



Segreteria Provinciale Palermo

palermo@usip.it

AL SIGNOR QUESTORE di PALERMO

Dr. Renato CORTESE

e, p.c.:

AL SEGRETARIO GENERALE USIP

Vittorio COSTANTINI

AL MINISTERO DELL'INTERNO

Dipartimento della Pubblica Sicurezza

Ufficio per le Relazioni Sindacali

LORO SEDI

OGGETTO: Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

Problematiche interpretative.-

Egregio Signor Questore,

ancora oggi a Palermo registriamo un'anomala interpretazione delle circolari Ministeriali relative alla fruizione di permessi e congedi per essere sottoposti a visite specialistiche, esami e terapie mediche.

Duole registrare, spesso il tenore ostile al personale, fatto questo che comporta una disomogenea applicazione delle norme in base alle diverse sensibilità in sede nazionale regionale e addirittura provinciale, per cui in una provincia si concede ciò che altrove si nega: *"Siamo in Italia, terra dei cento campanili e della confusione"*.

Ciò detto, dobbiamo anche ammettere che il precedente sistema, più favorevole rispetto al nuovo, è stato "perduto" anche a causa di non rari eccessi: a fronte di tanti che ne facevano un uso oculato e onesto.

Tornando al tema, cominciamo a ricordare cosa stabilisce oggi la norma, cioè l'articolo 7 del DPR 15 marzo 2018 nr.39, così come citato nella circolare della Questura di Palermo – Divisione del Personale prot.0129047 dell'11/06/2018:

- *"Previa valutazione del capo dell'ufficio, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di servizio, ivi comprese le assenze per espletare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, di cui all'articolo 55-septies, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;
- *"I permessi di cui al primo periodo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero (massimo tre ore) e non possono comunque superare le ore (54) nel corso dell'anno"*;

- “La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al capo dell’ufficio di adottare le misure organizzative necessarie”;
- “Il dipendente e' tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del capo dell’ufficio”;
- “Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata”;
- “Per le visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici di cui al primo punto, in caso di gravi motivi debitamente documentati, qualora l'esigenza comporti un'assenza di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, il dipendente può essere posto in congedo straordinario ai sensi dell'articolo 15 D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395”.

Oltre a parlare di “eccessi” riteniamo che l’attuale limitazione sia anche frutto di “errori”.

Perché è del tutto evidente che l’interpretazione data alla suddetta norma da parte della Questura di Palermo sia frutto di errori valutativi che riteniamo violino principi di equità e giustizia.

Con la norma richiamata si è quindi anzitutto rimesso alla esclusiva valutazione del “capo dell’ufficio” la possibilità di concessione del “congedo straordinario” per i casi ivi previsti, il quale dovrà valutare, caso per caso, la sussistenza dei “gravi motivi debitamente documentati”.

Ferma l’eccessiva e sproporzionata discrezionalità assegnata al “capo ufficio”, così detto, sta di fatto che si stanno registrando solo mancate concessioni di “congedo straordinario”, tutte motivate sulla insussistenza dei “gravi motivi”, costringendo il personale a tramutare l’assenza in “congedo ordinario”.

Ebbene, appare anzitutto necessario rappresentare la *ratio legis* dell’istituto del congedo ordinario.

Come noto, infatti, sia per dottrina che per giurisprudenza consolidata, il congedo ordinario ha quale unica finalità quella di consentire al lavoratore il recupero delle energie psico-fisiche e, per tale ragione, è diritto irrinunciabile (art 36, co.3, Cost.)

A confortare detta *ratio* è intervenuta anche la Corte costituzionale che, con sentenza del 30 dicembre 1987 ha dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’art. 2109 cod. civ., nella parte in cui non prevede la sospensione del periodo feriale per l’insorgenza di una malattia nel corso dello stesso, in relazione al principio posto dal citato art. 36 Cost..

Per come sopra, quindi, il “capo ufficio” non può concedere a favore del lavoratore il “congedo ordinario” allorquando questo non assolva alla esclusiva finalità di consentire al lavoratore il recupero delle energie psico-fisiche.

Ciò premesso, si deduce come il capo ufficio non può in alcun modo rigettare la richiesta di “congedo straordinario per gravi motivi” in favore del dipendente costretto a sottoporsi a visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici programmate durante l’orario di servizio e che impegnino la giornata lavorativa per un periodo di tempo eccedente le 3 ore giornaliere di lavoro.

Diversamente opinando ed agendo violerebbe i principi costituzionali (e non solo) a sostegno del diritto al congedo ordinario/ferie ex art 36 Cost. e minerebbe lo stesso diritto alla salute costituzionalmente protetto (art. 32 Cost.)

Quanto ai *gravi motivi debitamente documentati*, non vi è dubbio che il requisito della “documentazione” sia validamente e legittimamente assolto attraverso quella medesima “attestazione” rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione come già previsto dal comma 5-ter dell’art. 55 *septies* del d.lgs. n.165/2001, richiamato proprio dall’art.7 del d.p.r. n. 39/2018.

Quanto ai “gravi motivi”, è *in re ipsa* che la necessità di sottoporsi a visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici è indipendente dalla propria volontà, rendendosi necessaria per la tutela della propria salute, costituzionalmente protetta (art. 32 Cost.)

La necessità e/o doverosità di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, appartenendo a campi medico-scientifici, propri di terze e qualificate figure professionali, non può essere censurata dal capo ufficio.

In sostanza se un medico ha prescritto una determinata visita, terapia, prestazione specialistica o esame diagnostico, è perché detta professionalità l'ha ritenuta indispensabile e doverosa per la salvaguardia della salute del proprio paziente, così di fatto ritenendo sussistenti i “**gravi motivi**”.

A limitare l'eccessiva discrezionalità del capo ufficio ed evitare che questa si tramuti in “libero arbitrio” con disparità di trattamento sul territorio nazionale, regionale e addirittura nella stessa provincia, il Ministero dell'Interno – Dipartimento della Pubblica Sicurezza – Direzione Centrale delle Risorse Umane, con circolare prot. n.333.A/9807.F.4/2632/2016 del 31 marzo 2016 ad oggetto “Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici ha espressamente previsto come: “..... *per quanto concerne la concessione dell'istituto del congedo straordinario per gravi motivi a giustificazione delle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici si ribadisce che, per giustificare le assenze in questione ed in assenza della disciplina di dettaglio dei permessi di cui all'art. 55 septies del d.lgs. n.165/2001, che solo in sede di revisione della disciplina contrattuale potrà essere dettata, nonché in assenza di una patologia in atto che giustifichi il ricorso all'istituto del congedo straordinario per malattia, non potrà che utilizzarsi l'istituto del congedo straordinario per gravi motivi. La discrezionalità nella concessione del beneficio, nel caso di specie, dovrà essere tuttavia limitata unicamente alla verifica della ricorrenza dei presupposti individuati dalla norma di riferimento (presentazione di un'attestazione rilasciata dai soggetti normativamente titolati e recante le indicazioni specificatamente previste). Nessuna valutazione ulteriore dovrà essere effettuata dal dirigente dell'ufficio o reparto che concede il congedo straordinario, sul contenuto, in termini strettamente medici, dell'attestazione o sulla legittimità o meno della tipologia di accertamento o visita effettuata, ciò a tutela del diritto della privacy del personale. In conclusione l'unica valutazione che, legittimamente, dovrà essere operata riguarda la prestazione di un titolo giustificativo da parte del dipendente che effettua la visita, terapia ecc., di un'attestazione che possieda i requisiti prescritti dalla norma (rilascio ad opera del medico o della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, indicazione della tipologia di visita, terapia, prestazione specialistica od esame diagnostico effettuato, indicazione dell'orario di effettuazione) **in presenza della quale l'istituto del congedo straordinario per gravi motivi dovrà essere concesso....**”.*

Come è facile notare, con fonte normativa interna di recepimento della fonte primaria, il Ministero dell'Interno ha dettato “linee guide” pienamente conformi alla *ratio legis*, in favore di tutte le proprie articolazioni nazionali, così evitando che la discrezionalità del “capo ufficio” trascendesse in eccesso di potere o, ancor peggio, in mero arbitrio.

Tutto quanto sopra premesso, a parere di questa O.S., anche al fine di evitare l'alta probabilità di ricorsi in *subiecta materia* e garantire l'uniforme interpretazione ed applicazione degli istituti di tutela del lavoratore, appare doveroso da parte della S.V., provvedere all'emanazione di una circolare conforme nei contenuti a quella sopra citata già emanata dal Ministero dell'Interno.

In attesa di riscontro alla presente si porgono distinti saluti.

Palermo, 22 Novembre 2019

IL SEGRETARIO GENERALE

Giovanni ASSENZIO

