

Assenze per visite mediche, terapie e visite specialistiche: la situazione dopo la sentenza del TAR

Dopo la vittoria della FLC CGIL ripristinate le regole del contratto nazionale.

22/04/2015

A seguito del **nostro ricorso**, la sentenza del TAR 5714 del 17 aprile 2015 **annulla** la circolare 2/14 del Ministero della funzione pubblica, **dichiara illegittime** disposizioni unilaterali sulla materia e **riconduce** la questione nell'alveo corretto, ovvero quello contrattuale.

Nella sentenza si affermano alcuni punti molto importanti:

- i permessi che il contratto ha previsto ad altro scopo (motivi personali o di famiglia), così come i permessi brevi o le ferie, non vanno obbligatoriamente utilizzati (come affermato nella circolare 2/14) per giustificare assenze che hanno a che fare con la prevenzione della salute o con la malattia;
- questi permessi per visite mediche, quando non sono direttamente riconducibili alla malattia in quanto tale, sono comunque un diritto sancito dalla legge;
- la sede legittima per regolare la materia è quella contrattuale, così come riconosciuto implicitamente dallo stesso atto d'indirizzo emanato dal Dipartimento della funzione Pubblica all'Aran.

Il Tar conferma integralmente la tesi che abbiamo sostenuto fin dall'inizio, ovvero che:

- la legge ha previsto per l'effettuazione di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici il diritto a fruire di permessi retribuiti quando tali visite non siano immediatamente riconducibili a malattia. Dunque la legge ha introdotto una nuova fattispecie di permesso retribuito ed ha stabilito come lo stesso debba essere giustificato;
- questi permessi retribuiti, quindi, non devono rientrare nei limiti quantitativi previsti dai contratti per tutte le altre tipologie di permesso (o alle stesse

ferie) e per altro scopo (per “motivi personali”, 3 soli giorni l’anno per gli Ata e 3 + 6 di ferie per i docenti nella scuola, art. 15 c. 2 del CCNL/07), né nei limiti dei permessi brevi (art. 16 del CCNL/07). Dunque si tratta di permessi aggiuntivi, così come sono da tempo aggiuntivi altri permessi previsti da specifiche norme di legge (ad esempio per la donazione del sangue);

- nell’accordo quadro da stipulare all’Aran si stabilirà se tali permessi andranno “computati nel limite massimo di comporta della malattia”, o meno, ma certamente, a nostro avviso, senza essere sottoposti alle decurtazioni di legge previste in caso di malattia breve.

Questa sentenza rende nulli anche tutti gli atti compiuti dall’amministrazione, in attuazione della circolare 2, laddove avessero “trasformato d’ufficio” le richieste di assenze per malattia da parte dei lavoratori in permessi retribuiti ai sensi dell’art. 15 comma 2 (e non comma 7) del CCNL/07, o in permessi brevi ai sensi dell’art. 16 sempre del CCNL/07, o in ferie ai sensi dell’art. 13, compromettendo di fatto la possibilità di fruizione di questi permessi per gli scopi previsti nel contratto stesso.

Riepiloghiamo di seguito le varie fasi di questa vertenza.

Sulle assenze per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici è intervenuta, come noto, prima una recente legge (*comma 5-ter dell’art. 55-septies del Dlgs 165/01 introdotto dall’art. 16, comma 9, legge 111 del 15 luglio 2011*) e successivamente il Dipartimento della funzione Pubblica con la circolare 2 del 17 febbraio 2014.

Il comma 5-ter dell’art. 55-septies del DLgs 165/2001 (*successivamente modificato dalla legge 125 del 30 ottobre 2013*), recita: “*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*”.

Il Dipartimento della funzione Pubblica, con la circolare n. 2 del 17 febbraio 2014, aveva impartito disposizioni applicative inaccettabili e non previste affatto dalla legge (obbligo a fruire dei permessi giornalieri, permessi orario e ferie previste dai contratti), disposizioni che la **FLC CGIL aveva subito contestato ritenendole lesive dei diritti dei lavoratori e lesive del diritto alla tutela della salute** ed aveva subito chiesto al ministero della Funzione Pubblica di ritirarla e al MIUR di chiarire che comunque non si applicava né al comparto della scuola, né agli altri comparti pubblici della conoscenza. Questo perché la circolare metteva di fatto un limite al diritto dei lavoratori a tutelare la propria salute.

Dopo un incontro infruttuoso con il ministro Madia, abbiamo **presentato ricorso** al TAR per chiederne l’annullamento. Il ministro non ha ritirato la circolare,

ammettendo solo che ci sono problemi, ed emana un atto d'indirizzo all'Aran chiedendo di regolare con i sindacati, in un accordo quadro e una volta per tutte, la materia dei permessi per tutti i comparti pubblici.

Lo scopo dell'iniziativa presa dal ministro della Funzione Pubblica è evidente: definire in modo pattizio una norma comune in tutto il pubblico impiego sulla complessa materia delle assenze (permessi retribuiti, permessi orario, gravi patologie, congedi orario per maternità, diritto allo studio anche al personale precario), superare l'empasse in cui si è pervenuti su questa delicata materia a causa di improvvisi interventi unilaterali (dovuti più che alla legge alla circolare della stessa Funzione Pubblica) e superare il numeroso contenzioso che nel frattempo si è generato, visto che sono in ballo diritti fondamentali quale quello alla prevenzione della salute. **Tale trattativa è tutt'ora in corso e procede con molte difficoltà.**

Ora questa decisione del TAR dà forza alla **trattativa in corso all'Aran** sulla materia, al fine di trovare in sede negoziale soluzioni condivise.