

## Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

A cura di Patrizia Macri

### **LE ASSENZE RETRIBUITE**

#### **(Quarta Parte)**

#### **I PERMESSI PER L'ASSOLVIMENTO DI COMPITI DI VOLONTARIATO**

L'Ordinamento italiano, riconoscendo un alto valore sociale alle opere di volontariato, ne promuove lo sviluppo stabilendone anche i principi di carattere generale, nonché fornendo un'esatta definizione del volontariato. Secondo la legge quadro sul volontariato, infatti, (Legge n. 266/91) per attività di volontariato deve intendersi quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà. L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario. Al volontario possono essere soltanto rimborsate dall'organizzazione di appartenenza le spese effettivamente sostenute per l'attività prestata, entro i limiti preventivamente stabiliti dalle organizzazioni stesse. Al fine di poter assolvere i propri compiti all'interno dell'associazione di cui il volontario fa parte, l'art. 17 della L. 266/91 ha statuito che ai lavoratori dipendenti venga concesso di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro e delle turnazioni. Requisito necessario affinché il lavoratore possa far ricorso a tale agevolazione è che l'associazione di volontariato presso cui lo stesso presta la propria opera di volontariato sia iscritta nei registri regionali, appositamente istituiti, così come stabilito dall'art. 6 legge 266/91. Nel 2001, con il D.p.r. n. 194/2001 il Legislatore ha, poi, inteso disciplinare la partecipazione

delle organizzazioni di volontariato nelle attività della Protezione Civile, sempre in primo piano nei momenti di bisogno della nostra Nazione. Ai lavoratori operanti come volontari nelle organizzazioni di **protezione civile** che vengano impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di catastrofi, calamità naturali e altri interventi di gravità tale da dover essere affrontati mediante l'utilizzo di mezzi e poteri straordinari, viene garantita, per un periodo non superiore a 30 giorni consecutivi e a 90 annuali:

- La conservazione del posto di lavoro, sia esso un impiego pubblico o privato;
- Il mantenimento del trattamento economico e previdenziale;
- La copertura assicurativa

***N.B. In occasione di eventi per cui sia dichiarato lo stato di emergenza nazionale e per tutta la durata dello stesso i limiti massimi previsti per l'utilizzo dei volontari nelle attività di soccorso e assistenza possono essere elevati fino a 60 giorni consecutivi e fino a 180 annuali.***

Per le attività di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica è previsto un periodo non superiore a 10 giorni continuativi e fino ad un massimo di 30 giorni all'anno di esonero dal servizio lavorativo. Affinché il lavoratore possa partecipare alle attività di simulazione e formazione, lo stesso, ovvero l'organizzazione di volontariato presso cui è iscritto, deve fare **richiesta di esonero dal lavoro** al datore di lavoro almeno 15 giorni prima dello svolgimento delle prove.

***N.B. La retribuzione erogata al lavoratore in queste occasioni resta soggetta al normale trattamento previdenziale e fiscale.***

Il datore di lavoro ha diritto di richiedere il rimborso delle somme erogate al lavoratore durante il periodo di esonero dal lavoro. Le somme interessate dal rimborso sono esclusivamente gli emolumenti erogati al lavoratore, mentre restano a completo carico del datore di lavoro le somme dovute per oneri previdenziali ed assistenziali versati per legge agli istituti (Circolare INPS n, 314 del 29.11.1994). Per ottenere il rimborso da parte dell'autorità di protezione civile territorialmente competente il datore di lavoro deve presentare **apposita richiesta** entro i due anni successivi al termine dell'intervento, dell'esercitazione o dell'attività di formazione. Gli elementi che devono essere necessariamente indicati nella domanda di rimborso sono:

- La qualifica professionale del lavoratore per cui si richiede il rimborso;
- La retribuzione oraria o giornaliera del lavoratore;
- Le giornate in cui il lavoratore si è assentato dal posto di lavoro per prestare la propria opera presso la protezione civile;
- L'evento che ha richiesto l'intervento del lavoratore-volontario;
- Le modalità per ottenere l'accreditamento delle somme rimborsate.

Detto regime è esteso anche a:

- gli appartenenti alla Croce Rossa Italiana,
- ai volontari che svolgono attività di assistenza sociale ed igienico / sanitaria,
- ai volontari lavoratori autonomi e
- ai volontari singoli iscritti nei "Ruolini" delle Prefetture, qualora espressamente impiegati in occasione di calamità naturali.

L'altra legge che si occupa dei lavoratori dipendenti che prestano la loro opera nel volontariato è la Legge 162/1992 che prende in esame, nello specifico, le opere

prestate dai volontari del **soccorso alpino e speleologico**. I volontari del CAI (Club Alpino Italiano) che si occupano di:

- soccorso ad infortunati;
- soccorso a persone che si trovino in situazioni di pericolo;
- recupero dei caduti in ambiente montano, ipogeo e in zone impervie del territorio nazionale

hanno diritto di assentarsi dal proprio posto di lavoro nel giorno o nei giorni in cui sono occupati in **operazioni di soccorso o di esercitazione** e nel giorno successivo qualora l'attività di soccorso si sia protratta per un periodo superiore alle 8 ore ovvero oltre la mezzanotte. La partecipazione del lavoratore all'operazione di soccorso è certificata dal Sindaco del Comune in cui si è svolta. In queste giornate, il lavoratore ha inoltre diritto a percepire la normale retribuzione e alla relativa copertura previdenziale. Il datore di lavoro ha diritto di ottenere il rimborso per le sole somme erogate a titolo di retribuzione, rimborso che risulta essere posto a carico dell'INPS. Restano, invece, a suo totale carico le somme erogate a titolo di contribuzione.

***N.B. In questo caso non è possibile conguagliare la somma a credito del datore di lavoro con quanto da lui dovuto a titolo di contribuzione.***

**La domanda di rimborso** degli oneri sostenuti deve essere inoltrata entro la fine del mese successivo a quello in cui il lavoratore ha effettuato l'operazione di soccorso o di esercitazione e va presentata alla Sede competente per territorio in relazione all'ubicazione della dipendenza aziendale dove presta attività il lavoratore interessato, anche se il datore di lavoro accentra altrove gli adempimenti contributivi. La domanda deve contenere, secondo quanto disposto dalla Circolare Inps n. 126 del 10 maggio 1995, l'indicazione delle:

- generalità del lavoratore interessato;
- l'importo della retribuzione corrisposta;
- l'attestazione del Sindaco o dei Sindaci, o loro delegati, comprovante l'avvenuto impiego nelle perdute attività e i relativi tempi di durata;
- la dichiarazione sottoscritta dal datore di lavoro indicante la corrispondente astensione dal lavoro;
- la dichiarazione dei lavoratori di appartenenza al Corpo Nazionale del soccorso alpino e speleologico del CAI.

### **FAC – SIMILE**

(Prospetto per la richiesta di rimborso del datore di lavoro da stampare su carta intestata dell'Azienda)

*Da inviare al Dipartimento della Protezione Civile – Servizio Volontariato o, in alternativa, alla Direzione di Protezione Civile della Regione o Provincia Autonoma competente.*

**OGGETTO:** evento \_\_\_\_\_ richiesta di rimborso ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. 194/2001

### **DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'**

**(Art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_, nella sua qualità di rappresentante legale della Ditta \_\_\_\_\_ con sede legale in \_\_\_\_\_, (Prov. \_\_\_\_\_) Via/Piazza \_\_\_\_\_, telefono \_\_\_\_\_, fax \_\_\_\_\_, Codice Fiscale \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_, consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000

*C H I E D E*

ai sensi dell'art. 18 comma 3, lett. c), della legge 24.2.1992 n. 225 nonché dell'art. 9 del DPR n. 194/01, che gli vengano reintegrate le spese sostenute come appresso indicato, in esito all'impiego dei seguenti propri dipendenti:

COGNOME	NOME	DATA DI NASCITA	LUOGO DI NASCITA	CODICE FISCALE	MATR. AZIENDALE

Chiede altresì che il rimborso complessivo richiesto di € \_\_\_\_\_ (in lettere \_\_\_\_\_), come risultante dai prospetti individuali allegati, avvenga a mezzo di:

- 1) accredito sul c/c postale n. \_\_\_\_\_, Codice IBAN \_\_\_\_\_
- 2) accredito sul c/c bancario n. \_\_\_\_\_, presso la Banca \_\_\_\_\_ Agenzia/Filiale \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ (Prov. \_\_\_\_\_)  
Via/Piazza \_\_\_\_\_ ABI \_\_\_\_\_ CAB \_\_\_\_\_  
Codice IBAN \_\_\_\_\_



Allego ai fini dell'identificazione personale fotocopia di: (tipo di documento) \_\_\_\_\_ (numero) \_\_\_\_\_ rilasciato da \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ con scadenza \_\_\_\_\_ .

Dichiara altresì, di essere informato, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 196/2003, che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

\_\_\_\_\_ li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(firma del legale rappresentante)

## **FAC – SIMILE**

(Prospetto costo sostenuto del datore di lavoro)

PROSPETTO INDIVIDUALE DEL COSTO A CARICO DEL DATORE DI LAVORO PER L'ASSENZA DEL DIPENDENTE \_\_\_\_\_ NUMERO DI MATRICOLA AZIENDALE \_\_\_\_\_ DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_ A SEGUITO DELL'IMPIEGO AI SENSI DELL'ART. 18 COMMA 3 LETT. C) DELLA LEGGE 24.02.1992 N. 225 NONCHE' DELL'ART. 9 COMMA 1 DEL D.P.R. 8 FEBBRAIO 2001 N. 194

### RETRIBUZIONE

Stipendio lordo giorni n\* \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

Rateo 13ma (gg/365) di ore n. \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

Rateo 14ma (gg/365) di ore n. \_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

Rateo mensilità aggiuntive (gg/365) di ore n. \_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

Rateo permessi retribuiti (gg/365) di ore n. \_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

Rateo ferie (gg/365) di ore n. \_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

Rateo ex festività (gg/365) di ore n. \_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

Rateo ex festività 4/11(gg/365) di ore n. \_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

**TOTALE COSTO RETRIBUZIONI** € \_\_\_\_\_

**CONTRIBUTI**

I.N.P.S. (\_\_\_\_,\_\_\_\_%) € \_\_\_\_\_

I.N.A.I.L.(\_\_\_\_,\_\_\_\_%) € \_\_\_\_\_

ALTRI ENTI(\_\_\_\_,\_\_\_\_%) € \_\_\_\_\_

T.F.R. € \_\_\_\_\_

**TOTALE COSTO CONTRIBUTI** € \_\_\_\_\_

**TOTALE COSTO COMPLESSIVO** € \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(firma del legale rappresentante)



\* I giorni da considerare ai fini del calcolo sono quelli di effettiva assenza dal posto di lavoro, escludendo, quindi, dai conteggi i giorni festivi ed il sabato qualora la retribuzione del dipendente non sia calcolata su base mensile, ovvero tali giorni non siano lavorativi per i medesimi dipendenti per effetto di turnazioni o altre disposizioni contrattuali.

## **FAC – SIMILE**

(Richiesta di permesso per lo svolgimento di attività di volontariato)

Spett.

(Dati della ditta)

Io sottoscritto, premesso di essere volontario civile presso l'organizzazione \_\_\_\_\_ e che per la giornata di \_\_\_\_\_ si svolgeranno operazioni di soccorso riguardante l'evento ( oppure: si svolgeranno esercitazioni di soccorso), comunico l'intenzione di fruire di permesso dal lavoro in coincidenza con le attività di cui sopra. Mi riservo fin d'ora di comunicare che fruirò anche del permesso per il giorno necessario alla cessazione delle operazioni (oppure: delle esercitazioni) qualora esse dovessero protrarsi oltre le 8 ore o oltre la mezzanotte.

Distinti saluti.

Data \_\_\_\_\_

Firma del lavoratore

## PERMESSI PER DONAZIONE DI SANGUE

Al lavoratore dipendente che cede il proprio sangue gratuitamente viene concessa l'intera giornata lavorativa di riposo allo scopo di recuperare le energie fisiche. I **permessi retribuiti per donazione di sangue** spettano:

- a tutti i lavoratori dipendenti la cui gestione previdenziale sia gestita dall'Inps;
- a tutti i lavoratori dipendenti senza distinzione alcuna di qualifica o settore lavorativo compresi coloro a cui non spetta l'indennità di malattia

I permessi non spettano invece:

- ai lavoratori autonomi;
- agli iscritti alla gestione separata dell'Inps.

Per poter usufruire della giornata di riposo il lavoratore deve effettuare il prelievo per la donazione del sangue presso Centri Autorizzati ( Centri di raccolta fissi o mobili, Centri trasfusionali, Centri di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati dal Ministero della Sanità). Inoltre il quantitativo minimo di sangue che deve essere stato donato viene fissato dalla legge in 250 grammi.

Per il periodo di assenza dal proprio posto di lavoro avvenuta a seguito di donazione del sangue, al lavoratore spetta la normale retribuzione che viene computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue. Conseguentemente la retribuzione spettante al donatore è quella corrispondente alle ore non lavorate comprese nella

giornata di riposo come sopra computata. Il lavoratore può non avere titolo ad alcuna retribuzione (es.: donazione effettuata di sabato in caso di settimana corta) ovvero può avere titolo ad una retribuzione inferiore a quella giornaliera (es.: lavoratore che si assenta per la donazione nella giornata prima del termine dell'orario di lavoro). La retribuzione spettante al lavoratore viene determinata nel seguente modo:

- per i lavoratori retribuiti **non in misura fissa**, il datore di lavoro deve corrispondere ai donatori di sangue la normale retribuzione globale giornaliera che sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale ( 1/5 in caso di settimana corta) o, in mancanza, a quello di legge;
- per i lavoratori retribuiti **a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili**, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime quattro settimane.
- per i lavoratori retribuiti in **misura fissa mensile, quadrisettimanale, quindicinale, bisettimanale o settimanale**, la retribuzione da corrispondere per la giornata di riposo si ottiene dividendo la retribuzione fissa rispettivamente per 26, 24, 13, 12 e 6
- ai lavoratori (compresi quelli agricoli) appartenenti alle categorie per le quali, ai fini assicurativi, vigono **salari medi e convenzionali**, la retribuzione effettiva.

***N.B. E' importante tenere presente che la retribuzione corrisposta per la giornata di riposo ha natura indennitaria e, pertanto, non è assoggettabile a contributo. Le retribuzioni corrisposte ai donatori di sangue devono essere assoggettate a contributo solo nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non si avvalga della facoltà di chiederne il rimborso.***

Il datore di lavoro ha la facoltà di chiedere il rimborso delle giornate retribuite a titolo di permesso per donazione di sangue. Per poter usufruire di detta facoltà il datore di lavoro non tenuto ad effettuare la denuncia contributiva ovvero che sia un artigiano che occupa solo apprendisti, dovrà presentare domanda di rimborso alla Sede Inps di competenza. La domanda deve essere fatta pervenire alla Sede inps entro la fine del mese successivo a quello in cui il lavoratore ha donato il sangue.

***N.B. Per la richiesta di rimborso e' stato predisposto apposito modulo di domanda cumulativa***

Alla domanda di rimborso da presentare all'Inps il datore di lavoro deve allegare:

- certificato, firmato dal medico che effettua il prelievo, rilasciato dal Centro trasfusionale dove è avvenuta la donazione di sangue, attestante:
  - gli estremi dell'autorizzazione del Ministero della Sanità;
  - il quantitativo di sangue prelevato;
- i dati anagrafici del donatore (rilevati da un valido documento di riconoscimento, gli estremi del quale devono essere annotati);
- la gratuità della donazione, il giorno e l'ora del prelievo;
- dichiarazione del donatore dalla quale risulti la gratuità della donazione di sangue e il godimento della giornata di riposo e della relativa retribuzione;
- elenco dei dipendenti che hanno donato il sangue nel mese.

Per i **datori di lavoro non tenuti ad effettuare le denunce contributive** il rimborso delle retribuzioni corrisposte per le giornate di riposo usufruite dai propri dipendenti donatori di sangue deve essere effettuato in *maniera diretta* dall'INPS presso l'indirizzo indicato dall'azienda stessa tramite:

- assegno circolare
- assegno bancario
- o assegno di c/c postale

Nel caso in cui il datore di lavoro, nella richiesta di rimborso, abbia espressamente indicato le modalità di riscossione delle somme da lui anticipate, l'Inps può soddisfare la richiesta stessa avendo cura di riportare come causale dei pagamenti la dicitura: **donatori di sangue – L. 584/67**. L'azienda che decida di richiedere espressamente la modalità di pagamento del rimborso dovrà indicare nella domanda stessa l'opzione scelta tra quelle possibili, ossia:

- bonifico bancario o postale (indicando l'IBAN)
- allo Sportello di un qualsiasi Ufficio Postale del territorio nazionale localizzato per C.a.p. previo accertamento dell'indennità del percettore tramite:
  - documento di riconoscimento;
  - dal codice fiscale;
  - dalla consegna dell'originale della lettera di avviso della disponibilità del pagamento trasmessa all'interessato via Postel con Posta Prioritaria

I datori di lavoro che, al contrario, **sono tenuti alla denuncia contributiva** otterranno il rimborso tramite conguaglio con i contributi a loro debito. Il conguaglio deve essere effettuato *non oltre il mese successivo* a quello in cui la retribuzione per la donazione. In questo caso, i datori di lavoro, devono anche inoltrare alla competente sede Inps un elenco delle retribuzioni per donazioni di sangue conguagliate nel mese. Anche agli operai agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per donazione di sangue saranno anticipate dal datore di lavoro e poste a conguaglio. L'importo corrisposto ai donatori di sangue deve essere

annotato dall'azienda in un rigo in bianco del quadro D del mod. DM 10 virtuale (inglobato nell'Uniemens) in quanto somme a credito del datore di lavoro, indicando nella casella COD il **codice S110** e dalla dicitura "Donatori sangue circ. 134367/81, punto 5 , quinto capoverso". Per gli operai agricoli a tempo indeterminato il datore di lavoro, qualora anticipi la prestazione, dovrà indicare nel modulo di dichiarazione trimestrale DMAG-Unico, nel quadro F, per ogni lavoratore, il tipo di retribuzione **S** per donazione di sangue.

***N.B. Per le giornate di assenza per donazione di sangue e di emocomponenti, è previsto l'accredito figurativo della contribuzione (legge n. 107 del 4 maggio 1990 – circ. 144 del 19.06.1990).***

## **I PERMESSI PER LE VISITE MEDICHE**

La legge riconosce ai lavoratori dipendenti la possibilità di assentarsi dal proprio posto di lavoro per sottoporsi a delle visite mediche o anche per poter effettuare delle cure terapeutiche solamente in alcuni casi specificatamente previsti e nei casi di tossicodipendenza e di soggetti portatori di handicap. Generalmente i permessi per visite mediche, sia generiche che specialistiche, possono essere previsti o dagli accordi e dagli usi aziendali, o dalla contrattazione collettiva. In alcuni casi la contrattazione collettiva può addirittura specificare se il tempo impiegato per recarsi sul luogo di effettuazione della visita sia da retribuire o meno. Generalmente per questa tipologia di permessi retribuiti è prevista anche la fruizione in forma oraria. Nella maggior parte dei casi la contrattazione collettiva stabilisce che l'assenza per permettere al lavoratore di sottoporsi a visita medica possa essere retribuita con la normale retribuzione previa presentazione di attestazione del medico che certifichi la visita e l'orario della stessa, oppure, *in alternativa:*



- considerata assenza giustificata che comporta la detrazione delle ore di assenza dal monte di ore di permessi spettanti per riduzione di orario di lavoro (r.o.l.) o dal monte ore delle ex festività;
- considerata assenza non retribuita.

***N.B. Le lavoratrici in attesa di un figlio hanno diritto, per legge, a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui le stesse vengano fissate durante l'orario lavorativo.***

## **I PERMESSI PER VISICHE MEDICHE NEL SETTORE PUBBLICO**

I lavoratori del Pubblico Impiego che devono effettuare delle visite mediche durante l'orario di lavoro possono ricorrere alternativamente a:

- permessi brevi<sup>1</sup> soggetti a recupero secondo le previsioni dei CCNL di comparto o degli accordi recepiti in D.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore;
- i permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto o degli accordi recepiti in D.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore (3 giorni all'anno);
- l'assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti;

---

<sup>1</sup> Compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore (art. 16 c.c.n.l. comparto scuola).

- gli altri permessi per ciascuna specifica situazione previsti da contratti o leggi;
- le ferie.

Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la **durata dell'assenza**, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che ha l'obbligo di redigere il certificato o la prescrizione). Le cose non sono state modificate nemmeno dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 112 del 2008, per cui l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici (ricorrendone i presupposti) continua ad essere imputata a malattia. L'unica novità di rilievo rispetto alla normativa previgente viene identificata nella necessaria applicazione del nuovo regime sia per quanto riguarda la decurtazione retributiva sia per quanto concerne le modalità di certificazione, che deve essere, cioè, rilasciata da una struttura pubblica o da un medico del S.S.N. Inoltre, a differenza della normativa precedente, non è più concessa la facoltà di assentarsi anche solo per una frazione della giornata lavorativa (la c.d. malattia ad ore). Elemento di primaria importanza è dato inoltre dalla modalità di certificazione di queste assenze. Difatti, nel caso in cui l'assenza venga a coincidere con il terzo o successivo evento nell'arco dell'anno solare ovvero l'assenza per malattia si protragga oltre il decimo giorno, qualora il dipendente debba o voglia sottoporsi ad una prestazione specialistica presso una struttura privata dovrà produrre, unitamente all'attestazione da quest'ultima rilasciata, la relativa prescrizione effettuata da una struttura pubblica o del medico convenzionato con il Sistema Sanitario Nazionale. Infine è bene soffermarci anche sull'aspetto riguardante i "controlli" da parte dell'amministrazione del lavoratore pubblico. Nel caso di visite specialistiche, cure o esami diagnostici qualificati come malattia e di cui l'amministrazione sia venuta a conoscenza della natura dell'assenza, spetta infatti all'amministrazione stessa valutare di volta in volta, in

relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di assenza, cercando di non gravare inutilmente sul bilancio dello Stato.

Patrizia Macri

29 Gennaio 2013