



Al dott. **Salvatore Grasso**
Direttore della Commissione Tributaria
Provinciale di Roma
Via Labicana 123
ROMA

e, p.c., Al dott. **Luigi Ferrara**
Capo del Dipartimento dell'Amministrazione
Generale, del Personale e dei Servizi
SEDE

Alla dott.ssa **Valeria Vaccaro**
Direttore della Direzione del Personale
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi
SEDE

Alla dott.ssa **Antonella Manno**
Dirigente Generale con funzioni di studio
e ricerca
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi
SEDE

Al dott. **Michele Nardone**
Dirigente dell'Ufficio relazioni sindacali
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi
SEDE

Si fa riferimento alla nota n. 58 in data 13 gennaio 2015, con la quale la S.V. impartisce le seguenti disposizioni in relazione alla fruizione "dei permessi per assistere propri familiari in situazione di handicap che in ossequio ai dettami della Circolare n. 13/10 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, fatte salve particolari e sopraggiunte, comprovate, esigenze aventi carattere di urgenza, *il personale suddetto è tenuto a comunicare alla Direzione, con congruo anticipo e con riferimento all'arco temporale del mese, le assenze relative alla fruizione dei permessi di che trattasi.*"

Al riguardo, si riporta pedissequamente la citata Circolare n. 13/10, nella quale si precisa che "**salvo dimostrate situazioni di urgenza, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese...**".

E' di tutta evidenza che, dalla lettura integrale del testo sopra indicato, non può ipotizzarsi alcun obbligo di comunicazione preventiva delle assenze da effettuarsi a cura del dipendente bensì, ove possibile, una eventuale programmazione delle stesse al fine di contemperare le esigenze di cura ed assistenza del familiare disabile in condizione di gravità e quelle scaturenti dall'attività lavorativa svolta.

Invero, in considerazione della oggettiva impossibilità di prevedere gli eventi cui far fronte nell'immediatezza, stante la mutevolezza delle condizioni sanitarie dei soggetti da assistere, e le indubbie difficoltà ad accedere alle cure da effettuarsi mediante il sempre più carente sistema sanitario nazionale, la richiesta pianificazione delle assenze appare del tutto impraticabile e, benché auspicabile in linea teorica, non può, nel contempo, disconoscersene il carattere di estrema aleatorietà, ove si tengano presenti gli elementi appena delineati.

A parere della scrivente, infatti, l'intento perseguito da codesta direzione, attraverso un'interpretazione del tutto personale della norma e della circolare richiamata, di voler ricondurre forzatamente nell'alveo della burocratizzazione/prevedibilità l'attività de quo mediante la comunicazione preventiva dei permessi da fruire, determinerebbe la vanificazione della ratio della norma stessa, in totale spregio del dettato costituzionale che accorda una tutela incompressibile al diritto alla salute dei cittadini, a partire proprio dai soggetti più deboli, che godono di una tutela rafforzata grazie proprio alle disposizioni recate dalla legge n. 104/1992 e segnatamente dall'art. 33 *che si presenta come un vero e proprio diritto soggettivo di scelta da parte del familiare-lavoratore che presta assistenza al fine della tutela psico-fisica del portatore di handicap.*

Quanto finora argomentato trova inconfutabile supporto da quanto riconosciuto, in analoga materia, dal Ministero del Lavoro che, nell'interpello n. 31 del 6 luglio 2010, ha stabilito che *"si ritiene possibile, da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, **laddove: il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza; purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza; segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze.** I medesimi principi dovrebbero evidentemente essere osservati per quanto concerne la possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata in precedenza programmata per la fruizione del permesso, **fermo restando che improcrastinabili esigenze di assistenza e quindi di tutela del disabile, non possono che prevalere sulle esigenze imprenditoriali"**.*

Giova, a tal fine, rammentare che, come si rileva dalla lettura dell'Ord. n. 21/12 R.G. n. 2375/12 Cron. emessa dal Tribunale di Lagonegro in data 23.05.2012, *"Non sembra potersi dubitare che l'art. 33. co. 5 legge n. 104/92 rientri nelle norme di legge richiamate dall'art. 3 co. 2 d.lgs. n. 165/01, trattandosi di disposizione ispirata a principi di solidarietà sociale di rango costituzionale in materia di salute, famiglia istruzione, lavoro"*. Su tale materia si è anche espresso il Consiglio di Stato (Adun. Sez. III, 17 ottobre 2000, n. 1623), a parere del quale la legge n. 104/92 *"trova diretto fondamento in principi di rango costituzionale ed ha*

carattere derogatorio rispetto all'ordinaria procedura delle assegnazioni di sede e dei trasferimenti omissis Infatti la disciplina della materia in questione risponde all'esigenza di un ordinario assetto dell'organizzazione amministrativa, che è esigenza di rango sottordinato rispetto alla necessità di ripristinare, per quanto possibile, condizioni di eguaglianza nei confronti di soggetti portatori di handicap, tenuto conto della rilevanza costituzionale, come sopra accennato, di tale finalità. Tale assetto di valori, nella gerarchia dettata dai principi della Carta costituzionale, trova d'altronde conferma nelle deroghe a favore degli invalidi previste in materia di assunzioni e di avviamento al lavoro, nonché relativamente alle provvidenze economiche e sociali dettate a favore dei predetti soggetti".

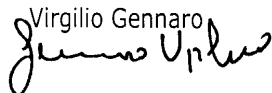
Il citato Consesso, nel caso di specie, concludeva con l'accertamento e la dichiarazione di illegittimità del CCNL di comparto che costituiva un impedimento al trasferimento del dipendente gravando l'Amministrazione dell'onere di dimostrare le esigenze economiche, produttive ed organizzative del datore di lavoro pubblico, ostative all'esercizio del diritto di trasferimento finalizzato all'assistenza del disabile, ordinando l'immediato trasferimento della dipendente e condannando l'Amministrazione medesima alle spese processuali.

Appare, da ultimo, il caso di evidenziare che l'asserito "obbligo" di comunicazione preventivo delle assenze de quo non trova fondamento alcuno né in direttive - che sarebbero comunque da ritenersi illegittime stante le indicate statuizioni - emanate dal superiore Ufficio che amministra la totalità del personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, né in disservizi all'attività istituzionale della Commissione Tributaria Provinciale di Roma determinati dalla fruizione di tali permessi.

Peraltro, se si fosse comunque verificata quest'ultima denegata ipotesi, la relativa responsabilità non potrebbe che essere riconducibile, ad avviso della scrivente, alla gestione unilaterale delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro attuata da codesta direzione.

Tutto ciò premesso, la scrivente Organizzazione Sindacale chiede che venga fatto luogo, con effetto immediato, alla modifica delle disposizioni recate dalla nota citata al fine di eliminare gli esiti scaturenti dalla illegittima interpretazione delle norme di cui in parola.

Roma, 4 febbraio 2015

per USB MEF
Virgilio Gennaro


per USB MEF
Andrea Chiodo
