Unione Sindacale di Base

Entrate - ART. 35 CCNL: TERMINATA LA PROPAGANDA ELETTORALE ARRIVANO I "CHIARIMENTI"

Roma, 31/05/2018

Terminata la campagna elettorale per il rinnovo delle RSU, che ha visto i sindacati firmatari siglare il peggior CCNL della storia e affannarsi nel promettere futuri miglioramenti interpretativi di alcuni istituti, ci pensa l'amministrazione a riportare tutto all'ormai consueta normalità.

Sono stati infatti pubblicati sulla Intranet aziendale (28/05/2018) gli attesi chiarimenti in merito al famigerato art. 35 del CCNL 2016-2018, riguardante la fruizione dei "*Permessi per assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici".*

La Nota dell'amministrazione fuga ogni dubbio sulla **compressione del diritto alla salute** che, ricordiamolo, con il nuovo CCNL opera attraverso

quanto disciplinato dal combinato dell' **art. 35,** dell' **art. 38 comma 3** (limite di quattro mesi annui ai fini dell'esclusione dal periodo di comporto e della trattenuta per malattia per le assenze dovute agli effetti delle terapie salvavita), dell'**art. 33** (programmazione mensile per usufruire della L. 104) e dell'**art. 80** (introduzione del welfare sanitario privatistico).

Dal documento del 28 maggio apprendiamo quanto era già ovvio da lettura dell'art. 35, ovvero l'assimilazione di tali permessi alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e il permanere della "tassa" sulla malattia anche per queste assenze, in caso di fruizione su base giornaliera.

Si ribadisce la non cumulabilità di tali permessi (fruizione su base oraria) con l'utilizzo nella medesima giornata di altre tipologie di permessi fruibili ad ore o con riposi compensativi; si sottolinea, però, che il divieto di cumulo opera laddove si voglia giustificare l'assenza per un intero giorno lavorativo e non anche nel caso in cui vi sia prestazione lavorativa. Inutile precisazione, questa, che ha il solo scopo di palesare una visone paternalistica della concessione dei diritti.

Atteso inoltre che l'art. 35, comma 4, stabilisce che le sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa ai fini del periodo di comporto, l'amministrazione ci tiene tuttavia a precisare che "…*il dipendente è comunque tenuto al completamento del profilo orario della giornata, rendendo effettiva prestazione per la frazione residua*". Insomma un doppio binario che da un lato penalizza, dall'altro obbliga.

Infine l'amministrazione espone le modalità di attestazione da parte dei medici, per quanto riguarda quelle situazioni in cui si verifica:

- **una situazione di incapacità lavorativa del dipendente dovuta alla particolarità delle visite e degli accertamenti effettuati;**

- **concomitanza di malattia e visite specialistiche.**

In merito rimandiamo ai contenuti della Nota, ma ciò che preme sottolineare è che sono queste le **uniche fattispecie che permettono di usufruire dei permessi previsti assimilandoli a malattia.**

Tale punto è importante, poiché le mere precisazioni burocratiche pervenute non apportano nulla di nuovo all'argomento, smentendo quanto propagandato dalle OO.SS. firmatarie, ovvero che nulla sarebbe cambiato nel trattamento malattia e che bisognava solo aspettare la giusta interpretazione di una norma contrattuale scritta male.

Insomma, esaurite le 18 ore soltanto nei due casi sopra indicati si potrà imputare a malattia le visite: **in maniera truffaldina, quindi, hanno fatto finta di aggiungere 18 ore per l'espletamento delle visite, ma di fatto hanno sostituito il trattamento di malattia del quale i lavoratori potevano, con il precedente contratto, fruire senza limiti.** Davvero un gran bel risultato!

Tale arretramento colpisce ovviamente tutti i lavoratori, ma ad oggi riguarda in primis coloro i quali devono con frequenza monitorare il proprio stato di salute.

I firmatari e l'amministrazione giocano proprio su questo, sullo "spezzettamento" del personale, per cui l'arretramento nei diritti viene percepito a pieno solo quando ci si trova a dover usufruire degli istituti di tutela. Non a caso, in premessa, abbiamo citato l'effetto combinato di diversi articoli del CCNL.

In conclusione possiamo garantire che come USB rivendicheremo sempre la difesa degli istituti universalistici del Welfare (salute, istruzione, previdenza) chiedendo semmai espansione di diritti, poiché riteniamo che nella fase attuale sia in gioco non solo qualche articolo del contratti pubblici ma il modello solidaristico di società.