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. 0040883 del 31/01/2019
0018266437

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

LORO SEDI

Circolare n. 317023 del 24/09/2018. Integrazioni e chiarimenti in ordine alle modalità di fruizione dei permessi di cui agli artt. 32 e 35 del CCNL 21 maggio 2018 per il personale non dirigente del Comparto "Funzioni Locali".

Il CCNL 21 maggio 2019 per il personale non dirigente del Comparto "Funzioni Locali", per come già evidenziato nella circolare in oggetto, ha innovato alcuni istituti tra quali i "permessi orari per particolari motivi personali o familiari" (art. 32 CCNL – 18 ore annue) e introdotto ex novo (fatto salvo il precedente regime), i permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35 CCNL - 18 ore annue).
Al fine di evitare un uso distorto dei permessi *de quibus*, sebbene la circolare sul punto sia già sufficientemente chiara, con il presente atto integrativo della circolare n. 317023 del 24 settembre 2018, si intende fornire gli strumenti idonei ad una corretta fruizione dei permessi in oggetto.
Orbene, per ciò che concerne l'art. 32, l'ARAN con orientamento applicativo CFL10 ha precisato che: "La disciplina previgente, contenuta nell'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 consentiva il riconoscimento dei permessi per motivi personali e familiari con una modalità di fruizione esclusivamente giornaliera, nel limite di tre giorni annui."
Tale disciplina è stata modificata e sostituita da quella contenuta nell'art.32, comma 2, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo la quale: "*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.*". Non viene in considerazione una forma di permesso ulteriore ed aggiuntiva. Si tratta, infatti, sempre dei permessi per particolari motivi personali o familiari**, ma cambia solo la modalità di fruizione da giornaliera, ai sensi del precedente art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 (disapplicato), ad oraria, come disposto dal nuovo contratto**.
Pertanto, i tre giorni annui di permesso di cui si tratta si sono semplicemente "*trasformati*" nelle 18 ore annue di cui al citato art.32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018.
Per effetto di quanto sopra detto, conseguentemente, se un lavoratore, prima del 21.5.2018, ha già fruito di uno o più giorni di permesso per motivi personali, secondo la pregressa regolamentazione, questi dovranno essere, comunque, portati in detrazione dal monte delle 18 ore di permesso retribuito, di cui al sopra richiamato art.32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018.
Al fine della corretta determinazione del numero delle ore da detrarre, gli enti possono fare riferimento alle previsioni del comma 2, lett.e) del medesimo art. 32, secondo le quali i permessi orari di cui si tratta "*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".

Tale regola, finalizzata espressamente alla quantificazione delle modalità di decurtazione del monte orario annuale dei permessi orari, nel caso in cui essi siano fruiti cumulativamente per una intera giornata, nell'ambito della nuova regolamentazione introdotta, consente, indirettamente, di determinare anche la decurtazione da operare nella diversa ipotesi di avvenuta fruizione, prima del nuovo CCNL, di giorni di permesso, ai sensi dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

Infatti, secondo principi di logica e ragionevolezza, non possono applicarsi regole diverse in presenza di fattispecie sostanzialmente assimilabili.

Pertanto, se un dipendente ha già fruito, ai sensi del più volte citato art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, di due giorni di permesso per particolari motivi personali e familiari, l'ente procederà ad una decurtazione di 12 ore di quel monte orario annuo di 18 ore previsto dall'art.32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018.

La disciplina del sopra richiamato comma 2, lett. e), dell'art. 32, comporta che, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore annuo di permessi sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), sia nel caso di giornata lavorativa con orario superiore a sei ore (ad esempio, 8 ore) che in quello di orario inferiore alle 6 ore (ad esempio, 5 ore)".

Per ciò che concerne, invece, l'istituto disciplinato dal precitato art. 35 si chiarisce da subito che i permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici sono sempre fruibili con le modalità di cui all'art. 55-*septies* del D. Lgs. n. 161/2001 e ss.mm.ii. (a giorni) con la possibilità di richiederli in modalità oraria per un massimo di 18 ore annue.

L'ARAN, sul punto, si è espresso con orientamento applicativo CFL33, precisando quanto di seguito: "È necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL del 21.5.2018 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. 165/2001.

In coerenza con l'atto di indirizzo impartito all'ARAN., 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 implicanti 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.

Relativamente alla fruizione delle 18 ore di permesso annuo di cui si tratta, nei casi di rapporto a tempo parziale, si avrà:

- rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale: si procede al riproporzionamento sia del numero annuo dei permessi orari spettanti, sia della durata convenzionale della giornata lavorativa, ai fini del computo del periodo di comporto. Possono valere a tal fine le indicazioni sopra fornite con riferimento ai permessi orari per motivi personali. Eventuali minuti residui di permesso fruito, anche in più occasioni, eccedenti le sei ore, sono comunque valorizzate e sommate nell'anno, sempre ai fini del computo del periodo di comporto;
- rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale: si procede al riproporzionamento del numero annuo delle ore di permesso, tenendo conto dei giorni di lavoro settimanali di presenza del titolare di tale tipologia di rapporto di lavoro rispetto a quelli previsti per il lavoratore a tempo pieno. Anche in questo caso, per i permessi per motivi personali, non si procede al riproporzionamento della durata convenzionale della giornata lavorativa, ai fini del computo del periodo di comporto. Infatti, nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale la prestazione lavorative è svolta a tempo pieno, ma, ai sensi dell'art. 54, comma 2, lett. b), del CCNL del 21.5.2018: "limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).".

Alla luce di quanto sopra, si raccomanda la corretta applicazione degli istituti e una ancor più corretta fruizione dei permessi in disamina, rammentando che l'inosservanza della loro disciplina potrebbe configurare ipotesi di responsabilità, quantomeno, disciplinare.

Il responsabile del procedimento
Avv. Antonietta Bianco

Il Dirigente
avv. Sergio Tassone

Cittadella Regionale - Viale Europa – Località Germaneto 88100 – Catanzaro – Tel.: 0961852030
http://www.regione.calabria.it – e-mail: sergio.tassone@regione.calabria.it
pec: giuridica.personale@pec.regione.calabria.it
Codice Fiscale/Partita IVA: 02205340793