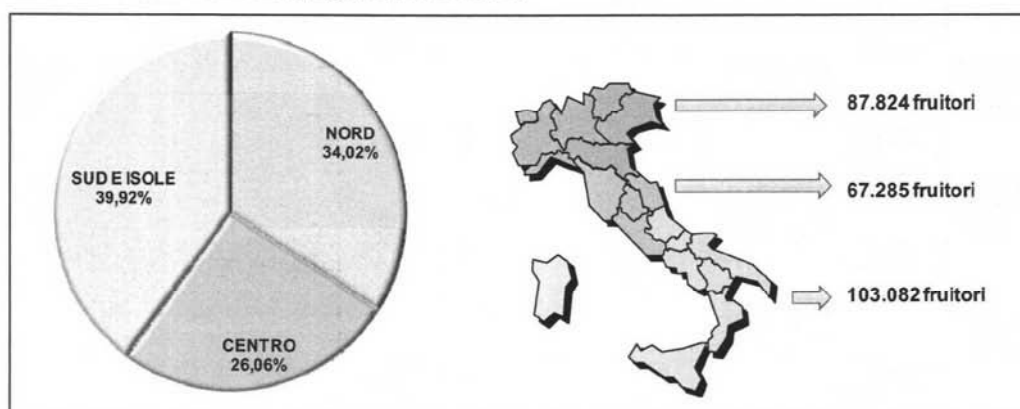


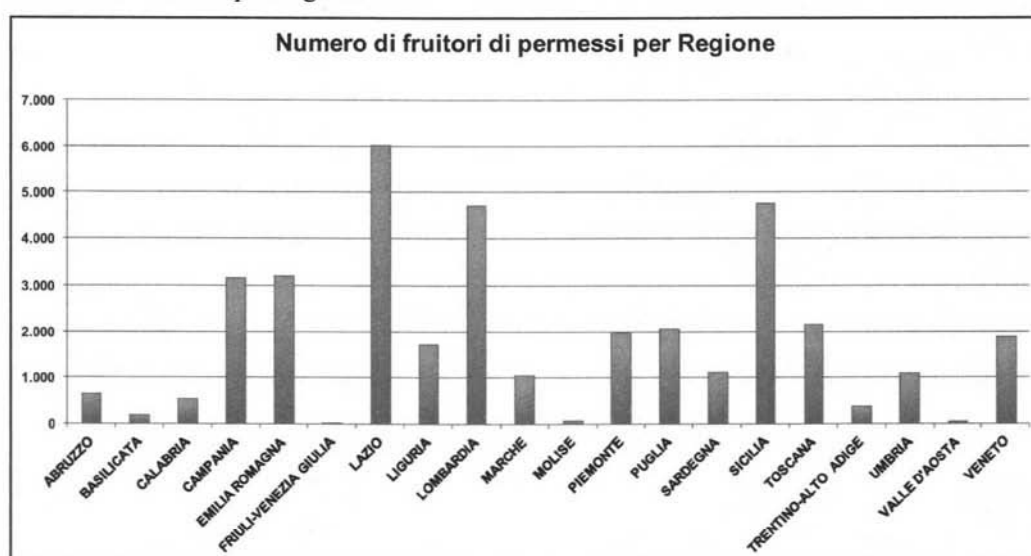
I dati raccolti hanno consentito anche una valutazione geografica della fruizione dei permessi, in base alla quale il Sud e le Isole è la ripartizione dove si concentra il maggior numero di fruitori (39,92%).

Grafico 22 - Distribuzione geografica dei fruitori



In particolare, le Regioni dove è presente il maggior numero di fruitori sono Lazio e Sicilia.

Grafico 23 - Fruitori per Regione



Questa stessa tendenza è confermata tra le amministrazioni afferenti alla tipologia istituzionale “Scuola”, in cui il maggior numero di fruitori è presente proprio nella ripartizione geografica Sud e Isole (50,30%). In particolare, le Regioni in cui è presente il maggior numero di fruitori sono Campania, Lazio e Sicilia.

Grafico 24 – Distribuzione dei fruitori per le amministrazioni della tipologia istituzionale “Scuola”

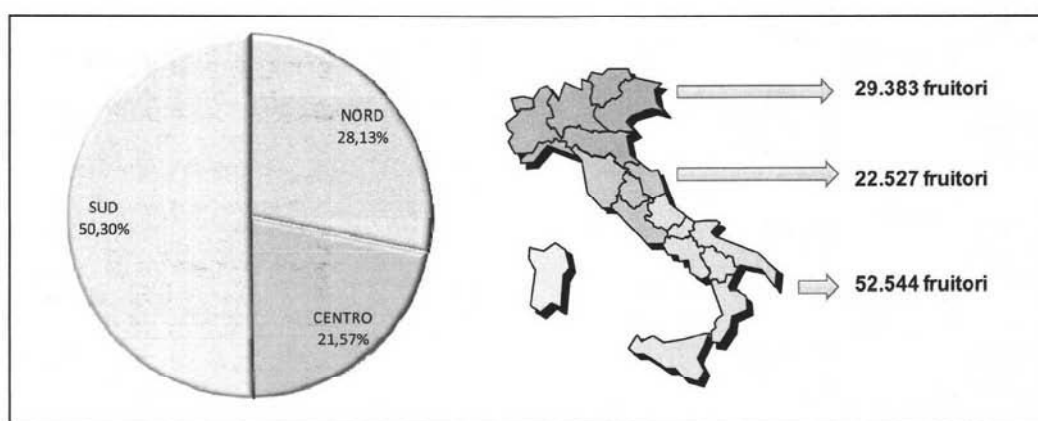
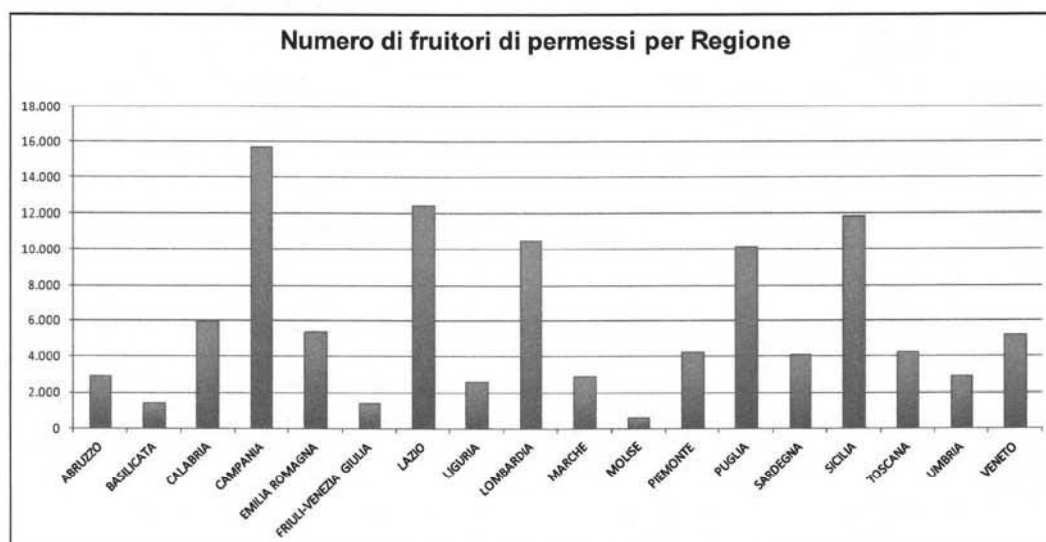


Grafico 25 - Fruitori per regione per le amministrazioni della tipologia istituzionale “Scuola”



Al contrario, per le amministrazioni della tipologia istituzionale “Amministrazioni Comunali” il maggior numero di fruitori è presente al Nord (39,10%), mentre le Regioni con il maggior numero di permessi sono Lazio, Sicilia e Lombardia.

Grafico 26 - Distribuzione dei fruitori per le amministrazioni della tipologia istituzionale “Amministrazioni Comunali”

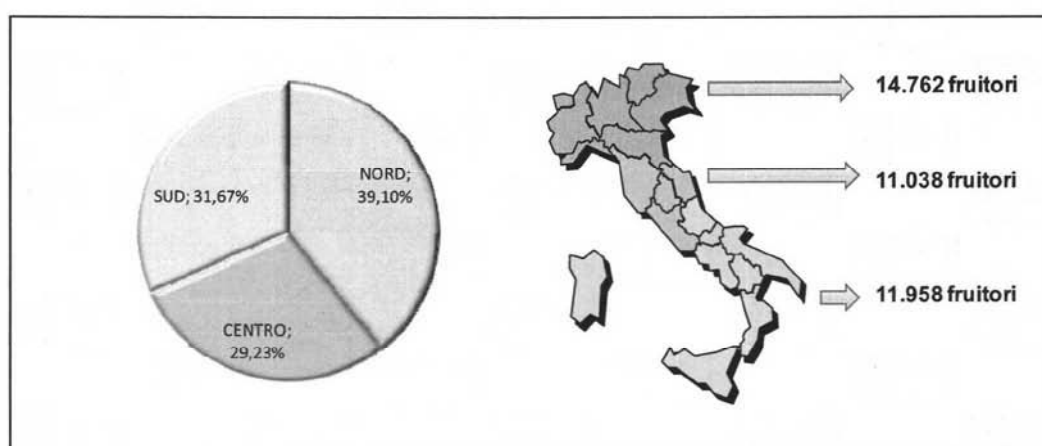
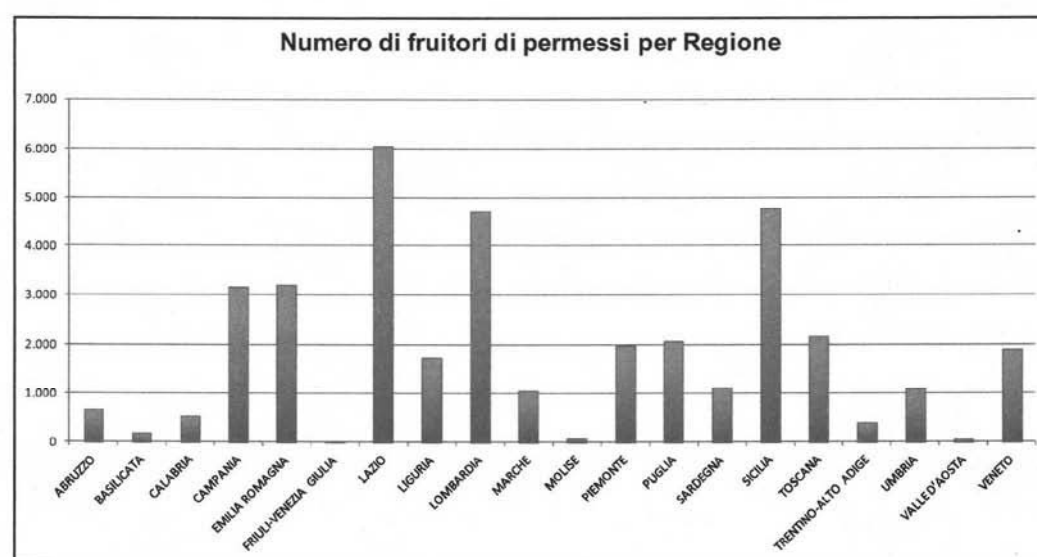


Grafico 27 - Fruitori per regione per le amministrazioni della tipologia istituzionale “Amministrazioni comunali”



2.6 La lotta all'assenteismo nella pubblica amministrazione (malattie, assenze e incentivi di comportamento: gli effetti della legge 6 agosto 2008, n.133)

Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, nei primi mesi del suo insediamento, dopo aver definito il Piano industriale per la PA², ha avviato importanti iniziative di carattere normativo (Figura 1) orientate a riallineare i tassi di assenteismo del settore pubblico a quelli del settore privato. Ha, quindi, messo a punto, in collaborazione con l'Istat³, un sistema di monitoraggio delle assenze per malattia sul complesso delle amministrazioni pubbliche⁴ che consente di disporre di una base informativa sufficientemente dettagliata e aggiornata per verificare tempestivamente l'efficacia delle politiche avviate, gli andamenti del fenomeno e eventuali modifiche di comportamento.

Figura 1 – Gli interventi normativi di contrasto all'assenteismo nel pubblico impiego

Le iniziative normative sollecitate dal Ministro Brunetta per scoraggiare il ricorso opportunistico ai permessi di malattia nel pubblico impiego sono quattro:

1. Legge 133/2008: la norma prevede che, in caso di assenza per malattia dei dipendenti pubblici, venga corrisposto solo il trattamento economico fondamentale, escludendo qualunque trattamento accessorio erogato in modo continuativo. Lo stesso testo normativo contiene un inasprimento delle norme sui controlli medici: ai fini dell'effettuazione dei controlli, il dipendente pubblico era⁵ tenuto a osservare le fasce orarie di reperibilità (8.00-13.00 e 14.00-20.00) entro le quali le strutture sanitarie competenti possono effettuare le visite mediche.
2. Decreto-legge 78/2009, convertito nella l. 102/2009, che ha nuovamente riallineato le fasce orarie di reperibilità a quelle del settore privato (9.00-13.00 e 17.00-19.00).
3. Decreto legislativo 150/2009: le novità più importanti riguardano:
 - l'invio dei certificati medici per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria pubblica all'INPS che poi provvederà a inoltrarlo all'amministrazione di appartenenza. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione telematica costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta il licenziamento del medico o, per i medici convenzionati, la decadenza dalla convenzione;
 - la necessità del certificato della struttura sanitaria pubblica o del certificato del medico convenzionato con il S.S.N. per le assenze protratte per più di 10 gg. e dopo il 2° evento;
 - l'attribuzione al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione del compito di fissare le fasce orarie di reperibilità;
 - la responsabilizzazione del dirigente nell'applicazione delle disposizioni che contrastano l'assenteismo, con sanzioni disciplinari nel caso di mancata vigilanza. In particolare sono previste per i dirigenti:
 - I. la decurtazione della retribuzione di risultato (anche fino all'80%) o la mancata attribuzione della stessa;
 - II. la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.
 - La responsabilizzazione del dipendente con sanzioni disciplinari nel caso di falsa attestazione della presenza e di certificazione medica falsa.
4. Decreto Ministeriale 206/2009 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il 20 gennaio 2010) con il quale sono state indicate nuove fasce orarie di reperibilità (9.00-13.00 e 15.00-18.00).

² Il Piano industriale si basava su quattro pilastri che costituiscono la struttura portante del processo di riforma della PA: meritocrazia, efficienza, trasparenza e innovazione.

³ L'Istat ha definito disegni di campionamento ad hoc per i comparti più numerosi, con specifiche procedure per il trattamento delle mancate risposte, finalizzate a eliminare gli eventuali fenomeni di autoselezione. Oltre al campionamento, l'Istat cura mensilmente la fase di elaborazione e produzione delle stime.

⁴ Ad esclusione dei comparti Scuola, Università, Pubblica Sicurezza e Vigili del fuoco

⁵ Le fasce orarie di reperibilità sono state successivamente modificate nel 2009.

A partire da giugno del 2008, tutte le pubbliche amministrazioni comunicano al Dipartimento della funzione pubblica i dati riguardanti i giorni di assenza dei dipendenti per malattia, il numero di eventi di assenza per malattia superiore ai dieci giorni e i giorni di assenza dei dipendenti per altri motivi (Figura 2).

Figura 2 – La rilevazione sulle assenze per malattia dei dipendenti pubblici: procedure e metodologia

Ogni mese, tutte le PA si collegano al database del Dipartimento della funzione pubblica disponibile sul sito del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione (www.innovazionepa.gov.it), comunicando:

1. i giorni di assenza per malattia dei dipendenti, misurati considerando il numero complessivo di giorni di assenza del personale non dirigenziale a tempo indeterminato e di tutto il personale dirigenziale (a tempo determinato e indeterminato) rilevato nel mese, calcolato facendo riferimento soltanto alle giornate lavorative;
2. gli eventi di assenza per malattia dei dipendenti superiori a dieci giorni, calcolati considerando il numero di periodi di assenza per malattia continuativa superiori a 10 giorni. In presenza di eventi che si sviluppano a cavallo su due o più mesi, ai fini della rilevazione l'evento viene indicato nel secondo mese;
3. i giorni di assenza dei dipendenti per altri motivi, che includono i permessi per maternità retribuite e le assenze dovute ai permessi di cui alla l. 104/1992 solo quando usufruiti per l'intera giornata. Sono escluse le ferie e i permessi a ore.

Le tipologie di amministrazioni pubbliche incluse nel campo di rilevazione sono: Ministeri, Agenzie fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri; Altre PA centrali⁶; Regioni; Province autonome; Amministrazioni provinciali; Amministrazioni comunali; Aziende ospedaliere pubbliche; Aziende sanitarie locali; Enti nazionali di previdenza e assistenza.

L'Istat, acquisisce i dati, realizza i controlli di qualità per l'individuazione delle risposte valide ai fini delle elaborazioni e stima i dati sulle assenze per malattia relativi a tutta la pubblica amministrazione, ad esclusione dei comparti scuola, università, pubblica sicurezza e vigili del fuoco.

La rilevazione è campionaria, il disegno di campionamento utilizzato è stratificato ad uno stadio e le variabili di stratificazione sono la tipologia di amministrazione, la ripartizione geografica di localizzazione e la dimensione delle amministrazioni.

Le stime sono elaborate sulla base di coefficienti di riporto all'universo calcolati tenendo conto delle mancate risposte nei vari strati e calibrando gli stessi coefficienti su alcune variabili ausiliare di cui si conoscono dei totali noti nei rispettivi universi. Tale procedura di calibrazione garantisce che le stime relative alle variabili ausiliare considerate riproducano esattamente i valori noti. Le variabili ausiliarie utilizzate sono il numero di unità istituzionali della tipologia e la consistenza delle amministrazioni in termini di personale.

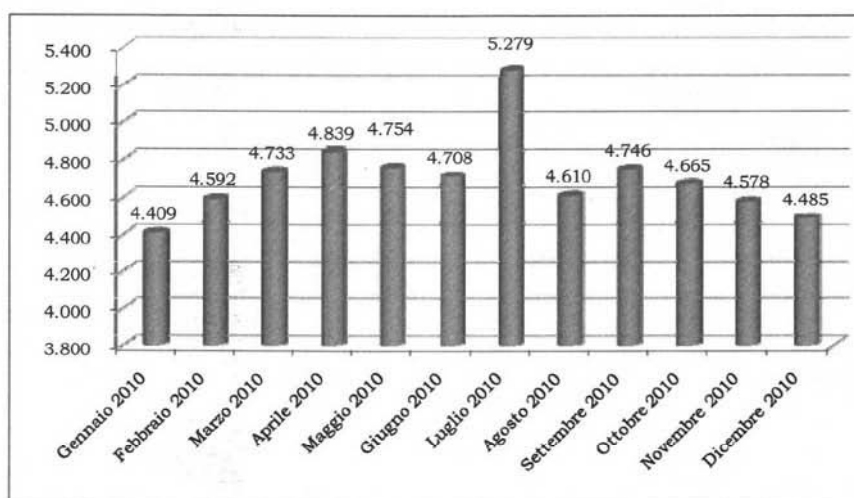
Di seguito si dà conto dei risultati dell'azione di monitoraggio per il 2010.

⁶ Sono incluse le seguenti tipologie di PA: Organi costituzionali e di rilievo costituzionale, Enti produttori di servizi economici, Enti di regolazione dell'attività economica, Enti a struttura associativa, Autorità amministrative indipendenti, Enti e istituzioni di ricerca, Istituti zooprofilattici sperimentali, Stazioni sperimentali per l'industria

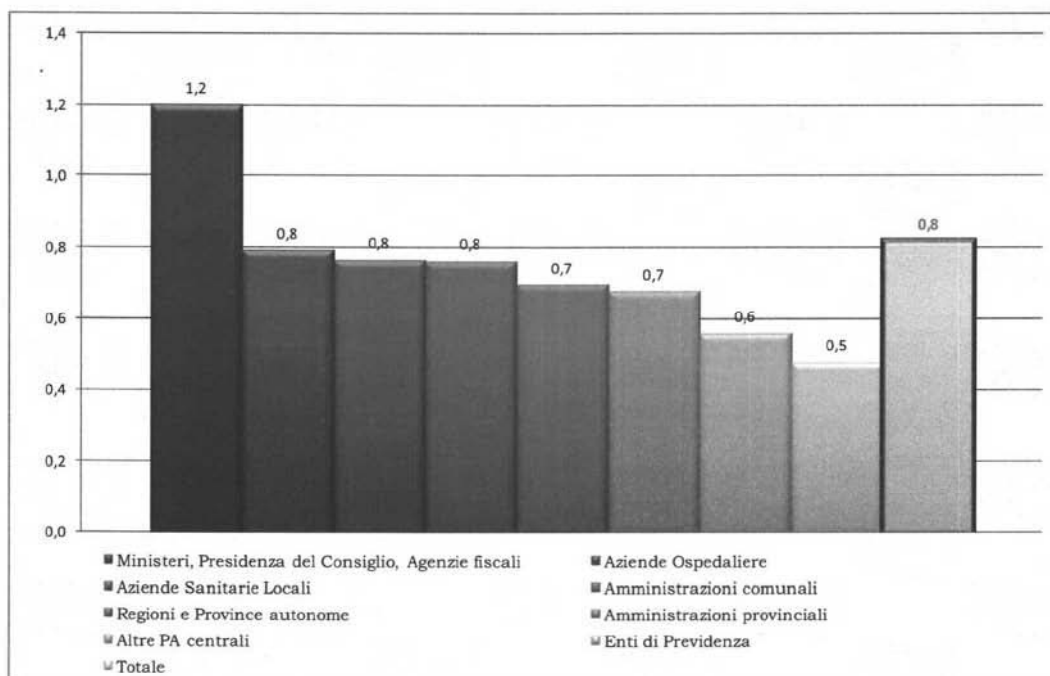
2.6.1 Gli andamenti del 2010

Nel 2010 le amministrazioni rispondenti sono state in media 4.700 (Grafico 28).

Grafico 28 - Numero di amministrazioni rispondenti – Anno 2010

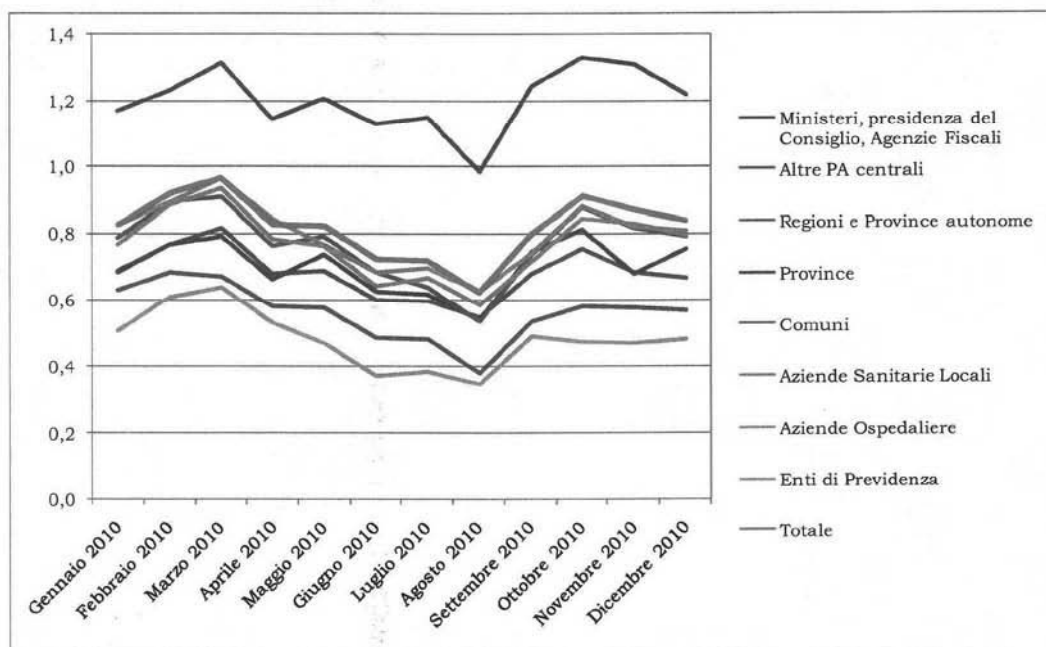


I giorni di assenza per malattia per dipendente sono stati in media pari a 0,8, con punte pari a 1,2 nel comparto composto da Ministeri, Presidenza del Consiglio dei Ministri e Agenzie fiscali (Grafico 29).

Grafico 29 – Numero di giorni di assenza per malattia per dipendente (Media 2010)

Analizzando i dati per comparto, la dinamica è stata meno sostenuta negli Enti di previdenza, nella Sanità e nelle Amministrazioni comunali (Grafico 30) rispetto agli altri comparti monitorati.

Grafico 30 – Numero di giorni di assenza per malattia per dipendente
per tipologia istituzionale – Anno 2010



Per offrire un quadro completo circa l'andamento dell'assenteismo nel pubblico impiego, nel corso del 2010, e valutare così l'impatto nell'anno delle politiche avviate nel 2008, è necessario un confronto con i dati prevalenti prima dell'entrata in vigore della l. 133/2008 (Grafico 31). Al riguardo è bene precisare che tale esercizio richiede la stima dei livelli di assenza per malattia relativi a un anno precedente la riforma Brunetta. Come *benchmark* viene utilizzato un anno costituito dal II semestre 2007 e dal I semestre 2008, stimato sulla base dei dati forniti dalle stesse amministrazioni nell'ambito del monitoraggio.