

Strumenti premiali – Previsioni contrattuali e riferimenti normativi per la gestione delle assenze e delle forme flessibili di rapporto di lavoro

Ad integrazione del *Format 7- Riconoscimento del merito e collegamento con la premialità*, si forniscono alcune indicazioni relativamente alle disposizioni normative e alle previsioni contrattuali riguardanti il trattamento economico accessorio, in caso di prestazioni lavorative caratterizzate da periodi di assenza dal posto di lavoro o di forme flessibili di rapporto di lavoro.

Al fine di un più agevole reperimento dei riferimenti normativi e contrattuali vigenti, può essere di aiuto consultare la “Raccolta Sistemica delle Disposizioni Contrattuali” per il Comparto Regioni ed Autonomie locali (Personale non dirigente – Settembre 2012), documento redatto a cura dell’ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) e disponibile sul sito dell’Agenzia.

A scopo esemplificativo e non esaustivo, si elencano di seguito alcune fattispecie:

- Assenze per malattia;
- Congedi dei genitori;
- Aspettativa;
- Rapporto di lavoro a tempo parziale.

Si dedicherà specifica attenzione a tali fattispecie, in quanto si ritiene siano tra quelle che ricorrono con maggior frequenza.

Si riportano di seguito gli estratti delle previsioni contrattuali e delle disposizioni normative che, a parere dello scrivente, possono risultare di più utile applicazione, ai fini della definizione del trattamento accessorio legato alla performance individuale, nei casi citati di prestazione lavorativa ridotta.

Assenze per malattia

(art. 21 CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 10 CCNL 14.9.2000 e dall'art. 13 CCNL 5.10.2001)

1. *Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.*
2. *Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.*

omissis

7. *Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:*

- a) **intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio**, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7-bis *In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, 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 competente Azienda sanitaria locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a) del presente articolo.*

In materia di trattamento economico delle assenze per malattia, le citate previsioni contrattuali sono integrate dalle ulteriori disposizioni di cui alla legge n. 133/2008 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria".

In particolare:

(art.71, comma 1, legge n.133/2008)

1. *Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione** di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché **di ogni altro trattamento accessorio**. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze 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. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.*

Congedi dei genitori

(art. 17, commi 4, 5, 6, CCNL 14.9.2000)

4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art.4 della legge n.1204/1971²⁶⁹, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977²⁷⁰, spettano **l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.**

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971²⁷¹, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono **retribuiti per intero**, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971²⁷², alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza **retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 5.**

²⁶⁹ Il riferimento deve essere inteso al Congedo di maternità, ai sensi dell'art.16 del D.Lgs.n.151/2001.

²⁷⁰ Congedo di paternità, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs.n.151/2001 e, più in generale, del Capo IV del medesimo decreto legislativo.

²⁷¹ Il riferimento deve essere inteso al Congedo parentale ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001.

²⁷² Il riferimento deve essere inteso al Congedo per malattia del figlio, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001.

Aspettativa

In generale, per i periodi di collocamento in aspettativa, non è prevista alcuna retribuzione.

Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

(art. 6, comma 10, CCNL 14.9.2000)

10. **I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.**