COMUNE DI MELILLI
Provincia di Siracusa

Prot. in Partenza
N. 0016994 del 10-07-2018

Ai dipendenti comunali

Per notifica a mezzo messo comunale

OGGETTO: NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 2016-2018- Parte XIII– permessi - aggiornamento

Premessa

Si trasmette un prospetto riepilogativo dei permessi disciplinati dal nuovo CCNL cui i dipendeit sono tenuti ad adeguarsi .

Permessi retribuiti (art. 31)
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:

1. Per la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 all'anno;
2. Per il lutto del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini entro il primo grado: giorni 3 per evento;
3. In occasione del matrimonio: giorni 15 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, quest'ultimo ha tuttavia 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.

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

Comune di Melilli Prot. n. 0016994 del 10-07-2018 partenza Cat. 3 Cl. 12

Comune di Melilli Prot. n. 0016994 del 10-07-2018 partenza Cat. 3 Cl. 12

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.

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

Questa tipologia di permessi retribuiti sostituisce quella previgente di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL 6/7/1995; nello schema che segue riportiamo le principali differenze tra le due discipline:

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 i particolari motivi personali o familiari **NON** devono documentati essere documentati Contingente 3 giorni all'anno (non frazionabili) 18 ore all'anno

A tale riguardo, riteniamo che 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; osserviamo, infatti, che la fattispecie di assenza in questione viene espressamente denominata "**particolari motivi** personali o familiari".

In sintesi rileviamo le seguenti differenze fra nuovo e vecchia disciplina [1]

	Articolo 19, comma 2, CCNL 1995	**Articolo 32, CCNL 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
Modalità	3 giorni all'anno (non frazionabili)	18 ore (anche a ore a ore, ma non per frazioni inferiori ad una sola ora

[1] **Nella fase transitoria**

Per l'anno 2018 sia 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, per analogia a quanto previsto dall'art. 32, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018).

Circa le modalità la norma non brilla per chiarezza. 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 è possibile chiedere 1 ora e 30 minuti.

Nel caso di richiesta per l'intera giornata: 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 8 ore, vengono decurtate comunque solo 6 ore dal monte ore dei permessi.

Ma occorre chiarire altri tre punti.

Non è possibile fruire, 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);

Non è possibile fruire 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.[2]

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*18) = 9 ore annue; part-time 24 ore settimanali (18/36*24) = 12 ore annue, ecc.)[3]

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

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- seppie, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

---

[2] **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.

[3] ARAN **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.

Comune di Melilli Prot. n. 0016994 del 10-07-2018 partenza Cat. 3 Cl. 12

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 per messo (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 comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

I permessi orari 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

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:

La richiesta di assenza è inoltrata dal dipendente al proprio 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;

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).

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.

Comune di Melilli Prot. n. 0016994 del 10-07-2018 partenza Cat. 3 Cl. 12

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 secondo l'articolo 33 bis

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Per consentire al dirigente o responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile del servizio; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Comune di Melilli Prot. n. 0016994 del 10-07-2018 partenza Cat. 3 Cl. 12