

I permessi per motivi personali o familiari

La Rivista del Sindaco 📅 23/01/2023

➡ Approfondimenti

La nuova disciplina prevista dall'art. 41 Ccnl del 16.11.2022

La fruizione dei permessi per motivi personali o familiari non richiede una specifica motivazione.

L'articolo 41 del Ccnl 16.11.2022 modifica l'assetto della disciplina a suo tempo introdotta dall'articolo 32 del Ccnl 21.5.2018, proprio incidendo sulla motivazione.

<p>Art. 32 Ccnl 21.5.2018:</p> <p>Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari</p>	<p>Art. 41 Ccnl 16.11.2022:</p> <p>Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari</p>
<p>1. 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.</p>	<p>1. 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.</p>

In via interpretativa, nel precedente regime normativo, posto che i permessi sono fondati su "particolari motivi" personali o familiari, si era ritenuta necessaria l'esplicitazione delle ragioni alla base della richiesta.

Ciò perché nella norma, oltre ad essere espressamente considerati i permessi connessi ai "particolari motivi", era assente un chiarimento operativo sulle modalità di formulazione della domanda.

Oggettivamente, però, la lettura implicante la necessità di motivare la richiesta non si è rivelata di grande utilità. Da un lato, si è sempre rimasti ai confini della normativa sulla riservatezza; dall'altro, soprattutto, non sono mai residuati in

capo al datore pubblico margini di apprezzamento sui motivi.

A ben vedere, il datore pubblico non ha mai potuto disporre di un proprio sindacato di merito rispetto alle motivazioni alla base della richiesta. Infatti, l'accoglimento o meno della domanda è pur sempre rimasto connesso alla sola verifica di compatibilità con le esigenze di servizio.

Vista la sostanziale inutilità di far esprimere al dipendente la motivazione circa la richiesta del permesso per motivi personali o familiari, l'articolo 41 del Ccnl 16.11.2022, come visto sopra, introduce una regolazione espressa procedurale:

1. la richiesta non deve essere corredata da giustificazione o documentazione (né al momento della richiesta, né dopo la fruizione del permesso);
2. spetta, invece, al datore pubblico non solo formalizzare, ma anche motivare le ragioni dell'eventuale diniego.

Con l'orientamento applicativo CFL 195 del 16 gennaio 2023, l'Aran esprime il proprio avviso sull'istituto: *"La nuova disciplina dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, contenuta all'art. 41 del CCNL siglato il 16.11.2022, prevede ancora che il dipendente debba esplicitare la motivazione della richiesta di fruizione dei permessi in oggetto?"*

Dalla nuova formulazione del comma 1, dell'art. 41 in esame, ai sensi del quale *"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."*, 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"**.

La motivazione della richiesta

La ricostruzione della fattispecie merita, però, qualche approfondimento. Il primo problema da affrontare concerne la motivazione. Non si deve dimenticare che si tratta di una disciplina contrattuale e non pubblicistica. Dunque, l'analisi della norma e la sua applicazione devono fare a meno dei canoni del diritto pubblico: per intendersi, non si applica la legge n. 241/1990, perché siamo in un ambito retto dal diritto civile.

L'articolo 41 del Ccnl 16/11/2022 è una clausola contrattuale dalla quale derivano posizioni di diritto soggettivo e reciproche obbligazioni. Il canone da rispettare nel rapporto tra le parti, quindi, è quello dell'applicazione della regolazione contrattuale secondo i principi di buona fede e correttezza.

La "motivazione", dunque, dell'agire delle parti non riguarda l'espressione di una scelta discrezionale tra più possibili legittime decisioni finalizzate a perseguire l'interesse pubblico, indicando quella tra esse più efficace ed opportuna. Si tratta, invece, solo appunto di applicare concretamente il principio di buona fede

e correttezza.

Ora, il dipendente non ha la necessità di specificare nel dettaglio le ragioni della propria richiesta di permesso, in quanto se qualificato come permesso ai sensi dell'articolo 41 del Ccnl, è per effetto del Ccnl medesimo che si dà come fatto scontato l'esistenza di ragioni personali e familiari sottostanti la domanda: specificarle non è necessario, ai fini dell'innesco della relazione obbligatoria col datore.

La motivazione del diniego e la sua formalizzazione

Quest'ultimo, invece, dispone del potere di accogliere o respingere la domanda. È un potere pieno, anche se, nel caso di diniego, si tratta di un potere condizionato. Infatti, il datore può respingere la domanda:

1. solo in modo formale;
2. spiegando le ragioni del diniego.

Si tratta, comunque, pur sempre di canoni di diritto civile. La formalizzazione del diniego non deve certamente avvenire con una "determina" o qualsiasi altra veste amministrativa. Si tratta solo ed esclusivamente di esercizio di potere datoriale ove **"formale" non significa necessariamente "forma scritta". Anche una mail semplice basta a formalizzare la decisione**; anche il semplice input alla piattaforma gestionale delle assenze/presenze è una formalizzazione del diniego.

La motivazione del diniego nulla ha a che vedere con quella amministrativa. Il datore pubblico che denega deve limitarsi a specificare quali controindicazioni l'assenza richiesta dal lavoratore produca all'assetto organizzativo dell'ufficio. Poiché il lavoratore non deve spiegare le ragioni della sua istanza, la motivazione del diniego non potrà lecitamente fondarsi sull'assenza della motivazione della domanda.

Caso particolare: più domande di assenza espresse nel medesimo giorno

Residua, però, probabilmente, in capo al datore la possibilità di chiedere lumi sulle ragioni dell'istanza in un caso estremo: la concorrenza di più domande di assenza per ragioni personali, espresse per il medesimo giorno da più dipendenti, laddove la possibilità organizzativa consente di accoglierne solo parte.

In questo caso, riemergono i principi di buona fede e correttezza: il datore può trovarsi nella condizione di selezionare quale tra i richiedenti sia destinatario dell'accoglimento della domanda e quale altro del diniego. Si verifica una situazione nella quale pare possibile per il datore pubblico chiedere proprio le ragioni della domanda, non come requisito di liceità o procedurale della stessa, ma allo scopo di poter decidere quale tra esse accogliere e quale no, anche valutando situazioni soggettive dei richiedenti e rilevando quelle aventi maggiori priorità su altre.

In applicazione del principio di buona fede e correttezza, il lavoratore dovrebbe riferire al datore questi elementi cognitivi, per permettere appunto una decisione ponderata e motivata anche in relazione a questi elementi.

Certo, la norma non permette di considerare il dipendente come obbligato ad esplicitare le ragioni della propria istanza, nel caso ipotizzato, sicché nessuna conseguenza diretta potrebbe conseguire sul rapporto. È evidente che una reticenza preconcepita non evidenzerebbe un atteggiamento realmente improntato a buona fede e correttezza.

Articolo di **Luigi Oliveri**

*Articolo di **Oliveri Luigi***



© 2023 Halley Informatica srl - P.IVA 00384350435 | Condizioni di Utilizzo | Privacy Policy