



## **CITTA di MAGENTA**

**Settore Finanziario e Amministrativo  
Servizio Gestione Economica del Personale**

**Circolare n. 1/2019 Servizio Gestione Economica del Personale**

**A tutti i dipendenti**

### **I permessi retribuiti dopo il CCNL 21/05/2018**

#### **Permessi retribuiti (art. 31 CCNL 21/05/2018)**

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:

art. 31 ccnl 21.05.2018	Rilevamento presenze
per la partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 nell'anno solare (riproporzionati per il tempo determinato) <b>fruibili a giornata intera</b>	<b>Codice CONCOR</b>
per il lutto del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini entro il primo grado: giorni 3 per evento; <b>novità del CCNL 21.05.2018 sulla modalità di fruizione: entro 7 giorni dal decesso;</b>	<b>Codice PELUTT</b>
in occasione del matrimonio: giorni 15 consecutivi; <b>novità del CCNL 21.05.2018 sulla modalità di fruizione: entro 45 giorni dall'evento;</b>	<b>Codice MATRIM</b>

Il dipendente ha tuttavia l'onere di documentare debitamente la richiesta. (Nel caso del lutto e del matrimonio, anche a mezzo di autocertificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000).

**Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32 CCNL 21/05/2018) – Codice ART32**

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 la vecchia e la nuova disciplina:

	<b>vecchia disciplina (Art. 19, comma 2, CCNL 6/7/1995)</b>	<b>Nuova disciplina Art. 32 CCNL 21/05/2018</b>
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, ma motivati in <i>Richiesta Autorizzazioni - Bachecca dipendente, nel campo 'annotazioni'</i>
Contingente	3 giorni all'anno (non frazionabili)	18 ore all'anno

Per l'anno 2018 è stato ricalcolato per ciascun dipendente il monte ore di permesso ex art. 32 del CCNL 21/05/2018 spettante, 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 potrà 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).

Rispetto alla previgente disciplina, il nuovo CCNL del 21/05/2018 si preoccupa inoltre di dettagliare 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 (*parere CFC1*), i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora (*il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti, dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera 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, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc...*).

L'Ispettorato del Lavoro concorda col parere Aran Cfc1 del 16 giugno 2018, ritenendo che i permessi non sono fruibili per un arco temporale inferiore a una sola ora (per esempio 20 o 50 minuti), ma è possibile utilizzarli «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 minuti, due ore e venti minuti ecc.)».

- **per l'intera giornata;** in tal caso, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente a tempo pieno 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) ed è giustificato per l'intera giornata; analogamente, l'incidenza oraria sarà riproporzionata per il personale in regime di part time, secondo tabella riportata in seguito.

- **non possono essere fruiti** nella stessa giornata congiuntamente ai riposi compensativi fruiti ad ore (permessi a recupero, recupero straordinario precedente, ecc. ...);

L'Aran (*parere CFC2*) 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 (assistenza a disabili in situazione di gravità) o dell'art. 39 del D.lgs. n. 151/2001 (riposi per allattamento).

L'Ispettorato si rivela più permissivo di quanto invece sostiene l'Aran nel suo orientamento applicato *CFC2* a proposito del divieto del cumulo, nella stessa giornata di lavoro, delle ore di permesso per motivi personali ed altre tipologie di permesso orario. Secondo l'Ispettorato è «possibile, in aggiunta a quanto ritenuto ammissibile dall'Aran, consentire la fruizione del permesso per motivi personali o familiari nella stessa giornata in cui il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso, diversa da quella indicata nel citato orientamento applicativo *CFC2*, purché intervenga tra le due tipologie di assenza la ripresa dell'attività lavorativa e ferma restando l'applicazione della disciplina prevista per il permesso orario, diverso da quello per motivi personali o familiari, di cui si intende fruire».

In caso di **rapporto di lavoro a tempo parziale** (verticale, orizzontale e misto), si procede al riproporzionamento delle ore di permesso (Es.: part-time 30 ore settimanali  $(18/36*18) = 9$  ore annue; part-time 24 ore settimanali  $(18/36*24) = 12$  ore annue, ecc.); per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, 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.

Ai fini del rilevamento presenze, nella tabella sotto riportata si riassume quanto detto, per tutto il personale attualmente in servizio nell'ente:

<b>Tipologie orarie e contingente ore annue dal 2019</b>	<b>Incidenza assenza (tipologia "richiesta a giorni")</b>
Tempo pieno 36 ore o turnisti orario ridotto a 35 ore sett.li Contingente annuo <b>dal 2019: 18 ore</b>	6 ore (art. 32 comma 2 lett. e, CCNL 21.05.2018)
Part time Verticale 15 ore sett.li (4 su 5 giorni) Contingente annuo <b>dal 2019: 6 ore</b>	2 ore (6,00/3)
Part time orizz. 20 ore Contingente annuo <b>dal 2019: 10 ore</b>	3,20 ore (10/3)
Part time orizz. 24 ore Contingente annuo <b>dal 2019: 12 ore</b>	4 ore (12/3)
Part time orizz. 25 ore Contingente annuo <b>dal 2019: 12,30 ore</b>	4,10 ore (12,30/3)
Part time orizz. 29 ore Contingente annuo <b>dal 2019 14,30 ore</b>	4,50 ore (14,30/3)
Part time orizz. 30 ore Contingente annuo <b>dal 2019: 15 ore</b>	5 ore (15/3)
Part time orizz. 33 ore Contingente annuo <b>dal 2019: 16,30 ore</b>	5,30 ore (16,30/3)
Part time orizz. 34 ore Contingente annuo <b>dal 2019: 17 ore</b>	5,40 ore (17/3)

## **Permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 35 CCNL 21/05/2018) – Codice ART35**

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- septies, comma 5-ter, del D.lgs. n. 165/2001.

Per quanto sopra, 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 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.).

Circa le modalità di fruizione di tali permessi si fa presente quanto segue:

### **1) Permessi art. 35 CCNL 21.05.2018 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 (ad es. il recupero di straordinario precedente); circa il divieto di cumulo con i permessi orari brevi previsti dall' art. 33-bis del Ccnl Funzioni locali (o permessi a recupero), secondo il *parere ARAN CFC6*, esso è finalizzato ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi di cui sopra, 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. Pertanto, vi rientrano anche i permessi a recupero, in quanto, pur essendo soggetti a recupero, nel momento dell'utilizzo sono idonei a determinare l'effetto sopra indicato, che si intende, appunto, prevenire;
- 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 compimento della malattia nel triennio**, 6 ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa. Analoghe considerazioni valgono per il part time, in proporzione al rispettivo regime orario contrattualmente stabilito.

Diversamente dai 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 (ad esempio, 45 minuti).

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 (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e 30, ecc.). Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente (esempio: nel caso di un permesso fruito per 3 ore e 31 minuti, la decurtazione sarà pari a 3 ore e 31 minuti).

### **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 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).

- 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.

**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, nonché dei riposi compensativi per il lavoro straordinario.**

Si allegano alla presente circolare i *pareri ARAN* citati *CFC1*, *CFC2*, *CFC6* relativi al comparto Funzioni Centrali che possono ritenersi validi anche per il Comparto Funzioni locali.

Il Servizio Gestione Economica del Personale rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Il Dirigente  
Settore Finanziario e Amministrativo  
Dott. Davide Fara