



Coordinamento Regionale FLP Ecofin – Agenzie Fiscali PIEMONTE



10146 TORINO – Via Salbertrand 56
tel. 011/0464996; fax 0115539524
Mobile 349/4515695

sito internet: www.flp.it/finanze
e-mail: flpfinanze.piemonte@flp.it

Segreteria Regionale

Torino, 2 gennaio 2018

PASSI INDIETRO NELLA TUTELA DELLA SALUTE NELL'IPOTESI DI NUOVO CCNL FUNZIONI CENTRALI? SECONDO NOI SÌ!

Agli iscritti FLP Ecofin - Agenzie Fiscali del Piemonte

In questi giorni stiamo assistendo ad un acceso dibattito circa le disposizioni contenute nella ipotesi di CCNL del Comparto Funzioni Centrali. In particolare tra quanti - ovviamente i firmatari - ritengono che il nuovo CCNL sia migliorativo sulla tutela del diritto alla salute, e, dall'altro, chi, come noi di FLP, al contrario, sostiene che il contratto presenti decisi passi indietro.

Uno degli argomenti controversi (non per noi) è l'abolizione o scomparsa del c.d. **“trattamento malattia”** ovvero quell'istituto che consentiva ai dipendenti, **a prescindere da uno stato di malattia in corso**, di poter effettuare visite specialiste o diagnostiche, senza intaccare ferie, permessi o altro. Ovviamente l'istituto non era gratuito ma equiparato alla malattia e per questo motivo, chi ne usufruiva, subiva la relativa ritenuta sullo stipendio; al contempo non era soggetto al controllo nelle fasce orarie di reperibilità, da parte degli Organi preposti. I firmatari del contratto sostengono che l'Istituto rimanga in piedi perché disciplinato dalla legge, mentre noi di FLP riteniamo il contrario.

Cerchiamo di fare chiarezza e, come è nel nostro stile, non ci limitiamo a vuote parole ma vi forniamo tutta la documentazione necessaria, nonché tutti gli strumenti, utili ai fini della comprensione.

Punto di partenza è la norma di legge, ovvero l'art. 55 *septies*, comma 5 *ter*, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 che disciplina tale assenza: **“Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica”**.

Sul punto è intervenuta la circolare n. 2 del febbraio 2014 della Funzione Pubblica che dettava le modalità operative. Riportiamo integralmente, qui di seguito, la circolare:



“OGGETTO: decreto legge n. 101 del 31 agosto 2013, convertito in legge n. 125 del 30 ottobre 2013 - *“Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”* - art. 4 comma 16 bis - assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

Con legge n. 125 del 30 ottobre 2013, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 255 del 30 ottobre 2013, è stato convertito in legge con modifiche il decreto legge n. 101 del 31 agosto 2013, recante *“Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”*.

La legge di conversione, modificando il citato decreto-legge, introduce una disposizione in materia di assenze per malattia dei pubblici dipendenti al fine di contrastare il fenomeno dell'assenteismo nelle amministrazioni. In particolare, l'art. 4, comma 16 bis, del decreto, in vigore dal 31 ottobre 2013, ha novellato il comma 5 ter dell'art. 55 septies del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, sulle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, mentre resta invariato il regime della giustificazione dell'assenza di cui al comma 1 del medesimo articolo.

Al fine di assicurare l'interpretazione omogenea della norma, considerato altresì che alcune amministrazioni hanno chiesto chiarimenti circa la sua portata, si ritiene necessario fornire i seguenti indirizzi applicativi.

Il citato art. 55 septies, comma 5 ter, del d.lgs. 165 del 2001, come novellato, prevede che *“Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmesse da questi ultimi mediante posta elettronica.”*. A seguito dell'entrata in vigore della novella, per l'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il dipendente fruisce dei permessi per documentati motivi personali, secondo la disciplina dei CCNL, o di istituti contrattuali similari o alternativi (come i permessi brevi o la banca delle ore).

La giustificazione dell'assenza, ove ciò sia richiesto per la fruizione dell'istituto (es.: permessi per documentati motivi personali), avviene mediante attestazione redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura pubblica o privata che ha erogato la prestazione (attestazione di presenza).

L'attestazione di presenza è consegnata al dipendente per il successivo inoltro all'amministrazione di appartenenza, oppure trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica, a cura del medico o della struttura. Nel caso di trasmissione telematica, la *mail* dovrà contenere il *file* dell'attestazione scansionato in formato PDF.

Dall'attestazione debbono risultare la qualifica e la sottoscrizione del soggetto che la redige, l'indicazione del medico e/o della struttura presso cui si è svolta la visita o la prestazione, il giorno, l'orario di entrata e di uscita del dipendente dalla struttura sanitaria erogante la prestazione. Al riguardo, va chiarito che l'attestazione di presenza non è una certificazione di malattia e, pertanto, essa non deve recare l'indicazione della diagnosi. Inoltre, al fine di evitare la comunicazione impropria di dati personali, l'attestazione non deve indicare il tipo di prestazione somministrata.

Per il caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa, trovano applicazione le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia; in questa ipotesi, il medico (individuato in base a quanto previsto dall'art. 55 septies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dalla circolare n. 7 del 2008, par.1) redige la relativa attestazione di malattia che viene comunicata all'amministrazione secondo le consuete modalità (circolari nn. 1 e 2 DFP/DDI/ del 2010) e, in caso di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio dovrà essere giustificata mediante la produzione all'amministrazione, da parte del dipendente, dell'attestazione di presenza presso la struttura sanitaria (salva l'avvenuta trasmissione telematica ad opera del medico o della struttura stessa). Come di regola il ricorso all'istituto dell'assenza per malattia comporta la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al trattamento giuridico ed economico.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbono sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, a fini di semplificazione si ritiene che possa essere sufficiente anche un'unica certificazione - che per queste ipotesi potrà essere cartacea- del medico curante, che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito dal medico. Gli interessati dovranno produrre tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo altresì il calendario previsto. A tale certificazione dovranno poi far seguito le singole attestazioni di presenza - redatte e trasmesse come sopra indicato - dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle singole giornate. In questi casi l'attestazione di presenza dovrà contenere anche l'indicazione che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapia prescritto dal medico curante.

Si rammenta infine che l'attestazione di presenza può anche essere documentata mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio (per un modello di dichiarazione si veda l'allegato) redatta ai sensi del combinato disposto degli artt. 47 e 38 del D.P.R. n. 445 del 2000.

Rimane fermo, in tal caso, che le Amministrazioni dovranno richiedere dichiarazioni dettagliate e circostanziate; le stesse dovranno inoltre attivare i necessari controlli sul loro contenuto ai sensi dell'art. 71 del citato decreto, provvedendo alla segnalazione all'autorità giudiziaria penale e procedendo per l'accertamento della responsabilità disciplinare nel caso di dichiarazioni mendaci (art. 76 D.P.R. n. 445 del 2000)".

La circolare è chiarissima: nel caso in cui ci si reca a visita specialistica o esami diagnostici l'assenza deve essere giustificata mediante permessi: **“A seguito dell'entrata in vigore della novella, per l'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il dipendente deve fruire dei permessi per documentati motivi personali, secondo la disciplina dei CCNL, o di istituti contrattuali similari o alternativi (come i permessi brevi o la banca delle ore)”**. Mentre se le visite specialistiche o diagnostiche sono concomitanti a situazioni di malattia che comportano incapacità lavorativa si applica il normale regime della malattia **“Per il caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa, trovano applicazione le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia...(....)**. Come di regola, il ricorso all'istituto dell'assenza per malattia comporta la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al trattamento giuridico ed economico”.

Ovviamente la circolare della Funzione Pubblica creava parecchi problemi. A fare chiarezza è intervenuto il TAR Lazio, Sezione I, con la sentenza 5714 depositata il 17 aprile 2015 che, in accoglimento del ricorso di una Sigla Sindacale, ha annullato la circolare sopra richiamata. Si riportano, di seguito, le motivazioni integrali con l'evidenza di alcuni passi fondamentali.

“In primo luogo, si ritiene opportuno precisare che l'utilizzo della parola 'permesso', in luogo della seconda espressione 'assenza' invece presente nel precedente testo, non è stato logicamente introdotto a meri fini linguistici, per evitare una ripetizione dello stesso concetto, ma per fare riferimento a modalità di regolazione della mancata prestazione lavorativa legate agli istituti contrattualmente previsti per giustificare un'assenza diversi dalla malattia intesa come stato patologico in atto.

La norma infatti, già peraltro nella prima stesura, fa riferimento non solo a 'terapie' e 'prestazioni specialistiche', che potrebbero ben collegarsi a stati patologici, ma anche a generiche 'visite' ed 'esami diagnostici', che tali stati - auspicabilmente peraltro - potrebbero non rilevare. E' evidente, infatti, che un soggetto può sottoporsi a indagini diagnostiche per mero fine esplorativo nonché a visita medica a mero scopo preventivo e/o di controllo di uno stato di buona salute. Non appare quindi rilevante ai presenti fini ogni richiamo alla normativa (già esistente) che regola lo stato di 'malattia' e i collegati diritti costituzionalmente protetti, che non appaiono messi in discussione dalla novella legislativa, la quale - si ribadisce - appare posta al fine di regolare situazioni di assenza dal lavoro non direttamente collegate ad uno stato patologico acclarato. In sostanza, da un punto di vista sistematico, la novella in questione è stata disposta perché si erano spesso riscontrate anomalie nel ricorso all'istituto della 'assenza per malattia' da parte di pubblici dipendenti in caso di visite specialistiche o di terapie di breve durata. Ciò non toglie, comunque, che in caso di effettiva patologia e in ogni altro caso in cui il medico curante, a sua discrezionale valutazione tecnica, ritiene una (sia pure temporanea) inabilità al lavoro del dipendente, l'assenza è giustificata a titolo di malattia con la produzione della relativa attestazione e tale circostanza si manifesta certamente ogni qual volta il dipendente debba effettuare esami diagnostici, terapie, visite e il medico curante ritenga sussistente uno stato patologico o gli esami e le terapie abbiano essi stessi carattere invalidante. Per quanto evidenziato, quindi, né la circolare impugnata né - tantomeno - la legge hanno inteso sopprimere l'istituto dell'assenza per malattia, che continua ad essere applicabile, così come continuano ad essere applicabili, in tal caso, l'art. 71 l. n. 133/08 nonché le norme dei CCNL sul punto. Sotto tale profilo, quindi, può concludersi nel senso che la volontà del legislatore, nell'utilizzare la parola 'permesso' in luogo di 'assenza', non può che essere ricondotta all'istituto giuridico rappresentato dai 'permessi' e non all'istituto dell'assenza per malattia, in quanto la necessità di sottoporsi ad una visita o ad un controllo medico non necessariamente presuppone la presenza di una patologia in atto e quindi di una certificazione medica che la attesti.

Ne consegue, però, che non può ritenersi, come invece desumibile dalla circolare impugnata, che il riferimento ai 'permessi' debba essere inserito 'sic et simpliciter' nell'ambito della normativa contrattuale collettiva vigente, senza alcuna modifica e/o integrazione.

Il Collegio, infatti, osserva che la norma di cui all'art. 55-septies, comma 5-ter, d.lgs. n. 165/01, nell'attuale conformazione, non fa alcun riferimento in questo senso, limitandosi ad affermare - appunto - che 'il permesso' è giustificato mediante la presentazione di una determinata attestazione.

Il Collegio ritiene che se il legislatore avesse voluto dire quanto sostenuto dalle Amministrazioni resistenti, avrebbe fatto uso di locuzioni del tipo ‘il permesso regolato dai vigenti contratti collettivi nazionali di comparto’ o simili e non avrebbe utilizzato genericamente la locuzione ‘il permesso’.

Ciò vuol dire che un’interpretazione logicamente e sistematicamente orientata dalla norma non può essere quella proposta con la circolare impugnata, che direttamente ritiene di richiamare i permessi per ‘documentati motivi personali secondo la disciplina dei CCNL o di istituti contrattuali simili o alternativi (come i permessi brevi o la banca delle ore)’. Ciò perché, evidentemente, tali permessi, e la relativa contrattazione di comparto, erano stati individuati nella vigenza della normativa precedente, che non faceva distinzione sull’assenza per malattia, come sopra evidenziato. E’ chiaro che tali ‘permessi’ riguardavano la necessità di assentarsi dal lavoro per le ragioni più varie (indicate anche dalla Federazione sindacale ricorrente) ma non anche per le assenze per terapie e simili di cui all’art. 55-septies cit. allora vigente. L’utilizzo imposto immediatamente di tale tipo di permessi comporterebbe indubbiamente uno sconvolgimento nell’organizzazione di lavoro e personale del dipendente che ben potrebbe aver già usufruito di tali forme di giustificazione di assenza, confidando di poter avvalersi dell’ulteriore modalità di ‘assenza per malattia’ prima prevista dalla conformazione della richiamata norma e del CCNL applicabile o, viceversa, non potrebbe più avvalersi di tali ‘permessi’ per ‘documentati motivi personali’ diversi dallo svolgimento di terapie, visite e quant’altro.

Ne consegue, ad opinione del Collegio, che la novella legislativa in esame non può avere un carattere immediatamente precettivo ma deve comportare, per la sua applicazione anche mediante atti generali quali circolari o direttive, una più ampia revisione della disciplina contrattuale di riferimento. Tale conclusione appare confermata dalla stessa Amministrazione, secondo la documentazione depositata in diverso giudizio avente ad oggetto anche la medesima impugnativa in questa sede trattata e di cui il Collegio può avvalersi, laddove lo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica ha inviato a vari enti, una ‘Ipotesi di atto di indirizzo quadro all’ARAN per la sottoscrizione di un CCNQ in materia di rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti’, sulla base delle ‘stratificazioni regolative in materia’ che hanno indotto nel tempo ‘problematiche interpretative di diversa natura’. Nello specifico, è evidenziata proprio la problematica relativa alla novella dell’art. 55-septies, comma 5.ter, cit., laddove si sottolinea che ‘Le assenze dal servizio per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici richiedono una specifica disciplina contrattuale, con carattere di omogeneità per tutti i comparti e le aree di contrattazione’ e che ‘Tali assenze presentano la caratteristica di non essere assimilabili in tutto all’assenza per malattia, in quanto manca il presupposto della patologia in atto e di essere entro certi limiti giustificabili per la particolare causa, consistente nella esigenza di cura o di prevenzione’. Segue poi una dettagliata descrizione delle ipotesi di individuazione di specifici permessi legati a tale tipologia di assenza, diversi da quelli già previsti dalla contrattualistica vigente e ideati per scopi ulteriori, nella vigenza della normativa precedente all’entrata in vigore dell’art. 4, comma 16-bis, d.l. n. 101/13, conv. in l. n. 125/13, nonché una dettagliata descrizione dell’oggetto della futura contrattazione relativa a congedi parentali, per maternità, monte-ore.

Ne consegue, quindi, che la circolare impugnata, operando direttamente nei confronti delle Amministrazioni pubbliche, è illegittima per quanto dedotto essenzialmente e in misura assorbente nel primo motivo di ricorso, in quanto la materia oggetto della novella trova il suo naturale elemento di attuazione nella disciplina contrattuale da rivisitare e non in atti generali che impongono modifiche unilaterali in riferimento a CCNL già sottoscritti

Per quanto dedotto, perciò, il ricorso deve essere accolto, con conseguente annullamento della circolare impugnata, laddove impone alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/01 di avvalersi, ai sensi dell'art. 55-septies, comma 5-ter, d.lgs. n. 165/01 nella nuova formulazione, dei permessi per documentati motivi personali, secondo la disciplina dei CCNL o di istituti contrattuali similari o alternativi (come i permessi brevi o la banca delle ore)".

Anche la sentenza appare sufficientemente chiara. Ha annullato la circolare perché è intervenuta a regolamentare **unilateralmente** una materia squisitamente contrattuale. Dal mese di aprile 2015, quindi, è ritornato in vigore l'istituto del trattamento malattia. Se si dovevano effettuare esami o altro a prescindere da uno stato patologico si poteva fare.

Fino ad oggi. Secondo noi.

Perché il testo dell'art. 35 del nuovo CCNL disciplinando specificatamente sul punto, introduce 18 ore di permesso, superate le quali, se non vi è uno stato patologico o malattia, devono essere giustificate con permessi da recuperare, banca ore o ferie.

Qui di seguito il testo dell'art. 35

Art. 35 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

Se avete avuto la pazienza di leggere attentamente tutto, appare evidente che **in assenza di malattia** per l'espletamento di visite o esami, superate le 18 ore, non ci resta che utilizzare

banca ore o ferie o permessi da recuperare. Nella speranza di godere sempre di ottima salute, il problema non deve essere sottovalutato. Sono innumerevoli le ipotesi che consentono in un batter d'occhio di consumare le 18 ore. Un piccolo esempio: vi fate un esame del sangue e trovano livelli alti di glicemia o altro. Il medico curante, allo scopo di indagare se vi può essere una patologia o meno, vi prescrive un paio di esami. Fatti gli esami dovete recarvi da uno specialista che a sua volta vi prescrive un ulteriore esamequante ore avete consumato?

O ancora, una serie di sedute di fisioterapia, che vi portano (dopo l'utilizzo delle 18 ore, della banca ore, dei permessi personali, delle ferie, insomma dopo aver raschiato il fondo del barile) a dover ricorrere a giorni di malattia... Ipotizziamo adesso che la visita fiscale arrivi al proprio domicilio nella mattinata. Quale giustificazione ho in mio possesso, se la seduta è nel pomeriggio? O ancora, la mia seduta fisioterapica si colloca nelle ore pomeridiane, nello stesso lasso temporale il medico fiscale non mi trova al mio domicilio lasciandomi l'avviso in buca. Il giorno seguente, semmai dovessi recarmi a giustificare l'assenza, cosa utilizzerò? Da non dimenticare che dal 13 gennaio 2018 le visite fiscali sono a discrezione dell'INPS: ovvero, nonostante l'avviso dell'ufficio all'INPS che voi siete assenti dalle ore__ alle ore__ perché impegnati per una visita, l'INPS può ritenere ugualmente di sottoporvi a controllo. Dove sorge il problema, direte voi, se ho il mio pezzo di carta che "mi para il culo". Semplicemente che il mio domicilio potrebbe non coincidere con la sede territoriale dell'Inps. Quindi, magari, chi risiede a Moncalieri dovrà recarsi a Torino a mostrare la certificazione, per fare un esempio banale.

Ed inoltre dal tenore della norma citata, nonostante i proclami delle sigle che hanno sottoscritto l'ipotesi di rinnovo, si evince che se si utilizza il permesso in oggetto per la giornata intera si subisce la decurtazione prevista per la malattia. Non si tratterebbe quindi, a rigore, di permessi retribuiti. Infatti il comma 3, che disciplina i permessi orari esclude la ritenuta, mentre il comma 6 recita *"Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia"*.

Esaurito l'argomento "trattamento malattia" volevamo dirvi anche di un altro peggioramento, contenuto nell'art. 38, relativo alle terapie salvavita. Ma su questo vi rimandiamo al notiziario nazionale emanato in data odierna.

Vi ringraziamo, infine, per la pazienza. Di solito cerchiamo di andare subito al sodo ed essere chiari e concisi nelle nostre comunicazioni. Questa volta, com'è comprensibile, visto che l'argomento trattato ci sta molto a cuore, abbiamo voluto spaccare il capello in fatto di chiarezza riportando integralmente la circolare e la sentenza fondamentali per la comprensione di tutta questa vicenda. Questo per rispondere anche a quanti ci dicono "che ogni sindacato tira l'acqua al proprio mulino"!!

Noi di mulini non ne abbiamo, e gli unici per cui tiriamo l'acqua sono sempre e solo i colleghi e la tutela dei loro diritti, in questo caso, il diritto alla salute!!

Come sempre vi terremo informati. Cordiali saluti.

IL COORDINAMENTO REGIONALE PIEMONTE
FLP ECOFIN - AGENZIE FISCALI