



Comune di Gibellina
Libero Consorzio Comunale di Trapani

UFFICIO DEL SEGRETARIO

Prot. 1187 del - 6 SET. 2018



Ai Responsabile di Area
All'Ufficio del Personale

e, p.c.

Al Sindaco

Oggetto: disciplina permessi e ferie CCNL 21 maggio 2018

Con la presente circolare si formalizzano indicazioni operative sulla disciplina dei permessi retribuiti e delle ferie alla luce del nuovo CCNL del 21.05.2018 e dei recenti orientamenti applicativi dell'ARAN del 02.08.2018.

Permessi retribuiti (art. 31 CCNL 21.05.2018)

Il nuovo CCNL, riprendendo la previgente disciplina di cui all'art. 19, commi 1 e 3, del CCNL del 6/7/1995, prevede che 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 all'anno;
- per il lutto del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini entro il primo grado: giorni 3 per evento;
- in occasione del matrimonio: giorni 15 consecutivi.

E' importante sottolineare che il dipendente ha l'onere di documentare debitamente la richiesta.

Il CCNL 21/05/2018 apporta le seguenti novità:

- 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.

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. In merito a tale ultima previsione, in assenza di puntuali indicazioni, lo scrivente ritiene che non spettano quelle voci retributive per le quali il CCNL prevede una commisurazione agli effettivi giorni di lavoro.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32 CCNL 21.05.2018)

Questa tipologia di permessi retribuiti sostituisce quella previgente di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL 6/7/1995; nella seguente tabella sono indicate le differenze con la precedente disciplina:

	Art. 19, comma 2, CCNL 06.07.1995	Art. 32 CCNL 21.05.2018
Presupposti per la concessione	possono essere concessi, a domanda del dipendente	possono essere concessi, a domanda del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio
Giustificazione	i particolari motivi personali o familiari devono essere documentati	i particolari motivi personali o familiari NON devono essere documentati
Contingente (giorni/ore)	3 giorni all'anno (non frazionabili)	18 ore all'anno

La nuova clausola contrattuale non prevede più, come si evince dalla superiore tabella, la necessità di documentare 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 essa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso: non sono, dunque, ammissibili richieste non motivate o genericamente motivate. 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—in coerenza con la logica di cui all'art. 28 del CCNL (vedi infra)- di smaltire prima le ferie arretrate. In maniera esemplificativa si riportano alcune motivazioni che possono condurre ad accordare il permesso: 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, etc..

Per l'anno 2018 l'Ufficio del personale quantificherà 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; ciò nella considerazione che 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.

Si evidenzia che, rispetto alla previgente disciplina, il nuovo CCNL del 21/05/2018 dettaglia 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;

-per l'intera giornata; in tal caso, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore;

non possono essere fruiti:

nella stessa giornata, congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore; 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 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.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto), si procede al riproporzionamento delle ore di permesso. 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.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 33 CCNL 21.05.2018)

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

- 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);

- 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);

- 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;

- 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);

- 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%).

Il CCNL 21/05/2018 apporta le seguenti novità:

- 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 da presentarsi entro la fine del mese precedente, 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.

Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35 CCNL 21.05.2018)

Il nuovo CCNL disciplina anche 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. I permessi, assimilati alle assenze per malattia, 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 lavoro; in caso di rapporto a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto) si procede al riproporzionamento delle ore di permesso. Si fa presente che per quanto attiene ai:

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 comporto, 6 ore di permesso fruito 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 9 ore, vengono decurtate dal monte ore annuo le 9 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 predetti punti 1 e 2, è previsto che:

- la richiesta di assenza è inoltrata dal dipendente al proprio Responsabile di P.O. 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; 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);
- 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).

Il contratto disciplina, inoltre, altre casistiche ove viene in evidenza lo stato di incapacità lavorativa. Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita specialistica, l'esame o la terapia siano concomitanti ad uno stato di incapacità riconducibile 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, a cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14); in tale caso i lavoratori sono obbligati a produrre una certificazione preventiva, fornendo il calendario dell'intero ciclo di terapia, al quale fanno seguito le singole attestazioni dalle quale deve evincersi che essere sono somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

In tali casi, che si differenziano dalla prima tipologia in quanto caratterizzati da una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia, l'assenza non è fruibile ad ore e non si fa luogo a riduzione del monte ore annuo di 18 ore: trattasi a tutti gli effetti di assenze per malattia, anche ai fini del trattamento economico e del calcolo del periodo di comperto.

Orientamenti applicativi ARAN del 02 agosto 2018

In materia di permessi si riportano i recenti orientamenti dell'ARAN sintetizzati nelle due seguenti macrovoci:

1) decorrenza e contingente per l'anno 2018 dei nuovi permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 35 del CCNL 21/05/2018

In riferimento ai permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici di cui all'art. 35 del CCNL 21/05/2018, nell'orientamento applicativo CFL2 l'Aran ha chiarito che:

- il nuovo istituto contrattuale è applicabile dal 22/05/2018, pertanto 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;
- i lavoratori possono, 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 21/05/2018;

2) frazionabilità nell'utilizzo dei permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 35 del nuovo CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018

A differenza dei 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. 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. Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente.

Ferie (art. 28 e segg. CCNL 21 21.05.2018)

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). Sul punto si rinvia alle precedenti direttive in materia.

Si evidenzia che 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. Sul punto l'ufficio personale è incaricato di organizzare e gestire una banca dati per l'acquisizione dell'istanze di ferie solidali e divulgazione in forma anonima, e per il conteggio delle ore cedute volontariamente e gratuitamente.

Nel raccomandare puntuale rispetto delle disposizioni contrattuali in argomento, si invitano le SS.LL. ad assicurare massima diffusione al personale assegnato.

Il Segretario Comunale
Dr. Calogero Calamia

