

**aran**AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

ARAN - Protocollo Uscita



N.0012389/2018 del 11/06/2018

*Direzione Contrattazione 1  
UO Stato, enti ed agenzie*All' **Agenzia delle Dogane e dei Monopoli**  
Direzione Centrale Personale  
Ufficio Normative e Contenzioso del Lavoro -  
Progressioni del personale  
PEC: dogane@pce.agenziadogane.it*Risposta a nota Prot.58114 del 22/05/2018  
Prot. ARAN E n. 11805/2018***Oggetto:** Chiarimenti in materia di permessi retribuiti e visite specialistiche (art. 32 e art. 35 del CCNL Comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018).

Codesta amministrazione ha richiesto il parere di questa Agenzia sulle seguenti problematiche:

- 1) come debbano essere motivate le richieste di permessi per particolari motivi familiari e personali di cui all'art. 32 del CCNL 2016/2018;
- 2) come vada contabilizzata la durata del permesso ex art. 32 del CCNL 2016/2018 se usufruito per frazioni superiori all'ora;
- 3) come vada intesa la durata convenzionale pari a sei ore nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32, quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti;
- 4) nell'ipotesi di assenza per l'espletamento di visite, terapie ecc. su base giornaliera, in due giornate ciascuna da 9 ore, come vada calcolata, ai sensi del comma 5 dell'art. 35, l'incidenza di tale permesso sul contingente orario a disposizione;
- 5) quale tipo di giustificativo si renda necessario rispettivamente nel caso di assenze ai sensi del comma 11 e del comma 12 dell'art. 35 del CCNL;
- 6) come debba essere operato il riproporzionamento dei permessi ex art. 33 della legge n. 104/99 per il personale in regime di part-time verticale, anche alla luce della recente pronuncia della Corte di Cassazione sul punto.

**Primo punto**

La clausola in esame (art. 32) non prevede più la necessità di documentare le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

VIA DEL CORSO 476  
00186 ROMA  
TEL. +39.06.32483231-232  
FAX +39.06.32483252  
PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it  
C.F. 97104250580

Dal momento che il contratto non definisce un particolare livello di dettaglio in ordine a tale motivazione, sarà l'amministrazione a stabilire le modalità applicative per la gestione di questa tipologia di richieste, che potranno essere accolte solo all'esito di una valutazione positiva circa la compatibilità tra le esigenze di servizio e quelle del richiedente.

### **Secondo punto**

La clausola in esame (art. 32, comma 2, lett. b) è finalizzata ad evitare un'eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata.

Coerentemente con tale finalità, evitando al contempo problematiche applicative non facilmente gestibili, si ritiene che l'espressione "*non sono fruibili per frazione di ora*" possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora.

Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne, ad esempio, per soli 20 o 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare 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 intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).

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

### **Terzo punto**

In merito al terzo punto si rappresenta che, in base a quanto previsto dall'art. 32, comma 2, lett. e), in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario di 7 ore e 12 minuti.

Tale previsione vale, da un lato, a giustificare l'assenza "giornaliera" senza che ciò faccia sorgere un debito o un credito orario a carico del dipendente, per la differenza intercorrente tra le 6 ore e l'orario teoricamente dovuto e, dall'altro, a diminuire il monte dei permessi spettanti di una durata standard, pur in presenza di diversi modelli orari che prevedano durate giornaliere inferiori o superiori alle 6 ore.

### **Quarto punto**

In base a quanto previsto espressamente dall'art. 35, comma 5, in caso di fruizione per l'intera giornata lavorativa dei permessi orari disciplinati al comma 1 del medesimo art. 35, la riduzione del monte ore annuo sarà pari alla durata della giornata lavorativa che il dipendente avrebbe dovuto effettuare. Pertanto, nel caso in cui egli fruisca del permesso in una giornata con orario di lavoro di 9 ore, la riduzione sarà pari a 9 ore. Non trattandosi di un diritto riconosciuto a giornata, è dunque possibile che il *plafond* spettante si esaurisca nell'arco di due sole giornate da 9 ore ciascuna. Per tali due assenze fruite per l'intera giornata operano sia la decurtazione del trattamento economico per i primi 10 giorni di assenza che il conteggio ai fini del periodo di comporta.

## Quinto punto

Per rispondere al punto in esame, è necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL 12/2/2018 introduce una organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici", che non si pone in contrasto, né su un piano diverso, rispetto alla previsione normativa dell'art. 55-*septies* del d.lgs. 165/01.

In coerenza con l'atto di indirizzo impartito alla scrivente, tale disciplina contrattuale intende invece regolare organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze, che la normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso). Il contratto collettivo nazionale, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, si pone dunque in diretta continuità con la disposizione di legge, anche al fine di dare ad essa contorni più definiti.

Più specificamente, la disciplina contrattuale in esame introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza.

Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di "permesso", viene previsto un *plafond* annuo di 18 ore.

Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche.

Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14).

Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia ("la relativa assenza è imputata a malattia"). Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.

Per un quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'art. 35 in esame, anche con riguardo ai giustificativi richiesti, si rinvia alla tabella seguente.

TIPOLOGIE ASSENZA	RIF.	RIDUCE MONTE ORE ANNUO?	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?	COME SI GIUSTIFICA ASSENZA?
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Comuni 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa	Comuni precedenti e Comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO - ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEQUENTE INCAPACITÀ LAVORATIVA
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie impicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE - SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA

### Sesto punto

Con riguardo alle disposizioni dell'art. 59, comma 9, del CCNL 2016/2018 in materia di riproporzionamento delle assenze e dei permessi nei confronti dei lavoratori in regime di part-time verticale, si ritiene che la recente pronuncia della Corte di Cassazione in tema di permessi ex legge n. 104/99, intervenuta con sentenza n. 22925 depositata il 29 settembre 2017, per l'autorevolezza della fonte, rappresenti un indirizzo applicativo concreto e fattuale non in contraddizione con il principio generale espresso nella clausola contrattuale in oggetto di cui, anzi, condivide la logica.

Distinti saluti.

**Il Direttore**  
Pierluigi Mastrogiuseppe  
