



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento MIBACT

Via del Collegio Romano, 27 - 00186 Roma - tel. 06/67232361 – tel. 06/6792933
beniculturali@uilpa.it

Comunicato sindacale dell'11/06/2018

**PARERE ARAN SULL'UTILIZZO DEI PERMESSI EX ART. 32
DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2016-2018**

I colleghi del Coordinamento Nazionale UILPA MEF ci informano che l'Aran ha pubblicato un parere in merito alla corretta applicazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali 2016-2018, il quale disciplina l'utilizzo di 18 ore (o 3 giorni) di permesso per motivi familiari o personali.

Il predetto parere sottolinea come l'utilizzo di detti permessi non possa avere durata inferiore ai 60 minuti (quindi no 30 minuti, no 45 minuti) per evitare di appesantirne la gestione da parte dei competenti uffici ma al tempo stesso **consente l'utilizzo frazionato superiore ai 60 minuti**: quindi è possibile, a titolo di esempio, utilizzare 130 minuti (pari a 2,10 ore).

L'altra importante considerazione fatta dall'Aran si riferisce al fatto che i lavoratori possono, nella stessa giornata, utilizzare permessi per motivi personali (quindi l'art. 32) unitamente ad altre tipologie di permesso (legge 104 o legge 151) qualificantisi come diritto soggettivo non limitabile da esigenze di servizio.

L'Amministrazione è tenuta a uniformarsi al dettato dell'Aran e a modificare l'applicativo gestionale in uso alla luce di quanto espresso nel parere.

In allegato al presente comunicato, il predetto parere.

Il Segretario Nazionale
Enzo Feliciani

Parere Aran sulle modalità di fruizione dei permessi orari

È possibile consentire la fruibilità dei permessi orari retribuiti di cui all'art. 32 del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018 anche a minuti, per i periodi eccedenti la prima ora? (Comparto funzioni centrali)

La previsione contenuta nel comma 2, lett. b) dell'art. 32 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.

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

Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti, 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.).

Qual è il comportamento corretto da tenere nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/92 o dall'art. 39 del d.lgs. 151/2001, considerato che l'art. 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore? (Comparto funzioni centrali)

La clausola in materia di divieto di cumulo (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, 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.

Preliminarmente, si osserva che tale clausola 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.

In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, si è 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.

In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si 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 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del d. lgs. n. 151/2001.