

Linee Guida

in materia di permessi

di cui agli artt. 31-32-33-33bis-
35 del C.C.N.L. 21.05.2018 ed
art.33 legge n. 104/92

Com'è noto, al dipendente, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, possono essere concessi permessi retribuiti ex artt. 31, 32, 33 e 35 o permessi brevi ex art. 33-bis CCNL 21.5.2018:

- **i permessi retribuiti** comportano la possibilità del dipendente di **assentarsi** per una o più intere giornate lavorative, **conservando il diritto a percepire, per tali giornate, l'intera retribuzione**; in buona sostanza, nelle fattispecie in esame, si determina una riduzione del debito orario settimanale del dipendente cui non segue una corrispondente diminuzione anche del trattamento economico.
- **I permessi brevi, invece, sospendono o interrompono per brevi periodi di tempo (una o poche ore) l'attività lavorativa giornaliera del dipendente, ma lo stesso è tenuto a recuperare** comunque, in altro periodo temporale, la prestazione lavorativa che non ha reso. In tale fattispecie, pertanto, non si determina una riduzione del debito orario complessivo del dipendente, dato che le ore fruite a titolo di permesso devono essere recuperate e, conseguentemente, non si dà luogo ad alcuna riduzione stipendiale. Il permesso, quindi, serve a giustificare un'assenza che, diversamente, sarebbe ingiustificata e, quindi, sanzionabile.

A domanda del dipendente, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- Partecipazione a **concorsi o esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: **8 giorni in un anno**. La domanda dovrà essere corredata da certificazione o dichiarazione sostitutiva;
- **Lutto** per decesso del coniuge (anche legalmente separato) o di un parente entro il secondo grado (genitori, figli, nonni e nipoti in linea retta, fratelli e sorelle) o di affini entro il primo grado (suoceri, generi, nuore) o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 l. n. 76/2016 che testualmente recita "*... si intendono per <<conviventi di fatto>> due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile*": **3 giorni per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso**.
- In occasione del **matrimonio: 15 giorni consecutivi**. Tale permesso, pertanto, non è frazionabile, comprende anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti nello stesso e può essere fruito anche entro 45 giorni (di calendario) dall'evento.

I menzionati permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante detti periodi, al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI EX ART. 32

Com'è noto, in virtù dell'art. 19, comma 2, del CCNL 6.7.1995, il dipendente poteva fruire dei permessi per motivi personali e familiari, nel limite di tre giorni annui, esclusivamente nella modalità giornaliera.

Tale disciplina è stata modificata per effetto dell'entrata in vigore del CCNL 21.5.2018 che, all'art. 32, prevede che al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito all'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Non si tratta di un nuovo istituto. Si tratta sempre dei permessi previsti dal menzionato art. 19 CCNL 6.7.1995 solo che cambia la relativa modalità di fruizione: da giornaliera ad oraria.

L'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 e tenuto conto che le richieste potranno essere accolte all'esito di una valutazione positiva circa la compatibilità tra le esigenze di servizio e quelle del richiedente (In tal senso v.si parere ARAN CFC8 del 4.7.2018)

Tali permessi non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora. Tale previsione è finalizzata ad evitare una eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata.

Pertanto, il dipendente non potrà fruirne, ad esempio, per soli 20 o 50 minuti (dovendo in questo caso, comunque, contabilizzare un'intera ora), mentre è possibile l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora. (in tal senso, v.si parere ARAN CFC1)

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

I permessi in esame possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Tale previsione comporta che, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore annuo di permessi sarà sempre pari a sei ore (durata convenzionale), sia nel caso di giornata lavorativa con orario superiore a sei ore che in quello di orario inferiore alla 6 ore.

Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, si deve procedere al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), del citato art. 32, quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata (in tal senso v.si parere ARAN CFL4 del 2.8.2018).

I permessi in esame non possono essere fruiti nella stessa giornata, congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, quali quelli a recupero ex art. 33 bis e quelli orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici ex art. 35 nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore. E ciò, per evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, 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 conseguenza negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'Amministrazione.

In conformità con quanto rappresentato dall'ARAN (CFC2), si precisa che la clausola in questione consente certamente la fruizione, 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). Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

A tale proposito, l'ARAN, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, esprime l'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.

In tale ottica, l'ARAN ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari – ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio – anche nei casi in cui, nella stessa giornata, 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 L. n. 104/92 o dell'art. 39 D. Lgs. N. 151/2001 (riposi giornalieri della madre).

L'art. 32 del C.C.N.L. 21.5.2018 non prevede alcuna riduzione o, comunque, una qualunque forma di riproporzionamento della quantità delle ore permessi ivi contemplati nel caso in cui, nel corso dell'anno il dipendente si avvalga di una o più delle diverse tipologie di assenza contrattualmente previste, retribuite o meno (quali, ad esempio, l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 ovvero il congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, D. Lgs. N. 151/2001). Il numero delle ore dei permessi in questione è stabilito in misura fissa per anno, direttamente dal CCNL, che non prevede né la maturazione progressiva nel tempo del diritto alla fruizione degli stessi (anche per il dipendente assunto nel corso di anno non si deve procedere ad alcun

riproporzionamento riduttivo), né la maturazione degli stessi in relazione ai soli giorni di effettiva prestazione lavorativa (anche il dipendente assente anche per lunga durata, a vario titolo, nel corso dell'anno, può fruire comunque per intero delle ore di permesso riconosciute dalla disciplina contrattuale) In tal senso v.si parere reso dall'ARAN con nota n. 18070 del 5.12.2018, applicabile anche ai permessi di cui all'art. 35 di cui si dirà appresso.

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 di legge:

- per **assistere un familiare con handicap in situazione di gravità** ove ricorrano le condizioni e secondo le prescrizioni di cui all'art. 33, comma 3, L. n. 104/92: **3 giorni fruibili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili**. Il dipendente interessato dovrà predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assestarsi, 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 **donazione sangue** previsti dall'art. 1 della l. n. 584/1967, come sostituito dall'art. 13 l. n.107/90: **per l'intera giornata in cui effettuano la donazione**.
- per **donazione di midollo osseo** previsti dall'art. 5, comma 1, 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;
- per **grave infermità** del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente di cui all'art. 4, comma 1, l. n. 53/2000: **3 giorni lavorativi all'anno**; tranne per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1;
- per **cure per gli invalidi**, secondo la disciplina di cui all'art. 7, D. Lgs. N. 119/2011: 30 giorni all'anno, fruibili anche in maniera frazionata, in caso di invalidità superiore al 50%.

Per i permessi diversi da quelli di assistenza del familiare con handicap in situazione di gravità (art. 33 CCNL, comma 1), 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 PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI (ART. 35)

L'art. 35 del CCNL 21.5.2018 introduce una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dalla contrattazione collettiva, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici; in tal modo regolando organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze che il D.Lgs. n. 165/2001, art. 55 – *septies* prende in considerazione per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso).

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 questione, 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.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale, misto), si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

I permessi di cui all'art. 35 possono essere 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 dipendente

avrebbe dovuto osservare nella giornata 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:

- **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, quali quelli orari per particolari motivi personali o familiari ex art. 32, e quelli a recupero ex art. 33 bis. In tal senso v.si parere ARAN CFC6 del 4.7.2018.; non sono soggetti alla decurtazione del trattamento accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni. A tale proposito, l'ARAN ha precisato che, in mancanza di espresso divieto in tal senso nella disciplina contrattuale, i permessi in esame possono essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate (ad esempio, 45 minuti). E' 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 15 minuti, due ore e 30 minuti). Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente. (In tal senso, v.si parere ARAN CFL3)

La richiesta di assenza è inoltrata dal dipendente 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, che documenti l'effettivo svolgimento della prestazione, la quale, oltre alle indicazioni in ordine all'orario, dovrà dare conto anche dello stato di incapacità lavorativa determinatosi in conseguenza della stessa prestazione (in tal senso parere ARAN CFC9 del 4.7.2018). 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 tal senso, v.si parere CFC4 ARAN del 15.6.2018).

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 (art. 35, commi 11, 12 e 14 CCNL 21.5.2018) e, in particolare, l'impossibilità di fruizione ad ore e, per l'effetto, la non riduzione del monte ore annuo di 18 ore (in tal senso, v.si parere ARAN CFC5 del 4.7.2018).

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 sono 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 impicanti incapacità lavorativa (comma 14).

Tutti i tre 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.

Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, devono 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 comportati 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 un quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'art. 35 in esame, si rinvia alla tabella seguente.

A) Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici **senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa**

Rif.: Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15

RIDUCE MONTE ORE ANNUO? : SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)

DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI DIECI GIORNI? NO

SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO? SI (con le modalità di cui all'art. 35, c. 4)

COME SI GIUSTIFICA L'ASSENZA?: ATTESTAZIONE DI PRESENZA

B) Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici **senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa**

Rif.: Commi precedenti e comma 5

RIDUCE MONTE ORE ANNUO? : SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)

DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI DIECI GIORNI? SI

SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO? SI (con le modalità di cui all'art. 35, c. 4)

COME SI GIUSTIFICA L'ASSENZA? : ATTESTAZIONE DI PRESENZA

C) Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici **con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto**

Rif.: Comma 11

RIDUCE MONTE ORE ANNUO? : NO

DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI DIECI GIORNI? SI

SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO? SI

COME SI GIUSTIFICA L'ASSENZA?: CERTIFICATO MEDICO+ATTESTAZIONE DI PRESENZA

D) 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**

Rif.: Comma 12

RIDUCE MONTE ORE ANNUO? : NO

DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI DIECI GIORNI? SI

SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO? SI

COME SI GIUSTIFICA L'ASSENZA? : ATTESTAZIONE PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEGUENTE INCAPACITA' LAVORATIVA

E) Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta.

Rif.: Comma 14

RIDUCE MONTE ORE ANNUO? : NO

DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI DIECI GIORNI? SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38: infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio)

SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO? SI (Fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)

COME SI GIUSTIFICA L'ASSENZA?: UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA.

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 prestazioni di lavoro straordinario.

PERMESSI PER L'ASSISTENZA ALLE PERSONE CON DISABILITA' (ART. 33 L. n. 104/92)

La Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate (L. n. 104/92, così come modificata dalla L. n. 53/2000, L. n. 183/2010 e dal D. Lgs. n. 119/2011), all'art. 33, disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità.

Le definizioni contenute all'art. 1 della menzionata legge chiariscono che *“è persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”* e che sussiste situazione di gravità *“qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.”*

Il soggetto che richiede o per il quale si richiede il permesso non deve essere ricoverato a tempo pieno in una struttura specializzata.

AVENTI DIRITTO

Dipendente in situazione di disabilità grave.

Dipendente che faccia richiesta di prestare assistenza nei confronti di una o più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti:

- a) di genitori anche adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità;
- b) di coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità.
- c) parte di una unione civile che presti assistenza all'altra parte. A tale proposito, si precisa che, a differenza di quanto avviene per i coniugi, la parte di una unione civile può usufruire dei permessi unicamente nell'ipotesi in cui presti assistenza all'altra parte dell'unione e non nel caso in cui l'assistenza sia rivolta ad un parente dell'unito, non essendo riconoscibile in questo caso un rapporto di affinità.

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di 3° grado (a titolo esemplificativo: zii, nipoti in quanto figli di fratelli/sorelle, bisnonni, pronipoti in linea retta; sono affini di terzo grado zii acquisiti, nipoti acquisiti) della persona con disabilità in situazione di gravità soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Il legislatore ha, infatti, ritenuto oltremodo onerosa, se non impossibile, l'attività assistenziale svolta dai familiari in età avanzata o affetti da patologia invalidante.

Ai fini di una corretta individuazione dei requisiti soggettivi previsti dalla legge per la fruizione dei benefici in argomento, si richiamano gli articoli del codice civile che definiscono i rapporti di parentela ed affinità (art. 74 c.c.: *“La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite”*; art. 78 c.c.: *“L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge”*.)

La normativa vigente, quindi, prevede la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di parentela, oltre che nel caso di decesso del coniuge o dei genitori del disabile, anche qualora questi siano “mancanti”.

Al riguardo, si chiarisce che l’espressione “**mancanti**” deve essere intesa non solo come situazione di **assenza** naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall’autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono, risultanti da documentazione dell’autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.

La possibilità di passare dal secondo al terzo grado di parentela/affinità si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti), poiché nella norma viene utilizzata la congiunzione disgiuntiva (“*qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti*”).

Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, in assenza di una specifica disposizione di legge, il Dipartimento della Funzione Pubblica, sentito il Ministero della Salute, fa riferimento per la relativa individuazione, all’art. 2, comma 1, lett. D), del Decreto Interministeriale – Ministero per la solidarietà sociale, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Ministero delle pari opportunità 21 luglio 2000, n. 278 (*Regolamento recante disposizioni di attuazione dell’art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari*), che disciplina le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all’art. 4, comma 2, della l. n. 53/2000. In particolare, si tratta delle: 1) *patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche*; 2) *patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali*; 3) *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario*”.

Pertanto, nell’ipotesi in cui il coniuge o i genitori del soggetto in situazione di disabilità grave siano affetti dalle patologie sopra elencate, l’assistenza potrà essere prestata anche da parenti o affini entro il terzo grado.

INDIVIDUAZIONE DI UN REFERENTE UNICO PER L’ASSISTENZA ALLA STESSA PERSONA IN SITUAZIONE DI DISABILITA’ GRAVE

L’art. 33 della l. n. 104/92, così come novellato dall’art. 24 della l. n. 183/2010, stabilisce che non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l’assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Pertanto, fermo restando che i giorni di permesso sono previsti dalla legge nel limite di tre giorni per soggetto disabile, tali giornate dovranno essere fruite esclusivamente da un solo lavoratore, non potendo, invece, essere godute alternativamente da più beneficiari.

La menzionata disposizione di legge prevede, inoltre, in favore dei genitori, disposizioni specifiche che derogano alla regola del “referente unico”.

GENITORI CHE ASSISTONO UN FIGLIO IN SITUAZIONE DI DISABILITA’ GRAVE

Per i genitori che assistono un figlio disabile vigono particolari disposizioni che derogano al menzionato regime del referente unico.

Infatti, secondo quanto previsto dall’art. 33, comma 3, **ai genitori, anche adottivi, di figli con disabilità grave, viene riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi in argomento alternativamente**, sempre nel limite dei tre giorni per soggetto disabile.

Inoltre, a seguito delle modifiche introdotte dalla legge n. 183/2010, i permessi giornalieri possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di disabilità grave. Tale possibilità si aggiunge alle altre prerogative previste dal D. Lgs. N. 151 del 2001. Quindi, resta fermo il diritto dei genitori del minore di tre anni in situazione di disabilità grave di fruire, in alternativa ai permessi giornalieri, del prolungamento del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti.

La fruizione di tali benefici deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese. Pertanto, nel mese in cui uno dei due genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3, gli stessi non potranno usufruire per lo stesso figlio delle due ore di riposo giornaliero, del prolungamento del congedo parentale e del congedo di cui all'art. 42, comma 5, D. Lgs. N. 151 del 2001 e viceversa. Infatti, l'art. 42, comma 4, del D. Lgs. N. 151 del 2001, richiamando l'art. 33, comma 4, della l. n. 104/92, esprime la regola della cumulabilità dei riposi e permessi con il congedo parentale ordinario e il congedo per la malattia del figlio, escludendo a contrario la cumulabilità tra di loro degli istituti "speciali" che sono disegnati come alternativi.

PRESUPPOSTI OGGETTIVI PER IL RICONOSCIMENTO DEI PERMESSI

Il presupposto per la concessione dei benefici è che **la persona in situazione di disabilità grave non sia ricoverata a tempo pieno.**

Per ricovero a tempo pieno si intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere e simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Le ipotesi che fanno eccezione sono:

- a) interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate;
- b) ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine;
- c) ricovero a tempo pieno di un **minore** con disabilità in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura ospedaliera il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare

Pertanto, qualora il disabile risulti ricoverato presso strutture ospedaliere o comunque strutture pubbliche o private che assicurino assistenza sanitaria a tempo pieno per fini diagnostici, curativi e riabilitativi, la normativa vigente impone il rigetto della concessione dei permessi di assistenza.

Diversamente, qualora il disabile sia ricoverato presso strutture residenziali di tipo sociale quali case-famiglie, comunità-alloggio o case di riposo che non forniscano assistenza sanitaria continuativa e affidino il disabile all'assistenza dei familiari, il dipendente potrà ugualmente fruire dei relativi permessi previa presentazione di idonea certificazione rilasciata dalla struttura competente ove venga specificato che la stessa non può assolvere alle necessità assistenziali del disabile, e ove venga richiesta la disponibilità dei parenti, con apposito piano di assistenza concordato, indicando i periodi in cui necessita l'assistenza.

Di seguito all'entrata in vigore della l. n. 183/2010, i requisiti della "continuità" e dell'"esclusività" dell'assistenza non sono più menzionati espressamente quali presupposti necessari ai fini della fruizione dei permessi in argomento da parte dei beneficiari.

La menzionata legge ha, altresì, abrogato il comma 3 dell'art. 42 del D. Lgs. N. 151/2001 il quale prevedeva che i permessi dei genitori del figlio disabile in situazione di gravità maggiore di età potessero essere fruiti a condizione che sussistesse convivenza o che l'assistenza fosse continuativa ed esclusiva.

PREROGATIVE RELATIVE ALLA SEDE DI SERVIZIO

Ai sensi dell'art. 33, comma 5, l. n. 104/92, il lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina non più al proprio domicilio ma al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Ai sensi dell'art. 33, comma 3 bis, della L. n. 104/92, nel testo novellato dal D. Lgs. N. 119/2011, il dipendente che usufruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di disabilità grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto quello di residenza, ha l'obbligo di attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Pertanto, tenuto conto che il disposto del D. Lgs. N. 119/2011 pone in capo al dipendente l'onere della prova, il soggetto che fruisce dei permessi dovrà provare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea (a mero titolo di esempio, ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata, biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento *in loco*).

Il regime del cumulo dei permessi per l'assistenza a più persone in situazione di handicap grave.

L'art. 6 del D. Lgs. N. 119/2011 restringe la platea dei legittimati alla fruizione dei permessi per l'assistenza nei confronti di più persone disabili in situazione di gravità.

Infatti, in base al nuovo periodo aggiunto al comma 3 dell'art.33 della Legge n. 104/92, *“Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti”*.

Tale disposizione contempla la fattispecie in cui lo stesso lavoratore intenda cumulare i permessi per assistere più disabili. La norma va intesa nel senso che il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora uno dei genitori o il coniuge della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni o sia affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Non è mai ammessa la cumulabilità nel caso in cui anche il secondo familiare da assistere sia un parente o affine di terzo grado, nemmeno nel caso in cui il coniuge o il genitore siano deceduti o mancanti o invalidi o ultra65enni.

Riepilogando:

- I lavoratori che assistono più parenti o affini tutti di terzo grado non hanno diritto alla concessione del “secondo” permesso; per il “primo” restano ferme le condizioni di assenza, età, invalidità del coniuge/genitori della persona da assistere.
- I lavoratori che assistono parenti o affini tutti di secondo grado, per i quali non sussistono le condizioni di assenza, età, invalidità del coniuge/genitori della persona da assistere non hanno diritto alla concessione del “secondo” permesso ma soltanto del primo.
- Nulla è cambiato per i lavoratori che assistono un familiare di secondo grado o uno di terzo il cui coniuge o genitori siano ultra65enni, invalidi, mancanti o deceduti. Infatti, il D. Lgs. N. 119/2011 non abroga la disposizione che consente la concessione del “primo” permesso anche per il terzo grado di affinità o parentela, nel caso in cui manchi (o sia invalido o deceduto) il coniuge o il genitore.

MODALITA' DI FRUIZIONE

I suddetti permessi possono essere fruiti secondo le seguenti modalità.

Il dipendente in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire alternativamente di:

- 1/2 ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese a seconda dell'orario di lavoro. in particolare, 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a sei ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore.
- 3 giorni interi di permesso al mese, frazionabili in ore.

Tali permessi non sono cumulabili tra loro, ma sono alternativi. Il limite delle 18 ore mensili vale soltanto nel caso di frazionamento dei permessi giornalieri in ore e non nell'ipotesi in cui il lavoratore disabile abbia optato per le due ore giornaliere in luogo delle tre giornate mensili; in quest'ultimo caso, infatti, non è previsto alcun limite massimo.

I dipendenti che assistono le persone in situazione di disabilità grave possono fruire di tre giorni di permesso mensile, anche frazionabile in ore per un contingente massimo di 18 ore.

DECADENZA DAL DIRITTO

Ai sensi del comma 7 bis dell'art. 33 l.104/92, introdotto dalla legge n. 183/2010, il lavoratore decade dal diritto a beneficiare dei tre giorni di permessi mensili coperti da contribuzione figurativa, qualora il datore di lavoro o l'INPS accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dello stesso diritto. In tali casi l'Ufficio preposto provvederà a revocare l'atto di assenso e le agevolazioni non potranno essere più accordate per effetto della decadenza.

Infatti, il richiedente si impegna, con dichiarazione di responsabilità, a comunicare entro 30 giorni dell'avvenuto cambiamento, ogni eventuale variazione della situazione di fatto e di diritto che legittima la richiesta con particolare riferimento a:

- eventuale ricovero a tempo pieno del soggetto disabile in condizione di gravità;
- revoca del giudizio di gravità della condizione di disabilità da parte della Commissione medica;
- eventuale decesso del disabile.

Gli Uffici provvedono alla verifica, anche a campione, delle dichiarazioni sostitutive secondo le consuete modalità.

La legge n. 114/2014, in sede di conversione del D.L. n. 90/2014, con il comma 6 bis dell'art. 25 introduce importanti modifiche in materia di accertamento sanitario di revisione, stabilendo che *“nelle more dell'effettuazione delle eventuali visite di revisione e del relativo iter di verifica, i minorati civili e le persone con handicap in possesso di verbali in cui sia prevista la rivedibilità conservano tutti i diritti acquisiti in materia di benefici, prestazioni e agevolazioni di qualsiasi natura”* e che *“la convocazione a visita, nei casi di verbali per i quali sia prevista la rivedibilità, è di competenza dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale”*.

In questo caso, nelle more della definizione del giudizio di rivedibilità, il soggetto autorizzato alla fruizione dei suddetti permessi non perde il diritto alle agevolazioni lavorative (permessi e congedi) ma deve impegnarsi, con dichiarazione di responsabilità, a comunicare l'esito dell'accertamento sanitario di revisione.



COMUNE DI PALERMO

Settore Risorse Umane

STAFF DIRIGENTE DI SETTORE

Via Garibaldi n. 44 90133 Palermo

Tel. 091/7402897 FAX: 091/7402806

Il Pubblico si riceve nei giorni di: martedì e giovedì dalle 9,00 alle 13,00

e-mail:risorseumane@comune.palermo.it

pec:settorerisorseumane@cert.comune.palermo.it

Palermo, 20/12/2018
Responsabile del procedimento: Dott.ssa A.M. Zaffiro

N. 1795525

OGGETTO: Linee guida in materia di permessi di cui agli artt. 31 – 32 – 33 – 33 bis – 35 del C.C.N.L. 21.5.2018 ed art. 33 legge n. 104/92.

A tutti i Dirigenti

Al fine di fornire alle Segreterie che gestiscono il personale uno strumento, di facile ed immediata consultazione, che sintetizzi alcuni aspetti normativi e contrattuali del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Amministrazione Comunale, si è pensato di predisporre delle linee guida su alcuni istituti contrattuali nonché sui benefici previsti dalla Legge n. 104/92.

In particolare, coordinando le disposizioni di legge, di contratto nonché le circolari interne intervenute nel corso degli ultimi anni in materia di permessi retribuiti, si è ravvisata l'opportunità di verificare la loro rispondenza alle disposizioni in atto vigenti ed alle esigenze organizzative dell'Amministrazione.

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da una situazione di blocco della contrattazione collettiva nel settore del pubblico impiego. Circostanza, questa, che ha fatto registrare un forte incremento dell'intervento del legislatore, in particolar modo sulla materia dei permessi retribuiti.

Com'è noto, in data 21 maggio 2018, è stato sottoscritto il CCNL 2016 – 2018 del comparto Funzioni Locali. Molte sono le novità introdotte dall'accordo, molte delle quali scaturenti dalla necessità di riscrivere parti del contratto superate per effetto dell'entrata in vigore di nuove disposizioni di legge.

Per quanto riguarda, in particolare, la materia dei permessi retribuiti, il nuovo contratto ha apportato alcune modifiche alla disciplina previgente di cui agli artt. 19 e 20 del CCNL 6.7.1995, illustrate nelle accluse linee guida che vengono anticipate alle SS.LL. nelle more della relativa pubblicazione su gesepa.

Distinti saluti

IL DIRIGENTE DI SETTORE

(Dott.ssa Paola Di Trapanii)