

Oggetto: modalità di fruizione dei permessi per particolari motivi personali o familiari previsti dai CC.CC.NN.LL.

In riferimento alle diverse richieste di chiarimenti circa la fruizione dei permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 37 del CCNL del Comparto Sanità del 21/05/2018, art. 37 del CCNL dell'Area Sanità del 19/12/2019 e art. 19 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali del 17/12/2020, al fine di una omogenea e corretta applicazione delle disposizioni contrattuali in ambito metropolitano, si ritiene opportuno fornire le seguenti precisazioni.

motivazioni

l'art. 37 del CCNL del Comparto Sanità, nel prevedere genericamente permessi retribuiti che possono essere concessi "per particolari motivi personali o familiari", consente a ciascun dipendente di individuare le situazioni soggettive o le esigenze di carattere personale o familiare a fondamento della richiesta.

L'ARAN, con parere CSAN8 del 03/08/2018 ha chiarito che la clausola negoziale, mediante l'impiego della dizione "possono essere concesse" fa riferimento alla possibilità e non alla doverosità della "concessione" della fruizione dei permessi in parola. Pertanto, è evidente che devono essere considerate prioritarie le "esigenze di servizio" che dovranno essere valutate di volta in volta ai fini della concessione dei predetti permessi.

La norma contrattuale non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, ma, come si evince dal predetto parere, la motivazione deve essere indicata, in quanto consente di ricondurre la tutela offerta da tale istituto alle effettive esigenze personali e familiari dell'interessato e costituisce, dunque, il presupposto legittimante per la concessione del permesso stesso.

Ai sensi dell'art. 37 comma 1, del predetto CCNL, il datore di lavoro pubblico non è obbligato a concedere il permesso, potendo, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda. Si sottolinea, pertanto, come, quanto più motivata sarà la richiesta del dipendente tanto più agevole sarà la comparazione degli interessi in esame e la concessione del permesso.

A mero titolo esemplificativo le motivazioni a fondamento della richiesta di permesso potrebbero essere le seguenti:

- necessità di sottoporsi a visite od accertamenti sanitari, laddove non si faccia ricorso ad altri permessi specifici;
- necessità di accompagnare familiari a visite od accertamenti sanitari;
- assistenza in caso di ricovero ospedaliero o altri motivi di salute di un familiare;
- inserimento dei figli all'asilo nido/scuola materna per il tempo necessario individuato dalla struttura scolastica;
- testimonianza in tribunale per fatti non d'ufficio;
- nascita figli;
- calamità naturali.

L'art. 37 del CCNL dell'Area Sanità prevede che il Dirigente Medico, Veterinario e Sanitario può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per 18 ore retribuite nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.

L'art. 19 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali prevede fra l'altro che i Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali hanno diritto di assentarsi, entro il limite complessivo di 3 giorni nell'anno, per particolari motivi personali e familiari.

Anche per le aree dirigenziali, quindi, considerato che l'assenza è consentita per "particolari motivi personali o familiari", occorrerà che la motivazione, a fondamento dell'assenza, sia esplicitata per dar conto della rilevanza dell'interesse del dirigente rispetto alle esigenze della struttura di appartenenza e dell'incarico assegnato.

Modalità di fruizione

L'art. 37 del CCNL del Comparto Sanità prevede che i permessi non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di assenze nemmeno per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, di cui all'art. 40 del CCNL 2018. Nel caso di motivazione che comporti una assenza solo per una parte del debito orario, non sarà possibile completare l'orario ad altro titolo, ad esempio mediante utilizzo di permessi brevi a recupero, compensazione con ore in eccedenza accantonate. Nell'ipotesi in cui non si raggiunga il debito orario convenzionale, ossia non si copra l'intera giornata lavorativa in relazione al tempo occorrente per le motivazioni a fondamento della richiesta di permesso, sarà necessario, fare ricorso ad altra tipologia di assenza giornaliera o recupero ore in eccedenza, qualora non si rientri al lavoro.

Come specificato dall'ARAN è invece possibile concedere, previa in ogni caso la valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, la fruizione di permessi per motivi personali e familiari nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario configurabile come diritto soggettivo previsto da specifiche disposizioni normative quali:

- riduzione oraria per il lavoratore che sia esso stesso disabile o assistenza figlio disabile minore dei tre anni (art. 33 della legge 104/92)
- riduzione oraria c. d. "per allattamento" per genitori con figli fino ad un anno (art. 39 del D.Lgs 151/2001).

Considerato che la finalità della norma è quella di evitare che i permessi per particolari motivi personali o familiari siano fruiti unitamente ad "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" nell'arco della stessa giornata lavorativa (da intendersi anche come turno giornaliero assegnato), sarà, invece, possibile assentarsi più volte qualora siano diversi i motivi personali o familiari a fondamento della richiesta.

Per il personale turnista che si assenta a titolo di permesso per particolari motivi personali o familiari, in giornata parzialmente lavorata, anche dopo avere già superato il debito orario convenzionale, in relazione alle motivazioni addotte sarà possibile il riconoscimento dell'orario fino al completamento del turno di lavoro prestabilito. Qualora, invece, l'assenza riguardi l'intera giornata, sarà riconosciuto il debito orario convenzionale (ossia, per il personale del Comparto, 6 ore o 7,12 ore, in caso, rispettivamente di orario articolato su 6 o su 5 giorni settimanali, per la Dirigenza Sanitaria, rispettivamente 6,20 ore o, 7,36 ore.

L'art. 37 del CCNL Area Sanità del 2019 prevede che i permessi non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con riposi compensativi di maggiore prestazioni lavorative fruiti a ore, ad eccezione dei permessi previsti dall'art. 33 della Legge 104/92 e dall'art. 39 del D. Lgs 151/2001.

Sia il CCNL del Comparto Sanità sia dell'Area Sanità stabiliscono che i permessi in parola non sono fruibili per frazione di ora, ossia per un arco temporale inferiore ad una sola ora. Laddove il dipendente si assenti occorrerà tenere presente che non sarà giustificabile a titolo di permesso per

particolari motivi personali o familiari l'assenza inferiore ad 1 ora fino al raggiungimento del debito orario convenzionale o del turno assegnato.

L'art. 19 del CCNL del 17/12/2020 prevede per la dirigenza PTA la fruizione solo a giorni.

Tutti i responsabili ai vari livelli sono invitati ad operare le necessarie valutazioni di congruità rispetto alle motivazioni indicate dai dipendenti a fondamento delle richieste di permessi.

Il personale dei centri di gestione presenze assenze è chiamato ad effettuare controlli rispetto alla espressa indicazione delle motivazioni da parte dei richiedenti i permessi. In particolare, per quanto sopra motivato, si ritiene non siano accettabili richieste di permesso in cui compaia la sola generica indicazione "motivi personali o familiari".