



FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITA'
Coordinamento di Ateneo

Al Magnifico Rettore
dell'Università di Firenze
rettore@unifi.it

Al Direttore Generale
dell'Università di Firenze
direttore.generale@unifi.it

Loro sedi

Oggetto: art. 51 CCNL comparto Università 2016-2018: visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici del personale.

L'art. 51 del nuovo CCNL comparto Università 2016-2018 è rubricato "Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici". Conformemente alla rubrica, l'articolo citato al primo comma recita: "Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera, che oraria nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro".

La disposizione contrattuale in analisi, al primo comma, dispone dunque la possibilità di fruire del permesso in questione attraverso due modalità alternative, distinte e autonome. Segnatamente, o attraverso un permesso fruito per l'intera giornata di lavoro o attraverso un permesso fruito a ore: solo per la modalità oraria è stabilito un limite massimo di 18 ore annuali come evincibile dalla lettera della disposizione di cui al comma 1 e non invece nella citata rubrica che è efficace per entrambe le fattispecie. Appare subito chiaro che, in ordine alla fruizione su base giornaliera dei permessi in questione, il nuovo CCNL non introduce una nuova modalità di esercizio del diritto, in quanto l'art. 51, commi 1 e 2, sul punto, ripropone quanto già disciplinato dal D.lgs. n. 165/2001, all'art. 55 septies, comma 5-ter.

Quest'ultima disposizione così recita: "Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o di 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”.

Conforta tale evidenza lo stesso ultimo comma (co. 15) dell'art. 51 in analisi, che come clausola di chiusura precisa: *“Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti del presente CCNL o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università”.*

Il comma 15 conferma dunque la precisa iscrizione del permesso orario, attraverso le caratteristiche delle fattispecie alternative allo stesso, così distinguendo - stavolta con la tecnica della analogia - tra le due modalità autonome di assenza: intera giornata di lavoro, ovvero permesso fruito ad ore, ancorché (per opzione o imprevedibile evenienza del dipendente) d'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 3 e seguenti dell'art. 51 stesso. Pertanto, la novità introdotta dal comma 1 sopracitato è la modalità di fruizione ad ore del permesso ex art. 55-septies, comma 5-ter, D.Lgs. 165/2001, con il limite in tal caso delle 18 ore annue. Ulteriore conforto a tale evidenza proviene dalla nota sentenza TAR Lazio, sez. prima n°5710/2015 che ha annullato la Circolare n°2 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17.02.2014 e ordinato la conseguenziale esecutività del proprio provvedimento a cura dell'autorità amministrativa. In particolare, tale disposizione, rivolta a tutte le pubbliche amministrazioni, è inerente proprio all'applicazione dell'art. 55-septies, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001. La sentenza chiarisce che un soggetto può sottoporsi a indagini diagnostiche per mero fine esplorativo, nonché a visita medica a mero scopo preventivo e/o di controllo di uno stato di buona salute. Trattasi di diritti costituzionalmente tutelati, posti dal legislatore dell'art. 55-septies, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001, al fine di regolare situazioni di assenza dal lavoro non direttamente collegate ad uno stato patologico conclamato, invece previsto nei casi di esclusione dal computo del limite di 18 ore ai sensi dei commi 11, 12 e 14 dell'art. 51 del nuovo CCNL (cfr. Parere ARAN CFC5).

Circoscrivere a 18 ore annue, le suddette finalità esplorative o a fini preventivi o di controllo di uno stato di buona salute, è dissennato sul piano sanitario e incostituzionale sul piano del diritto alla salute di cui all'art. 32 Cost. Diritto indisponibile in sede pattizia, sia CCNL che di contratto individuale (*ex plurimis*: art.32 Cost.; artt. 5, 1321 e ss., 2060 e ss. c.c.; art.579 c.p.). Per non parlare dei costi e danni pubblici erariali che può avere la mancata prevenzione, sia sul piano generale che della singola amministrazione a causa di patologie cronicizzate o non scongiurate (generanti stati di malattia e astensione dal lavoro), che diventano invalidanti o pericolose per sé stessi e la collettività (si pensi ad es. ad accertamenti per sospette infezioni virali o legati alla guida di veicoli o all'utilizzo di mezzi e strutture di qualsiasi sorta, etc.) con coerenti contenziosi, risarcimenti, personali responsabilità erariali e penali. A tal proposito non sfugge che lo stesso citato comma 15 dell'art. 51 del nuovo CCNL, correttamente, tra le fattispecie

alternative alle 18 ore annue, non cita le *ferie* in quanto per Costituzione volte al *recupero psico-fisico del lavoratore* e non certo e al contrario, a sottoporlo a visite mediche di sorta.

A tal proposito, una aberrante diversa lettura implicherebbe un illecito utilizzo delle ferie da parte del lavoratore, con precise e dirette responsabilità del responsabile di struttura e, *per culpa in vigilando*, della gestione generale e del personale. *Idem* circa l'utilizzo travicante dell'istituto della certificazione di malattia per coprire assenze per visite specialistiche. Tali distorsioni implicano l'illecita forzatura del meccanismo di impianto normativo, con particolare riguardo al caso di esaurimento delle 18 ore annue che si traducono a sole 2 o 3 giornate di astensione dal lavoro in un anno per i riscontri medici citati. Nessuna diversa lettura è possibile, neppure sul piano sistematico, dal momento che l'art. 55-septies, comma 5-ter, del D.Lgs. 165/2001, confermato dallo stesso comma 2 dell'art. 51 in analisi, non pone limiti, né li delega contrattualmente, diversi dai 18 mesi dell'ordinario periodo di comporta per malattia. Manifesto è che il comma 5-ter dell'art. 55-septies del D. Lgs. 165/2001 - la norma che regola visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici di tutti i pubblici dipendenti - non ha delegato ai CCNL alcuna diversa limitazione, dal momento che così recita "...il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione..." e non "...il permesso è regolato dai vigenti CCNL di comparto..." o altra analoga espressione con medesima finalità. Restano dunque ben distinti "...l'assenza per malattia per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici..." ex comma 5-ter, art. 51-septies, D. Lgs. 165/2001 e il nuovo permesso orario, nel limite di 18 ore annue, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici ex comma 3 e seguenti dell'art. 51 nuovo CCNL comparto Università.

Per i motivi esposti, così come non è possibile che un contratto collettivo abroghi una norma di legge, lo è ancora meno che lo si faccia senza porre alcuna direttiva di buon senso al personale disorientato, viepiù nei casi di fragilità e bisogno descritti (vedi allegato Ministero della Difesa).

In ottica di massima collaborazione in tema assai diffuso e delicato, si confida nel voler recepire l'argomentazione esposte anche attraverso una richiesta di parere all'Aran.

Sesto Fiorentino, 28 gennaio 2019

Cordiali saluti.

Il Coordinatore
FGU Federazione GILDA UNAMS
Dipartimento Università
Università di Firenze

Emiliano Chiezzi


MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

2° Reparto – 4^a Divisione – 2^a Sezione

Indirizzo Postale : Viale dell'Università, 4 00185 ROMA

Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it

Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

Oggetto: articolo 35 del nuovo CCNL del 12 febbraio 2018.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, 12 febbraio 2018, sono pervenuti, presso questa Direzione Generale, numerosi quesiti sull'art. 35, dai quali sono emerse molteplici difficoltà nell'interpretazione e nell'applicazione dello stesso.

Pertanto la Scrivente, con la presente Circolare, fornisce indicazioni in merito alle modalità di esercizio del diritto in questione, che consentano di risolvere i numerosi dubbi esposti da molteplici Enti di questo Dicastero sulla disposizione contrattuale in oggetto.

L'art. 35 del CCNL del 12 febbraio 2018 disciplina i permessi per l'espletamento di:

- Visite;
- Terapie;
- Prestazioni specialistiche;
- Esami diagnostici;

La disposizione contrattuale in analisi, al **primo comma**, dispone la possibilità di fruire del permesso in questione attraverso due modalità alternative distinte e autonome. In particolare o attraverso un permesso fruito per l'intera giornata di lavoro o attraverso un permesso fruito ad ore: solo per tale modalità oraria è stabilito un limite massimo di 18 ore annuali. Giova evidenziare che, in ordine alla fruizione su base giornaliera dei permessi in questione, il nuovo CCNL non introduce una nuova modalità di esercizio del diritto, in quanto l'art. 35, **primo comma**, sul punto, ripropone quanto già disciplinato dal D.lgs. n. 165/2001 all'art. 55 septies, comma 5-ter. Pertanto si può affermare che la novità introdotta dal comma sopracitato è la modalità di fruizione ad ore del permesso de quo con il limite delle 18 ore annue.

Il **comma 2** dell'articolo 35 stabilisce che i permessi in trattazione sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime giuridico. In particolare se il dipendente si assenta, in permesso ex art. 35, per l'intera giornata lavorativa (attraverso la fruizione su base giornaliera o attraverso la fruizione su base oraria fruendo dei permessi orari cumulativamente per la durata dell'intera giornata così come previsto dal **comma 5**), il trattamento economico accessorio è sottoposto alla medesima decurtazione prevista per i primi 10 giorni di malattia, con relativa imputazione

dell'assenza al periodo di comporto. Occorre rilevare che nel caso di permesso orario preso durante la giornata lavorativa (ad esempio due ore di permesso fruito durante una giornata lavorativa di otto ore), l'assenza parziale non subirà decurtazione (**comma 3 lett. b**) ma le ore utilizzate in permesso verranno scalate dalle 18 ore previste dal primo comma dell'articolo in questione.

Convenzionalmente il raggiungimento di sei ore di permesso fruito su base oraria, sia se fruito cumulativamente in una giornata lavorativa, sia se fruito frazionatamente in più giornate lavorative, configura l'equiparazione (**comma 4**) ad una intera giornata lavorativa e, pertanto, come tale, verrà computata nel periodo di comporto. Giova ribadire che la decurtazione verrà applicata solo in caso di assenza del dipendente per l'intera giornata lavorativa (ad esempio: il dipendente fruito di 6 ore di permesso in una giornata lavorativa composta di 6 ore), così come stabilito dal **comma 6** della disposizione in oggetto.

E' necessario che la domanda di fruizione del permesso sia presentata all'Amministrazione con preavviso di tre giorni, salvo i casi di particolare e comprovata urgenza o necessità ove la domanda di fruizione può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione, purché non venga presentata oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente eserciterà il diritto al permesso giornaliero o orario (**comma 8**).

E' obbligatorio che il dipendente presenti all'ufficio, per giustificare l'assenza per il permesso, l'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione (**comma 9**).

Infine occorre soffermare l'attenzione sul **comma 3 lett. a)**, dell'articolo in trattazione, ove si stabilisce che i permessi orari *“sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruiti ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.”*

Occorre da subito rilevare che la disposizione sembra presentare una grave lacuna da colmare attraverso interpretazione. Poniamo, ad esempio, il caso in cui dipendente fruito di un permesso di due ore di assenza dal servizio per visita specialistica e poi torni ad espletare il proprio lavoro, ma prima della fine della giornata lavorativa, allo stesso, si manifesta una situazione di necessità per la quale deve uscire anticipatamente dal posto di lavoro. In tal caso come potrà far fronte allo stato di necessità manifestatosi dopo l'espletamento del permesso de quo, data l'incompatibilità con qualsiasi altro permesso orario e riposo compensativo statuito dal comma citato? Attraverso l'interrogativo posto, si ritiene che l'estensore della norma contrattuale in esame ha regolamentato solo i seguenti casi:

- Il caso del dipendente che utilizza il permesso de quo con altre tipologie di permessi orari per “coprire” l'intera giornata lavorativa;
- Il caso del dipendente che utilizza cumulativamente il permesso ex art. 35 con altre tipologie di permessi orari senza soluzione di continuità per una parte della giornata lavorativa.

Pertanto la Scrivente ritiene che l'incompatibilità del comma *de qua* si configuri solo e soltanto per le due ipotesi da ultimo rappresentate mentre nessuna incompatibilità si può configurare nel caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Al **comma 11** l'articolo in esame disciplina l'ipotesi di concomitanza tra l'esercizio del diritto al permesso, per l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici, e la situazione di incapacità lavorativa temporanea derivante da una patologia in atto. Presupposto per l'applicazione del comma citato è la c.d. "concomitanza", come sopra individuata, in presenza della quale l'assenza è imputata alla malattia, con la conseguenziale applicazione della disciplina legale e contrattuale al relativo trattamento economico-giuridico. Ne discende che, vista la "*patologia in atto*" che comporta incapacità lavorativa temporanea, l'assenza dal posto di lavoro è giustificata attraverso i seguenti documenti:

- a) Attestazione di malattia del medico curante, prevista secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi, che chiaramente certifica lo stato di malattia del dipendente;
- b) Attestazione di presenza (secondo quanto previsto dai commi 9 e 10 dell'art. 35) necessaria per giustificare l'assenza, per l'espletamento della visita, esame diagnostico ecc., dal luogo in indirizzo di reperibilità alla c.d. visita fiscale (**comma 13**).

In merito al **comma 12** rileva che, con l'assenza della lett. a) così come prevista dal comma da ultimo analizzato, in tale fattispecie la giustificazione per l'assenza dal posto di lavoro è adempiuta attraverso la sola attestazione di presenza già in precedenza analizzata.

Occorre soffermare l'attenzione sul **comma 14**. Quest'ultimo disciplina il caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa. In tal caso il dipendente dovrà, prima dell'inizio della terapia, presentare all'Amministrazione un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni sono state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico.

L'assenza, nel comma in analisi, di un rinvio al comma 13 comporta che, durante la somministrazione delle terapie, il dipendente **non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale**.

Infine il **comma 15**, dell'art. 35, stabilisce che il dipendente, in luogo dei permessi in oggetto, può utilizzare permessi orari soggetti a recupero, permessi per motivi familiari o personali nonché riposi connessi alla

banca delle ore, riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario che seguono la disciplina per il trattamento economico e giuridico per gli stessi prevista dal CCNL.

Si invitano tutti gli Enti, pertanto, ad attenersi esclusivamente alle indicazioni fornite con la presente Circolare per quanto concerne l'interpretazione della norma contrattuale in oggetto, nonché a sanare eventuali applicazioni difformi che fossero nel frattempo intervenute; la presente annulla, altresì, eventuali diverse disposizioni che fossero state transitoriamente impartite da singoli Comandi.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott.ssa Anita CORRADO)