

Nel caso del dipendente che si assenta per cause impreviste e/o imprevedibili e lo comunica al datore di lavoro pubblico nello stesso giorno dell'assenza, a quale istituto occorre fare riferimento, tenuto conto che, in base alle regole procedurali adottate dall'ente in materia di permessi per motivi personali, il lavoratore che si voglia avvalere dei permessi dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 deve formulare un'aspecifica richiesta in forma scritta da presentare con congruo anticipo e comunque almeno due giorni prima? E' possibile imputare tali assenze all'aspettativa per motivi personali o familiari?

In materia, si ritiene utile precisare quanto segue.

I permessi dell'art.19, comma 2 del medesimo art. 19, del CCNL del 6.7.1995, come evidenziato in altri orientamenti applicativi, possono essere concessi al lavoratore, nei limiti quantitativi annuali previsti, tutte le volte che lo stesso adduca, a giustificazione degli stessi, motivi che, oggettivamente e ragionevolmente, non possano essere ritenuti futili ed insignificanti con riferimento alla vita personale o familiare dello stesso.

Pertanto, su di un piano generale, nulla sembra ostare a che essi possano essere richiesti anche per fronteggiare esigenze, cause o eventi imprevisti del dipendente manifestatesi nello stesso giorni per il quale si intende fruire dell'istituto.

Infatti, si ritiene che quello che rileva, ai fini della eventuale mancata concessione, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, è solo la sussistenza di ragioni organizzative e di servizio dell'ente, da ritenersi prevalenti rispetto alle motivazioni addotte dal lavoratore a sostegno della propria richiesta di permesso.

Questa, indubbiamente, deve essere presentata, in via preventiva ed in termini congrui, per consentire l'adozione delle opportune misure per tutelare le esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico.

Tuttavia, in casi straordinari, per non vanificare la portata dell'istituto, si ritiene che la domanda potrebbe essere presentata, come nei casi prospettati, anche nella stessa giornata in cui il dipendente intende avvalersi del permesso.

Infatti, in proposito, giova ricordare che: a) i giorni di permesso di cui si tratta sono solo tre per anno; b) il dipendente non dispone di altri istituti alternativi; infine, l'ente può, in ogni caso, anche negare il permesso, sia pure, come detto, in presenza di specifiche esigenze organizzative.

Pertanto, in tale ambito, l'ente, nel proprio regolamento "aziendale" di stampo privatistico, nel disciplinare gli adempimenti formali per la richiesta e la concessione dei permessi di cui si tratta, anche al fine di evitare applicazioni differenziate da parte dei diversi dirigenti dell'ente, potrebbe fornire anche indicazioni sulla casistica delle situazioni, di carattere eccezionale, che potrebbero eventualmente legittimare la domanda del dipendente nella stessa giornata in cui intende fruire del permesso.

Si nutrono perplessità, invece, in ordine alla possibilità di imputare quelle tipologie di assenze prospettate all'istituto dell'aspettativa non retribuita di cui all'art. 11 del CCNL del 14.9.2000.

Si tratta, infatti, di un istituto diverso dai permessi di cui all'art.19 del CCNL del 6.7.1995, sotto il profilo sia contenutistico che regolativo.

E' sufficiente, a tal fine, ricordare che l'aspettativa:

a) può avere una durata massima di 12 mesi in un triennio, essendo finalizzata a fronteggiare esigenze del dipendente prolungate nel tempo;

b) può essere fruita al massimo in due periodi;

c) non è retribuita.

In ogni caso, poi, tra un periodo e l'altro di aspettativa devono intercorrere almeno sei mesi di servizio attivo (art.14 del CCNL del 14.9.2000).

Applicando tali regole, pertanto, si verrebbe ad una situazione nella quale ove il dipendente si avvallesse di un solo giorno di aspettativa, dovrebbe comunque attendere poi il decorso dei sei mesi di servizio per fruirne di un altro.

Appare evidente, quindi, che questo istituto non può considerarsi uno strumento effettivamente alternativo ai tre giorni di permesso retribuito dell'art.19 del CCNL del 6.7.1995.

Inoltre, proprio per la sua possibile maggiore durata nel tempo, si ritiene che anche, ed a maggior ragione, la richiesta di fruizione dell'aspettativa non possa non essere ugualmente presentata con congruo anticipo rispetto alla data di decorrenza dell'assenza indicata dal dipendente.

Pertanto, si determinerebbe, comunque, una situazione analoga a quella prevista per i tre giorni di permesso retribuito, con l'ulteriore effetto, peraltro, di incidere negativamente, senza una particolare motivazione, sulla stessa possibilità del dipendente di fruire nel tempo dell'aspettativa per motivi personali.