



*Giunta Regionale della Campania*  
*Direzione Generale per le Risorse Umane*

Ai Direttori Generali

Al Responsabile degli Uffici di  
Diretta Collaborazione del  
Presidente

Ai Responsabili degli Uffici  
Speciali  
Avvocatura Regionale (60.01.00)  
Grandi Opere (60.06.00)  
Ufficio per il Federalismo e dei  
Sistemi territoriali e della  
Sicurezza integrata (60.09.00)  
Ufficio Enti e società partecipate,  
vigilanza e controllo (60.10.00)  
US per la crescita e la transizione  
digitale (60.11.00)

Al Responsabile della Struttura di  
Missione per lo smaltimento dei  
RSB  
70.05.00

Al Responsabile del Nucleo per la  
Valutazione e la Verifica degli  
investimenti pubblici  
41.02.01

All' Autorità di Audit  
41.01.00

Ai Responsabili delle Strutture di  
Staff:  
Raccordo con le Autorità di  
Gestione dei Fondi  
Europei e Responsabile P.R.A.  
(50.03.93)  
Struttura tecnica di supporto  
O.I.V. (50.14.83)  
Supporto al Responsabile della  
Prevenzione della

Corruzione e della Trasparenza  
(50.14.94)

All'Ufficio del Datore di Lavoro  
(50.14.81)

A tutti i Dirigenti di Staff/UOD  
per il tramite dei Direttori Generali

Ai Responsabili delle Segreterie  
degli Assessori

e, p.c.,

Al Capo di Gabinetto del  
Presidente

LORO SEDI

PG/2023/0110309 del 01/03/2023

Oggetto: Riscontro richiesta chiarimenti applicazione istituti contrattuali.

In riscontro alle richieste di chiarimenti, che pervengono dagli uffici regionali in ordine ai permessi corrispondenti nel SIGREP ai codici "PRG" e "PPP", si rappresenta quanto segue.

I permessi di cui al codice PRG sono quelli previsti dall'art. 41 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, rubricato "Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari". Il comma 1 del citato articolo 41 prevede *"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, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato."*

Rispetto al previgente art. 32 del CCNL del 21/05/2018, disapplicato dall'art. 41, è espressamente esclusa la necessità di una specifica documentazione e/o giustificazione, mentre occorre motivare e formalizzare l'eventuale diniego.

Dalla nuova formulazione del comma 1 dell'art. 41 in esame, *"si evince che non è più necessario che il dipendente espliciti la motivazione della sua richiesta di fruizione del permesso in oggetto, mentre, risulta necessaria la motivazione dell'eventuale diniego alla fruizione che dovrà essere formalizzata da parte del responsabile della struttura secondo le modalità organizzative adottate dagli enti"* (cfr. Orientamento ARAN CFL 195)

Pur tuttavia, il lavoratore non è titolare di un diritto soggettivo perfetto alla fruizione dei permessi ed il datore di lavoro pubblico non è in nessun caso obbligato a concedere gli stessi, ben potendo, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dei permessi in presenza di ragioni organizzative e di servizio che ne impediscano la concessione.

I successivi commi dell'art. 41 contengono chiare indicazioni in ordine alle modalità di fruizione, alla compatibilità con altre tipologie di permessi ed al trattamento economico spettante:

*2. I permessi orari retribuiti del comma 1:*

*a) non riducono le ferie;*

*b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima 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. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D.lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (Permessi brevi) del presente CCNL.*

*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. 80, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f) del presente CCNL esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.*

Diversamente da quanto previsto dalla previgente clausola contrattuale, l'art. 41, comma 2, lett. b) consente la fruibilità dei permessi in questione per frazioni di ora dopo la prima ora, mentre la lett. d) del medesimo comma prevede la loro compatibilità con la fruizione nella stessa giornata dei permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992, dei permessi e congedi disciplinati dal D.lgs. n. 151/2001 e dei permessi brevi.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso, mentre il nuovo comma 4 dell'art. 41 riconosce per intero il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito *“al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.”*

Il numero di ore dei permessi in questione, infatti, è stabilito in misura fissa per anno direttamente dal contratto, che non prevede la maturazione progressiva nel tempo del diritto alla fruizione degli stessi.

Per quanto concerne l'altra tipologia di permessi riconducibili al codice “PPP”, l'art. 33 “Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge” del CCNL CFL del 21/05/2018, al comma 4 dispone che *“Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge [.....] e tra questi sono richiamati i “permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, secondo alinea”* (si precisa, al riguardo, che il citato art. 31 è stato sostituito dall'art. 40 del CCNL CFL del 16/11/2022).

Quanto alle modalità di fruizione, in conformità al comma 5 del citato art. 33, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, *“il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 (e quindi anche dei permessi in questione) comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.”*

Ai sensi della vigente normativa (art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, art. 33 comma 4, del CCNL CFL del 21/05/2018) i dipendenti hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità dei seguenti soggetti:

1. coniuge, anche legalmente separato;
2. parente entro il secondo grado, anche non convivente;
3. soggetto convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica (componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore richiedente).

Il richiamato art. 4, comma 1, della legge 53/2000 prevede espressamente quale condizione legittimante la fruizione dei permessi retribuiti in oggetto, l'esistenza di una *"documentata grave infermità"*, mentre il successivo comma 4 demanda ad apposito decreto ministeriale la definizione dei criteri per la fruizione dei congedi previsti dall'art. 4.

Le disposizioni attuative della surrichiamata previsione legislativa sono state emanate con il Decreto del Ministero per la Solidarietà sociale n. 278/2000 che, agli artt. 1 e 3, disciplina appunto i permessi retribuiti e la documentazione necessaria ai fini della loro fruizione.

In particolare, l'art. 1, comma 2, del citato decreto ministeriale, in ordine alle modalità di fruizione dispone *"l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni [.....] dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici."*

Ai sensi del successivo comma 3, *"Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi."*

Per quanto concerne la documentazione da presentare, l'art. 3, comma 1, del D.M. 278/2000 fa riferimento a *"idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; [.....]."*

Per dirimere i dubbi operativi derivanti dall'assenza di indicazioni in merito alla definizione di *"grave infermità"*, il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali è intervenuto sull'argomento, da ultimo, con l'interpello Prot. 25/I/0016754 del 25/11/2008, rappresentando che *"il concetto di grave infermità, pur non trovando un'espressa definizione nelle norme di legge, costituisce una species del più ampio genus dei gravi motivi indicati nell'art 2, comma 1 lett. d) del D.M. n 278/2000. Quest'ultimo, in base alla esplicita previsione della L. n. 53/2000 e come evidenziato nel preambolo dello stesso D.M., definisce i criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari e "l'individuazione delle patologie specifiche". Le patologie elencate nel citato D.M. (lett. d, nn. 1-4), possono dunque essere considerate figure sintomatiche della grave infermità cui fa specifico riferimento la norma di cui all'art. 1 del medesimo Decreto."*

In ordine alle concrete modalità di fruizione del permesso e alle indicazioni applicative fornite dal Ministero, è *"presupposto indefettibile"* del diritto alla fruizione del permesso la presentazione di documentazione idonea attestante le gravi patologie dei soggetti per i quali viene prestata assistenza. *"Si considera, pertanto, idoneo il certificato redatto dallo specialista (ovvero dagli altri soggetti individuati dalla norma regolamentare dell'art. 3, comma 1, del D.M. 278/2000) dal quale sia possibile riscontrare sia la descrizione degli*

*elementi costituenti la diagnosi clinica che la qualificazione medico legale in termini di grave infermità.*

Tuttavia, una lettura non meramente formalistica della nota ministeriale porta a ritenere che, ferma restando la necessità della qualificazione medico-legale in termini di grave infermità, tale qualificazione non richiede che il certificato riporti esclusivamente la dicitura “grave infermità”, ritenendosi sufficienti anche formulazioni equivalenti, come “la patologia è riconducibile a quelle di cui al D.M. 278/2000”. Non può ritenersi sufficiente l’indicazione nel certificato medico della sola patologia ovvero generiche attestazioni di necessità di assistenza in quanto la qualificazione dell’infermità in termini di gravità è chiaramente una condizione che non può essere rimessa alla valutazione dell’Amministrazione.

Quanto ai soggetti che possono rilasciare la certificazione, il comma 1 del citato art. 3 del D.M. n. 278/2000, elenca “il medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico”. L’espressione “o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico” non sembra escludere che, pure in questo ultimo caso, la certificazione possa essere rilasciata anche dagli altri soggetti previsti dalla norma regolamentare.

Dunque, riepilogando, la certificazione medica da presentare all’Ufficio di appartenenza entro cinque giorni dalla ripresa dell’attività lavorativa, dovrà specificare:

1. che il soggetto è affetto da grave infermità (ovvero da infermità riconducibile alle patologie elencate nel D.M. 278/2000, art. 2, comma 1, lett. d) nn. 1-4);
2. la data di accertamento dell’insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

I permessi per grave infermità sono cumulabili con quelli previsti per l’assistenza dei gravi portatori di handicap di cui all’art. 33 della L. 104/92 e ss.mm.ii..

*La Dirigente*  
dr.ssa Rossana De Maio

*Il Direttore Generale*  
dr.ssa Maria Messina