REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Prot. n.P. 5281 Cagliari, 07 marzo 2007

> Alla Presidenza della Regione
- Ufficio di Gabinetto
- Direzioni Generali
- Ufficio Ispettivo

> Agli Assessorati regionali
- Uffici di Gabinetto
- Direzioni Generali
- Centro regionale di programmazione
- Ufficio del controllo interno di gestione

> Al Comitato per la rappresentanza negoziale

> All'Agenzia del lavoro

e p.c. > Agli enti e agenzie regionali

Oggetto: *Art. 40 del C.C.R.L. per il personale dipendente dell'Amministrazione regionale e degli Enti strumentali. Permessi retribuiti.*

Premessa 2
Modalità operative 2
A) PERMESSI PER PARTECIPAZIONE A CONCORSI PUBBLICI OD ESAMI 2
B) PERMESSI PER MATRIMONIO 3
C) PERMESSI PER NASCITA FIGLI E PERMESSI PER LUTTO 4
D) PERMESSI PER GRAVI MOTIVI DI FAMIGLIA 5
D1) Permessi per gravi motivi di famiglia: casistica. 6
1. Ricovero ospedaliero di parenti od affini entro il secondo grado o di soggetti componenti la famiglia anagrafica 6
2. Assistenza domiciliare 6
2.1 ai figli minori affetti da malattia. 6
2.2 Assistenza domiciliare per malattia degli altri familiari (parenti o affini entro il secondo grado e soggetti componenti la famiglia anagrafica). 7
3. Accompagnamento per terapie e visite mediche (accertamenti diagnostici, vaccinazioni, visite e interventi in regime di day hospital) 8
3.1 di figli minori. 8
3.2 di figli maggiorenni e di altri familiari (parenti o affini entro il secondo grado e soggetti componenti la famiglia anagrafica). 8
4. Accompagnamento di un familiare al pronto soccorso 9
5. Assistenza ai figli minori di 14 anni in caso di malattia o di ricovero ospedaliero del coniuge o del/la convivente more uxorio 9
D2) Permessi per gravi motivi di famiglia: certificazione. 9
D3) Permessi per gravi motivi di famiglia: necessità di assistenza. 10
E) PERMESSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE 11

Premessa

L'art. 40 del vigente contratto prevede che, a richiesta del dipendente, siano concessi permessi per una serie di documentati motivi, con conservazione della retribuzione, ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità connesse alla effettiva presenza in servizio. I permessi sono, altresì, validi ai fini della maturazione delle ferie e dell'anzianità di servizio.

In seguito alle problematiche emerse nell'applicazione della disposizione, ad integrazione della circolare 05 dicembre 2001, prot. n. 28806 *(Disciplina delle assenze del personale non dirigente)* - punto 4, si forniscono alcuni chiarimenti circa le modalità da seguire per la fruizione e la giustificazione delle assenze in argomento.

Modalità operative

Il dipendente interessato alla fruizione dei permessi di cui si tratta presenta al proprio ufficio richiesta motivata e documentata, utilizzando il modulo allegato alla presente. (a breve sarà pubblicato in INTRAS)

Qualora la documentazione non possa essere prodotta contestualmente all'istanza, essa deve essere trasmessa all'Ufficio di appartenenza entro due giorni dal rientro in servizio.

L'Ufficio di appartenenza trasmette le istanze al Servizio gestione giuridica ed economica del rapporto di lavoro, previa verifica, alla luce delle disposizioni emanate con la presente nota, della regolarità della documentazione prodotta.

Nell'ipotesi in cui non sussistano i presupposti per la fruizione del permesso, questa Direzione Generale provvederà alla decurtazione retributiva per le giornate di assenza ingiustificata. Peraltro tale assenza, su richiesta del dipendente e previa valutazione del dirigente della struttura di appartenenza, potrà essere imputata ai permessi brevi previsti dall'art. 42 del contratto, nei limiti delle 18 ore complessive annuali, accertatane la disponibilità, ovvero a ferie.

A) PERMESSI PER PARTECIPAZIONE A CONCORSI PUBBLICI OD ESAMI

A richiesta del dipendente è possibile fruire di 8 giorni all'anno di permessi retribuiti per partecipare a concorsi pubblici od esami di scuole di ogni ordine e grado abilitati al rilascio di titoli legali e di ulteriori 6 giorni per esami in vista del conseguimento di un titolo di studio nell'ambito di un progetto formativo attinente all'area professionale (l'attinenza deve essere dichiarata dal dirigente della struttura di appartenenza).

La norma contrattuale limita i permessi spettanti di diritto ai soli giorni di svolgimento delle prove dei concorsi e degli esami; pertanto, gli stessi non possono essere utilizzati per la semplice preparazione agli esami e per gli eventuali giorni di viaggio di andata e ritorno tra le località in cui il dipendente debba recarsi per svolgere gli esami e i concorsi e quelle ove ha sede l'ufficio di appartenenza.

Il permesso in argomento può essere utilizzato per sostenere gli esami del corso di studio anche dal dipendente ammesso alla fruizione delle agevolazioni previste dall'art. 59 del C.C.R.L. (Diritto allo studio), in aggiunta alle "150 ore individuali".

A giustificazione di tale tipo di assenza il dipendente è tenuto a produrre certificazione comprovante il sostenimento dell'esame o del concorso, ovvero idonea dichiarazione sostitutiva.

B) PERMESSI PER MATRIMONIO

L'attuale disciplina riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio".

I relativi periodi di permesso, essendo continuativi e di calendario, comprendono anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno degli stessi.

L'espressione "in occasione del matrimonio" stabilisce uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso; ne consegue che i due eventi devono realizzarsi in modo che il periodo di fruizione possa essere giustificato dalla imminenza del matrimonio.

Normalmente, quindi, detto permesso è da fruire nei giorni immediatamente precedenti o successivi al matrimonio, a condizione che la giornata di celebrazione dello stesso sia compresa nei quindici giorni di permesso. Nel caso frequente in cui il matrimonio venga celebrato di sabato o di domenica (giornate non lavorative), il permesso retribuito potrà, invece, ragionevolmente decorrere dal lunedì successivo, ovvero terminare il venerdì prima del matrimonio.

Considerato che secondo costante giurisprudenza il titolo che dà diritto alla fruizione del permesso in oggetto è la celebrazione del matrimonio civile, si precisa che:

a) il dipendente che abbia contratto matrimonio civile prima dell'assunzione non può godere del congedo matrimoniale in occasione di matrimonio religioso contratto dopo l'assunzione stessa;

b) il diritto al congedo non sorge quando sia celebrato solo il matrimonio religioso, senza trascrizione;

c) il beneficio compete qualora il dipendente contragga un nuovo matrimonio nel caso in cui, in seguito a divorzio, il precedente matrimonio sia venuto meno a tutti gli effetti civili.

Nondimeno, qualora **in costanza di rapporto di lavoro** venga celebrato prima il matrimonio civile e poi quello religioso, il dipendente potrà scegliere in quale delle due occasioni fruire del permesso.

A giustificazione dell'assenza il dipendente è tenuto a produrre, al rientro in servizio, apposita certificazione o dichiarazione sostitutiva attestante l'avvenuta celebrazione del matrimonio.

C) PERMESSI PER NASCITA FIGLI E PERMESSI PER LUTTO

I dipendenti hanno diritto ad un permesso retribuito, in ragione di tre giorni per evento, in caso di nascita di figli, ovvero in caso di decesso del coniuge, di un parente od affine entro il secondo grado[1], anche se non conviventi, nonché del convivente, a condizione che la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile.

L'art. 40, comma 1, lett. c) del vigente C.C.R.L. si limita, dunque, a prevedere il diritto del dipendente a fruire di tre giorni per ognuno degli eventi citati, senza disporre che la giornata della nascita o del decesso del familiare debba essere necessariamente compresa nei tre giorni di permesso.

Si ritiene, pertanto, che la fruizione del permesso in esame possa essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento giustificativo, anche se non deve essere del tutto svincolata dall'evento stesso.

Pertanto, di norma, il permesso può essere fruito: (a) per quanto riguarda il permesso per lutto, nei sette giorni immediatamente successivi al decesso; (b) quanto ai permessi per nascita di figli, nei sette giorni immediatamente successivi all'evento, ovvero successivi alle dimissioni del bambino dall'ospedale (da documentare con certificato di dimissioni). Nell'ambito di tale periodo il permesso

[1] Gradi di parentela e affinità:

PARENTI **AFFINI**

GRADI	In linea retta	In linea collaterale	GRADI	Affini
1°	I genitori ed il figlio	---	1°	I suoceri, con i generi e le nuore. Il patrigno e la matrigna, con i figliastri.
2°	Il nonno o la nonna ed il nipote (figlio/a del figlio/a)	I fratelli e le sorelle	2°	I cognati (va notato che il coniuge del cognato non è affine. Cioè non sono miei affini i cognati e le cognate di mia moglie; né sono affini tra loro i mariti di due sorelle).

è frazionabile, ma non è fruibile ad ore; nel computo dei giorni di permesso si considerano solo le giornate lavorative.

Si precisa che il permesso per nascita dei figli, essendo collegato all'evento nascita, è sempre pari a tre giorni, anche in caso di parto gemellare.

A giustificazione dell'assenza di cui si tratta il dipendente è tenuto a produrre idonea certificazione; in alternativa può produrre apposita autocertificazione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445, concernente la nascita del figlio o il decesso di un genitore, del coniuge o di un figlio, ovvero apposita dichiarazione sostitutiva di notorietà, ai sensi dell'art. 47 del medesimo D.P.R., per il decesso di altri parenti, di affini o del convivente.

D) PERMESSI PER GRAVI MOTIVI DI FAMIGLIA

L'art. 40, comma 1, lett. d) del contratto prevede la facoltà del dipendente di fruire di 15 giorni di permessi retribuiti all'anno per *"gravi motivi di famiglia"*.

Per gravi motivi si intendono situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente nella cura o nell'assistenza dei familiari e altre situazioni di grave disagio familiare nelle quali incorra il lavoratore.

Si considerano "familiari", ai fini della concessione del permesso retribuito, nei casi previsti nella presente nota, i parenti od affini entro il secondo grado[2] anche se non conviventi e i soggetti componenti la famiglia anagrafica[3]. Per gli altri familiari questa Direzione valuterà, caso per caso, se sussistono le condizioni di gravità necessarie per consentire la fruizione del permesso retribuito in argomento.

Analogamente ai permessi di cui al punto C, il permesso per gravi motivi di famiglia è frazionabile, ma non è fruibile ad ore; nel computo dei permessi si considerano solo le giornate lavorative.

Data la genericità ed ampiezza della previsione contrattuale, che non ha stabilito alcuna casistica per la fruizione dei permessi, si rende necessario stabilire quando si è in presenza di gravi motivi di famiglia.

---

2 Gradi di parentela e affinità: vedi nota (1).

3 Famiglia anagrafica: agli effetti anagrafici per famiglia si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune (come certificato dallo stato di famiglia).

Si indicano le situazioni più frequenti nelle quali si possono certamente rinvenire gravi motivi di famiglia. Le fattispecie rappresentate sono altresì utili per individuare i criteri guida per valutare situazioni differenti.

La presente elencazione non può ritenersi esaustiva; perciò questa Direzione generale valuterà di volta in volta la concedibilità dei permessi e la documentazione giustificativa necessaria anche in presenza di situazioni difformi rispetto a quelle di seguito esemplificate, contemperando le esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio con l'interesse dell'Amministrazione e garantendo la parità di trattamento e l'uniformità delle decisioni in rapporto a casi analoghi.

D1) Permessi per gravi motivi di famiglia: casistica.

1. Ricovero ospedaliero di parenti od affini entro il secondo grado o di soggetti componenti la famiglia anagrafica

Documentazione:

a) Certificato di ricovero rilasciato dall'ospedale, con attestazione che il paziente è stato assistito dal dipendente nei giorni in cui ha richiesto il permesso o, comunque, che il dipendente era presente in quel periodo in ospedale. Si prescinde da tale attestazione in caso di ricovero del coniuge, del convivente more uxorio e dei figli. Per gli altri familiari la medesima attestazione non è necessaria, presumendosi la gravità della situazione, per il giorno del ricovero, per il giorno dell'operazione e per quello delle dimissioni dall'ospedale, rimanendo comunque ferma per tali giorni la necessità di produrre certificazione medica che attesti tali fatti.

2. Assistenza domiciliare

2.1 ai figli minori affetti da malattia.

Documentazione:

a) Certificato medico attestante la malattia del figlio.

b) Dichiarazione che l'altro genitore, se lavoratore, negli stessi giorni non è assente dal servizio.

c) Dichiarazione che l'altro genitore, se lavoratore autonomo (indicare numero di partita IVA, tipo di attività e luogo di esercizio della stessa), non ha potuto assistere il figlio in quanto impegnato nella sua attività lavorativa.

d) Se l'altro genitore non presta alcuna attività lavorativa (disoccupato, casalinga), dichiarazione circa la motivata impossibilità dello stesso ad assistere il figlio. Non è ammissibile ai fini della concessione del permesso una dichiarazione in cui venga semplicemente affermato *"di essere l'unico genitore in grado di assistere il figlio".* La malattia dell'altro genitore che rende non possibile l'assistenza deve essere documentata con certificato medico.

Si prescinde dalle dichiarazioni previste nei punti b), c) e d) ove nel certificato del medico curante si attesti che, a causa della patologia riscontrata nel minore, è necessaria l'assistenza di entrambi i genitori, ovvero l'assistenza anche in ore notturne, con l'indicazione del periodo in cui tale assistenza necessita.

Si ricorda che in caso di malattia del figlio di età inferiore ai tre anni il dipendente può godere anche del permesso previsto dall'art. 47, comma 6 del C.C.R.L., nella misura di trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, per ciascun anno di vita del bambino.

2.2 Assistenza domiciliare per malattia degli altri familiari (parenti o affini entro il secondo grado e soggetti componenti la famiglia anagrafica).

Documentazione:

a) Certificato medico che attesti la malattia del familiare e la necessità dello stesso di essere assistito, con l'indicazione del periodo in cui tale assistenza è necessaria.

b) Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà in cui si attesti la motivata impossibilità degli altri familiari maggiorenni conviventi con il malato a prestare assistenza. A titolo esemplificativo, potranno essere prese in considerazione le seguenti motivazioni riguardanti l'altro familiare convivente con la persona da assistere: malattia (attestare con certificato medico), età superiore agli 80 anni, condizione di lavoratore. In quest'ultimo caso è necessario produrre una dichiarazione in cui si attesti che il familiare convivente non è assente dal servizio.

Non è ammissibile ai fini della concessione del permesso una dichiarazione in cui venga semplicemente affermato *"di essere l'unico familiare in grado di assistere".*

3. Accompagnamento per terapie e visite mediche (accertamenti diagnostici, vaccinazioni, visite e interventi in regime di day hospital)

3.1 di figli minori.

Documentazione:

a) Certificato della struttura sanitaria che attesti l'effettuazione della visita o della terapia e che il figlio è stato accompagnato dal dipendente richiedente il permesso. In mancanza di quest'ultima attestazione (accompagnamento da parte del dipendente), il permesso potrà essere concesso previa presentazione della documentazione descritta nel punto 2.1 lett. b), c), d); infatti, si può ragionevolmente presumere che, in caso di motivata impossibilità dell'altro genitore ad accompagnare il figlio, quest'ultimo venga accompagnato dal dipendente.

3.2 di figli maggiorenni e di altri familiari (parenti o affini entro il secondo grado e soggetti componenti la famiglia anagrafica).

Documentazione:

a) Certificato della struttura sanitaria che attesti l'effettuazione della visita o della terapia e che il familiare è stato accompagnato dal dipendente. Si può prescindere da quest'ultima attestazione (accompagnamento da parte del dipendente) con riferimento al coniuge e al convivente more uxorio, potendosi ragionevolmente presumere che questi siano accompagnati dal dipendente. Per la stessa ragione si può prescindere dalla suddetta attestazione per il figlio maggiorenne nei casi in cui sia presentata la documentazione di cui al punto 2.1 lett. b), c) e d).

b) Certificato medico attestante la necessità del familiare di essere accompagnato. Si può prescindere dall'attestazione circa la necessità dell'accompagnamento qualora il familiare da assistere si trovi nelle seguenti condizioni da documentare ad ogni istanza:

   - Stato di gravidanza a rischio (moglie o convivente).
   - Età superiore agli 80 anni.
   - Stato di portatore di handicap in situazione di gravità, riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992.

- Riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti Pubblici di pensioni che presuppongano, di per sé, un'incapacità al lavoro pari al 100% (quali le pensioni di inabilità o analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate).
- Riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti Pubblici di pensioni o di analoghe provvidenze in qualsiasi modo denominate (quali le pensioni di invalidità civile, gli assegni di invalidità INPS, le rendite INAIL e simili) che individuino, direttamente o indirettamente, un'infermità superiore ai 2/3.

4. Accompagnamento di un familiare al pronto soccorso

Documentazione:

a) Certificato del pronto soccorso che attesti l'effettuazione della visita e che il familiare è stato accompagnato dal dipendente. Si può prescindere da quest'ultima attestazione (accompagnamento da parte del dipendente) nei casi descritti nei punti 3.1 e 3.2 lett. a).

5. Assistenza ai figli minori di 14 anni in caso di malattia o di ricovero ospedaliero del coniuge o del/la convivente more uxorio

Documentazione:

a) In caso di malattia certificato medico dal quale si evinca che lo stato morboso non consente di prestare la dovuta assistenza ai figli (con l'indicazione del periodo); in caso di ricovero, certificato di ricovero.

D2) Permessi per gravi motivi di famiglia: certificazione.

Si precisa, innanzitutto, che, secondo le disposizioni vigenti, non possono essere sostituiti da autodichiarazioni i certificati medici e la documentazione di fatti non verificabili presso altre pubbliche amministrazioni.

Per quanto concerne la documentazione da presentare nei casi richiamati nel punto 3 (accompagnamento dei figli minori e degli altri familiari per terapie, visite mediche), nel certificato rilasciato dalla struttura sanitaria, attestante l'effettuazione della visita, deve essere indicato l'orario della stessa o almeno se sia stata effettuata in orario mattutino o pomeridiano.

Al riguardo, si specifica che se la visita avviene di pomeriggio non è possibile giustificare l'assenza con i permessi giornalieri; peraltro, l'assenza stessa può, su richiesta del dipendente e previa

valutazione del dirigente della struttura di appartenenza, essere imputata ai permessi brevi previsti dall'art. 42 del contratto per esigenze personali inderogabili.

Per i dipendenti inseriti in turni di lavoro il diritto al permesso sorge quando l'orario della visita, tenuto conto dei tempi di percorrenza, coincide almeno parzialmente con l'orario di servizio.

D3) Permessi per gravi motivi di famiglia: necessità di assistenza.

Si fa riferimento ai casi (punti 2.2 e 3.2) in cui, per avere titolo alla fruizione dei permessi in argomento, è **necessaria l'attestazione della necessità dell'assistenza o dell'accompagnamento.**

Al riguardo si osserva che detta necessità, parimenti alle altre conseguenze che possono derivare dalla malattia stessa e che, come si è visto precedentemente, possono dare titolo alla fruizione dei permessi in oggetto, deve essere attestata dal medico in quanto di sua esclusiva competenza. Infatti, non rientra nei poteri dell'Amministrazione la valutazione degli effetti di una malattia, neppure nell'ipotesi in cui, contrariamente a quanto prescritto, venga indicata la patologia.

Per quanto riguarda le modalità di certificazione si chiarisce che **la necessità dell'assistenza o dell'accompagnamento deve essere sempre riferita al paziente**. Pertanto, sono idonei a giustificare il permesso in argomento certificati quali quelli in cui si attesta che *"Il familiare è malato e, pertanto, ha bisogno di essere assistito/accompagnato dal dipendente per X giorni"*; non sono idonei al medesimo fine certificati emessi a nome del dipendente attestanti, ad esempio, che *"Il dipendente necessita di X giorni per assistere/accompagnare il familiare malato"*. Si precisa, altresì, che nel certificato deve essere sempre indicato il periodo di riferimento, non essendo sufficiente l'attestazione di una necessità di assistenza continua.

Un'ipotesi a parte è quella in cui il familiare deve effettuare un programma terapeutico o riabilitativo, ovvero frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali, per i quali è necessaria la partecipazione attiva, o quantomeno l'assistenza, del dipendente. In questi casi, in alternativa alla normale procedura che richiederebbe l'attestazione della necessità dell'assistenza ad ogni visita, il dipendente potrà produrre: *(a)* preventivamente un certificato medico attestante i programmi e gli accertamenti suddetti, con indicazione della durata, dei giorni e della necessità dell'assistenza; *(b)* la certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria attestante l'accompagnamento da parte del dipendente per le assenze effettivamente effettuate.

E) PERMESSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Per quanto riguarda il diritto del dipendente a fruire, ove ne ricorrano le condizioni, degli altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 40, comma 1, lett. e) del contratto) si rinvia, per l'esame dei casi più frequenti, alla citata circolare 05 dicembre 2001, prot. n. 28806 - punto 4.1.

Perché un'assenza possa essere ascritta ai permessi in argomento, **la normativa statale deve qualificare espressamente la medesima assenza come permesso retribuito.**

Un caso che si presenta frequentemente è quello relativo alla **partecipazione del dipendente ad un procedimento giudiziario** (in qualità di testimone o imputato). La disciplina vigente, pur sancendo il diritto inviolabile alla difesa e il dovere delle parti di comparire innanzi al giudice se convocati, non prevede a tal fine appositi permessi giornalieri retribuiti. Pertanto, l'assenza stessa non può essere ascritta al permesso retribuito di cui si discute, ma, su richiesta del dipendente e previa valutazione del dirigente della struttura di appartenenza, può essere imputata ai permessi brevi previsti dall'art. 42 del contratto per esigenze personali inderogabili, ovvero a ferie.

La presente nota dovrà essere portata a conoscenza del personale.

Il Direttore Generale

Giuseppe Manca