



REGIONE CALABRIA
DIPARTIMENTO 3 "ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE"
SETTORE 2 "Gestione Giuridica del Personale"
Cittadella Regionale - Viale Europa – Località Germaneto 88100 – Catanzaro

Regione Calabria
Protocollo Generale - SIAR
N. 0317023 del 24/09/2018



* 0 0 1 7 3 6 1 7 7 9 *

A tutti i Dipartimenti
All'Avvocatura
All'Autorità di Audit
Alla SUA

LORO SEDI

Circolare: CCNL 21 maggio 2018 Comparto "Funzioni locali" biennio 2016 – 2018. I permessi di cui agli artt. 31, 32, 33 e 35.

Premessa

Il 21 maggio 2018 è stato siglato il testo definitivo del CCNL per i dipendenti di regioni, enti locali, camere di commercio e altri enti territoriali (Comparto "Funzioni Locali") che è entrato in vigore in data 22 maggio 2018.

Considerato che il sopra citato Contratto Collettivo ha modificato alcuni istituti e ne ha introdotto di nuovi, appare ormai indifferibile fornire gli strumenti necessari alla comprensione e l'utilizzazione degli stessi.

Tra i primi temi che gli uffici del personale si trovano ad affrontare in sede di effettiva applicazione del nuovo CCNL vi è la gestione della nuova disciplina riguardante i permessi di cui agli artt. 31, 32, 33 e 35.

Si ritiene, pertanto, opportuno riepilogare le principali caratteristiche dei vari istituti, in considerazione dei numerosi dubbi interpretativi al riguardo. In merito, si segnala che l'Aran ha recentemente pubblicato sul proprio sito web <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/funzioni-centrali/7558-funzioni-centrali-permessi-assenze-e-congedi.html>) quattro nuovi orientamenti applicativi sugli analoghi permessi previsti dal CCNL del Comparto "Funzioni Centrali", i cui contenuti, in considerazione del medesimo dettato normativo, possono ritenersi validi, in via analogica, anche per il Comparto "Funzioni Locali".

Di seguito la disciplina normativa e relative note esplicative sui permessi retribuiti (art. 31), permessi orari retribuiti per particolari motivi personali (art. 31), permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 33), permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35).

Art. 31

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Nota esplicativa

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:

- per la partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 (otto) all'anno;
- per il lutto del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini entro il primo grado: giorni 3 (tre) per evento;
- in occasione del matrimonio: giorni 15 (quindici) consecutivi.

E' importante sottolineare che il datore di lavoro non ha nessuna possibilità di negare o modificare la fruizione di tali permessi da parte del dipendente il quale, tuttavia, ha l'onere di documentare debitamente la richiesta.

Novità CCNL 21/05/2018: i permessi per lutto possono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dall'evento e spettano anche in caso di decesso del convivente;

I permessi per matrimonio possono essere fruiti anche **entro 45 giorni (di calendario) dall'evento.**

Art. 32

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Nota esplicativa

Questa tipologia di permessi retribuiti sostituisce quella previgente di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL 6/7/1995.

Di seguito lo schema che riporta le principali differenze tra le due discipline:

- art. 19, comma 2, CCNL 6/7/1995 e art. 32 CCNL 21/05/2018
presupposti per la concessione: possono essere concessi, a domanda del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio;
giustificazione: i particolari motivi personali o familiari non **devono essere documentati**
contingente 3 (tre) giorni all'anno (non frazionabili) o 18 ore all'anno.

A tale riguardo, si ritiene che:

1) anche se secondo la nuova formulazione contrattuale non è più previsto l'obbligo di documentare la fruizione di questi permessi, la relativa richiesta debba essere comunque motivata.¹;

2) a livello di Ente vi è la possibilità di stabilire, solamente a titolo esemplificativo, facendo attenzione quindi a non restringere l'opportunità contrattualmente riconosciuta, alcune casistiche secondo cui la richiesta di permesso possa essere considerata a priori meritevole di accoglimento; in ogni caso, si ritiene che l'unica motivazione valida per il diniego sia quella delle esigenze di servizio;

3) per l'anno 2018 è necessario quantificare per ciascun dipendente le ore di permesso ex art. 32 del CCNL 21/05/2018 spettanti, tenendo conto di quanto già fruito per gli analoghi permessi ex art. 19, comma 2, del CCNL 6/7/1995, alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL. Come sopra detto, infatti, la nuova disciplina prevista dall'art. 32 del CCNL 21/05/2018 è entrata in vigore il 22/05/2018 ed i relativi permessi non sono stati introdotti ex novo, ma sostituiscono quelli già previsti dal citato art. 19, comma 2, del CCNL 6/7/1995.

Esempio: un dipendente che alla data del 22/05/2018 ha già fruito di 1 giorno di permesso ex art. 19, comma 2, del CCNL 6/07/1995, fino al 31/12/2018 può usufruire di 12 ore di permesso ex art. 32 del CCNL 21/05/2018 (1 giorno = 6 ore di permesso convenzionalmente stabilite, per analogia a quanto previsto dall'art. 32, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018).

Rispetto alla previgente disciplina, il nuovo CCNL del 21/05/2018 si preoccupa inoltre di dettagliare le modalità di fruizione prevedendo, in particolare, che i permessi di cui all'art. 32:

- **possono essere fruiti: a ore, ma non per frazioni inferiori ad una sola ora.** Come chiarito dall'Aran, 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 sì²

- **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 giornata lavorativa superiore alle 6 ore; ad esempio, se il dipendente si assenta in una giornata con orario di lavoro pari a 9 ore, vengono decurtate comunque solo 6 ore dal monte ore dei permessi.³

- **non possono essere fruiti:** nella stessa giornata, congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore. Tuttavia, al riguardo, l'Aran ritiene 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

¹ (Orientamento applicativo ARAN CFC8: "La formulazione dell'art. 32 (...) in materia di permessi retribuiti 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").

² (Orientamento applicativo ARAN CFC1: "La previsione contenuta nel comma 2, lett. b) dell'art. 32 è finalizzata ad evitare una eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata. Coerentemente con tale finalità, evitando al contempo problematiche applicative non facilmente gestibili, si ritiene che l'espressione "non sono fruibili per frazione di ora" possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora. Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, 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 venti ecc").

³ (Orientamento applicativo ARAN CFC7: "(...) in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario superiore o inferiore alle 6 ore come ad esempio, 7 ore e 12 minuti. Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario").

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 della L. n. 104/1992 o dell'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001;⁴ (RAL CFC2);

- in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto), si procede al riproporzionamento delle ore di permesso (Es.: part-time 18 ore settimanali $(18/36 \cdot 18) = 9$ ore annue; part-time 24 ore settimanali $(18/36 \cdot 24) = 12$ ore annue, ecc.); per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, l'Aran ritiene che, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle 6 ore, previste dall'art. 32, comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore annuo, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.⁵

Art. 33

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, secondo alinea. Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le

⁴ (Orientamento applicativo ARAN CFC: "La clausola in materia di divieto di cumulo (art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, 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 e dei servizi erogati.

Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, 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). Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, si è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.

In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, 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 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001."

⁵ (Orientamento applicativo ARAN CFC3: "Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in continuità con la previgente disciplina contrattuale ed in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, la clausola del contratto prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore (art. 32, comma 4). Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di part-time (verticale, orizzontale e misto).

Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si è altresì dell'avviso che, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata".

ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Nota esplicativa

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

- 1) **permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992** (3 giorni fruibili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili);
- 2) **permessi per i donatori di sangue** previsti dall'art. 1 della L. n. 584/1967, come sostituito dall'art. 13 della L. n. 107/1990 (per l'intera giornata in cui effettuano la donazione);
- 3) **permessi per i donatori di midollo osseo** previsti dall'art. 5, comma 1, della 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;
- 4) permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1 della L. n. 53/2000, tranne per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, del CCNL 21/05/2018 (3 giorni lavorativi all'anno, in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente);
- 5) congedo per **cure per gli invalidi**, secondo la disciplina di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 119/2011 (30 giorni all'anno, fruibili anche in maniera frazionata, in caso di invalidità superiore al 50%).

Novità CCNL 21/05/2018: pur riconoscendone il diritto di fruizione, qualora ne ricorrano le condizioni previste per legge, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività lavorativa, viene definita la procedura per la relativa richiesta:

- per i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/92, il dipendente interessato dovrà predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, 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 gli altri permessi,
- 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.

(Art. 35)

Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, 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.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è 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.

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel 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 conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. 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 delle terapie, la relativa 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 le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 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.

15. 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 brevi 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 dalla contrattazione collettiva.

Nota esplicativa

Vengono disciplinate all'interno del contratto nazionale le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, come introdotte dall'art. 55-septies, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

Per quanto sopra, ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi, assimilati alle assenze per malattia, 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; in caso di rapporto a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto) si procede al riproporzionamento delle ore di permesso (Es.: part-time 18 ore settimanali $(18/36*18) = 9$ ore annue; part-time 24 ore settimanali $(18/36*24) = 12$ ore annue, ecc.).

1) Permessi fruiti su base oraria:

- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata di altri permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore;
- non sono soggetti alla decurtazione del trattamento accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
- ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore di permesso fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

2) Permessi 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 (Es.: se un dipendente si assenta per l'intera giornata lavorativa con orario di lavoro pari a 8 ore, vengono decurtate dal monte ore annuo le 8 ore effettive di assenza);
- 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.
- Per quanto riguarda le modalità di fruizione dei permessi di cui ai precedenti punti 1 e 2, è previsto che:
 - a) la richiesta di assenza è inoltrata dal dipendente al proprio Dirigente/Responsabile 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;
 - b) 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; 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);
 - c) 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 (secondo quanto previsto dall'art. 35, commi 11, 12 e 13, del CCNL 21/05/2018).

3) Permessi per terapie:

- nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro (imputando quindi l'assenza a malattia), è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti.
- I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione 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.

4) Per tutte le tipologie di assenza sopra descritte: resta, in ogni caso, ferma la possibilità per il dipendente di fruire, per la medesima finalità, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, nonché dei riposi compensativi per il lavoro straordinario.

5) Decorrenza e contingente dei permessi per l'anno 2018:

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

21/05/2018 (ovvero dal 22/05/2018), nel quale, in particolare, sono stati introdotti e regolamentati i permessi orari ed il relativo contingente; pertanto, il numero dei permessi orari ex art. 35 del CCNL 21/05/2018, spettanti per l'anno 2018, non può che essere riproporzionato considerando i 7 mesi interi di maturazione (da giugno).

- Esempio: un dipendente a tempo pieno, fino al 31/12/2018, può usufruire di 10,5 ore di permesso (18/12*7).⁶

Per un quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'art. 35 in esame, si rinvia alla tabella seguente.

TIPOLOGIE ASSENZA	RIFERIMENTI	RIDUCE IL MONTE ORE ANNUO?	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?	COME SI GIUSTIFICA L'ASSENZA?
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata	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

⁶ (Orientamento applicativo ARAN CFC5 "È necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL 12/2/2018 introduce un'organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici", che non si pone in contrasto, né su un piano diverso, rispetto alla previsione normativa dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/01".

In coerenza con l'atto di indirizzo impartito all'A.Ra.N., tale disciplina contrattuale intende invece regolare organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze, che la normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso). Il contratto collettivo nazionale, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, si pone dunque in diretta continuità con la disposizione di legge, anche al fine di dare ad essa contorni più definiti.

Più specificamente, la disciplina contrattuale in esame introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali 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.

Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di "permesso", viene previsto un plafond annuo di 18 ore.

Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche.

Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie impicanti incapacità lavorativa (comma 14).

Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia ("la relativa assenza è imputata a malattia"). Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore."

lavorativa					
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	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEQUENTE INCAPACITA' LAVORATIVA

organico delle stesse					
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. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA

Infine, alla luce delle novità introdotte dal CCNL 21 maggio 2018 Comparto "Funzioni Locali", si rende necessaria l'introduzione, nel sistema RILPRES, dei seguenti codici giustificativi:

- **A01VH** permessi ad ore per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici;
- **C07H** permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari.

Il responsabile del procedimento
avv. Antonietta Bianco

Il Dirigente
avv. Sergio Tassone