



## **ART. 35 visite specialistiche nuovo contratto: fake news...?!!**

I sottoscrittori stanno continuando a propagandare la bontà del CCNL da loro firmato per riconquistare un po' di credibilità tra i lavoratori.

Uno dei cavalli di battaglia è il presunto miglioramento delle condizioni normative sulla malattia. La propaganda delle OO.SS. firmatarie inneggia alle “ulteriori” **18 ore (o 3 giorni) annue** di permesso per visite specialistiche, che secondo loro sarebbero aggiuntive a quelle previste dall'ex art. 18 (precedente CCNL). Chiariamo.

L'ex art. 18, oggi articolo 32, prevede 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, quindi per visite mediche personali, ma anche per accompagnamento del familiare, per i figli, per eventi eccezionali, per sciopero dei mezzi pubblici di trasporto, per disbrigo di pratiche, traslochi, ecc.; si evince quindi che utilizzare questi permessi per le proprie visite mediche nega la possibilità del dipendente di utilizzarle per altri eventi.

Con il vecchio Contratto si potevano utilizzare assenze per malattia senza alcun limite annuale per le visite specialistiche sempre debitamente giustificate (con decurtazione economica ma ribadiamo senza limiti).

Attualmente invece l'articolo 35, del CCNL appena firmato, prevede l'utilizzo di 18 ore (o 3 giorni) annue per effettuazione di tutte le prestazioni specialistiche e esami diagnostici, **che risultano chiaramente insufficienti** per la corretta prevenzione medica e ancor di più per coloro che purtroppo sono sottoposti per motivi di salute a controlli periodici previsti dai protocolli per patologie, ad esempio quelli tumorali.

Per poter utilizzare le giornate di malattia per visite specialistiche ci sono solo tre possibilità contemplate nei commi 11, 12 e 14 dello stesso articolo: **avere già una patologia in atto; sottoporsi a visite particolarmente invasive che provocano temporanea incapacità lavorativa; avere bisogno di terapie comportanti incapacità al lavoro.**

È chiaro quindi che visite di **controllo, prevenzione, diagnostica** non rientrano in questi casi.

**Qual è lo strumento aggiuntivo a disposizione dei lavoratori? Nei fatti non c'è!**

È quindi evidente che non siamo di fronte ad alcun riconoscimento di un ulteriore diritto, **ma al ridimensionamento di quello esistente.**

**Esattamente come dettato all'Aran ed ai sottoscrittori del CCNL dalla ministra Madia con la direttiva sui contratti pubblici nel mese di giugno 2017 che in**

**merito al diritto alla salute ha inteso dare una stretta ulteriore.**

**l'Art. 35 è così ripreso pari pari dalla suddetta direttiva ([vedi sotto dove sta la verità](#)) ove si intende chiaramente regolamentare ma soprattutto limitare i permessi per le visite, altro che grande conquista. Aran e firmatari hanno fatto i notai del governo, come per l'intero impianto del contratto.**

**Ed ogni riduzione dei diritti, oltre a consolidare una politica di arretramento progressivo, ha naturalmente un risvolto economico .**

Il vero capolavoro di questo “nuovo e decantato contratto” nel caso dell'art. 35 è il comma 15: “Resta ferma la possibilità per il dipendente 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 per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.” Grazie al contratto da loro firmato **ci è concesso** di utilizzare riposi compensativi e permessi a recupero, sino alle ferie, per recarsi a visita specialistica o altro!

**Questo non è solo un ridimensionamento del diritto alla salute ma un attacco alla sanità pubblica**, i lavoratori saranno costretti ad utilizzare strutture sanitarie private che consentono di scegliere l’orario in cui effettuare le proprie visite, diagnostica e controlli specialistici, gli ambulatori pubblici ovviamente non concedono tale facoltà, si è già fortunati se si trova un posto in tempi brevi: provate a chiamare un CUP.

È bene ricordare inoltre che i permessi di cui parliamo sono ridotti proporzionalmente per il personale in part-time, ma purtroppo non si riduce il loro livello di malattia, sic!

**Pensano di silenziare il dissenso, ma hanno fatto male i calcoli, la nostra battaglia sul contratto, sulla democrazia nei luoghi di lavoro e per il diritto universale alla salute, continuerà anche utilizzando le vie legali. Noi rivendichiamo il diritto di fare scelte diverse.**

**E la chiamiamo democrazia! La responsabilità di firmare un contratto peggiorativo per i lavoratori pubblici non ce la vogliamo assumere.**

**USB Pubblico Impiego**

*23febbraio 2018*

**USB PI Ministero Infrastrutture e Trasporti**





*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ufficio Relazioni Sindacali

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
DFP 0039110 P-4.17.1.14  
del 06/07/2017



17143157

All'ARAN  
Via del Corso, 476  
00186 - ROMA

e, p.c., Al Comitato di settore per le Regioni, i relativi  
Enti dipendenti e le Amministrazioni del  
Servizio Sanitario Nazionale  
c/o Conferenza dei Presidenti delle Regioni e  
delle Province autonome di Trento e Bolzano  
Via Parigi n. 11  
00185 - ROMA

Al Comitato di settore degli Enti Locali, delle  
Camere di Commercio e dei Segretari Comunali  
e Provinciali  
- A.N.C.I.  
Via dei Prefetti, 46  
00187 - ROMA  
- U.P.I.  
Piazza Cardelli, 4  
00186 - ROMA  
- UNIONCAMERE  
Piazza Sallustio, 21  
00187 - ROMA

Al Ministero dell'Economia e delle Finanze  
- Ufficio Legislativo  
- Dipartimento della Ragioneria Generale dello  
Stato / IGOP  
Via XX Settembre, 97  
00187 - ROMA

Oggetto: atto di indirizzo per la riapertura dei tavoli di contrattazione.

Si trasmette, ai sensi degli articoli 41 e 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'atto di indirizzo citato in oggetto, definito anche sulla base di quanto concordato nella riunione tenutasi presso il Dipartimento della Funzione Pubblica lo scorso 8 giugno.

IL DIRETTORE PRO TEMPORE DELL'UFFICIO

(Cons. Pia Marconi)

*Pia Marconi*

*a) Assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici*

Le assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici richiedono una specifica disciplina contrattuale. Tali assenze presentano la caratteristica di non essere assimilabili in tutto all'assenza per malattia, in quanto può mancare il presupposto della patologia in atto, e di essere comunque entro certi limiti giustificabili, per la particolare causa, consistente nell'esigenza di cura o di prevenzione. La materia è stata recentemente disciplinata dalla legge, con l'articolo 4, comma 16-bis, del decreto legge n. 101 del 2013, convertito con la legge n. 125 del 2013, che ha modificato l'articolo 55-septies, comma 5-ter, del decreto legislativo n. 165/2001.

Visti i variegati problemi di gestione dell'istituto e considerata la maggiore flessibilità della fonte negoziale, il rinnovo contrattuale costituisce l'opportunità per dare contorni più definiti, superando le attuali incertezze applicative, all'istituto delle assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

L'Aran dovrà, a tal fine, tenere conto dei seguenti indirizzi:

- dettare una disciplina specifica sui permessi orari per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili a giorni o ad ore, ferma restando, naturalmente, la possibilità di fruire alternativamente, per le medesime finalità, 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 per tali istituti; tale possibilità deve comunque essere esclusa, quando abbia luogo, nell'arco della medesima giornata, prima o dopo aver fruito dei permessi orari di cui al presente paragrafo;
- chiarire gli elementi distintivi tra le fattispecie riconducibili alla presente disciplina dei permessi e quelle che, invece, danno luogo all'applicazione della ordinaria disciplina della malattia;
- prevedere un periodo di servizio minimo nell'arco della giornata, almeno pari alla metà dell'orario e, salvi i casi di urgenza, adeguati periodi di preavviso;
- prevedere che la giustificazione dell'assenza avvenga mediante un'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 all'amministrazione;
- introdurre un monte ore annuale per la fruizione di detti permessi e, correlativamente, escludere gli stessi, unicamente nel caso in cui siano fruiti ad ore nell'arco di una giornata, dalle decurtazioni economiche previste dalle vigenti disposizioni legali per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia, individuando le risorse necessarie per la copertura di eventuali maggiori oneri o minori risparmi all'interno delle risorse contrattuali;
- considerare anche i presenti permessi al fine del computo del cosiddetto "comporto", stabilendo convenzionalmente che sei ore di permesso corrispondano ad un'intera giornata di lavoro.

*b) Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita*

L'attuale disciplina contrattuale esclude dal computo dei giorni di malattia, ai fini del cosiddetto "comporto" e dell'applicazione delle conseguenti decurtazioni economiche, le assenze per patologie

in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art.58. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 40 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 43 comma 1 (Norme comuni sulle aspettative).

#### Art. 35

CCNL

#### 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 comporto 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 comporto, 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 per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

## Art. 36

### Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.