

### **NOTIZIE UTILI**

#### **Ticket Sanità, in arrivo una nuova stangata per gli italiani**

Nuovi ticket a carico dei cittadini pari ad un totale stimato di 60 mln di euro: verranno introdotti con i nuovi Livelli di assistenza (Lea). Sulla base dei dati della relazione tecnica del ministero della Salute al decreto sui Lea. Circa 20 mln si otterranno dai nuovi ticket derivati dallo spostamento di alcune prestazioni dal regime Day Surgery a quello ambulatoriale e 40 mln dall'introduzione di nuove prestazioni ambulatoriali". L'intervento di cataratta, ad esempio, non sarà più gratuito.

"Sono in arrivo nuovi ticket e questo anche perchè, con i nuovi Lea, varie prestazioni chirurgiche finora effettuate in Day Surgery, e quindi gratuitamente, saranno trasferite in regime di prestazione ambulatoriale che implica il pagamento del ticket". Sono prestazioni chirurgiche che vanno dalla cataratta al tunnel carpale, dall'ernia al dito a martello. Secondo le stime del ministero con i nuovi Lea si realizzeranno maggiori entrate per il Servizio sanitario nazionale pari a 60,4 mln di euro: in particolare, circa 20 mln si otterranno dai nuovi ticket derivati dallo spostamento di alcune prestazioni dal regime Day Surgery a quello ambulatoriale e 40 mln dalla introduzione di nuove prestazioni ambulatoriali nell'elenco dei Lea.

#### **Equitalia chiude, arriva Equientrate. Restano i nodi crediti e dipendenti**

Equitalia va in pensione. L'addio più atteso dagli italiani dovrebbe diventare realtà entro la fine dell'anno. Ma da cosa sarà sostituito l'ente di riscossione più "odiato" dagli italiani? Secondo gli esperti da un dipartimento interno all'Agenzia delle Entrate che riscuoterà i crediti non solo della stessa Agenzia, ma anche delle altre pubbliche amministrazioni (ad esempio Inps, Inail, ecc.).

Il nome di questo nuovo organismo dovrebbe essere Equientrate per rappresentare la fusione per incorporazione di Equitalia e Agenzia delle Entrate. Notizie certe si avranno entro fine ottobre quando si inizierà a vedere una bozza della nuova legge di Bilancio che dovrebbe includere la trasformazione dell'ente.

Naturalmente al nuovo soggetto saranno trasferiti i crediti del precedente e bisognerà capire se il passaggio di consegne sarà immediato o vi saranno ritardi che possono portare a eventuali prescrizioni dei crediti.

Allo studio c'è anche un'altra soluzione: quella di dividere le competenze di Equitalia tra le Entrate e il Ministero dell'Economia. La proposta vuole altresì eliminare per sempre l'aggio, lasciando in vita solo gli interessi legali.

Ma resterebbe comunque il problema dei circa ottomila dipendenti di Equitalia: la loro migrazione all'interno delle pubbliche amministrazioni richiederebbe – così come Costituzione impone – un pubblico concorso, mentre invece essi sono stati assunti con chiamata diretta e contrattualizzati con il ccnl dei bancari.

#### **Storica sentenza della Cassazione contro proprietario di cane**

Vietato lasciare i cani nel giardino senza compagnia e lontani dall'abitazione, altrimenti si rischia di incorrere nel reato di abbandono. A stabilirlo è stata la Corte di Cassazione, che ha confermato la condanna a un uomo di Thiene, che non si è occupato del proprio animale da compagnia: ora dovrà pagare 2mila euro di multa.

#### **Legge 104, la sentenza della Consulta: "Si ai permessi anche per i conviventi"**

Con la sentenza 213 la Consulta ha stabilito che anche in conviventi "more uxorio" di una persona disabile, per occuparsi dell'assistenza in favore del partner malato o invalido, possono usufruire al pari di coniugi e parenti fino al secondo grado dei tre giorni di permesso mensile retribuito e coperto da contribuzione figurativa previsti dalla legge 104 del 1992.

La Consulta ha quindi dichiarato l'illegittimità costituzionale della legge 104 del 1992, e successive modifiche del 2010, nella parte in cui "non include il convivente" tra i "soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado".

I giudici, riporta l'agenzia Ansa, spiegano che il verdetto non intende equiparare coniugi e conviventi, ma ha l'obiettivo di tutelare la salute psicofisica del soggetto con handicap in situazione di gravità assicurandogli la vicinanza della persona con la quale ha "una relazione affettiva".

#### **AGF\_012\_Orientamenti Applicativi**

##### **E' possibile stabilire dei "tempi tecnici" per dare modo ai dipendenti di effettuare le timbrature del badge in entrata e in uscita o solo in entrata?**

Al riguardo si fa presente che tale possibilità non è prevista nei contratti collettivi per i dipendenti del comparto delle Agenzie fiscali e, neanche potrebbe esserlo, atteso che l'orario di lavoro dei dipendenti pubblici è stabilito dalle disposizioni contrattuali vigenti in 36 ore settimanali, che devono essere tutte interamente espletate nell'attività lavorativa.



Tale quantificazione oraria, in effetti, concerne specificamente il rapporto sinallagmatico che esiste tra prestazione lavorativa e retribuzione ed, in quanto tale, è inderogabile. Pertanto tutte le situazioni riconducibili ai c.d. "tempi tecnici" non possono essere qualificate come orario di lavoro nell'ambito delle 36 ore obbligatoriamente previste, anche perché, in caso di mancato completamento del debito orario, il CCNL prevede specifiche modalità di recupero (**art. 38 del CCNL 28/5/2004**).

### **AGF\_013\_Orientamenti Applicativi**

**E' possibile per i dipendenti rinunciare alla pausa pranzo, tenuto conto delle clausole contrattuali contenute nel CCNL e a seguito delle norme introdotte dal d.lgs. n. 66 del 2003?**

Per il comparto Agenzie, l'**art. 40 del CCNL del 28/5/2004** prevede che qualora la prestazione giornaliera ecceda le sei ore continuative, deve essere prevista una pausa che, comunque, non può essere inferiore a 30 minuti.

L' **art. 40 al comma 3, inoltre**, introduce delle deroghe consentendo la possibilità di non interrompere l'attività lavorativa in presenza di attività obbligatorie per legge. Tuttavia, va segnalato che in tema di orario di lavoro è stato emanato il d.lgs. n. 66 del 2003 e successive integrazioni e modificazioni il quale, nel recepire la direttiva comunitaria sulla materia, definisce gli istituti, tra cui la pausa, nell'ambito dei quali vengono individuati parametri minimi per garantire la tutela della salute dei lavoratori, che vanno in ogni caso osservati.

### **AGF\_072\_Orientamenti Applicativi**

**Devono essere ridotte le ferie del dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno che, in conseguenza delle assenze per malattia effettuate, abbia percepito una retribuzione, prima, al 90% e, poi, al 50%?**

Con riguardo alla questione in esame, si fa presente che per espressa previsione dell'art. 44, comma 15, del CCNL del 28.05.2004, il periodo di ferie non è soggetto ad alcuna riduzione per effetto delle assenze per malattia o infortunio. Peraltro, la medesima disposizione contrattuale precisa che tale riduzione non si verifica neanche nel caso in cui le predette assenze si siano protratte per l'intero anno solare

### **AGF\_015\_Orientamenti Applicativi**

**Si può riconoscere al dipendente il diritto di "revocare" le ferie già autorizzate?**

Le ferie, ai sensi dell'art. 2109 codice civile, sono stabilite dal datore di lavoro, il quale è tenuto a contemperare le esigenze dell'impresa e gli interessi del prestatore di lavoro. Pertanto, in considerazione di tale principio codicistico, finalizzato prioritariamente alla tutela delle esigenze organizzative della parte datoriale, non sembra possibile attribuire al lavoratore il "diritto di revoca" delle ferie. Infatti, l'eventuale previsione di tale possibilità potrebbe lasciare intendere il riconoscimento della piena autonomia del dipendente a decidere, in via unilaterale, il proprio periodo di ferie, senza tener conto delle esigenze di servizio. Tale ipotesi, invece, risulta essere del tutto contraria alle finalità e alle regole del citato art. 2109 del codice civile. In ogni caso, nulla vieta che il datore di lavoro possa, nella sua qualità di titolare del potere di determinazione delle modalità e dei tempi relativi alla fruizione delle ferie, accogliere la richiesta del dipendente, spostando le ferie in un altro periodo temporale, sempre previa valutazione delle necessità funzionali ed organizzative dell'amministrazione.

### **AGF\_014\_Orientamenti Applicativi**

**E' possibile procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute, nel caso di un dipendente che sia stato dispensato dal servizio per permanente inidoneità all'impiego?**

In via preliminare va considerato che il **comma 15, dell'art. 44 del CCNL del 28/5/2004**, dispone che il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si protraggono per l'intero anno solare.

A tale proposito si deve tenere conto, però, che il periodo di malattia è retribuito solo per i periodi indicati nel comma 7, lett. a), b) e c), dell'**art. 49, del citato CCNL**, mentre si dispone, alla lett. e) del medesimo comma 7, che l'ulteriore periodo di assenza previsto dal comma 2 dello stesso art. 49, non è retribuito e, quindi, non dà diritto alla maturazione delle ferie.

A parere di questa Agenzia si ritiene, pertanto, anche alla luce di quanto disposto dall'art. 10, del d.lgs n. 66, dell'8 aprile 2003, che nel caso in argomento, di un dipendente dispensato per permanente inidoneità al servizio, si possa procedere al pagamento sostitutivo delle ferie non godute ma maturate nel periodo di assenza per malattia retribuito.

### **AGF\_078\_Orientamenti Applicativi**

**E' possibile equiparare la prestazione sanitaria in regime di pronto soccorso al ricovero ospedaliero ed ai successivi giorni di convalescenza, ai fini del trattamento economico da corrispondere?**

In proposito, si richiama la normativa contrattuale applicabile alla questione in esame, che deve rinvenirsi nell'art. 49, comma 7, lett. a) del CCNL del 28.05.2004, in base al quale l'indennità di amministrazione deve essere interamente corrisposta per le malattie pari o superiori a quindici giorni, in caso di ricovero ospedaliero o in day-hospital e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero. Tale previsione si connota per il suo carattere speciale e di maggior favore rispetto alla disciplina generale applicabile ai primi nove mesi di assenza per malattia (nel corso dei quali viene erogata l'intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio).





## Coordinamento Territoriale FLP pag. 3



Dalla formulazione letterale della predetta disposizione, pertanto, si evince che la stessa risulta applicabile esclusivamente alle fattispecie ivi indicate, senza possibilità di estensione, in via analogica, ad ulteriori e diverse ipotesi.

Peraltro, si segnala che, con riferimento alla decurtazione del trattamento economico per i periodi di assenza per malattia, è intervenuto l'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008 convertito con modificazioni dalla legge n. 133 del 2008, che ha anche individuato le fattispecie escluse da tale decurtazione. In merito alla definizione dell'ambito di applicazione delle citate esclusioni, si rinvia agli orientamenti forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente nella interpretazione di norme di legge che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, che possono essere rinvenuti sul relativo sito internet.

### **AGF\_073\_Orientamenti Applicativi**

**Durante il periodo di preavviso, il dipendente può fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992?**

In proposito, si rappresenta che, sulla base di un consolidato orientamento interpretativo della normativa civilistica, il rapporto di lavoro è in atto anche durante il periodo di preavviso, nell'ambito del quale, quindi, trovano applicazione tutti gli istituti connessi al rapporto di lavoro.

Pertanto, il dipendente, in possesso dei requisiti e delle certificazioni richieste, può fruire dei permessi per assistenza a disabile, con la conseguenza che il periodo di preavviso deve essere prorogato per una durata corrispondente a quella delle assenze che ne hanno sospeso il decorso.

### **AGF\_077\_Orientamenti Applicativi**

**In caso di trasferta superiore alle 8 ore, è possibile riconoscere il buono pasto, in luogo del rimborso previsto dalla disciplina contrattuale, al dipendente che abbia formulato una richiesta in tal senso?**

In proposito, si segnala che l'art. 94, comma 2, del CCNL del 28.05.2004, prevede una distinta regolamentazione in relazione alla durata della trasferta:

- per la trasferta di durata pari o superiore a 8 ore, spetta solo il rimborso per un pasto, nel limite di euro 22,25;
- per la trasferta di durata superiore a 12 ore, compete il rimborso sia della spesa sostenuta per il pernottamento sia di quella per i due pasti giornalieri, nel limite di euro 44,26.

In base ad una interpretazione letterale della disposizione sopra richiamata, si rileva che l'attribuzione del buono pasto non è annoverata tra le fattispecie applicabili nelle suddette ipotesi di trasferta e, pertanto, non se ne ritiene consentito il riconoscimento.

Il Coordinatore  
Michele GIULIANO

