



UNIONE SINDACALE DI BASE

PUBBLICO IMPIEGO / SCUOLA

Ora basta ! Non se ne può più! Il troppo è troppo!

I dipendenti pubblici non sono schiavi!

Difendiamo il diritto al permesso retribuito per visite mediche

Chi dovrebbe difendere la “Funzione Pubblica” che essi svolgono e che garantisce il raggiungimento dei risultati “dell’Alta Burocrazia Intoccabile e Strapagata”, viene vessato se non “perseguitato” per il solo fatto di avere vari ed indeterminati “padroni o sedicenti tali”!

Ancora una volta “registriamo” il tentativo da parte del ministero della Funzione Pubblica di avanzare una vera e propria crociata contro i presunti “fannulloni” del Pubblico Impiego avviata dall’ex ministro Brunetta.

Rigettiamo energicamente la circolare della F. P. n. 2 emanata il 17 febbraio 2014, con la quale “al fine di assicurare l’interpretazione omogenea della norma” ha ritenuto necessario fornire i suoi “indirizzi applicativi” a tutte le pubbliche amministrazioni interpretando la legge 125 del 30/10/2013 (con quale potere?) Sicuramente eccedendo di potere, atteso che il nostro ordinamento prevede l’interpretazione autentica della norma esclusivamente al Parlamento; ma tant’è **il nostro non sembra più essere uno stato di diritto**. Ciononostante, ha impartito i suoi “indirizzi applicativi” a tutte le pubbliche amministrazioni interpretando la suddetta legge con molte storture inammissibili e irrazionali oltre che inapplicabili. La Contestiamo per:

1) Come è noto “l’interpretazione autentica” di una norma di legge appartiene esclusivamente al Parlamento che la ha emanata. Ne consegue che il Dipartimento della Funzione Pubblica (D. F. P.) risulta non averne “competenza”. Quindi possiamo affermare che una sua “interpretazione” **non può essere considerata “autentica”, diversamente sarebbe illegittima per molti “vizi” (incompetenza, eccesso di potere, sviamento di potere ecc.)**. Ed allora, forse, l’unica possibilità di legittimità potrebbe essere quella di un “parere” unilaterale e arbitrario peraltro niente affatto necessario e corretto come nel senso espresso, come vedremo in seguito.

2) Difatti il D. F. P. **non ha esaminato correttamente tali disposizioni di legge**, non osservando che la norma va letta ed interpretata in maniera letterale e sistemica; invero se analizzata secondo tali criteri si evincerebbe una lettura diametralmente diversa dell’art. 55-septies del D.Lgs. 165/2001 comma 5-ter. come modificato dal decreto legge 101, convertito nella legge 125 del 30 ottobre 2013 (legge di stabilità).

Pertanto quando dispone: “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” dovrebbe riferirsi solo alla possibilità di giustificazione prevista dal comma 5-bis. “il dipendente debba allontanarsi dall’indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici” ed in tal caso avrebbe tale “permesso” proprio perchè “giustificato” per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici che devono essere, a richiesta, “documentati 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” (oppure) “o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica”.

La sola ragionevole ipotesi è che il legislatore abbia voluto introdurre un “nuovo ed ulteriore” istituto giuridico ossia **“il permesso è giustificato” (ad ore) per l’espletamento di visite, terapie,**

prestazioni specialistiche od esami diagnostici al fine di evitare “l'assenza per malattia” dell'intera giornata. Semmai la legge introduce il nuovo “permesso giustificato” alla pari di quanto prevedono i CCNL (es. art. 15, c. 7 CCNL Scuola 2007) per “altri” permessi retribuiti previsti da specifiche norme di legge ad esempio per la donazione del sangue, per la testimonianza in tribunale, ecc.!

Infatti anche per l'ARAN “La malattia, infatti, deve necessariamente essere intesa per l'intera giornata e non può certo essere ad “ore”.

Oltretutto la Circolare deve essere conforme alla legge ed in primo luogo alla Costituzione, diversamente è illegittima proprio per “violazione di legge” (oltre che per i vizi evidenziati ecc.) e quindi annullabile e disapplicabile.

Poiché la legge non ha modificato gli istituti previsti dai CCNL in materia di malattia e permessi essa è certamente compatibile con la fruizione completa di questi istituti.

Per i motivi sopra esposti diffidiamo l'amministrazione ad attenersi alla legge e non alla circolare e considerare queste assenze come malattia, se richiesta dal lavoratore, oppure anche come permesso retribuito comunque “giustificato” dalla legge stessa; permesso che va comunque garantito (nell'entità e nella retribuzione) al pari della malattia, a prescindere dalle limitazioni presenti nei CCNL per l'istituto specifico dei permessi retribuiti e preavvisa di aver già dato incarico ai legali per impugnare con i ricorsi dei singoli lavoratori al giudice del lavoro in presenza di lesioni concrete di diritti evidenziando anche i motivi di illegittimità costituzionale invita il personale a fare le richieste come sopra espresso.

Per qualsiasi eventuale richiesta di chiarimento contattare le locali sedi USB