

Gestione del personale

## Le assenze per motivi personali o familiari

di Rossella Schiavone (\*) - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro - Esperta di gestione del personale - Consulente privacy

Il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali, all'art. 32, ha disciplinato le assenze per motivi personali o familiari dei lavoratori riconoscendo agli stessi dei permessi annuali, fruibili ad ore o a giornata. Analogamente alle assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici di cui all'art. 35 del medesimo CCNL, anche nel caso di specie, per un'analisi approfondita e puntuale dell'istituto è necessario esaminare gli orientamenti ARAN fin qui emanati.

L'art. 32 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali ha disciplinato le assenze per motivi personali o familiari, riconoscendo al dipendente, nel caso di specie, 18 ore di permesso retribuito

nell'anno da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Tuttavia, per un'analisi approfondita e puntuale dell'istituto è necessario esaminare i chiarimenti forniti in merito dall'ARAN.

### Art. 32

#### Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora;
  - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
  - e) 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;
  - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari 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 cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

### Disciplina generale

Innanzitutto, occorre tener presente che la disciplina previgente, contenuta nell'art. 19, comma 2, del CCNL del 6 luglio 1995 - che consentiva il riconoscimento dei permessi per motivi personali e familiari con una modalità di fruizione esclusivamente

giornaliera, nel limite di tre giorni annui - è stata modificata e sostituita da quella contenuta nell'art. 32, comma 2, del CCNL delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

Tuttavia, a differenza delle assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (1), non ci troviamo dinanzi

(\*) Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza. Per contattare l'autore: <https://www.facebook.com/rossella.schiavone.7> oppure <https://www.linkedin.com/in/rossella-schiavone-a1b339148/>

(1) Per approfondimenti sul tema cfr. di R. Schiavone "Le assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici alla luce degli orientamenti ARAN", in questa *Rivista*, n. 7/2019, pag. 1138.

ad una forma di permesso ulteriore ed aggiuntiva ma, bensì, dinanzi ai vecchi permessi per particolari motivi personali o familiari con una nuova modalità di fruizione che da giornaliera diventa oraria.

In pratica i tre giorni annui di permesso si sono semplicemente “trasformati” nelle 18 ore annue di cui al citato art. 32, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 (2).

Conseguentemente, se un lavoratore, prima del 21 maggio 2018 - data da cui il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali è applicabile - aveva già fruito di uno o più giorni di permesso per motivi personali, secondo la pregressa regolamentazione, questi dovevano essere, comunque, portati in detrazione dal monte delle 18 ore di permesso retribuito relativo all'anno 2018.

Poiché i permessi orari in questione possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa e, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore, se un dipendente aveva già fruito, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del CCNL del 6 luglio 1995, di due giorni di permesso per particolari motivi personali e familiari, l'ente doveva procedere ad una decurtazione di 12 ore di quel monte orario annuo di 18 ore previsto dall'art. 32, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018 (3).

Chiaramente, nel caso in cui il lavoratore aveva già fruito dei tre giorni di permesso retribuito per motivi personali, di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL del 6 luglio 1995, prima del 21.5.2018, fino al 31.12.2018 lo stesso non poteva fruire dei permessi orari retribuiti dell'art. 32 del nuovo CCNL (4).

Da notare che, ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore annuo di permessi sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), sia nel caso di giornata lavorativa con orario superiore a sei ore (esempio: 9 ore) che in quello di orario inferiore alle 6 ore (esempio: 5 ore).

La formulazione dell'art. 32 citato non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, ma 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 (5).

In merito l'ARAN ha specificato che, nel caso di specie, il lavoratore non è titolare di un diritto soggettivo perfetto alla fruizione dei permessi per cui il datore di lavoro pubblico non è in nessun caso obbligato a concedere gli stessi.

Infatti, l'Ente, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, potrebbe anche negare la fruizione dei permessi in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore, evidenziato nella domanda.

Chiaramente, come la stessa Agenzia fa notare nell'orientamento CFL25, quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente, tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione dei permessi per cui, nel caso in cui la richiesta del dipendente non appaia del tutto motivata o adeguatamente giustificata, a seguito della comparazione degli interessi coinvolti, l'Ente potrà far valere la prevalenza delle esigenze di servizio, negando la concessione dei permessi.

L'ente, in definitiva, non è chiamato in alcun modo a valutare nel merito la giustificatezza o meno della ragione addotta, ma solo la sussistenza di ragioni organizzative od operative che impediscano la concessione del permesso.

Inoltre, occorre tener presente che il comma 2, lett. b) dell'art. 32, stabilisce che i permessi in questione non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora.

Tale previsione 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 per cui, coerentemente con tale finalità, l'ARAN ha ritenuto 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 fruire per 20 o anche per 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.) (6).

(2) ARAN, Orientamento applicativo CFL10.

(3) ARAN, Orientamento applicativo CFL10.

(4) ARAN, Orientamento applicativo CFL25.

(5) ARAN, Orientamento applicativo CFL27.

(6) ARAN, Orientamento applicativo CFL32a.

## Il riproporzionamento nel part-time

L'art. 32, comma 4, del CCNL Funzioni Locali stabilisce espressamente, per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari.

L'ARAN, con orientamento applicativo CFL4a, ha chiarito che trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso di tipo verticale che orizzontale o misto.

Inoltre, per l'Agenzia, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, si deve procedere anche 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.

Per meglio comprendere le modalità di riproporzionamento nel *part-time* orizzontale, occorre fare riferimento all'orientamento applicativo CFL26a il quale specifica che:

- in caso di personale a tempo parziale al 52,80%, la decurtazione convenzionale del monte ore, per la fruizione del permesso per l'intera giornata, sarà pari a 3 ore e 10 minuti (52,80% di 6 ore e cioè 3,17 ore. Rapportando i centesimi in minuti (0,17 x 60) si avrà il risultato finale di 3 ore e 10 minuti);

- in caso di personale a tempo parziale all'80,56% la decurtazione convenzionale del monte ore, per la fruizione del permesso per l'intera giornata sarà pari a 4 ore e 50 minuti;

- in caso di personale a tempo parziale all'88,89% la decurtazione convenzionale del monte ore, per la fruizione del permesso per l'intera giornata sarà pari a 5 ore e 20 minuti.

Per quanto concerne, invece, il lavoro a tempo parziale verticale, il riproporzionamento va effettuato, tenendo conto dei giorni di lavoro settimanali di presenza del dipendente rispetto a quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno.

A mero titolo esemplificativo:

- in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale articolato su 4 giorni settimanali, in presenza di una settimana di 5 giorni lavorativi, il dipendente potrà fruire di 14 ore e 24 minuti di permesso retribuito per motivi personali, ovvero 4/5 di 18 ore;

- in caso, invece, di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale articolato su soli 3 giorni di presenza in una settimana lavorativa di 5 giorni del lavoratore a tempo pieno, il dipendente potrà fruire di 10 ore e 48 minuti, ovvero 3/5 di 18 ore. Per l'ARAN (7) Non vi è necessità di arrotondamenti perché i permessi possono essere fruiti anche per frazioni di ora, ricordando, però, che il lavoratore non può avvalersi degli stessi per un arco temporale inferiore ad una sola ora.

Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti (dovendo l'Ente in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre è ammissibile 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.).

In caso di modifica del regime orario in corso d'anno, permanendo la condizione di *part-time* misto, l'analogo riproporzionamento andrà calcolato per i singoli periodi di applicazione dei diversi orari e andrà, poi, ponderato su base annua in relazione al numero di settimane prestate nell'uno e nell'altro regime orario. La durata convenzionale, invece, non subisce modifiche (8).

Inoltre, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, non si procede al riproporzionamento della durata convenzionale, ai fini della decurtazione, in caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa in quanto, nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale la prestazione lavorativa è svolta a tempo pieno, ma, limitatamente a periodi predefiniti nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno) (9).

(7) ARAN, Orientamento applicativo CFL32a.

(8) ARAN, Orientamento applicativo CFC11. Si rappresenta che, nonostante il parere sia stato espresso con riferimento al contratto del comparto Funzioni Centrali, la completa

sovrapposizione della previsione contrattuale nei 2 comparti permette l'estensione dell'orientamento anche al comparto Funzioni Locali.

(9) ARAN, Orientamento applicativo CFL32a.

## L'utilizzo per effettuare visite, terapie, ecc.

Nonostante il CCNL abbia previsto all'art. 35 apposite causali di assenza per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, non ha inteso obbligare il dipendente ad usufruirne in quanto ha espressamente fatto salva, ai sensi del comma 15 dell'art. 35 citato, la facoltà per il lavoratore di ricorrere, in alternativa, anche ad altre causali di assenza, da richiedere e giustificare secondo le rispettive previsioni.

Quindi, a fronte di una richiesta del dipendente in tal senso e ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio, è ammessa la possibilità di accordare permessi *ex art. 32* anche per assenze riconducibili alle esigenze di salute tutelate dall'art. 35 (10).

## Ore in eccedenza

L'assenza per particolari motivi personali e familiari *ex art. 32* del CCNL - analogamente all'assenza *ex art. 35*, comma 3 del medesimo contratto collettivo - rientra nell'ambito dei permessi retribuiti e, come tale, vale a completare il debito orario del dipendente.

Stante ciò, nell'ipotesi di una giornata da 9 ore (cui vanno aggiunti i 30 minuti per l'effettuazione della pausa), il dipendente che, entrato al lavoro alle ore 8,00, si assenti, ad esempio, per un'ora nel corso della giornata, con permesso orario *ex art. 32*, terminando l'orario di lavoro alle 17.30, ha un saldo pari a zero.

Conseguentemente, laddove sia richiesta una prestazione di lavoro oltre l'orario d'obbligo, che dia luogo ad un'eccedenza oraria (ad esempio con uscita alle 18.30), la stessa potrà essere conteggiata come lavoro straordinario, purché ci sia l'autorizzazione del dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e la disponibilità delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Non vi è, dunque, incompatibilità tra lo svolgimento di lavoro straordinario e l'utilizzo, nel corso della medesima giornata, di un permesso retribuito *ex art. 32* (11).

La precisazione contenuta all'art. 32 comma 3 vale, infatti, ad escludere la corresponsione di compensi

per lavoro straordinario durante le ore di assenza coperte da permesso retribuito per cui, per effetto di tale previsione - che esplicita comunque un principio generale estensibile a tutte le tipologie di permesso retribuito - non risulta possibile, dopo il completamento dell'orario d'obbligo, fruire di un permesso, ai sensi del citato art. 32, che dia luogo al riconoscimento di compensi per lavoro straordinario.

## Cumulabilità

Per espressa previsione contrattuale i permessi per particolari motivi personali o familiari non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore.

La non cumulabilità è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi in questione, unitamente ad altre tipologie di permessi ad ore, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte della stessa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'Ente e dei servizi erogati.

Tuttavia, l'ARAN, con l'orientamento CFC2 riferito al comparto Funzioni Centrali - estensibile anche al comparto Funzioni Locali per via della completa sovrapposizione della previsione contrattuale nei 2 comparti - ha evidenziato che il limite alla cumulabilità 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.

Inoltre, sempre nel medesimo orientamento l'Agenzia si è detta dell'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, per cui ha ritenuto possibile la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio e purché le modalità di fruizione siano definite in modo uniforme per tutti i lavoratori - anche nei casi in cui, nella stessa giornata,

(10) ARAN, Orientamento applicativo CFC26. Si rappresenta che, nonostante il parere sia stato espresso con riferimento al contratto del comparto Funzioni Centrali, la completa sovrapposizione della previsione contrattuale nei 2 comparti permette l'estensione dell'orientamento anche al comparto Funzioni Locali.

(11) ARAN, Orientamento applicativo CFC23. Si rappresenta che, nonostante il parere sia stato espresso con riferimento al contratto del comparto Funzioni Centrali, la completa sovrapposizione della previsione contrattuale nei 2 comparti permette l'estensione dell'orientamento anche al comparto Funzioni Locali.

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 Legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001.

A tal proposito si evidenzia che è stato ritenuto, altresì, che i permessi derivanti dalla normativa a tutela dell'esercizio passivo o attivo dei diritti sindacali possano rientrare nell'ambito dei diritti soggettivi e quindi possano essere fruiti congiuntamente ai permessi sopra citati (12).

---

(12) ARAN, Orientamento applicativo CIR10b del comparto Istruzione e ricerca. Si rappresenta che, nonostante il parere sia stato espresso con riferimento al contratto del comparto

Istruzione e ricerca, la completa sovrapposizione della previsione contrattuale nei 2 comparti permette l'estensione dell'orientamento anche al comparto Funzioni Locali.