Regolamento per la disciplina dei permessi

La presente disciplina in materia di permessi e ferie, occorre al fine di agevolare la fruizione dei principali istituti normativi e contrattuali di cui in oggetto e con l'intento sia di assicurarne il rispetto e garantirne l'omogeneità applicativa, sia per rendere meno onerosa e più funzionale la relativa gestione da parte dell'Ufficio Personale.
Il nuovo CCNL stipulato in data 21.05.2018, prevede, agli artt.31 e segg. una nuova disciplina dei permessi, che, come previsto dall'art.2 comma 2 dello stesso CCNL, sono entrati in vigore dal 22.05.2018. Qui di seguito si richiamano i vari istituti:
Permessi retribuiti (art.31)
Confermando la previgente disciplina (art.19, commi 1 e 3 CCNL 6/7/1995), l'art.31 del nuovo CCNL prevede che a domanda del dipendente sono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- 8 giorni all'anno per la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- 3 giorni per 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 legge n.76/2016 da usufruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

1. Viene chiarito l'ambito soggettivo dei familiari in riferimento al cui decesso il permesso può essere fruito, essendo espressamente contemplato il convivente di cui all'art. 1, commi 36 (convivente di fatto, da accertare tramite la specifica dichiarazione anagrafica di cui all'art. 13, comma 1, lett. b) del DPR 223/1989) e 50 (contratto di convivenza) della legge 76/2016; in base all'art. 48 del CCNL, il permesso spetta anche nell'ipotesi di decesso di una parte dell'unione civile;
2. il permesso può essere fruito anche non consecutivamente: il principale effetto della soppressione delle parole "consecutivi per evento" si verifica ad esempio nei casi di eventi luttuosi che si verificano il giovedì. Con la vecchia normativa i 3 giorni andavano fruiti consecutivamente e, pertanto, in tali situazioni il lunedì il dipendente doveva rientrare al lavoro (l'Aran aveva consentito –per eventi luttuosi verificatisi il venerdì- di usufruire del permesso fino al lunedì); con la nuova normativa il dipendente potrà fruire del permesso per lutto nei giorni di giovedì e venerdì, e poi anche il lunedì (sabato e domenica non sono lavorativi) e rientrare al lavoro il martedì. Inoltre, i 3 giorni anche non consecutivi possono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dall'evento luttuoso, in relazione alla necessità di espletare le pratiche burocratiche conseguenti al decesso.

- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio da usufruire anche entro 45 giorni dalla data in cui il matrimonio è stato celebrato. Pertanto, sebbene non fruibile in modo frazionato, il permesso può essere fruito anche dopo il matrimonio, purchè entro 45 giorni dalla sua celebrazione. Il permesso può essere fruito anche nei casi di una unione civile (cfr. art.48 del CCNL.) L'art.31 specifica infine che durante i predetti permessi orari, al dipendente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità. Non sono dovuti i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.
- 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:
  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); 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. 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%). Il nuovo Contratto, pur riconoscendone il diritto di fruizione qualora ne ricorrano le condizioni previste per legge, ne definisce la procedura per la relativa richiesta, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività lavorativa: 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.

Si riporta qui di seguito uno schema che individua le principali differenze:

Presupposti per la concessione	**Art. 19, comma 2, CCNL. 6/7/1995** Possono essere concessi a domanda del dipendente	**Art.32 CCNL 21.05.2018** 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 devono essere programmati e giustificati;
Contingente	n. 3 giorni all'anno non frazionabili	18 ore all'anno

La novità più importante è data dal fatto che viene consentita la possibilità di articolare tali permessi non solo a giorni ma ad ore. La norma infatti prevede che a domanda possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito all'anno, per particolari motivi personali o familiari (a titolo esemplificativo accompagnamento di un familiare dal medico, nascita di un figlio, testimonianza giudiziale non resa a favore dell'amministrazione ecc.) Anche se secondo la nuova formulazione contrattuale non è più previsto l'obbligo di documentare la fruizione di questi permessi, la relativa richiesta deve comunque essere motivata. La motivazione infatti costituisce il presupposto legittimante per la concessione del permesso: non sono quindi ammissibili richieste non motivate o genericamente motivate.

Spetta al Responsabile del Settore concedere il permesso solo all'esito di una valutazione positiva circa la compatibilità tra le esigenze di servizio e quelle del richiedente. Si tratta di permessi retribuiti, che non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Essi possono essere fruiti:

- Ad 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 è possibile ad esempio chiedere 1 ora e 30 minuti, 2 ore e 15 minuti, etc.In tale ultimo caso la contabilizzazione deve essere effettuata per il tempo effettivamente usufruito, senza arrotondamenti;

- Cumulativamente 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 ad 8 ore, vengono decurtate comunque solo 6 ore dal monte ore dei permessi);

Non possono essere fruiti:

- Nella stessa giornata, congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore. L'ARAN ritiene possibile, ferme restando le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio la fruibilità 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); - 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 nelle ipotesi di cui all'art.33 della L.n.104/1992(handicap) o dell'art. 39 del dlgs.n.151/2001(allattamento).

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, 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.).

Permessi brevi (art.33-Bis). Il dipendente, può usufruire a domanda e su valutazione del Responsabile della struttura presso cui presta sevizio, di permessi brevi che non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. La richiesta di permesso deve essere effettuata in tempo utile e comunque entro la prima ora di lavoro, per consentire al dirigente o responsabile di adottare le misure organizzative necessarie a garantire la continuità del servizio, salvo casi di particolare necessità e urgenza da valutare ad opera del dirigente o responsabile.
Si evidenzia che il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo: in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35). Il contratto nazionale disciplina altresì le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, come introdotte dall'art. 55septies, comma 5-ter, del Dlgs n.165/2001. Questi specifici 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 (Es.: part-time 18 ore settimanali (18/36*18) = 9 ore annue; part-time 24 ore settimanali (18/36*24) = 12 ore annue, ecc.).
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 fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

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 previstadalla vigente legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia. Per quanto riguarda le modalità di fruizione dei permessi è previsto quanto segue: - la domanda di fruizione dei permessi 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;
- 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.

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.

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.

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 Dlgs.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).

LE FERIE Il capo IV (art.28 e segg) del CCNL 21.05.2018, detta disposizioni in materia di ferie. In linea generale viene confermata la normativa vigente. Al riguardo e richiamando

CSA

quanto già indicato in precedenti circolari interne, si evidenzia che la normativa in materia di ferie, sia nazionale che di derivazione comunitaria nonché i CCNL che regolamentano l'istituto, contengono precise indicazioni, che devono essere rispettate, sui tempi e le modalità di fruizione del congedo ordinario. L'osservanza della suddetta normativa (art.2109 c.c., art.18 CCNL del 6.7.1995, art.16 Dlgs 66/2003 e s.m.i, adottato in applicazione di una specifica direttiva comunitaria in materia di lavoro 93/1994/CE, artt.28 e segg. CCNL 21/05/2018), richiede un'attività di programmazione da parte di ciascun Responsabile di Settore. Costituisce infatti, specifica responsabilità del Responsabile di Settore, programmare e organizzare le proprie ferie e quelle del personale assegnato alla propria unità organizzativa, in modo da garantire la continuità e l'efficienza del servizio stesso e la presenza costante ed adeguata negli uffici per il corretto svolgimento delle attività in generale. Il Responsabile di Settore, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, deve quindi programmare le ferie dei propri collaboratori, garantendo la funzionalità dei servizi. A tal fine deve fare redigere dal proprio personale, apposito piano delle ferie e in caso di inerzia del dipendente nel richiedere l'usufruizione del congedo, deve provvedere ad assegnarle d'ufficio. Peraltro, la mancata e tempestiva comunicazione delle ferie è fonte di disservizio e può costituire sintomo di una non sufficiente attenzione da parte del Responsabile della struttura agli aspetti dell'organizzazione del lavoro e della gestione del personale. Diventa quindi di rilevante importanza la predisposizione anticipata di adeguato piano delle ferie sia dei dipendenti che dei Responsabili di Settore, che ha finalità meramente programmatorie e non ha in nessun caso valenza autorizzatoria. Pertanto, ciascun Responsabile deve predisporre un programma delle ferie del personale impiegato nel proprio settore, in modo da assicurare il godimento di tale diritto irrinunciabile secondo termini e modalità fissati dal CCNL e dalla vigente normativa. Il nuovo contratto infatti al comma 10 dell'art.28 prevede che l'ente debba pianificare le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Si evidenzia che le ferie costituiscono un diritto soggettivo del lavoratore, costituzionalmente garantito, e che il potere del datore di lavoro può estrinsicarsi in materia, soltanto nell'organizzazione dei modi e tempi di fruizione delle stesse, all'interno tuttavia di precise regole stabilite dal legislatore e dal CCNL..

In linea generale la normativa prevede che:

- Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non monetizzabile. Il nuovo contratto prevede la monetizzabilità solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, delle ferie maturate e non godute nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.
- Debbono essere oggetto di programmazione da parte del dirigente;
- Debbono essere usufruite entro la fine dell'anno di maturazione;
- Possono essere usufruite oltre il termine stabilito del 31 dicembre per "indifferibili esigenze di servizio" ed in questo caso essere godute entro il 30 giugno dell'anno successivo; (in tal caso il rinvio della fruizione deve essere supportato da dichiarazione del Responsabile del Settore che motivi le esigenze di servizio che hanno reso concretamente impossibile la fruizione delle ferie nell'anno di riferimento);
- Possono essere differite per "motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio" ed in tal caso essere fruite entro il 30 aprile dell'anno successivo; (in tal caso l'eventuale rinvio deve essere supportato da dichiarazione personale dell'interessato che precisi le documentate e motivate ed obiettive esigenze personali che hanno reso concretamente impossibile la fruizione delle ferie nel corso dell'anno di riferimento);
- I giorni di ferie residui che, per ragioni del tutto eccezionali, non sono stati fruiti entro il termine del 30 giugno dell'anno successivo, dovranno essere comunque fruiti entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione;

CSA

- Sono fruite nel corso di ciascun anno in periodi compatibili con le esigenze di servizio e tenuto conto delle richieste dei dipendenti; Pertanto, appare chiaro che l'istituto non dipende nelle sue applicazioni esclusivamente dalla volontà del lavoratore: infatti, in caso di inerzia dello stesso o di mancata predisposizione del piano annuale delle ferie, il Responsabile del Settore, deve procedere all'assegnazione d'ufficio delle ferie.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, si dispone che ciascun Responsabile di Settore effettui un'immediata verifica delle ferie allo stato non godute dai dipendenti, concordando con esse la fruizione ovvero assegnandole d'ufficio, tenendo conto ovviamente della necessità di garantire il normale svolgimento dei servizi.

Il Responsabile di Settore, avrà cura altresì di predisporre ad ogni inizio d'anno, adeguato Piano per la Fruizione delle ferie durante il periodo estivo, trasmettendolo al Responsabile dell'Ufficio Personale. Si ricorda inoltre che le ferie, devono essere preventivamente autorizzate per iscritto (di norma almeno tre giorni prima), dal Responsabile del proprio Settore, mentre nel caso di richiesta di ferie da parte dei Responsabili di Settore, sarà il Direttore ad autorizzarle.

Solo in casi eccezionali ed imprevedibili, le ferie possono essere concesse con termini ridotti allo stesso giorno della fruizione; in tal caso necessiterà una comunicazione all'inizio dell'orario di lavoro al Responsabile di riferimento che provvederà tempestivamente ad informare l'Ufficio del Personale che protocollerà la relativa istanza, apponendo in luogo della sottoscrizione del richiedente, la dicitura " Richiesta verbale", con sottoscrizione del Responsabile di Settore al quale il dipendente è assegnato. E'opportuno evidenziare che la violazione delle disposizioni normative e/o contrattuali, è punita con l'applicazione in capo al datore di lavoro (Responsabili di Settore) di specifiche sanzioni amministrative pecuniarie.

Il CCNL del 21.05.2018 prevede altresì l'istituto delle ferie ad ore che tuttavia non si applica agli enti locali, mentre è innovativo l'istituto delle ferie solidali secondo cui, il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere, in tutto o in parte ad altro dipendente giornate di ferie secondo le modalità e nei casi previsti dall'art. 30.

Tutto il personale è chiamato ad applicare correttamente i contenuti di detta direttiva e ad attenersi altresì a tutte le disposizioni normative, regolamentari e contrattuali vigenti in materia.

Il rispetto delle indicazioni fornite, dovrà essere tenuto in considerazione anche per la valutazione della performance individuale.