

Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 12/2/2018, a supporto della richiesta stessa?

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 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.

Come deve essere giustificata l'assenza, prevista dall'art. 35, comma 12 del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici che determinano incapacità lavorativa, per le caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse?

La giustificazione dell'assenza, nel caso di cui all'art. 35, comma 12, è fornita mediante attestazione di presenza 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.

Come deve essere calcolata l'assenza nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari), quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti? È necessario prevedere un recupero per il tempo eccedente le 6 ore stabilite dal CCNL?

In base a quanto previsto dal comma 2, lett. e), dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali stipulato il 12/2/2018, 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 (ad esempio, 7 ore e 12 minuti). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

I permessi a recupero previsti dall'art. 34 possono essere fruiti, nell'arco della stessa giornata, congiuntamente con quelli di cui all'art. 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi familiari o personali) e di cui all'art. 35 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)?

In materia di cumulo di permessi orari, la clausola contenuta nell'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 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 e dei servizi erogati.

Pertanto, anche i permessi ex art. 34 (permessi a recupero) rientrano nella previsione, in quanto, pur essendo soggetti a recupero, nel momento dell'utilizzo sono idonei a determinare l'effetto sopra indicato, che si intende, appunto, prevenire.

Analoghe considerazioni valgono per la previsione dell'art. 35, comma 3, lett. a), relativamente ai permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali ha previsto la possibilità di utilizzare fino a 18 ore annuali, fruibili sia su base oraria che giornaliera, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Al fine di una corretta applicazione della nuova disciplina, si chiede come si concilia il nuovo istituto contrattuale con la previsione di legge di cui al comma 5-ter dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001?

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.

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

TIPOLOGIE ASSENZA	RIF.	RIDUCE MONTE ORE ANNUO?	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?	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 CONSEQUENTE INCAPACITA' 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. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA
---	----------	----	---	---	--

Come vanno gestiti i permessi ex art. 32 del CCNL Funzioni centrali nei confronti di un dipendente a tempo parziale orizzontale che svolge tutti i giorni sei ore di lavoro?

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.

Qual è il comportamento corretto da tenere nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92 o dall'art. 39 del d.lgs. 151/2001, considerato che l'art. 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore?

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.

È possibile consentire la fruibilità dei permessi orari retribuiti di cui all'art. 32 del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018 anche a minuti, per i periodi eccedenti la prima ora?

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.).