

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE
REPARTO II – DIVISIONE 4[^] – IV SEZIONE

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA
Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it
Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it
Pdc: Funz. Amm.vo dott.ssa Francesca Schettini tel.
06.4986.2415 sotrin 600.2415

OGGETTO: Circolare sui permessi retribuiti – artt. 31, 32 e 33 del CCNL del 12/02/2018.

PREMESSA

Con la presente, ad integrazione e parziale modifica di quanto già rappresentato con la nota di questa Direzione prot. M_D GCIV REG2018 0022822 30-03-2018, si forniscono ulteriori chiarimenti in merito alla fattispecie in oggetto, definendo le disposizioni applicative della vigente normativa in materia di permessi retribuiti di cui agli artt. 31, 32 e 33 del nuovo CCNL alla luce dei recenti orientamenti interpretativi forniti dall'Aran.

SOMMARIO

- 1) **Monte ore dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari ed assenza per l'intera giornata.**
- 2) **Motivazione per la fruizione dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari.**
- 3) **Utilizzo frazionato dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari.**
- 4) **Compatibilità dell'istituto dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari con altri tipi di permessi fruibili ad ore.**
- 5) **Permessi retribuiti per motivi personali e familiari in caso di rapporto di lavoro part time.**
- 6) **Pausa pranzo e permessi retribuiti.**
- 7) **Decorrenza di efficacia della norma che regola i permessi retribuiti di cui all'art. 32 del CCNL 2016/2018.**
- 8) **Permessi retribuiti disciplinati all'art. 31 del CCNL 2016/2018.**
- 9) **Permessi per calamità naturali.**
- 10) **Permessi per citazione a testimoniare.**
- 11) **Permessi per donazione sangue.**

1) **Monte ore dei permessi retribuiti ed assenza per l'intera giornata.**

L'art. 32, comma 1, del CCNL del 12/02/2018 prevede la fruibilità dei permessi retribuiti nel limite massimo di 18 ore annue, concessi in presenza di "particolari motivi personali e familiari" che, tuttavia, non devono essere più debitamente documentati.

I predetti permessi retribuiti, ai sensi dell'art. 32 – comma 2 della lettera e), possono essere utilizzati anche per l'intera giornata: in tale ipotesi l'incidenza dell'assenza sul totale del monte ore delle 18 ore annue a disposizione è convenzionalmente pari a sei ore, indipendentemente dal riferimento all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. Pertanto, la modalità di calcolo dell'assenza,

nell'ipotesi di fruizione di tale permesso per l'intera giornata lavorativa, comporterà una riduzione del monte ore sempre di sei ore (durata convenzionale) sia nel caso in cui la giornata lavorativa abbia un orario superiore che inferiore alle sei ore.

2) Motivazione per la fruizione dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari.

L'art. 32 del CCNL non prevede più la necessità di documentare le ragioni per le quali viene chiesto il permesso, anche se, a parere dell'Aran, tale motivazione va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto resta il presupposto legittimante la concessione del predetto permesso. Tuttavia, la vigente disciplina contrattuale ha inteso escludere che l'Amministrazione datoriale possa esigere, ai fini della concessione dei permessi in oggetto, la documentazione probatoria da parte del dipendente: pertanto, resta solo l'obbligo del dipendente di specificare la ragione della richiesta.

3) Utilizzo frazionato dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari.

L'art. 32, comma 2, lettera b, con l'espressione "*non sono fruibili per frazione di ora*" ha inteso evitare un'eccessiva frammentazione del permesso in argomento, che determinerebbe un utilizzo dell'istituto eccessivamente frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata.

Come chiarito dall'Aran, l'espressione "non sono fruibili per frazione di ora" va interpretata nel senso che i permessi in questione siano fruibili in modo frazionato solo per un arco di tempo superiore alla prima ora. Conseguentemente, il dipendente non potrà fruire di frazioni di ora (ad esempio 20 o anche di 50 minuti), poiché in questo caso sarà, sempre e comunque, contabilizzata 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 di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio un'ora e quindici, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).

Per quanto sopra, in caso di fruizione superiore ad un'ora, la contabilizzazione deve essere effettuata per il tempo effettivamente usufruito, senza arrotondamenti.

4) Compatibilità dell'istituto dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari con altri tipi di permessi fruibili ad ore.

Il testo di cui all'art. 32 del CCNL del 12/02/2018 ha rimodulato l'istituto dei permessi retribuiti, prevedendo al comma 2, lettera d) l'impossibilità di cumulare, nella medesima giornata, i permessi di cui trattasi con altre tipologie di permessi. La *ratio* di tale clausola è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione congiunta di varie fattispecie di permesso orario, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata, ovvero per buona parte di essa, con conseguenze negative sull'efficienza ed efficacia dell'amministrazione.

A tale regola generale è prevista un'eccezione, secondo l'ARAN, allorché si ricorra, nella stessa giornata, al permesso *de quo* unitamente ad altro permesso orario, la cui fruizione

si configuri come un diritto soggettivo: ad esempio il permesso disciplinato dall'art. 33 della Legge 104/92, in quanto preordinato alla prioritaria assistenza al soggetto portatore di handicap, oppure i permessi di cui al D.lgs n. 151/2001 nell'art. 32 (con riferimento al congedo parentale ad ore) e nell'art. 39 (permesso per allattamento) finalizzati alla tutela del minore.

Occorre precisare che il limite di cumulo di permessi imposto dalla norma concerne solo "altre tipologie" di permesso ma non riguarda permessi dello stesso tipo, per cui è consentita la fruizione, nella medesima giornata, di più di un permesso per motivi personali o familiari: ad esempio fruizione di permesso di un'ora, seguito dal rientro in servizio e successivamente la richiesta di un altro analogo permesso.

5) Permessi retribuiti per motivi personali e familiari in caso di rapporto di lavoro part time.

L'art. 32, comma 4, del CCNL 12.02.2018 stabilisce un generale principio di proporzionalità per la fruizione di permessi retribuiti.

Pertanto, ai sensi del suddetto articolo, occorre distinguere:

a) part-time verticale: devono essere riproporzionati sia i permessi previsti in giorni che i permessi previsti in ore. I permessi previsti in giorni spettano in proporzione ai giorni effettivi di lavoro, mentre i permessi previsti in ore spettano in proporzione alla percentuale oraria di part-time scelto.

In particolare:

- i permessi ex articolo 31 CCNL per matrimonio o lutto (se fruiti, nella rispettiva fattispecie, in modo consecutivo) spettano interamente se coincidono con periodi lavorativi (nel caso si susseguano giorni lavorativi e giorni non lavorativi, detti permessi comprendono sia i giorni lavorativi sia quelli non lavorativi, ferma restando la proporzionalità del trattamento economico alla durata prevista per la prestazione giornaliera);

- le 18 ore previste dall'art. 32, 1° comma, del CCNL 2016/2018, devono essere riproporzionate in relazione alla percentuale di part-time verticale;

- gli altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, che prevedano un monte ore o giorni, devono essere riproporzionati in base alla percentuale di part-time verticale.

b) part-time orizzontale: le 18 ore ex art. 32, 1° comma, CCNL devono essere riproporzionate, in ragione della percentuale oraria di part-time scelta.

Inoltre, al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, trattandosi di permessi fruiti su base oraria, in conformità con quanto espresso dall'Aran, ed in logica coerenza con i principi generali che regolano i rapporti di lavoro a ridotta prestazione oraria, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata si dovrà procedere anche ad un riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lettera e), quale decurtazione giornaliera convenzionale del monte ore.

Non sono invece da riproporzionare, né per il part-time verticale né per il part-time orizzontale, i permessi che quantitativamente sono determinati dal numero degli eventi (es. permessi per esami, permessi ex legge n. 53/2000, permessi per lutto ai sensi dell'art. 31 CCNL ed in genere tutti i permessi previsti da specifiche disposizioni di legge per determinati eventi, senza fissazione di un numero prestabilito di giorni od ore).

6) Pausa pranzo e permessi retribuiti.

L'attuale disciplina contrattuale di cui all'art. 23, commi 1 e 2, del CCNL 2016/2018 prevede l'obbligo della pausa qualora la prestazione lavorativa ecceda le sei ore, sdoganando l'obbligo, precedentemente previsto, della continuità delle predette sei ore per la maturazione del diritto alla pausa. Pertanto, quindi, , nulla osta alla possibilità del dipendente di fruire di un permesso orario che vada ad interrompere l'attività lavorativa, purché quest'ultima, una volta ripresa, garantisca sempre una durata complessiva della prestazione lavorativa effettiva giornaliera eccedente le sei ore, fermo restando il rispetto di tutte le disposizioni concernenti l'orario di lavoro.

7) Decorrenza di efficacia della norma che regola i permessi retribuiti di cui all'art. 32 del CCNL 2016/2018.

Il testo di cui all'art. 2, comma 2, del CCNL 2016/2018 stabilisce che gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla stipulazione avvenuta in data 12/02/2018. Dunque, in considerazione del principio generale per cui la norma "non dispone che per l'avvenire essa non ha effetto retroattivo se non espressamente previsto" la disciplina contemplata dall'art. 32 del CCNL 2016/2018 trova compiuta applicazione solo a decorrere dal 13/02/2018.

Pertanto, i permessi già utilizzati sotto il regime del precedente contratto saranno disciplinati e contabilizzati dalla normativa in vigore al momento del godimento. Ne consegue che, così come affermato dall'ARAN, si dovrà procedere allo storno dal monte ore dei permessi di cui all'art. 32 CCNL 2016/2018 dei permessi già fruiti prima dell'entrata in vigore dell'attuale CCNL.

8) Permessi retribuiti disciplinati all'art. 31 del CCNL 2016/2018.

L'art. 31, comma 2, del CCNL 12.02.2018 prevede la fruizione di 15 giorni consecutivi di **permesso per matrimonio**, che possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Ciò significa inoltre che i giorni festivi vi sono ricompresi.

L'ipotesi di **lutto** invece è prevista dall'art. 31, comma 1, lettera b), che riconosce tre giorni per ogni evento luttuoso che riguardi: coniuge; convivente; parenti entro il secondo grado (in linea retta: 1° genitori, figli - 2° nonni, nipoti - in linea collaterale: 2° fratelli e sorelle); affini entro il primo grado (suoceri, generi, nuore, patrigno, matrigna, figliastri). I predetti permessi per lutto possono essere fruiti anche in maniera frazionata, purché la fruizione avvenga entro 7 giorni lavorativi dall'evento. La separazione tra i coniugi non fa venire meno i vincoli di affinità, pertanto anche in tale ipotesi può essere

concesso il permesso per lutto: non può essere invece concesso in ipotesi di coniugi divorziati, essendo venuto meno il vincolo familiare.

Ai sensi dell'art. 33, comma 4, del CCNL 12.02.2018 si ricorda che il dipendente ha diritto, nello stesso anno solare, ai tre giorni di permesso ex art. 4, comma 1, legge 53/2000 solamente per **gravi motivi** (afferenti coniugi e i soli parenti fino al secondo grado ma non gli affini): in caso di lutto, invece, trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera b).

Si precisa, inoltre, che ai sensi dell'art. 31, comma 1 lettera a), in combinato disposto con l'art. 49 del CCNL 2016/20178, nel rispetto di quanto statuito dalla Legge 76/2016, al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti ed il pieno adempimento degli obblighi derivanti dalle **unioni civili**, le disposizioni di cui al vigente CCNL riferite a "matrimonio", "coniuge" o a termini equivalenti si applicano anche ad ognuna delle parti delle unioni civili, anche nel caso di persone dello stesso sesso, così come disciplinato dall'art. 1 comma 36 e 50 della Legge 76/2016.

9) Permessi per calamità naturali.

In tale circostanza può trovare applicazione l'art. 33, comma 4, del CCNL solo nel caso in cui l'operatività è condizionata al rinvio ad altre disposizioni (comprese le ordinanze d'urgenza emesse dal Prefetto), che prevedano specifici permessi per la circostanza emessi dalle autorità competenti. In caso di oggettiva impossibilità della prestazione lavorativa può essere concesso il permesso retribuito previsto dall'art. 32, comma 1, CCNL, ovvero altro istituto ordinario contrattualmente previsto.

10) Permessi per citazione a testimoniare.

La citazione a testimoniare, qualora sia motivata da fatti di ufficio, è considerata "servizio" (con diritto all'eventuale trattamento di missione). La testimonianza per fatti non di ufficio, invece, può essere giustificata esclusivamente con il ricorso ai permessi retribuiti ex art. 32, comma 1, CCNL 12/02/2018, ovvero mediante il ricorso all'istituto delle ferie.

11) Permessi per donazione sangue

Il testo dell'art. 33 del CCNL 2016/2018 consente al dipendente, ove ne ricorrano le condizioni, di fruire di altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, come, ad esempio, la donazione di sangue. Tale fattispecie è stata anche oggetto di una specifica regolamentazione ad opera del Decreto del Ministero della Salute del 18.11.2015, al cui art. 1 annovera tra le fattispecie di: "*inidoneità alla donazione, per i quali è garantita la retribuzione dei donatori lavoratori dipendenti*" il caso "*di esclusione del donatore per motivi sanitari*" certificata dal medico del centro trasfusionale.

In particolare, ai sensi del predetto articolo, qualora il lavoratore dipendente si sia assentato dal lavoro per effettuare la donazione di sangue o di emocomponenti ma venga giudicato inidoneo alla donazione medesima, a seguito di una attestazione redatta dal medico responsabile del centro trasfusionale, avrà diritto alla retribuzione che gli sarebbe

stata corrisposta solo per le ore non lavorate comprese nell'intervallo di tempo necessario all'accertamento della predetta inidoneità. Tale intervallo di tempo deve essere calcolato con riferimento sia al tempo di permanenza presso il centro trasfusionale sia a quello di spostamento dallo stesso alla sede di servizio presso cui dovrà rientrare, a meno che non ci sia una certificazione del medico competente che attesti l'impossibilità alla ripresa dell'attività lavorativa.

Occorre precisare, inoltre, che, come previsto all'art. 1 co. 2 del Decreto in argomento, "la non idoneità del donatore è certificata dal medico, responsabile della selezione del donatore, del servizio trasfusionale o relativa articolazione organizzativa o dell'Unità di raccolta, gestita dalle Associazioni e Federazioni di donatori di sangue".

Al riguardo si evidenzia che, ai fini del diritto alla retribuzione, il lavoratore sarà tenuto ad inoltrare al datore di lavoro, unitamente alla domanda, il certificato di cui sopra attestante:

- i dati anagrafici del lavoratore e gli estremi del documento di riconoscimento dal quale sono stati rilevati;
- la mancata donazione, la motivazione, il giorno e l'ora di entrata e di uscita dal centro trasfusionale.

Il Direttore Generale
(Dott.ssa Anita CORRADO)