché alle quote di salario accessorio, anche derivante da disposizioni speciali, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario, turnazione e reperibilità.

Riguardo **all'ulteriore questione** che è stata posta da codesti Comitati, all'indomani dell'emanazione della Circolare n. 6/07 del 17/10/07, **concernente la necessità per l'amministrazione di acquisire il certificato medico anche per l'assenza di un solo giorno**, si ritiene che, in conformità alla L. n. 33 del 1980, che non distingue tra assenze di un solo giorno ed altre assenze, **il certificato medico sia necessario anche per le assenze di un solo giorno (Parere ARAN n. 795-21A2).** Ciononostante, si rappresenta che il medesimo certificato deve essere recapitato o spedito entro i due giorni successivi dall'inizio o dalla prosecuzione della malattia. Al fine di dimostrare il rispetto dei termini suddetti, la trasmissione può essere effettuata anche attraverso recapito diretto o con raccomandata con ricevuta di ritorno; non è, tuttavia, precluso il ricorso ad altre modalità come la raccomandata semplice o l'invio a mezzo fax (con successivo recapito diretto). **In caso di mancato rispetto dei suddetti termini, non sono applicate sanzioni per ritardata trasmissione qualora il lavoratore dimostri**

l'esistenza di una causa oggettiva di forza maggiore che ha impedito il rispetto del termine.

I Comitati in indirizzo sono invitati a dare attuazione a quanto sopra con la necessaria disponibilità a valutare ogni singola situazione, nell'ambito della propria sfera di autonomia organizzativa e gestionale, valutando con attenzione caso per caso, le specifiche esigenze, situazioni e giustificazioni dei dipendenti .

Questo Dipartimento resta a disposizione per ogni eventuale chiarimento ed approfondimento (Dr.ssa Simonetta LUONGO n. tel. 064759365 e-mail simoneta.luongo@cri.it; sig.ra Angela CATERINA n. tel. 064759369 e-mail angela.caterina@cri.it; sig. Walter PONTI n. tel 064759405 e-mail walter.ponti@cri.it).

Il Capo del Dipartimento
Dr. Nicola NIGLIO