

# Le assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici alla luce degli orientamenti ARAN

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. 35 ha disciplinato le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici dei lavoratori riconoscendo agli stessi dei permessi annuali, fruibili ad ore o a giornata ed ha regolamentato, altresì, casistiche caratterizzate da stati di incapacità lavorativa. La complessità dell'istituto necessita, tuttavia, di un'analisi particolareggiata attraverso gli orientamenti ARAN fin qui emanati.

L'art. 35 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali ha disciplinato le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici riconoscendo, a tal proposito, ai dipendenti specifici permessi fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore

annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Tuttavia, come si evince dalla lettura della norma contrattuale, la disciplina del particolare istituto è abbastanza complessa tanto che l'ARAN è stata chiamata a fornire diversi chiarimenti.

### Art. 35

#### Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
  - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
  - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è 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.

(\*) 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/>

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
11. Nel 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 conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
- attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
  - attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti 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, ai sensi dei commi 9, 10, 11 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.
15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.

## Disciplina generale

Poiché il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali è applicabile dal 22 maggio 2018 e l'istituto disciplinato dall'art. 35 è nuovo, nel corso del 2018, il lavoratore poteva comunque fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente a tale data si era già assentato, a giorni, per visite specialistiche ex art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001 (1).

Inoltre, poiché il comma 1 del citato articolo riconosce la fruibilità dei permessi in questione sia su base giornaliera sia su base oraria, in mancanza di espresso divieto in tal senso nella disciplina contrattuale, si ritiene che i predetti permessi possano essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate.

Per l'ARAN (2) è 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 quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e 30 ecc.): in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente.

Importante è in questo contesto l'orientamento applicativo dell'Aran CSAN 26 - relativo all'art. 40 del comparto Sanità, ma estensibile anche al comparto Funzioni Locali per la sovrapposizione della previsione contrattuale nei 2 comparti (3) - il quale chiarisce che la fruizione del permesso su base giornaliera o oraria è imprescindibilmente connessa solo alla effettiva durata della prestazione e dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro e non può, quindi, essere oggetto di una libera scelta del lavoratore.

Da notare che i permessi in questione sono riconosciuti solo ai dipendenti che ne facciano richiesta e non possono essere fruiti dal dipendente anche per visite, terapie, ecc., connesse ad esigenze di suoi congiunti (4).

A differenza dei permessi per particolari motivi personali o familiari, qualora il dipendente faccia richiesta di fruire di permessi per visite terapie, ecc., su base oraria o anche giornaliera, senza che vi sia anche incapacità lavorativa, l'Ente non può rifiutare il diritto alla prestazione (5), finanche per motivi di servizio, in quanto nel caso di specie il lavoratore vanta un vero e proprio diritto soggettivo alla fruizione dei permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni, specialistiche od esami diagnostici atteso che la clausola contrattuale

(1) Aran, Orientamento applicativo CFL18.

(2) Aran, Orientamento applicativo CFL3.

(3) Si rappresenta che l'ARAN stesso nel parere CSAN10a ha riconosciuto perfino che una dichiarazione congiunta relativa al CCNL delle funzioni locali del 21/5/2018 sia da ritenersi

logicamente estensibile anche alle disposizioni del CCNL 21 maggio 2018 relativo al Comparto Sanità, perché di identico tenore.

(4) Aran, Orientamento applicativo CFL28.

(5) Aran, Orientamento applicativo CFL30.

specifiche che "Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi..." (6).

Si rappresenta, inoltre, che il permesso *ex art. 35* del CCNL è un permesso retribuito e, come tale, vale a completare il debito orario del dipendente per cui non vi è incompatibilità tra lo svolgimento di lavoro straordinario e l'utilizzo, nel corso della medesima giornata, di un permesso retribuito *ex art. 35* fruito ad ore, a patto che la prestazione di lavoro straordinaria sia richiesta ed effettuata oltre l'orario d'obbligo e dia luogo ad un'eccedenza oraria (7).

## Cumulabilità

Per espressa previsione contrattuale i permessi per l'espletamento di visite, terapie ecc., fruiti ad ore sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. 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 (8). Tuttavia, l'ARAN, con l'orientamento CFC2 riferito al comparto Funzioni Centrali ed in relazione ai permessi per motivi personali e familiari, 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, 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 parere di chi scrive, poiché il dettato dell'art. 35 del CCNL delle Funzioni Locali, nella parte relativa alla incumulabilità (comma 3, lett. a), pur con alcune differenze assolutamente irrilevanti (9), ricalca quello dell'art. 32 del CCNL Funzioni Centrali - che, tra l'altro, è identico all'art. 32 del CCNL comparto Funzioni Locali - la medesima interpretazione è estensibile ai permessi per l'espletamento di visite, terapie ecc. che dovrebbero quindi essere cumulabili nella stessa giornata con permessi orari che configurino un diritto soggettivo dei lavoratori fra cui rientrerebbero anche i permessi derivanti dalla normativa a tutela dell'esercizio passivo o attivo dei diritti sindacali (10).

## Il computo

Ai sensi del comma 4 del citato art. 35, ai fini del computo del periodo di computo, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Da quanto sopra se ne deduce che, qualora il permesso sia fruito cumulativamente per una intera giornata lavorativa, ai fini del computo sarà considerato sempre un solo giorno anche se questo abbia una durata di 9 ore (nel caso di orario di lavoro articolato su 5 giorni alla settimana di cui 2 giornate da 9 ore e 3 giornate da 6 ore) o di 7,12 ore (nel caso di orario di lavoro articolato su 5 giorni alla settimana da 7,12 ore ciascuno).

(6) Per i permessi per particolari motivi personali o familiari l'art. 32 del CCNL recita: "Al dipendente possono essere concesse...".

(7) 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.

(8) ARAN, orientamento applicativo CFC6. 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) L'art. 32, comma 2, del CCNL comparto Funzioni Centrali recita: "I permessi orari retribuiti del comma 1: (omissis)

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".

L'art. 35, comma 3 del CCNL Funzioni Locali recita: "I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative".

(10) Aran, Orientamento applicativo CIR10b del comparto Istruzione e ricerca. Si rappresenta che, nonostante il parere sia stato espresso con riferimento al contratto di un altro comparto, la completa sovrapposizione della previsione contrattuale nei 2 comparti permette l'estensione dell'orientamento anche al comparto Funzioni Locali.

Tuttavia, le ulteriori ore di permesso (3 ore nel primo caso rispetto alle 6 già precedentemente valutate e 1,12 ore nel secondo caso rispetto alle 6 già precedentemente valutate) vanno, comunque, considerate nel senso che le stesse andranno sommate alle ulteriori ore di permesso eventualmente fruite al medesimo titolo nel corso dell'anno di riferimento e, nel momento in cui si raggiunga, di nuovo, il numero di 6 ore, le stesse queste daranno luogo al computo di un altro giorno nel periodo di computo (11).

## Il riproporzionamento nel part-time

Per quanto concerne la fruizione delle 18 ore di permesso annuo nei casi di rapporto a tempo parziale, si deve distinguere a seconda che il *part-time* sia di tipo orizzontale o verticale.

Infatti (12):

- nel primo caso occorrerà riproporzionare sia il numero annuo dei permessi orari spettanti che la durata convenzionale della giornata lavorativa, ai fini del computo del periodo di computo. Eventuali minuti residui di permesso fruito, anche in più occasioni, eccedenti le sei ore, sono comunque valorizzate e sommate nell'anno, sempre ai fini del computo del periodo di computo;
- nel secondo caso si dovrà riproporzionare il numero annuo delle ore di permesso, tenendo conto dei giorni di lavoro settimanali di presenza del lavoratore rispetto a quelli previsti per il lavoratore a tempo pieno. Nel caso di specie non si procede al riproporzionamento della durata convenzionale della giornata lavorativa, ai fini del computo del periodo di computo.

## Stato di incapacità lavorativa

Al fine di regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo 35 in questione ha disciplinato anche casistiche caratterizzate da stati di incapacità lavorativa e, nello specifico:

- il 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);

- il caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);

- il 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).

Tali casi, come specificato dall'orientamento applicativo ARAN CFL 33, si differenziano dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia ed infatti la relativa assenza va imputata a malattia, non è fruibile ad ore e non comporta riduzione del monte ore annuo pari a 18 ore.

## I giustificativi dell'assenza

Le assenze per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici anche con finalità di mera prevenzione e, quindi, non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa vanno giustificate solo con la relativa attestazione di presenza (13) che deve essere prodotta, dalla struttura, anche privata, che ha svolto la prestazione ed inoltrata all'Ente dal dipendente o direttamente dalla stessa struttura che ha erogato la prestazione, anche per via telematica (14).

Nel caso in cui il permesso *ex art. 35* del CCNL venga chiesto per l'espletamento di un accertamento diagnostico e lo stesso non abbia luogo in seguito ad un guasto dell'apparecchiatura, si ritiene comunque ammissibile il ricorso al permesso, ma limitatamente alle ore necessarie a giustificare l'assenza, sulla base della documentazione attestante l'effettiva presenza del lavoratore presso la struttura sanitaria (15).

La giustificazione dell'assenza, nel caso di cui all'art. 35, comma 12, ovvero per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici che determinano incapacità lavorativa, per le caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse, va fornita mediante attestazione di presenza che documenti l'effettivo svolgimento della prestazione con l'indicazione dell'orario in cui ha avuto luogo e dia

(11) Aran, Orientamento applicativo CFL19.

(12) Aran, Orientamento applicativo CFL33.

(13) ARAN, orientamento applicativo CFC5. 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.

(14) ARAN, orientamento applicativo CFC4. 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.

(15) ARAN, orientamento applicativo CFC25. 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.

conto anche dello stato di incapacità lavorativa determinatosi in conseguenza della stessa prestazione (16). Qualora, infine, il dipendente debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti.

Il dipendente dovrà produrre tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente, e, successivamente le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate

previste, nonché il fatto che la prestazione sia stata somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

## Conclusioni

Per un quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'art. 35 del CCNL Funzioni Locali si riporta la tabella allegata al parere ARAN CFC5 il quale in realtà si riferisce al comparto Funzioni Centrali. Tuttavia la completa sovrapposizione della previsione contrattuale nei 2 comparti ne permette l'estensione anche al comparto Funzioni Locali.

TIPOLOGIE ASSENZA	RIF.	RIDUCE MONTE ORE ANNUO?	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPARTO?	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	Commi 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	Commi 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 implicanti 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

(16) ARAN, orientamento applicativo CFC9. 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.