



COMUNE DI SAN ZENONE AL PO
PROVINCIA DI PAVIA

Prot. n.

1481

San Zenone al Po, 14 settembre 2018

A tutti i dipendenti del
COMUNE DI SAN ZENONE ALPO

E, p.c.

SINDACO
COMUNE DI SAN ZENONE AL PO

- loro Sedi -

**OGGETTO: CIRCOLARE SU DISCIPLINA E FRUIZIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI
EX ART. 31, 32, 33 E 35 E DEI PERMESSI BREVI EX ART. 33-BIS, C.C.N.L. DEL
21.05.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, entrato in vigore il giorno successivo, ha disciplinato in modo innovativo alcuni istituti relativi al rapporto di lavoro, nonché la materia delle relazioni sindacali e quella del salario accessorio.

Al fine di garantire una uniforme applicazione delle norme contrattuali di riferimento, si ritiene opportuno esaminare i principali aspetti innovativi introdotti dal nuovo CCNL, anche alla luce di recenti pareri e orientamenti applicativi forniti al riguardo dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN), rinviando ad una successiva valutazione eventuali ulteriori approfondimenti in considerazione di ulteriori indicazioni da parte del Dipartimento di Funzione Pubblica e dell'ARAN.

Come è noto, al dipendente, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, possono essere concessi permessi retribuiti *ex artt.* 31, 32, 33 e 35, CCNL del 21.5.2018 o permessi brevi *ex art.* 33-*bis*, CCNL del 21.5.2018:

- **i permessi retribuiti** comportano la possibilità del dipendente di **assentarsi** per una o più intere giornate lavorative, **conservando il diritto a percepire, per tali giornate, l'intera retribuzione**; in sostanza, in tali ipotesi, nella settimana lavorativa in cui il dipendente si

- avvale di questi permessi, si determina una riduzione del debito orario settimanale dello stesso, cui non segue una corrispondente diminuzione anche del trattamento economico;
- **i permessi brevi, invece, sospendono o interrompono per brevi periodi di tempo (una o poche ore) l'attività lavorativa giornaliera, ma lo stesso è tenuto a recuperare comunque, in altro periodo temporale, la prestazione lavorativa che non ha reso; non si determina, quindi, una riduzione del debito orario complessivo del dipendente, dato che le ore fruite a titolo di permesso devono essere recuperate e, conseguentemente, non si dà luogo ad alcuna riduzione stipendiale: il permesso, quindi, serve a giustificare una assenza che, diversamente, sarebbe ingiustificata e, quindi, sanzionabile.**

PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 31, C.C.N.L. DEL 21.05.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Ricalcando la previgente disciplina di cui all'art. 19, commi 1 e 3, del CCNL del 6/7/1995, a domanda del dipendente sono concessi i seguenti permessi retribuiti da documentare debitamente:

- 8 giorni **per partecipazione a concorsi ed esami**, nelle giornate in cui si svolgono le prove;
- 15 giorni consecutivi **in occasione del matrimonio**, da fruire anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato celebrato il matrimonio (quindi il permesso non può essere fruito in modo frazionato, ma risulta chiarito che può essere fruito anche dopo il matrimonio, purché entro 45 giorni dalla sua celebrazione); si tratta, in questo caso, di giorni di calendario. Tale permesso può essere fruito anche nei casi di costituzione di una unione civile (cfr. art. 48 del CCNL);
- 3 giorni **per lutto** da fruire entro 7 giorni lavorativi dall'evento luttuoso. Su questa fattispecie vi sono alcune innovazioni:

a) è ampliato l'ambito soggettivo dei familiari in riferimento al cui decesso il permesso può essere fruito, essendo espressamente contemplato il convivente di cui all'art. 1, commi 36 (convivente di fatto, da accertare tramite la specifica dichiarazione anagrafica di cui all'art. 13, comma 1, lett. b) del DPR 223/1989) e 50 (contratto di convivenza) della legge 76/2016; in base all'art. 48 del CCNL, il permesso spetta anche nell'ipotesi di decesso di una parte dell'unione civile;

b) il permesso può essere fruito anche non consecutivamente: il principale effetto della soppressione delle parole "consecutivi per evento" si verifica ad esempio nei casi di eventi luttuosi che si verificano il giovedì. Con la vecchia normativa i 3 giorni andavano fruiti consecutivamente e, pertanto, in tali situazioni il lunedì il dipendente doveva rientrare al lavoro (l'Aran aveva consentito –per eventi luttuosi verificatisi il venerdì- di usufruire del permesso fino al lunedì); con la nuova normativa il dipendente potrà fruire del permesso per lutto nei giorni di giovedì e venerdì, e poi anche il lunedì (sabato e domenica non sono lavorativi) e rientrare al lavoro il martedì. Si tratta di una mera esemplificazione, perché i 3 giorni anche non consecutivi possono essere fruiti entro 7

giorni lavorativi dall'evento luttuoso, in relazione alla necessità di espletare le pratiche burocratiche conseguenti al decesso.

Il comma 4 puntualizza le spettanze retributive nei periodi di permesso, chiarendo che spettano tutte le voci retributive (anche indennità di PO, indennità per particolari responsabilità e, quindi, indennità di funzione per la PM), ad eccezione del compenso per lavoro straordinario e di altre indennità il cui pagamento presuppone lo svolgimento di attività lavorativa.

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI EX ART. 32, CCNL DEL 21.5.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

L'art. 32 riscrive le regole relative ai permessi per motivi personali o familiari, prima disciplinate dall'art. 19, comma 2 del CCNL del 1995: "Per particolari motivi personali o familiari, e **compatibilmente con le esigenze di servizio**, possono essere concessi, a domanda del dipendente, **18 ore all'anno¹**".

Si tratta di permessi retribuiti, che non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. La più importante novità consiste nell'articolazione di tali permessi non solo a giorni ma ad ore. Viene così superata la vecchia impostazione rigida, ritenuta non derogabile dall'Aran, consentendo al dipendente di utilizzare nell'arco della giornata lavorativa solo le ore effettivamente necessarie per soddisfare la propria esigenza personale o familiare; tale impostazione salvaguarda anche le esigenze del datore di lavoro che potrà, comunque, contare almeno per parte della giornata sulla prestazione del dipendente, che prima sarebbe stato assente tutto il giorno.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto), si procede al riproporzionamento delle ore di permesso: part-time 18 ore settimanali $(18/36*18) = 9$ ore annue; part-time 24 ore settimanali $(18/36*24) = 12$ ore annue.

I permessi di cui all'art. 32 **possono essere fruiti:**

- **a ore, ma non per frazioni inferiori ad una sola ora:** i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora, ma è possibile l'utilizzo degli stessi per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora; ad esempio, non è possibile chiedere 30 minuti di permesso (in tal caso, si contabilizza comunque un'ora intera di assenza), ma 1 ora e 30 minuti sì [mutuando da parere ARAN CFC1 del 15.06.2018];
- **per l'intera giornata;** in tal caso, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è **convenzionalmente pari a 6 ore** (questo anche se l'assenza ricade in una

¹ Per l'anno 2018 occorre quantificare per ciascun dipendente le ore di permesso ex art. 32, CCNL 21.05.2018 spettanti, tenendo conto di quanto già fruito per gli analoghi permessi ex art. 19, co. 2, CCNL 6.07.1995, alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, in quanto vanno a sostituirli; per cui, esemplificando, se un dipendente alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, 22.05.2018, ha già fruito di 1 giorno di permesso ex art. 19, co. 2, CCNL 6.07.1995, fino al 31.12.2018 può usufruire di 12 ore di permesso ex art. 32, CCNL 21.05.2018 (1 giorno = 6 ore di permesso, per analogia a quanto previsto dall'art. 32, co. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018).

giornata lavorativa superiore alle 6 ore; ad esempio, se il dipendente si assenta in una giornata con orario di lavoro pari a 8 ore, vengono decurtate comunque solo 6 ore dal monte ore dei permessi: non si determina, quindi, né un recupero e né un credito orario) [mutuando da parere ARAN CFC7 del 4.07.2018]; per coerenza e al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, si deve procedere anche al riproporzionamento delle 6 ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata [mutuando da parere ARAN CFC3 del 15.06.2018].

Non possono essere fruiti nella stessa giornata, congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, quali quelli a recupero *ex art. 34* e quelli orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici *ex art. 35* (per evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi ad ore, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione) [mutuando da parere ARAN CFC6 del 4.07.2018], **nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore**, ma è possibile la fruizione, nella stessa giornata, ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio: di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora); del permesso per motivi personali e familiari anche nei casi in cui il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33, L. n. 104/1992 o dell'art. 39, D.Lgs. n. 151/2001 [mutuando da parere ARAN CFC2 del 15.06.2018].

La formulazione dell'art. 32 **non prevede più la necessità di documentare** i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, **anche se la motivazione**, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, **va comunque indicata nella richiesta** avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso [mutuando da parere ARAN CFC8 del 4.07.2018].

Risulta, dunque, necessario stabilire le modalità applicative di tale tipologia di richieste, tenuto conto che esse possono essere accolte solo all'esito di una valutazione positiva circa la compatibilità tra le esigenze di servizio e quelle del richiedente da parte del responsabile del settore, che esercita i poteri datoriali. L'esplicitazione delle modalità organizzative e del contenuto delle richieste costituisce, pertanto, presupposto fondamentale per assicurare parità di trattamento tra i dipendenti e consentire il controllo sulla motivazione a supporto di eventuali dinieghi. Ad esempio, nel caso in cui il dipendente che chiede di poter fruire di un permesso abbia residui di ferie non fruiti nell'anno

precedente, il responsabile valuterà le esigenze di servizio tenendo conto della necessità di smaltire prima le ferie arretrate.

A titolo meramente esemplificativo potrebbero tenersi in considerazione le seguenti situazioni:

- nascita di figli;
- necessità di recarsi dal medico di famiglia, fuori dei casi di cui all'art. 35;
- testimonianza giudiziale non resa a favore dell'amministrazione;
- accompagnamento di un familiare dal medico;
- necessità di sbrigare pratiche presso uffici che svolgono orario di apertura al pubblico in concomitanza con l'orario di servizio.

PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE EX ART. 33, C.C.N.L. DEL 21.05.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

I dipendenti hanno diritto, qualora ne ricorrano le condizioni, ad usufruire dei seguenti permessi retribuiti previsti da varie disposizioni legislative:

- **per assistere familiare con handicap in situazione di gravità** ove ricorrano le condizioni e secondo le prescrizioni previste dall'art. 33, co. 3, L. n. 104/1992: **3 giorni fruibili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili** (art. 33, co. 1, CCNL 21.5.2018). Il dipendente interessato dovrà **predisporre una programmazione mensile** dei giorni in cui intende assentarsi da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese (si può ritenere accettabile la comunicazione entro il giorno 5 di ogni mese), **salvo i casi di necessità ed urgenza**, per i quali lo stesso dovrà comunicare l'assenza entro le 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro;
- **per donazione di sangue** previsti dall'art. 1, L. n. 584/1967, come sostituito dall'art. 13, L. n. 107/1990: **per l'intera giornata** in cui effettuano la donazione;
- **per donazione di midollo osseo** previsti dall'art. 5, co. 1, L. n. 52/2001, **per il tempo occorrente** all'espletamento dei seguenti atti: a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici; b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto; c) accertamento dell'idoneità alla donazione;
- **per grave infermità** del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente di cui all'art. 4, co. 1, L. n. 53/2000: **3 giorni lavorativi all'anno**; tranne per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, del CCNL 21/05/2018;
- **per cure per gli invalidi**, secondo la disciplina di cui all'art. 7, D.Lgs. n. 119/2011: **30 giorni all'anno**, fruibili anche in maniera frazionata, in caso di invalidità superiore al 50%;

Si specifica che per quanto riguarda i permessi diversi da quello di assistenza del familiare con handicap in situazione di gravità di cui all'art. 33, co. 1, CCNL 21.5.2018 l'assenza dovrà essere

comunicata con un **preavviso di tre giorni**, **salve le ipotesi di comprovata urgenza**, in cui la domanda di astensione dovrà essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione.

PERMESSI BREVI EX ART. 33-BIS, C.C.N.L. DEL 21.05.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Tali permessi sono necessariamente di breve durata: **non possono in nessun caso essere superiori alla metà dell'orario di lavoro giornaliero**, purché quest'ultimo sia di almeno 4 ore consecutive; ove questo sia, invece, richiesto in un giorno di prestazione cosiddetta "lunga" (cioè, di 9 ore), la durata dello stesso non potrà essere superiore a 4,5 ore; nel caso, invece, di giornata lavorativa ordinaria (cioè, 6 ore), la durata massima possibile del permesso sarà di 3 ore.

Sulla base dell'ampia e generica formulazione della disciplina contrattuale, l'utilizzo dei permessi di cui si tratta è **possibile anche, eventualmente, per periodi di tempo inferiori all'ora**.

Complessivamente, la fruizione di tali permessi non può determinare il superamento del limite massimo per essi previsto di **36 ore annue**.

Tutti i dipendenti delle diverse categorie professionali in servizio presso l'Ente possono avvalersi dei permessi brevi, senza alcuna esclusione o preclusione; essa può trovare applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizione organizzativa, quando i permessi incidono sulla durata minima dell'orario settimanale, pari a 36 ore.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso di tipo verticale o di tipo orizzontale, potrà essere concesso un numero di ore di permesso proporzionato ai giorni di lavoro prestati nell'anno (ad esempio, un lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione lavorativa articolato su 3 giorni per settimana, nell'ambito di un regime orario che prevede la distribuzione dell'orario di lavoro su soli 5 giorni settimanali, ha diritto a fruire di permessi brevi entro il tetto massimo annuale di 21 ore e 36 minuti, pari a 3/5 di 36 ore); in proposito, si deve ricordare anche che quando l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 4 ore consecutive, i permessi non possono avere durata superiore alla metà di esso.

Non possono beneficiare dei permessi in parola:

- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato;
- il personale assunto con contratto di formazione e lavoro;
- i dipendenti in telelavoro.

Qualunque esigenza di carattere personale può essere addotta dal dipendente per la fruizione del permesso.

Il dipendente, per avvalersi del beneficio, deve solo presentare una **specificata richiesta** rivolta al Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza oppure rivolta, per il Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza, al Segretario comunale, in qualità di

Responsabile della gestione del personale. Il Titolare di posizione organizzativa (o il Segretario comunale), ai fini della concessione del permesso, potrà valutare la compatibilità dell'assenza con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio.

Al fine di salvaguardare le esigenze di servizio, attraverso l'adozione delle misure organizzative necessarie, la richiesta del dipendente deve essere presentata **in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dall'inizio della giornata lavorativa**, salvo casi di particolare urgenza o necessità rimessi alla prudente valutazione del Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza, al Segretario comunale.

I permessi brevi possono essere utilizzati anche per posticipare l'orario di entrata al lavoro così come definito dall'Ente e, quindi, eventualmente per giustificare un possibile ritardo del dipendente, che ne deve fare richiesta in via preventiva, ma sempre previa autorizzazione del Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza (o del Segretario comunale).

Tenuto conto delle concrete circostanze, la richiesta potrà essere formalizzata, in forma scritta, successivamente all'effettiva presa di servizio del dipendente, quando il permesso riguardi proprio l'inizio dell'orario di lavoro della giornata.

La concessione del permesso non si configura come un diritto soggettivo del dipendente, in quanto è soggetta ad una **valutazione discrezionale** del Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza (o del Segretario comunale), che terrà conto, a tal fine, della compatibilità dell'assenza con le specifiche esigenze di servizio, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede.

Le ore di assenza per permesso fruito vanno recuperate dal dipendente **entro il mese successivo** (inteso come intero mese solare successivo) **a quello di fruizione, secondo le modalità individuate** dal Titolare di posizione organizzativa (o dal Segretario comunale), in modo da garantire la piena funzionalità delle prestazioni lavorative dovute alle specifiche esigenze organizzative e operative dell'Ufficio di appartenenza del lavoratore.

Nel caso che il dipendente non effettui il recupero delle ore di assenza entro i termini prescritti, si dovrà procedere ad una **corrispondente decurtazione della retribuzione dello stesso**, in misura strettamente proporzionale alla effettiva durata della mancata prestazione lavorativa: pertanto, per ogni ora di permesso non recuperata, la retribuzione del dipendente sarà ridotto di un importo corrispondente alla cosiddetta retribuzione oraria.

Tale disciplina trova applicazione qualunque sia la causa del mancato recupero, anche nel caso in cui la stessa non sia in alcun modo imputabile al dipendente, salvo, evidentemente, eventuali diverse e specifiche esigenze organizzative evidenziate dal Titolare di posizione organizzativa (o il Segretario comunale).

Il mancato rispetto dell'obbligo di recupero dei permessi, anche sotto il profilo delle modalità a tal fine stabilite dal dirigente, può comportare oltre alla decurtazione del trattamento economico, **anche**

l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari connesse all'inosservanza delle disposizioni di servizio e di quelle connesse al rispetto dell'orario di lavoro.

PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI EX ART. 35, C.C.N.L. DEL 21.05.2018 DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, come introdotte dall'art. 55-septies, co. 5-ter, D.Lgs. n. 165/2001, sono 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 lavoro².

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto), **si procede al riproporzionamento delle ore di permesso**: part-time 18 ore settimanali ($18/36*18$) = 9 ore annue; part-time 24 ore settimanali ($18/36*24$) = 12 ore annue.

I permessi di cui all'art. 35 possono essere fruiti:

- **su base giornaliera**: l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza (esempio: se un dipendente si assenta per l'intera giornata lavorativa con orario di lavoro pari a 8 ore, vengono decurtate dal monte ore annuo di 18 ore le 8 ore effettive di assenza, rimanendogliene 10, così come se si assenta in una giornata lavorativa di 7 ore gliene rimarranno 11); il trattamento economico accessorio è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia;
- **su base oraria³**: sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata di altri permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore, quali quelli orari per particolari motivi familiari o personali ex art. 32 e quelli a recupero ex art. 34 [mutuando da parere ARAN CFC6 del 4.07.2018]; non sono soggetti alla decurtazione del trattamento accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni; ai fini del computo del

² La disciplina relativa a questa tipologia di assenza, sebbene già prevista dall'art. 55-septies, co. 5-ter, D.Lgs. n. 165/2001, trova la sua effettiva applicazione con l'entrata in vigore del CCNL, 22.05.2018.

Trattandosi di un istituto del tutto nuovo, l'eventuale fruizione nei primi mesi del 2018, di assenze per visite specialistiche a giorni non può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale. Pertanto, nel corso del 2018, il lavoratore potrà comunque fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente al 21.5.2018 si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione. Del resto, la suddetta clausola contrattuale non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi di cui si tratta. Si ritiene, in conclusione, che i lavoratori possano, comunque, avvalersi per intero, entro il 31.12.2018, delle 18 ore annuali della nuova tipologia di permesso, anche se il contratto collettivo nazionale è stato sottoscritto definitivamente solo in data 21.5.2018.

Secondo quanto previsto dal parere ARAN CFL 2 del 02.08.2018.

³ Ai fini del computo del periodo di comporto, 6 ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

periodo di comparto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Diversamente dai permessi per motivi personali di cui all'art. 32 del CCNL 21/05/2018 che, per espressa previsione contrattuale, non possono essere fruiti per frazioni di una sola ora (vedi comma 2, lett. b)), nell'orientamento applicativo CFL3 l'Aran ritiene che, in mancanza di un analogo espresso divieto in tal senso, i permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici di cui all'art. 35 del CCNL 21/05/2018 possono essere invece fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore del tempo effettivamente utilizzato (ad esempio, 45 minuti).

È sempre possibile, in ogni caso, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e 30, ecc.). Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente (esempio: nel caso di un permesso fruito per 3 ore e 31 minuti, la decurtazione sarà pari a 3 ore e 31 minuti).

Modalità di fruizione. La richiesta di assenza è inoltrata dal dipendente al proprio Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza oppure rivolta, per il Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza, al Segretario comunale, in qualità di Responsabile della gestione del personale **con un preavviso di almeno 3 giorni, fatti salvi i casi di particolare e comprovata urgenza e necessità**, per i quali la stessa può essere presentata nelle 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno.

L'assenza deve essere giustificata mediante 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, che documenti l'effettivo svolgimento della prestazione, la quale, oltre alle indicazioni circa l'orario, dovrà dare conto anche dello stato di incapacità lavorativa determinatosi in conseguenza della stessa prestazione [mutuando da parere ARAN CFC9 del 4.07.2018]; tale attestazione è trasmessa direttamente dal dipendente o dal medico o dalla struttura, anche per via telematica (la trasmissione per via telematica costituisce, pertanto, una mera possibilità) [mutuando da parere ARAN CFC4 del 15.06.2018].

Questo tipo di assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa: l'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza. **Invece, in caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità**

lavorativa temporanea del dipendente, la relativa assenza è imputata a malattia, con la conseguente applicazione della relativa disciplina in termini di trattamento economico e giuridico (art. 35, co. 11, 12 e 14, CCNL 21.05.2018) e, in particolare, la non possibilità di fruizione a ore e, per l'effetto, la non riduzione del monte ore annuo di 18 ore [mutuando da parere ARAN CFC5 del 4.07.2018]⁴.

In tale ipotesi l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- attestazione di malattia del medico curante che provvede ad inviarla all'amministrazione, secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno effettuato la visita o la prestazione.

Il comma 12 regola i casi in cui il dipendente si trovi in una condizione di incapacità lavorativa temporanea determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o terapie effettuate.

In particolare, il comma 12 stabilisce che *"Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o terapie, la relativa*

⁴ Quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'art. 35:

Tipologie Assenza	Rif.	Riduce monte ore annuo?	Decurta trattamento economico dei primi 10 gg?	Si conteggia ai fini del comparto?	Come si giustifica assenza?
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa	Commi precedenti e Comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO + ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA recante anche indicazione conseguente incapacità lavorativa
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 37)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 37)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA

assenza è imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b)".

Al riguardo, pare opportuno evidenziare che il presupposto indefettibile perché si configuri la fattispecie prevista dal comma 12 e si possa procedere con la conseguente sua applicazione è la sussistenza di uno stato di incapacità lavorativa temporanea del dipendente quale diretta conseguenza delle “*caratteristiche di esecuzione e di impegno organico*” delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o terapie cui si è sottoposto il dipendente stesso.

Ciò premesso, l'assenza è giustificata con l'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, nella quale viene precisata anche la conseguente incapacità lavorativa del dipendente nella stessa giornata, “*determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico*” della visita o della prestazione sanitaria”.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro è sufficiente che presenti un'unica certificazione, anche cartacea, redatta dal medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. A tale certificazione, presentata preventivamente dal dipendente all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fanno seguito le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Resta ferma, naturalmente, la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa ai permessi di cui all'articolo 35 in parola, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL 12.02.2018.

FERIE

Il capo IV (art. 28 e segg.) detta disposizioni in materia di ferie.

In linea generale è confermata la normativa vigente (art. 2119 c.c. e art. 18 CCNL 6.7.1995): ad ogni dipendente spettano 28 giorni di ferie, oltre 4 giornate di riposo ex l. 937/1977, oltre la festività del santo patrono se cade in giornata lavorativa.

In coerenza con l'art. 5, comma 8, del d.l. 95/2012, il nuovo CCNL conferma la non monetizzabilità delle ferie e la loro irrinunciabilità, nonché la monetizzabilità di quelle non godute solo alla

cessazione del rapporto di lavoro, sussistendo le condizioni previste dalla legge, come interpretata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 95/2016. Sul punto si rinvia alla dichiarazione congiunta n. 1.

Il comma 10 dell'art. 28 prevede che l'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti (cfr. commi 11-15).

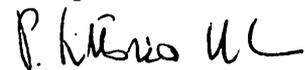
L'istituto delle ferie ad ore non si applica agli enti locali. Innovativo risulta l'istituto delle ferie solidali (art. 30), la cui applicazione avviene su base volontaria e a titolo gratuito.

La presente comunicazione è stata trasmessa alle OO.SS. competenti e ha validità a decorrere dalla data di sottoscrizione e revoca tutte le precedenti autorizzazioni/comunicazioni in essere.

Cordiali saluti

Il Segretario comunale

Dott. Pasquale Vittorio De Marco



All.ti:

- richiesta di permesso retribuito per partecipazione concorsi o esami *ex art. 31, CCNL 21.5.2018*;
- richiesta di permesso retribuito per lutto *ex art. 31, CCNL 21.5.2018*;
- richiesta di permesso retribuito per matrimonio *ex art. 31, CCNL 21.5.2018*;
- richiesta di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari *ex art. 32, CCNL 21.5.2018*;
- richiesta di permesso retribuito per gravi motivi familiari, L. 53/2000;
- richiesta di permesso retribuito per donatori di sangue, L. n. 584/1967;
- richiesta di permesso retribuito per esami *ex art. 35, CCNL 21.5.2018*;
- richiesta di permesso breve, *ex art. 33-bis, CCNL 21.5.2018*.