



## Coordinamento Nazionale FLP Interno

Ministero dell'Interno - Palazzo Viminale - Palazzina F, 1° piano, stanza n. 50 - 00184 Roma  
Tel: 06/46547989 Fax: 06/46547954 email: flp\_interno@icloud.com www.flp-interno.it

**NOTIZIARIO FLP-Interno n. 93 - 9 luglio 2018**

### **5 NUOVI ORIENTAMENTI APPLICATIVI DELL'ARAN SUL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI**

### **che consacrano CGIL, CISL, UIL e gli altri sindacati firmatari del contratto come “SINDACATI PATACCARI”**

Dopo i quattro "orientamenti applicativi" dell'A.Ra.N. riguardanti il CCNL del Comparto Funzioni Centrali che abbiamo pubblicato lo scorso 20 giugno nel [Notiziario n. 90](#), pubblichiamo oggi altri **cinque "orientamenti applicativi"** espressi in proposito dall'Agenzia, che riteniamo possano interessare i lavoratori.

Questi **5 nuovi orientamenti** riguardano gli articoli del CCNL:

- **n. 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari);**
- **n. 34 (permessi orari a recupero);**
- **infine**, e soprattutto in ragioni di alcune strampalate interpretazioni adeguatamente sollecitate da soggetti interessati e che hanno inopportuno visto la luce proprio nella recente campagna elettorale RSU con gli effetti che non era poi così difficile immaginare, **il n. 35 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici).**

Li riportiamo di seguito, avvertendo che, le domande sono pubblicate in grassetto e gli orientamenti applicativi espressi dall'ARAN sono invece riportati in colore blu.

Pubblichiamo inoltre anche [la nota n. 132363](#) del 2 luglio u.s. dell'Agenzia delle Entrate che chiarisce ulteriormente, per i propri Enti, la natura dell'art. 35, che appare allineata agli orientamenti ARAN e anche alle circolari di altre Amministrazioni (INPS, PdCM, etc). che abbiamo già pubblicato come allegati sempre nel [Notiziario n. 90](#).

Tale "attività orientativa" da parte dell'A.Ra.N. sta sbugiardando sempre di più CGIL, CISL, UIL e gli altri sindacati firmatari del CCNL del Comparto Funzioni Centrali che, per tutta la campagna elettorale delle RSU, hanno cercato di prendere in giro i lavoratori/elettori spacciando loro patacche per miglorie lavorative e diritti conquistati.

Ora che la situazione si va sempre più delineando nella direzione fin da subito denunciata dalla FLP, ecco che questi sindacati "pataccari", sentendosi esposti alla berlina, provano (con la [nota](#) che si allega) a rivolgersi all'A.Ra.N. chiedendo la convocazione dell'Osservatorio paritetico... mentre i lavoratori continuano a chiedersi perché mai hanno incautamente firmato un contratto che secondo una logica di buon senso era da rispedire ai mittenti?

*A cura del Coordinamento Nazionale FLP-Interno*



## **ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN del 4 luglio 2018**

### **1. Giustificazione assenza art. 35**

**Come deve essere giustificata l'assenza, prevista dall'art. 35, comma 12 del nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali, 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?**

La giustificazione dell'assenza, nel caso di cui all'art. 35, comma 12, è fornita mediante attestazione di presenza che documenti l'effettivo svolgimento della prestazione, la quale, oltre alle indicazioni circa l'orario, dovrà dare conto anche dello stato di incapacità lavorativa determinatosi in conseguenza della stessa prestazione.

### **2. Tipo di giustificazione da produrre per l'art. 32**

**Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 12/2/2018, a supporto della richiesta stessa?**

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e 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.

### **3. Calcolo assenza permesso orario art. 32**

**Come deve essere calcolata l'assenza nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari), quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti? È necessario prevedere un recupero per il tempo eccedente le 6 ore stabilite dal CCNL?**

In base a quanto previsto dal comma 2, lett. e), dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali stipulato il 12/2/2018, 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 superiore o inferiore alle 6 ore (ad esempio, 7 ore e 12 minuti). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

### **4. Fruizione congiunta permessi artt. 32, 34 e 35**

**I permessi a recupero previsti dall'art. 34 possono essere fruiti, nell'arco della stessa giornata, congiuntamente con quelli di cui all'art. 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi familiari o personali) e di cui all'art. 35 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)?**

In materia di cumulo di permessi orari, la clausola contenuta nell'art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad 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 conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.

Pertanto, anche i permessi ex art. 34 (permessi a recupero) rientrano nella previsione, in quanto, pur essendo soggetti a recupero, nel momento dell'utilizzo sono idonei a determinare l'effetto sopra indicato, che si intende, appunto, prevenire.

Analoghe considerazioni valgono per la previsione dell'art. 35, comma 3, lett. a), relativamente ai permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

### **5. Corretta applicazione permessi art. 35**

**Il nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali ha previsto la possibilità di utilizzare fino a 18 ore annuali, fruibili sia su base oraria che giornaliera, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Al fine di una corretta applicazione della nuova disciplina, si chiede come si concilia il nuovo istituto contrattuale con la previsione di legge di cui al comma 5-ter dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001?**

È necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL 12/2/2018 introduce un'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 all'A.Ra.N., 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, si rinvia alla tabella riportata nella pagina seguente.**

| TIPOLOGIE ASSENZA   | RIF.                                 | RIDUCE MONTE ORE ANNUO?   | DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?                          | SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?  | COME SI GIUSTIFICA L'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 prec. e comma 5                | SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)                 | SI  | 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 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<br>RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEQUENTE INCAPACITA' 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                  |

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

All'Ufficio Comunicazione

All'Ufficio Stampa

Alle Direzioni Regionali

***OGGETTO: Articolo 35 -Permessi per assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici – conciliazione con le disposizioni ex articolo 55-septies, comma 5-ter, del D. Lgs. 165/2001.***

Con nota prot. n. 106257 del 28 maggio 2018 sono già state fornite precisazioni in merito alla disciplina applicabile ai permessi previsti dall'articolo 35 del CCNL Funzioni centrali.

Continuano, tuttavia, a pervenire richieste di chiarimento in merito alla possibilità per il dipendente di assentarsi per l'intera giornata lavorativa, per l'effettuazione di visite specialistiche o esami diagnostici, giustificando l'assenza ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-ter, del D. Lgs. 165/2001 e non ai sensi dell'istituto contrattuale in argomento.

Al riguardo, l'Aran, con pareri dell'11 giugno 2018 (reso all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli) e del 20 giugno 2018(reso a questa Agenzia), ha chiarito che l'articolo 35 del CCNL Fc introduce una organica ed esaustiva disciplina in materia di assenze per l'espletamento di visite, terapie ed esami diagnostici, che non si pone in concorrenza con la previsione normativa dell'articolo 55-septies del D. Lgs. 165/2001. In particolare, *“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 (giustificazione del permesso). Il Contratto, quindi, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, si pone in diretta continuità con la disposizione di legge, anche al fine di dare ad essa contorni più definiti”*.

In tal modo l'Aran specifica, quindi, che è la disciplina contenuta nell'articolo 35 l'unica a regolare ora tutte le assenze dovute all'effettuazione di visite, esami e prestazioni specialistiche, sia nel caso di utilizzo dei permessi orari, anche a copertura dell'intera giornata lavorativa (commi da 1 a 10), sia nel caso in cui le assenze siano caratterizzate da patologie in atto o situazioni riconducibili ad incapacità lavorativa, con conseguente giustificazione tramite l'istituto della malattia (commi 11, 12 e 14). Detto articolo, pertanto, risulta essere la completa estensione applicativa dell'articolo 55-septies, comma 5-ter, del D. Lgs. 165/2001.

IL DIRETTORE CENTRALE  
Aldo Polito

*firmato digitalmente*





**CIRCOLARE N. 69**  
**5 luglio 2018**

**NOTA UNITARIA ALL'ARAN**



Alla C.A.:

Dott. Sergio Gasparri  
Presidente Aran

Dott. Pierluigi Mastrogiuseppe  
Direzione studi, risorse e servizi Aran

Gentile Presidente,

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL delle funzioni centrali del 14/02/2017, nelle ultime settimane si è registrata una copiosa produzione di disposizioni e circolari applicative emanate dagli enti e dalle amministrazioni sull'applicazione del nuovo contratto.

Contestualmente, codesta Agenzia ha provveduto tempestivamente a rispondere ai numerosi quesiti pervenuti dagli enti e dalle amministrazioni. Questa attività sta producendo, complessivamente, un'applicazione contrattuale profondamente difforme nelle diverse realtà, anche alla luce di prassi consolidate frutto di diverse discipline contrattuali previgenti.

Al fine di evitare gravi pregiudizi ed iniquità a carico dei lavoratori e delle lavoratrici, appare opportuno effettuare un'analisi pertinente e condivisa sull'insieme delle problematiche più rilevanti che finora sono emerse in sede di applicazione del nuovo contratto. A tale scopo chiediamo di convocare l'Osservatorio paritetico presso l'Aran per un confronto sugli aspetti più critici finora rilevati, in particolare riguardo agli artt. 32, 35 e 37 del CCNL, data la "rilevanza generale" e "anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati", come richiamato dall'articolo 3, comma 6, del CCNL medesimo.

Cordiali saluti.