



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale: Permessi retribuiti

Comparto: Regioni ed Autonomie Locali

Dicembre 2016

Indice

PERMESSI RETRIBUITI	2
PERMESSI PER PARTECIPAZIONE AD ESAMI	3
PERMESSI PER LUTTO	9
PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI	16
PERMESSI PER MATRIMONIO	34
PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE N. 104/1992	39

PERMESSI RETRIBUITI

Art. 19 del CCNL del 6.7.1995

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell' art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall' art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5.

Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall' art. 7, comma 2 della legge n. 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

PERMESSI PER PARTECIPAZIONE AD ESAMI

1.1 Un dipendente assunto con contratto a termine per la durata di un anno ha diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti per le giornate di partecipazione agli esami di un concorso?

In materia, si ritiene opportuno evidenziare che, attualmente, sulla base della disciplina negoziale vigente, al personale assunto a termine sono riconosciuti solo permessi non retribuiti per un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti per il solo caso di matrimonio (art. 7, comma 10, lettera c) del CCNL del 14.9.2000).

Pertanto, per detto personale, non trovano applicazione le altre ipotesi al permesso retribuito previste nell'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, ivi compresa quella dei permessi partecipare a concorsi o sostenere esami (nella misura di otto giorni annuali), di cui al comma 1, primo alinea, del suddetto articolo 19.

1.2 Un dipendente chiede di fruire di una giornata di permesso ex art.19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 per partecipare ad un concorso pubblico indetto in orario pomeridiano; tenuto conto che la convocazione è al di fuori dell'orario di lavoro del dipendente, è corretto negare il permesso?

La soluzione della particolare problematica deve essere ricercata nella stessa formulazione dell'art.19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995.

Infatti, questo espressamente dispone:

"1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;"

La disciplina contrattuale, quindi, in modo generico ed ampio, si limita a riconoscere al dipendente la possibilità di fruire di una giornata di permesso (essendo infrazionabile ad ore) purché giustificata dalla necessità di partecipare, in quella giornata, a concorsi o esami.

Pertanto, in tale ambito, non assume rilievo l'orario di lavoro effettuato dal dipendente nella giornata di svolgimento della prova concorsuale, in quanto non viene individuata quale condizione legittimante la circostanza della coincidenza del predetto orario con quello di effettuazione del concorso.

Alla luce di quanto detto, quindi, si ritiene che non vi siano ostacoli giuridici alla concessione del permesso di cui si tratta anche nella particolare fattispecie prospettata.

1.3 In altra risposta l'Aran afferma che i lavoratori con contratto a termine che, ai sensi dell'art.7 del CCNL del 14.9.2000, non possono fruire dei permessi retribuiti previsti dall'art.19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995 né dei permessi per il diritto allo studio, potrebbero però fruire dei permessi riconosciuti ai lavoratori studenti dall'art.10, comma 2, della legge n.300/1970: è possibile avere ulteriori chiarimenti in materia, tenuto conto che tale affermazione sembra in contrasto con le previsioni del CCNL sul contratto a termine e con lo stesso art.19 del CCNL del 6.7.1995 che, oltretutto, non contiene alcun riferimento all'art.10 della legge n.300/1970?

I permessi retribuiti (per esami) previsti dall'art. 10, comma 2 della legge n.300/1970 per i lavoratori studenti non possono essere confusi con quelli previsti dall'art.19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995, pur avendo analoga finalità.

Si tratta di una diversa ipotesi di permesso, espressamente prevista in una legge applicabile sia ai lavoratori pubblici sia ai lavoratori privati a condizione che si tratti di lavoratori "studenti". Tale espressione comprende sia i lavoratori iscritti e frequentanti i corsi regolari di studio indicati nel comma 1 del citato art.10 sia i lavoratori studenti universitari, in virtù dell'espresso richiamo contenuto nello stesso art.10, comma 2.

Tra l'altro, la L. n.300 del 1970 si applica a tutte le pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti (art. 51, comma, 2 del D.Lgs.n.165/2001) e senza bisogno di essere richiamata o fatta salva dal CCNL, visto anche il tenore dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001.

Ne consegue che i lavoratori studenti con rapporto a tempo determinato, che, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000, non possono fruire dei permessi previsti dall'art. 19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995, possono però fruire dei permessi previsti dall'art. 10, comma 2 della legge n. 300/70.

Il fatto che l'art.7 del CCNL del 14.9.2000 faccia riferimento ad "altre ipotesi di assenza dal lavoro" non consente di affermare che l'art. 10 della legge. n.300 del 1970 non sia applicabile a causa di tale previsione contrattuale né che ne sia stato ridotto l'ambito di applicazione: infatti, il CCNL non avrebbe mai potuto disapplicare o limitare negli effetti la citata disposizione di legge, perché, come già detto, si tratta di una norma applicabile sia ai lavoratori studenti pubblici sia ai lavoratori studenti privati e non di una disposizione applicabile ai soli dipendenti delle amministrazioni pubbliche (arg. ex art. 69, comma 1 e art. 2, comma 2 del D.Lgs.n.165/2001).

Pertanto, non possiamo che confermare integralmente il nostro orientamento in materia.

1.4 E' possibile ricomprendere il tempo necessario per raggiungere il luogo del concorso fra i giorni di cui all'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995?

Riteniamo utile richiamare l'attenzione sul contenuto dell'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 che, relativamente ai permessi per la partecipazione a concorsi o esami, limita la durata del permesso retribuito "ai giorni di svolgimento delle prove", escludendo, così, la possibilità di ricomprendere anche i giorni di viaggio.

1.5 Gli otto giorni di permesso, ex art. 19, comma 1, del CCNL possono essere fruiti in un unico periodo per preparare esami finali di corsi di studio?

Il chiaro riferimento della clausola ai soli giorni di svolgimento delle prove senza dubbio esclude detta possibilità.

1.6 In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale verticale a tempo pieno, i permessi ex art. 19 del CCNL del 6.7.1995 maturati nell'ambito del rapporto di lavoro part-time devono essere riproporzionati ?

Riteniamo utile precisare quanto segue:

- a) per ciò che attiene ai permessi ex art.19 del CCNL del 6.7.1995, riteniamo che debba essere rispettato il principio di proporzionalità per tutto il periodo in cui il dipendente era titolare di un rapporto a tempo parziale; pertanto, si può ipotizzare quanto segue:

PERMESSI PER ESAMI esempio:

- la disciplina contrattuale riconosce per tale ipotesi 8 giorni all'anno;
 - conseguentemente il dipendente a tempo pieno normalmente matura 0,666 giorni al mese (8/12);
 - il dipendente a tempo parziale di tipo verticale con articolazione su 4 giorni settimanali maturerà, (art. 6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000) nell'ambito di tale rapporto i 4/5 di 0,666 e cioè 0,533 giorni mensili, tenendo conto dei 6 mesi di rapporto a tempo parziale, per tale periodo maturerà 3 giorni di permesso (0,533x6; non si tiene conto del decimale in quanto inferiore a 5); per il restante periodo a tempo pieno maturerà 4 giorni (pari a 0,666x6), con l'arrotondamento all'unità superiore;
- b) tale principio vale anche per alcune delle altre ipotesi di permesso previste (permessi per motivi personali o familiari) sempre che si tratta di fattispecie riconosciute su base annua;
- c) la regola sopracitata non trova applicazione nel caso dei permessi per lutto in quanto è prevista una misura unica (3 giorni) in relazione a ciascun evento luttuoso e viene, quindi, a mancare una quantificazione complessiva annua unica, idonea a consentire il riproporzionamento;
- d) ugualmente la regola non trova applicazione nel caso di permessi per matrimonio, stante la specifica disciplina contenuta nell'art. 6, comma 8, sempre del CCNL del 14.9.2000.

1.7 I permessi per concorsi ed esami di cui all'art. 19, c. 1 del CCNL del 6.7.1995 possono essere fruiti anche per partecipare ad un colloquio di selezione per mobilità esterna, indetto ai sensi dell'art. 30, comma 1 del D. Lgs n. 165/2001?

In base alle previsioni dell'art. 19, comma 1 lett. a), del CCNL del 6.7.1995, gli otto giorni di permesso retribuito ivi previsti sono limitati esclusivamente a coprire l'assenza di quel lavoratore che partecipi ad un concorso o che debba sostenere un esame.

Come evidenziato in altri orientamenti applicativi, la scrivente Agenzia ha espresso perplessità in ordine alla possibilità di ricomprendere in tale fattispecie anche l'assenza dovuta al colloquio - incontro che il dipendente debba avere presso l'amministrazione di destinazione nel caso di mobilità.

Sembra, infatti, venire in considerazione una fattispecie diversa da quelle di "concorso o di esame" considerate dalla disciplina negoziale.

Nulla vieta, peraltro, al dipendente di chiedere di fruire di un giorno di permesso retribuito, ai sensi del comma 2 del medesimo art. 19 del CCNL del 6.7.1995, imputando l'assenza a motivi personali.

1.8 I permessi per concorsi ed esami di cui all'art. 19, comma 1 del CCNL del 6.7.1995 possono essere fruiti per partecipare ad una prova di esame per il riconoscimento dell'idoneità professionale di istruttore di autoscuola?

Ai fini della fruizione dei i permessi di cui all'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, la disciplina contrattuale non pone alcuna indicazione espressa e vincolante in ordine alle diverse tipologie di esami o concorsi che possano giustificare la fruizione degli otto giorni di permesso.

Neppure può ritenersi utilizzabile, a tal fine, in analogia, l'elencazione dei corsi e degli esami contenuti nell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, in quanto tale articolo attiene alla disciplina del diverso istituto dei permessi per motivi di studio e non presenta alcun collegamento diretto con la regolamentazione di permessi di cui si tratta.

Infatti, ove le parti abbiano inteso stabilire una correlazione tra due discipline contrattuali simili lo hanno fatto espressamente, come nel caso proprio dell'art.15 che, al comma 8, stabilisce che i lavoratori, già in godimento dei permessi per motivi di studio ivi previsti, per la sola giornata della prova, possono avvalersi anche dei permessi retribuiti per esami di cui all'art.19, comma 1, prima alinea, del CCNL del 6.7.1995.

Quello che rileva è che il dipendente produca un'adeguata documentazione idonea a giustificare la richiesta e la fruizione del permesso.

Ad avviso della scrivente Agenzia, pertanto, non sussistono ostacoli giuridici, di fonte contrattuale, alla concessione del permesso nella fattispecie prospettata, fermo restando la necessità della documentazione giustificativa di cui si è detto.

1.9 I permessi per concorsi ed esami di cui all'art. 19, comma 1. del CCNL del 6.7.1995 possono essere fruiti per partecipare ad un esame intermedio per il conseguimento della patente europea del computer? E' consentito concedere i suddetti permessi anche alla luce di quanto previsto dall'art.15, commi 2 e 5, del CCNL del 14.9.2000 che consente l'utilizzo dei suddetti permessi per sostenere esami per il conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, scuole di istruzione primaria, secondaria di qualificazione professionale?

Relativamente a tale problematica, il parere della scrivente Agenzia è nel senso che i permessi per "concorsi o esami", di cui all'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 possano essere richiesti e fruiti, nel limite annuo di otto giorni, per la partecipazione a prove di esame relative al conseguimento di un titolo di studio.

Il suddetto art.19 del CCNL del 6.7.1995, nella sua generica formulazione, non pone alcuna indicazione vincolante in ordine alla tipologia di esami che possono giustificare la fruizione degli otto giorni di permesso e neppure può ritenersi utilizzabile, a tal fine, l'elencazione dei corsi e degli esami contenuti nell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, in quanto tale articolo attiene alla disciplina del diverso istituto dei permessi per motivi di studio e non presenta alcun collegamento diretto con la regolamentazione di permessi di cui si tratta.

Quello che rileva è che il dipendente produca un'adeguata documentazione idonea a giustificare la richiesta e la fruizione del permesso.

Sul valore della patente europea del computer ("European computer driving licence" - ECDL), anche ai fini della fruizione dei permessi di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, si evidenzia che, in base a un protocollo di intesa con l'AICA (Associazione Italiana per l'Informatica e il Calcolo Automatico), il Ministero della Pubblica Istruzione, a suo tempo, ha adottato ECDL come standard per la certificazione delle competenze informatiche nella scuola ed ha previsto che essa possa essere utilizzata come credito formativo negli esami di stato per il diploma di maturità.

L'AICA è l'ente referente per l'Italia del Council of European Professional Informatic Societies al quale fa capo anche il programma ECDL riconosciuto dall'Unione Europea.

L'ECDL è costituita da un diploma (patente) che l'AICA, in quanto gestore italiano del programma ECDL, rilascia a chi ha superato sette esami.

In applicazione delle norme comunitarie fissate dal programma ECDL, l'AICA individua gli istituti di istruzione secondaria superiore da accreditare come sedi di esame ECDL, secondo modalità dalla stessa definite.

Gli istituti accreditati potranno inoltre svolgere corsi di preparazione agli esami rivolti anche a studenti di altre istituzioni scolastiche (si veda per maggiori dettagli la nota circolare n. 482 del 2.2.2000 sul sito internet del Ministero della Istruzione).

Da quanto rappresentato, dovrebbe emergere chiaramente, che l'ECDL potrebbe essere equiparato sostanzialmente ad un attestato professionale e come tale legittimante la concessione al dipendente che ne faccia richiesta dei permessi per concorsi ed esami di cui all'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995

Comunque su tale punto, della qualificazione e del riconoscimento della patente europea, si ritiene che, opportunamente, dovrebbero essere acquisiti anche gli eventuali specifici orientamenti formulati dalle autorità competenti (Ministero Pubblica Istruzione; Ministero Lavoro e delle Politiche sociali; leggi regionali).

1.10 L'amministrazione può negare la concessione dei permessi per esigenze di servizio o per particolari tipologie di esame?

La norma contrattuale non pone alcuna condizione o vincolo in merito alla tipologia del concorso o dell'esame che può legittimare la concessione del permesso; il permesso, quindi, si configura come un diritto che il dipendente può esercitare al verificarsi dei presupposti giustificativi.

Il dipendente, pertanto, qualora abbia necessità di partecipare ad un concorso pubblico o a un esame, potrà richiedere il beneficio presentando la documentazione che giustifichi la richiesta e la fruizione del permesso.

In tali casi, l'amministrazione è tenuta a concederlo, non potendo esercitare alcuna valutazione discrezionale al riguardo, anche nel caso in cui sussistano specifiche esigenze di servizio.

PERMESSI PER LUTTO

2.1 Una dipendente ha chiesto di fruire di ferie con decorrenza da lunedì 9 maggio a venerdì 27 maggio. Le ferie sono state autorizzate. Nella giornata del sabato 7 maggio decede il padre. Il permesso per lutto può decorrere dal lunedì 9 maggio? Non si determina una fattispecie di interruzione delle ferie?

In materia, la scrivente Agenzia, nei propri orientamenti applicativi, ha già avuto modo di precisare che:

- l'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 si limita a prevedere che in caso di lutto il dipendente abbia diritto a tre giorni consecutivi di permesso retribuito per evento senza disporre che i tre giorni debbano necessariamente decorrere dalla data dell'evento luttuoso;
- sembra coerente con la lettera della norma ritenere che il permesso possa essere fruito in occasione dell'evento e, quindi, con una decorrenza che può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso. A titolo esemplificativo, è stato detto anche che, se il dipendente subisce un lutto di venerdì, può chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo.

Sulla base di tali indicazioni si ritiene che, anche nella ipotesi in esame, essendosi determinato l'evento luttuoso nella giornata del sabato 7 maggio, la dipendente abbia acquisito, da quel momento, il diritto a fruire dei permessi,

pur se con la decorrenza posposta al lunedì in coerenza con i sopra richiamati orientamenti applicativi.

Pertanto, nella giornata del lunedì (e nei due giorni seguenti), il dipendente può assentarsi a titolo di permesso per lutto.

Non si ritiene che sussista nella fattispecie una ipotesi di interruzione delle ferie per lutto, come tale impeditiva del godimento dei permessi.

Infatti, da un punto vista sostanziale, non può non evidenziarsi che, anche se le ferie erano già state autorizzate, la dipendente comunque non aveva cominciato a fruirne.

Con la richiesta di avvalersi dei permessi per lutto, per i tre giorni interessati, formulata nella giornata del lunedì, alla luce di quanto sopra detto, si determina il mutamento del titolo dell'assenza, da ferie a permesso per lutto.

2.2 Ai fini dell'applicazione della disciplina dei permessi per lutto, di cui all'art.19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995 ed all'art.18, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, come deve essere inteso il riferimento, contenuto in tale ultima clausola contrattuale, al "convivente" quale possibile beneficiario dei suddetti permessi?

L'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che il riferimento al "convivente" contenuto nell'art.18 del CCNL del 14.9.2000, ai fini dell'individuazione delle situazioni legittimanti la fruizione dei permessi per lutto, non debba essere inteso solo in sensi stretto, come concernente cioè la sola fattispecie del compagno/compagna conviventi more uxorio con il dipendente, ma in senso ampio, nel senso di ricomprendervi anche i casi di convivenza di un qualsiasi componente la famiglia anagrafica del dipendente stesso.

Tale lettura interpretativa estensiva trova la sua motivazione nella circostanza che la disciplina del citato art.18 del CCNL del 14.9.2000 si muove sempre nella cornice legale dell'art.4, comma 1, della Legge n.53/2000, pur facendo salva sotto il profilo contenutistico la regolamentazione negoziale di miglior favore.

Proprio, l'art.18 del CCNL del 14.9.2000, infatti, sulla base della citata Legge n.53/2000, ha introdotto, tra quelle legittimanti i permessi per lutto, anche l'ipotesi del decesso del "convivente".

Pertanto, ai fini della definizione contenutistica della nozione di "convivente" non possono non acquistare particolare rilievo le indicazioni contenute nel D.M.n.278/2000.

Infatti, l'art.1 del suddetto D.M.278/2000, nel definire i criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, laddove la legge fa riferimento espresso al decesso (o alla grave infermità) del convivente, prende in

considerazione, invece, il decesso di "... di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi."

Proprio tale diversa indicazione non può non essere intesa nel senso di un sostanziale ampliamento della casistica delle situazioni legittimanti i permessi per lutto, che viene allargata dal convivente more uxorio a qualunque soggetto faccia parte della famiglia anagrafica del lavoratore o della lavoratrice, secondo la definizione dell'art. 4 del Decreto del Presidente della Repubblica n.223 del 1989.

Per i problemi di documentazione si farà riferimento alle certificazioni rilasciate all'ufficio anagrafe del comune di residenza.

Su tali aspetti, peraltro, maggiori e più precise indicazioni potranno essere fornite solo dai soggetti pubblici istituzionalmente competenti per l'interpretazione delle norme di legge concernenti tale particolare materia.

Queste indicazioni devono, comunque, essere valutate anche alla luce dei provvedimenti legislativi attualmente vigenti in materia.

2.3 Un dipendente, durante la fruizione dei tre giorni di permesso per lutto familiare, viene richiamato in sede per motivi di servizio. Il dipendente ha diritto al recupero compensativo della giornata di permesso non fruita?

La particolare soluzione prospettata non trova alcun fondamento legittimante nella vigente disciplina dei permessi giornalieri retribuiti, di cui all'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995.

Infatti, questa non prevede in alcun modo che la fruizione dei tre giorni di permesso per lutto possa essere interrotta per sopraggiunti motivi di servizio, con il riconoscimento del recupero compensativo delle giornate spettanti a tale titolo e non godute.

Si tratta, infatti, di una specifica tipologia di permesso, avente una specifica finalizzazione, cui si collegano particolari modalità di fruizione dello stesso.

L'ente, pertanto, non avrebbe dovuto e potuto richiamare in servizio il dipendente, anche in presenza di comprovate esigenze di servizio.

Se il dipendente si è ugualmente presentato in servizio, data l'articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni settimanali, come da Voi evidenziato per le vie brevi, la sua prestazione deve ritenersi come prestazione ordinaria, senza alcun compenso aggiuntivo.

Neppure è possibile il recupero compensativo della giornata di permesso non fruita, in quanto come sopra detto, tale possibilità non è in alcun modo ammessa dalla disciplina contrattuale.

2.4 Come devono essere computati i periodi di permesso per lutto?

Nei casi di lutto, i relativi periodi di permesso, essendo infrazionabili e quindi necessariamente continuativi comprendono anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno degli stessi.

2.5 Nel periodo dei tre giorni "consecutivi" di permesso per lutto, di cui all'art. 19 comma 1, del CCNL del 6.7.1995 è necessario conteggiare anche i giorni festivi e quelli non lavorativi, a seguito dell'articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali?

L'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 si limita a prevedere che in caso di lutto il dipendente abbia diritto a tre giorni consecutivi di permesso retribuito per evento, senza disporre che i tre giorni debbano necessariamente decorrere dalla data dell'evento luttuoso.

Sembra quindi coerente con la lettera della norma ritenere che il permesso possa essere fruito "in occasione dell'evento" e, quindi, con una decorrenza che può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso.

Pertanto, se il dipendente subisce un lutto di venerdì potrà anche chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo.

Se, però, egli chiede di fruire del permesso con decorrenza dal venerdì, nei tre giorni dovranno inevitabilmente essere conteggiati anche il sabato e la domenica, visto che il citato CCNL prevede che i tre giorni sono consecutivi.

In proposito, si deve anche rilevare che non è possibile enucleare una soluzione generale valevole per tutte le possibili casistiche.

Indubbiamente, la clausola contrattuale consente limitati spazi di flessibilità, che sono rimessi al buon senso delle parti del contratto individuale di lavoro, fermo restando la necessità di rispettare stretto collegamento tra l'evento lutto e la fruizione del permesso richiesto dalla disciplina contrattuale.

Così può ritenersi ammissibile, accanto a quella richiamata nell'orientamento applicativo, l'ipotesi del lutto verificatosi nel pomeriggio del lunedì, quando il lavoratore ha già reso la sua prestazione.

In tal caso, il lavoratore potrà chiedere di fruire del permesso dal successivo martedì.

2.6 La disciplina dei permessi per lutto per decesso degli affini è differente da quella per decesso del coniuge o parente entro il secondo grado?

Possiamo affermare che i permessi per lutto per decesso degli affini entro il primo grado restano disciplinati dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995. L'art. 18 del CCNL del 14.9.2000 ha citato solo i permessi per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, per affermare che gli stessi permessi, anche se ricompresi nell'art.4 della Legge n.53/2000, restavano assoggettati all'art. 19, comma 1, seconda alinea, del ripetuto CCNL del 6.7.1995, in quanto il relativo trattamento è sicuramente più favorevole. La mancata citazione degli affini entro il secondo grado (perché non ricompresi nel predetto art. 4) non ha alcuna influenza sulla portata dell'art. 19 che resta integralmente confermato nella sua formulazione e nelle casistiche ivi ricomprese.

2.7 Quale disciplina deve essere oggi applicata per la concessione dei permessi per lutto? Sono cumulabili con i permessi per gravi motivi di cui all'art. 4 della legge 53/2000? Tali permessi devono essere riproporzionati per il personale a tempo parziale? Competono anche al personale a tempo determinato?

Sul problema specifico riteniamo utile fornire i seguenti elementi di valutazione:

- l'art. 18, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, prevede chiaramente che "per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art. 4 della Legge n. 53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art. 19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995";
- la fruizione dei permessi per lutto (tre giorni per ogni evento) deve, pertanto, considerarsi aggiuntiva rispetto all'eventuale permesso di tre giorni l'anno, di cui all'art. 4 della legge n.53/2000;
- i tre giorni per evento non possono essere riproporzionati nel tempo parziale verticale, perché non sono correlati alla durata del rapporto di lavoro ma soltanto all'evenienza del fatto luttuoso;
- il personale a tempo determinato non ha titolo a fruire dei tre giorni di permesso retribuito per lutto ex art. 19 del CCNL del 6.7.1995; l'art. 7, comma 10, lett.c) del CCNL del 14.9.2000 limita, infatti, i permessi retribuiti al solo caso del matrimonio: lo stesso personale potrà, comunque, fruire dei tre giorni annui di permesso retribuito ex art. 4 della Legge n. 53/2000.

2.8 Vi è differenza fra l'istituto dei permessi per lutto e quello dei congedi per eventi e cause particolari?

La disciplina dei permessi per lutto, prevista dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, è ben diversa rispetto a quella ipotizzata dal D.M. 21 luglio 2000, n.278 che si riferisce soltanto ai "congedi per eventi e cause particolari" di cui all'art. 4 della legge n. 53 del 2000. Il primo istituto, permessi per lutto, è caratterizzato dalla esclusiva fonte negoziale ed opera per i casi espressamente indicato nel citato art. 19; consente la fruizione di tre giorni consecutivi di assenza per ogni evento luttuoso.

Il secondo istituto è caratterizzato da una diversa fonte legislativa, attiene a fattispecie diverse dal lutto, consente la fruizione di tre giorni lavorativi di permesso retribuito in un anno. Non ci sembra che debbano sussistere dubbi sulle caratteristiche delle due tipologie di assenza e sulle diverse condizioni che ne legittimano la fruizione; è importante non sovrapporre le due diverse fonti che restano distinte anche nella fase applicativa. Ci permettiamo, infine, di affermare che la disciplina contrattuale dei permessi per lutto è sicuramente più vantaggiosa di quella legale.

2.9 Quali ipotesi luttuose danno titolo ai permessi previsti dall'art.19?

Le indicazioni dell'articolo 19 sono tassative e quindi solo il lutto per coniuge, per parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio) e affine entro il primo grado (suoceri, nuore, generi) danno luogo a tali permessi. Relativamente al caso del lutto occorre tenere presente anche l'ipotesi del decesso del convivente del dipendente introdotta ex novo dall'art.18 del CCNL del 14.9.2000. Per stabilire il grado di parentela o di affinità occorre fare riferimento alle disposizioni del codice civile. Per il decesso del convivente, la stabile convivenza deve essere accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente. Poiché tale ipotesi è limitata al decesso del convivente, si deve senza dubbio escludere che possa essere concesso il permesso per lutto nell'ipotesi di decesso del padre del convivente della dipendente.

2.10 Permessi Lutto. I tre giorni decorrono obbligatoriamente dall'evento?

L'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995 si limita a prevedere che in caso di lutto il dipendente abbia diritto a tre giorni consecutivi di permesso retribuito per evento senza disporre che i tre giorni debbano necessariamente decorrere dalla data dell'evento luttuoso. Sembra quindi coerente con la lettera della norma ritenere che il permesso possa essere fruito in occasione dell'evento e,

quindi, con una decorrenza che può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso. Pertanto, se il dipendente subisce un lutto di venerdì potrà anche chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo. Se però egli chiede di fruire del permesso con decorrenza dal venerdì, nei tre giorni dovranno inevitabilmente essere conteggiati anche il sabato e la domenica, visto che il citato CCNL prevede che i tre giorni sono consecutivi.

2.11 Nel caso in cui tra il momento del decesso e quello della cremazione, pur essendo eventi strettamente connessi tra loro, intervengano tempi non ravvicinati, è possibile ammettere una fruizione "frazionata" e non consecutiva dei tre giorni di permesso?

Si ritiene opportuno evidenziare che l'art.19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, relativamente ai permessi per lutto espressamente dispone: "tre giorni consecutivi per evento".

Proprio la precisa formulazione della clausola contrattuale non consente la fruizione disgiunta o, comunque frazionata, dei tre giorni di permesso di cui si tratta.

2.12 Le ferie possono essere interrotte per la fruizione di permessi per lutto?

L'art.18, comma 14, del CCNL del 6.7.1995 prevede come sola ipotesi di interruzione delle ferie in godimento da parte del dipendente esclusivamente quella della malattia sopraggiunta, di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero.

2.13 La tutela contrattuale prevista dall'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1999, come richiamato dall'art. 18, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, a favore dei dipendenti, per il caso di lutto del coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, è cumulabile con quella prevista dall'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000?

Relativamente a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- l'art. 18, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, prevede chiaramente che "per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000,

trova applicazione la generale disciplina contenuta nell'art. 19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995";

- la chiara ed espressa formulazione della clausola contrattuale consente di evidenziare che la stessa ha inteso garantire al personale, in caso di evento luttuoso, la più favorevole disciplina dell'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, rispetto alle diverse previsioni in materia contenute del D.M. 278/2000, che si riferiscono solo a quelli di cui all'art. 4 della legge n. 53/2000;
- conseguentemente, in caso di evento luttuoso, al dipendente si applica esclusivamente il citato art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, nei termini e nelle condizioni ivi previste;
- la circostanza che, nel caso di lutto, si applica solo disciplina dell'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, come detto, esclude che si possa fare riferimento per la medesima fattispecie, anche all'art. 4 della legge n. 53/2000, non è ipotizzabile, infatti, una soluzione volta a consentire e a sommare i profili di maggiore vantaggio della disciplina della contrattazione con quelli di fonte legale, dato che, come detto, la prima ha già inteso derogare *in melius* alla seconda;
- la disciplina dell'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, in materia di permessi per lutto è sicuramente più favorevole di quella prevista dall'art. 4 della legge n. 53/2000, in quanto riconosce i tre giorni di permesso in relazione a ciascun evento luttuoso che può eventualmente intervenire nel corso di un anno, laddove la legge riconosce solo tre giorni complessivi annui qualunque sia il numero degli eventi luttuosi che possono intervenire nel corso dell'anno.

PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI

3.1 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 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 perverrebbe 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.

3.2 Quanti giorni di ferie all'anno spettano al personale assunto per la prima volta a tempo determinato e a tempo parziale a 26 ore settimanali nel caso del tempo parziale orizzontale, verticale o misto? I 3 giorni di permesso per motivi personali dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 devono essere proporzionati nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e di tipo verticale all'orario di lavoro?

Dalla sintetica formulazione dei quesiti prospettati, sembra doversi ritenere che vengano in considerazione due distinte problematiche:

- a) la determinazione del numero dei giorni di ferie spettanti ad un lavoratore assunto con contratto a termine e a tempo parziale (a 26 ore settimanali) nei casi, rispettivamente, di tempo parziale orizzontale, verticale e misto;
- b) definizione del numero dei giorni di permesso per motivi personali, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, spettanti al lavoratore titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale, rispettivamente, di tipo orizzontale, verticale e misto.

Se tale interpretazione è corretta, sulle suddette problematiche si ritiene utile precisare quanto segue:

1. Ferie

In materia, si deve preliminarmente ricordare che, nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, in materia di ferie, trova applicazione la disciplina dell'art. 7, comma 10, lett. a) del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale al personale assunto a termine competono solo i giorni di ferie maturati in relazione alla durata del servizio prestato.

Fatta questa indispensabile premessa, per quanto riguarda il calcolo delle ferie in relazione alle tre diverse tipologie di tempo parziale contrattualmente previste, si evidenzia che:

a) tempo parziale orizzontale

Il dipendente titolare di tale tipologia di rapporto ha diritto al medesimo numero di giorni di ferie (come di festività soppresse) spettanti nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo pieno. Come previsto dall'art.6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000, il trattamento economico di ciascuna giornata di ferie è comunque commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Pertanto, il numero di giorni ferie, come determinato ai sensi del richiamato art. dell'art.7, comma 10, lett.a,) del CCNL del 14.9.2000, per un lavoratore a tempo determinato e a tempo pieno sarà riconosciuto anche al lavoratore, sempre a tempo determinato, ma con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

b) tempo parziale verticale

Al dipendente titolare di questa diversa tipologia di rapporto spetta un numero di giorni di ferie (e festività soppresse) proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, confrontate con le ordinarie giornate d'obbligo previste nel rapporto a tempo pieno (art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000). Pertanto, il numero di giorni di ferie, calcolato ai sensi dell'art.7, comma 10, lett. a) del CCNL del 14.9.2000, dovrà essere riproporzionato in relazione alle giornate di lavoro previste nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale. Sulle modalità applicative della regola del riproporzionamento, di cui si è detto, alcune indicazioni generali sono già state fornite con l'orientamento applicativo RAL340 consultabile sul sito istituzionale (www.aranagenzia.it, Orientamenti Applicativi, Comparto Regioni ed autonomie locali, Ferie e Festività - Ferie).

c) tempo parziale misto

Nel caso di rapporto a tempo parziale di tipo misto, trovano applicazione entrambe le forme di riproporzionamento previste, sia quella per il tempo

parziale verticale che quella per il tipo orizzontale. Ai fini della quantificazione dei giorni di ferie spettanti, pertanto, in considerazione dell'articolazione dell'orario solo su alcuni giorni della settimana rispetto a quelli previsti per il tempo pieno, troverà applicazione la medesima regola prevista per il tempo parziale verticale. Per ciò che attiene al trattamento economico delle stesse, invece, troverà applicazione il riproporzionamento previsto per il tempo parziale orizzontale, nel senso che esso sarà commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

2. Permessi per motivi personali

Nel merito del quesito formulato, si ritiene opportuno precisare quanto segue:

- a) per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, secondo le regole generali, le ferie e le altre assenze previste da fonti legislative o contrattuali, si applicano nella stessa durata e nella stessa quantità stabilite per il rapporto a tempo pieno (art.5, comma 6, del CCNL del 14.9.2000); ordinariamente, non è prevista alcuna riduzione dei tre giorni di permesso per motivi personali; Pertanto, al lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale i tre giorni di permesso dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 sono riconosciuti per intero.
- b) nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto (caratterizzati dall'alternanza nell'arco temporale di riferimento dall'alternanza tra periodi di attività lavorativa e periodi di assoluta mancanza di ogni prestazione lavorativa), per le ferie e per altre forme di legittima assenza dal lavoro previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, invece, si applicherà il principio generale del necessario riproporzionamento della quantità delle stesse, come previste per il tempo pieno, in relazione alle giornate di lavoro previste nell'anno, come risultanti dal contratto individuale sottoscritto. Pertanto, con riferimento a tali tipologie di rapporto di lavoro, anche i tre giorni di permesso per motivi personali saranno oggetto del riproporzionamento di cui si è detto.
- c) Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, troveranno applicazione le regole del riproporzionamento, come sopra illustrate relativamente al diverso istituto delle ferie.

Al fine di evitare ogni possibile equivoco interpretativo, si deve ricordare anche che al lavoratore a termine non possono essere riconosciuti i permessi retribuiti di cui si tratta, come già evidenziato nell'orientamento applicativo RAL386 consultabile sul sito istituzionale (www.aranagenzia.it, Orientamenti Applicativi, Comparti , Regioni ed autonomie locali, Rapporto di lavoro flessibile – Rapporto di lavoro a termine).

3.3 Nel caso di un dipendente citato in giudizio in qualità di testimone per una causa attinente all'ente, lo stesso deve essere considerato in servizio oppure deve fruire di un permesso retribuito? Spetta il trattamento di trasferta effettuata con il mezzo proprio?

Su tale problematica, la scrivente Agenzia non può che richiamare, preliminarmente, le indicazioni giù fornite in materia con gli orientamenti applicativi 3.10 e 3.11 secondo le quali, se il dipendente chiede di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale in un processo civile o penale ed essa non è svolta nell'interesse dell'amministrazione, lo stesso potrà imputare l'assenza secondo un suo autonomo giudizio a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali.

Se invece il dipendente rende la testimonianza (in un processo civile o penale) nell'interesse dell'ente egli deve essere considerato in servizio.

Sarà l'ente, pertanto, sulla base degli specifici elementi informativi di cui dispone in proposito nella sua veste di datore di lavoro, a valutare la riconducibilità della concreta situazione determinatasi all'una o all'altra fattispecie.

Pertanto, se sussiste la condizione della finalizzazione della testimonianza alla tutela dell'interesse dell'amministrazione, secondo i consueti principi di logica e ragionevolezza, non sembrano esservi ostacoli vi sono ostacoli all'equiparazione della assenza per testimonianza al servizio reso.

Solo in questa ultima ipotesi, proprio perché l'assenza equivale al servizio reso, al dipendente potrebbe essere riconosciuto anche il trattamento di trasferta, ovviamente, ove ricorrano le precise condizioni legittimanti previste dall'art.41 del CCNL del 14.9.2000.

Tuttavia, in materia, occorre ricordare che:

- a) l'art. 1, comma 213, della legge n.266/2005 ha disposto la soppressione dell'indennità di trasferta prevista dalla disciplina contrattuale;
- b) l'art. 6, comma 12, della legge n.122/2010 ha disposto, sia pure con alcune eccezioni, il venire meno delle disposizioni, anche contrattuali, che prevedevano il rimborso delle spese sostenute dal dipendente autorizzato a servirsi, per la trasferta, del mezzo proprio. Per la corretta applicazione del citato art.6, comma 12, della legge n.122/2010, si rinvia alla circolare n.36 del 22 ottobre 2010 ed alla nota prot.n.100169/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze nonché alla delibera n. 8/CONTR/11 del 2011 delle Sezioni Riunite in sede di controllo della Corte dei Conti.

3.4 Un dipendente chiede un giorno di permesso retribuito per visita medico specialistica, ai sensi dell'art.19 del CCNL del 6.7.1995, presentando successivamente un certificato medico attestante che la visita ha avuto la durata di tre ore nella mattina del giorno richiesto.

Poiché in quella giornata l'orario ordinario di lavoro, comprensivo del rientro pomeridiano, è di 10 ore si chiede un parere circa la concessione o meno del permesso retribuito per l'intera giornata.

In materia, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) data l'ampiezza e la genericità della previsione contrattuale "per particolari motivi personali o familiari", si ritiene che nell'ambito della stessa possa essere ricondotta anche la situazione del dipendente che richieda una giornata di permesso retribuito per sottoporsi a visita medico specialistica;
- b) la fruizione dei tre giorni di permesso retribuito è subordinata sempre alla valutazione del datore di lavoro pubblico in ordine alla insussistenza, nella giornata o nelle giornate a tal fine indicate dal dipendente, di eventuali ragioni organizzative od operative che ne impediscano la concessione;
- c) infatti, nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, il lavoratore non è titolare di un diritto soggettivo perfetto alla fruizione del permesso ed il datore di lavoro pubblico non è in nessun caso obbligato a concedere il permesso. Quest'ultimo, ben può, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda;
- d) appare evidente, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione del permesso;
- e) conseguentemente, ove la richiesta non appaia del tutto motivata o adeguatamente giustificata, a seguito della comparazione degli interessi coinvolti di cui si è detto, il datore di lavoro potrà far valere la prevalenza delle esigenze di servizio, negando la concessione del permesso;
- f) la domanda di fruizione del permesso, secondo le regole generali, dovrebbe essere presentata con congruo anticipo rispetto al momento della fruizione;
- g) il dipendente può assentarsi per permesso retribuito solo a seguito dell'avvenuta autorizzazione da parte del datore di lavoro pubblico;

h) la circostanza che il dipendente abbia presentato un certificato medico comprovante una visita specialistica di sole tre ore, ad avviso della scrivente Agenzia, non acquista uno specifico rilievo in quanto l'ente ha comunque autorizzato l'assenza per l'intera giornata (per l'assenza di particolari esigenze organizzative) e, comunque, i tre giorni di permesso retribuiti per motivi personali e familiari, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, attualmente, non sono fruibili in via frazionata, cioè ad ore.

3.5 Per presenziare ad un'udienza per una causa di lavoro promossa da un lavoratore nei confronti dell'amministrazione di appartenenza, lo stesso dipendente può avvalersi dei permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995?

In materia, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che nella ampia nozione di "particolari motivi personali o familiari", che giustificano la concessione dei permessi di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, possa rientrare anche la particolare fattispecie prospettata.

Manca, infatti, nella disciplina contrattuale una precisa casistica dei motivi che possano giustificare questa forma di assenza retribuita del segretario.

Pertanto, nel momento in cui comunica preventivamente, secondo gli ordinari principi di correttezza e di buona fede, all'ente la propria volontà di assentarsi per uno o più giorni, avvalendosi delle previsioni dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, il dipendente espone anche i particolari motivi personali o familiari che ne sono alla base.

Sarà, comunque, l'ente a valutare, nella sua discrezionalità nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, le motivazioni addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio in relazione alla eventuale sussistenza di specifiche ragioni organizzative od operative, da considerarsi prevalenti e, quindi, ostative della possibilità di assentarsi.

Solo il dipendente, sulla base di un proprio, autonomo ed insindacabile giudizio, potrebbe decidere, in alternativa al giorno di permesso retribuito, di imputare a ferie l'assenza.

3.6 Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale al 75%, i tre giorni di permesso per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, devono essere riproporzionati?

Relativamente a tale problematica, si evidenzia che, nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, il dipendente ha certamente diritto

a fruire dei tre giorni di permesso per motivi personali e familiari, ma la quantità annuale degli stessi (i tre giorni) dovrà essere ridefinita, in base alla regola generale dell'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, del necessario riproporzionamento di tutte le assenze dal servizio (previste dalla legge e dal contratto collettivo) in relazione alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Un esempio, può chiarire la portata applicativa della regola:

- la disciplina contrattuale riconosce per tale ipotesi 3 giorni all'anno;
- conseguentemente il dipendente a tempo pieno normalmente matura 0,25 giorni al mese (3/12);
- un dipendente a tempo parziale di tipo verticale con articolazione della prestazione su 3 giorni settimanali maturerà, in presenza di un orario di lavoro distribuito su sei giorni settimanali, ai sensi dell'art. 6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, nell'ambito di tale rapporto i 3/6, la metà, di 0,25 e cioè 0,125 giorni mensili;
- tenendo conto di 12 mesi di rapporto a tempo parziale, per tale periodo maturerà 1,5 giorni di permesso (0,125x12);
- evidentemente, il numero dei giorni spettanti (sulla base di tale calcolo) potrà essere diverso in presenza di una diversa distribuzione nell'ambito della settimana dell'orario di lavoro ridotto per il dipendente a tempo parziale (come nel caso di una settimana lavorativa articolata su 5 giorni con la previsione della concentrazione della prestazione del lavoratore a tempo parziale in soli 3 giorni).

3.7 Ai fini della fruizione dei tre giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, può rappresentare una valida motivazione il verificarsi di una situazione occasionale che renda difficoltoso il raggiungimento della sede lavorativa (nevicata, sciopero dei mezzi pubblici)?

In materia, si ritiene utile precisare quanto segue:

1. data l'ampiezza e la genericità della previsione contrattuale "per particolari motivi personali o familiari", si ritiene che nell'ambito della stessa possa essere ricondotta anche la situazione del dipendente che, in relazione alla sua particolare situazione soggettiva, possa trovarsi in una condizione di impossibilità a raggiungere la sede di lavoro (sciopero dei mezzi di trasporto; particolari situazioni meteorologiche); tale possibilità è stata espressamente esplicitata nell'orientamento applicativo RAL 1211 già formulato in materia (consultabile sul sito www.aranagenzia.it, Comparto Regioni ed Autonomie Locali – Ferie e Festività);

2. in proposito, si ricorda che tale prassi applicativa era diffusa anche nel precedente regime pubblicistico relativamente modalità di possibile utilizzo dell'istituto del congedo straordinario (art.37 del DPR n.3/1957, che riconosceva a ciascun dipendente la possibilità di assentarsi a tale titolo per un massimo di 30 giorni annui retribuiti per intero);
3. la fruizione dei tre giorni di permesso retribuito è subordinata sempre alla valutazione del datore di lavoro pubblico in ordine alla insussistenza, nella giornata o nelle giornate a tal fine indicate dal dipendente, di eventuali ragioni organizzative od operative che ne impediscano la concessione;
4. infatti, nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, il lavoratore non è titolare di un diritto soggettivo perfetto alla fruizione del permesso ed il datore di lavoro pubblico non è in nessun caso obbligato a concedere il permesso. Quest'ultimo, ben può, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda;
5. appare evidente, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione del permesso;
6. conseguentemente, ove la richiesta non appaia del tutto motivata o adeguatamente giustificata, a seguito della comparazione degli interessi coinvolti di cui si è detto, il datore di lavoro potrà far valere la prevalenza delle esigenze di servizio, negando la concessione del permesso;
7. la domanda di fruizione del permesso, secondo le regole generali dovrebbe essere presentata con congruo anticipo rispetto al momento della fruizione;
8. tuttavia, in casi straordinari la domanda potrebbe essere presentata anche nella stessa giornata in cui il dipendente intende avvalersi del permesso; a tal fine l'ente, in un proprio regolamento "aziendale" di stampo privatistico, nel disciplinare gli adempimenti formali per la richiesta e la concessione dei permessi di cui si tratta, 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 legittimare la domanda del dipendente nella stessa giornata in cui intende fruire del permesso;
9. anche in questa specifica ipotesi, il datore di lavoro pubblico non può non procedere alla comparazione dell'interesse del dipendente con proprie esigenze organizzative, negando la fruizione del permesso retribuito, ove queste ultime debbano ritenersi prevalenti.

3.8 Come deve essere considerata l'assenza dal servizio per esercitare il diritto di voto? Il dipendente ha diritto ad uno specifico permesso?

Non esiste una autonoma e specifica tipologia di permesso per consentire al dipendente l'esercizio del diritto di voto.

Per questa finalità l'assenza dal servizio, secondo la vigente disciplina contrattuale, potrà essere imputata a ferie, permesso breve a recupero ai sensi dell' art. 20 del CCNL del del 6.7.1995 o permesso per particolari motivi personali, secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 2, del medesimo CCNL del 6.7.1995.

3.9 I permessi per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.2995, devono essere necessariamente fruiti in giorni o è possibile anche una utilizzazione ad ore?

Si deve ribadire che, nell'ambito delle diverse ipotesi di permesso retribuito riconosciute al personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali espressamente previste e disciplinate dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, attualmente, solo ed esclusivamente per i permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 viene ammessa la frazionabilità ad ore.

Infatti, è disposto che i tre giorni mensili di permesso riconosciuti dal citato art. 33, comma 3, della legge n.104/1992 possono essere fruiti anche ad ore nel rispetto del tetto massimo di 18 ore mensili.

Relativamente alle ipotesi di permesso per i quali non è consentita attualmente la fruizione ad ore e manca la quantificazione delle ore massime consentite a tale titolo, tra i quali rientrano anche i tre giorni annuali di permesso per particolari motivi personali o familiari, come evidenziato nella circolare n.7/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la previsione dell'art.71, comma 4, della legge n.133/2008 ha carattere solo programmatico, dato che, ai fini della sua effettiva applicazione, è necessario il preventivo e necessario intervento della contrattazione collettiva nazionale in materia.

La suddetta norma, come evidenziato nella medesima circolare, può trovare applicazione solo nei casi nei quali i vigenti contratti collettivi già prevedono l'alternatività tra fruizione a giornata e quella ad ore, fissando il relativo monte ore.

Pertanto, anche dopo le nuove previsioni della legge n.133/2008, ed in attesa di una nuova regolamentazione della contrattazione nazionale, i permessi retribuiti, di cui all'art.19 del CCNL del 6.7.1995, con la sola eccezione per i

permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, di cui all'art. 33 della legge n.104/1992, non sono frazionabili e non possono essere fruiti ad ore.

Si evidenzia anche che la materia dei permessi retribuiti attualmente è disciplinata esclusivamente dal CCNL, senza alcun rinvio alla sede decentrata.

Pertanto, in materia deve escludersi ogni possibile intervento della contrattazione integrativa, dato che, ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs.n.165/2001, questa può svolgersi solo nelle materie e nei limiti, anche di carattere finanziario, stabiliti dal CCNL.

Si deve anche ricordare che: " Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. Le eventuali clausole del contratto integrativo difformi dalle previsioni del CCNL sono nulle e non possono essere applicate (art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs.n.165/2001).

Eventuali diversi comportamenti del datore di lavoro pubblico si porrebbero in contrasto con la citata disciplina contrattuale. Sulle modalità di fruizione dei permessi, anche sotto il profilo degli adempimenti richiesti, si rinvia alle indicazioni già fornite con l'orientamento applicativo 3.18.

3.10 Un dipendente che chieda di assentarsi dal lavoro per partecipare ad un'udienza penale in qualità di imputato può essere considerato in servizio ?

E' forse il caso di ribadire che se il dipendente chiede di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale in un processo civile o penale ed essa non è svolta nell'interesse dell'amministrazione, potrà imputare l'assenza secondo un suo autonomo giudizio a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali.

Se invece il dipendente rende la testimonianza (in un processo civile o penale) nell'interesse dell'ente egli deve essere considerato in servizio.

Il caso del dipendente che chieda di assentarsi per partecipare all'udienza di un processo penale in qualità di imputato (evidentemente a piede libero!) è sempre assimilabile, a nostro modo di vedere, alla prima delle due ipotesi sopra esaminate, non essendo possibile, neppure nell'ipotesi prevista dall'art.

28, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, che l'attività processuale del lavoratore sia svolta nell'interesse dell'ente, infatti, la responsabilità penale è sempre personale.

Pertanto, siamo del parere che il dipendente potrà imputare ugualmente l'assenza a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali, secondo le proprie valutazioni.

3.11 A quale istituto occorre far riferimento per le assenze del lavoratore chiamato a rendere testimonianza giudiziale?

Nel caso che il dipendente chieda di assentarsi dal servizio per rendere una testimonianza giudiziale ed essa non è svolta nell'interesse dell'amministrazione l'assenza sarà imputata a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali.

3.12 Un dipendente con rapporto di lavoro part-time che svolge attività di consulenza tecnica per l'Autorità giudiziaria può usufruire dei permessi retribuiti per svolgere tale attività?

L'attività di "consulente tecnico d'ufficio dell'Autorità giudiziaria" non rientra certamente tra i doveri ordinari di un lavoratore pubblico; infatti le relative prestazioni sono legittimate, come attività professionale, in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% del tempo pieno. Ne consegue che il tempo necessario per assolvere agli incarichi di consulenza di volta in volta affidati non può in alcun modo incidere sulla quantità delle ore che settimanalmente devono essere rese come obbligo correlato alla quantità corrispondente alla percentuale del tempo parziale. In particolare: non possono essere concessi permessi retribuiti per il tempo necessario al conferimento della consulenza, o al giuramento di rito, o alle testimonianze o per sopralluoghi.

Riteniamo, infatti, che tutte le incombenze correlate alla consulenza debbano essere ricomprese nell'ambito di una prestazione richiesta "intuitu personae" senza che venga in rilievo l'aspetto relativo al rapporto di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione. Diversamente non si comprenderebbe perché il lavoratore interessato abbia sentito l'esigenza di scegliere la tipologia del tempo parziale.

3.13 In caso di partecipazione ad un tentativo di conciliazione, a quale istituto occorre fare riferimento per le assenze del lavoratore che interviene al tentativo stesso?

Il lavoratore che partecipi ad un tentativo di conciliazione in quanto parte interessata al tentativo stesso, agisce come soggetto autonomo e non in rappresentanza dell'ente; di conseguenza l'assenza sarà imputata a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali e non ha diritto ad un riposo compensativo corrispondente al tempo dedicato ai relativi adempimenti; invece, il lavoratore che per lo stesso tentativo di conciliazione rappresenta gli interessi dell'ente presta effettiva attività lavorativa, utile a tutti gli effetti.

3.14 Il dipendente che chiede di usufruire dei permessi di cui all'art. 19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, deve obbligatoriamente giustificare tale richiesta e produrre documentazione? Il datore di lavoro è obbligato alla concessione?

Certamente il lavoratore deve motivare la richiesta di fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995. Anzi, si può dire che dovrebbe avere un interesse primario a motivare e giustificare tale richiesta nel modo più ampio possibile.

Infatti, nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, il datore di lavoro pubblico non è obbligato a concedere il permesso, potendo, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenuti prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda.

Appare evidente, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione del permesso.

3.15 I permessi per particolari motivi personali previsti dall'art.19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 sono compatibili con quelli previsti dall'art.4 della legge n.53/2000 ?

La nostra opinione è nel senso della compatibilità dei permessi ex art.4 della Legge n.53/2000 con quelli previsti dall'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

In tal senso depongono:

- a) il dato formale dell'art.18 del CCNL del 14.9.2000; infatti il comma 1 di tale articolo espressamente riconosce al lavoratore il diritto ai permessi

ed ai congedi per eventi e cause particolari di cui all'art.4 della legge n.53/2000; l'ultimo comma dello stesso articolo, invece, conferma la vigenza di permessi retribuiti di cui all'art.19 del CCNL del 6.7.1995;

- b) la diversa causa giustificativa ed il particolare regime dei permessi di cui all'art.4 della legge n.53/2000 e di quelli dell'art.19 del CCNL del 6.7.1995; infatti, i primi sono concessi solo in presenza degli eventi espressamente e tassativamente indicati nella stessa norma legale e rappresentano un diritto per il lavoratore (per cui l'amministrazione non può rifiutare la fruizione anche in presenza di precise esigenze organizzative); i secondi invece, hanno una portata generale in quanto il lavoratore può chiederne la fruizione sulla base di qualunque esigenza di carattere personale o familiare; tuttavia, non rappresentano un diritto per il lavoratore stesso, in quanto l'amministrazione può comunque rifiutarne la fruizione ove questa può pregiudicare l'organizzazione e l'operatività degli uffici.

3.16 In quali casi può essere accolta la richiesta di fruire dei tre giorni di permesso per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 19 del CCNL del 6.7.1995 ? In particolare, detti permessi possono essere utilizzati dalla dipendente per l'assistenza al figlio malato quando potrebbero essere utilizzati, allo scopo, gli specifici permessi previsti dal D.Lgs.n.151/2001?

Nel merito del quesito formulato, riteniamo utile precisare quanto segue:

- a) l'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, in relazione ai tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali ivi previsti, non ha stabilito alcuna precisa casistica per la loro fruizione; pertanto, spetta all'ente valutare, nella sua discrezionalità, le esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio in relazione alla eventuale sussistenza di ragioni di servizio tali da impedire la concessione del permesso. Pertanto, l'Ente non è chiamato né a disciplinare le possibili ipotesi giustificative del permesso (data la genericità ed ampiezza della previsione contrattuale "per particolari motivi personali o familiari") né a valutare nel merito la giustificatezza o meno della ragione addotta, ma solo la sussistenza di ragioni organizzative od operative che impediscano la concessione del permesso stesso;
- b) in considerazione di quanto detto, appare evidente che non vi sono ostacoli a che detti giorni di permesso possano essere utilizzati dalla dipendente anche per l'assistenza del figlio malato; in quanto non riteniamo che, potendo fruire anche dei permessi retribuiti di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, la lavoratrice debba

necessariamente ed obbligatoriamente avvalersi di permessi di cui all'art. 47 del D.Lgs.n.151/2001, anche in considerazione della circostanza che nel periodo tra i 5 e gli 8 anni del bambino, tali permessi non sono retribuiti.

3.17 E' possibile interrompere le ferie con un permesso per particolari motivi personali o con un permesso per donazione sangue?

Il CCNL del 6.7.1995 prevede che solo la malattia (art. 18, comma 14) e le sopravvenute esigenze di servizio (art. 18, comma 11) possano giustificare una interruzione delle ferie"; negli altri casi, pertanto, le ferie continuano a decorrere regolarmente.

Per la maternità ci sembra utile ricordare la disciplina contenuta nell'art. 22, comma 6, (richiamato anche nell'art. 34, comma 6) del D.Lgs.n.151/2001 che dispone: "le ferie non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità".

3.18 Quali sono i criteri per la concessione dei permessi retribuiti per particolari motivi personali di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995?

Il CCNL non ha disciplinato la materia, preferendo rinviarla alla discrezionalità dei singoli enti che dovranno valutare, in rapporto alle esigenze manifestate dal dipendente, l'eventuale sussistenza di ragioni di servizio tali da impedire la concessione del permesso.

3.19 L'art.6 del CCNL del 14.9.2000 esclude il personale a tempo parziale dalla fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995?

I permessi previsti dall'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, non frazionabili in ore, possono, in considerazione proprio della particolare configurazione dell'istituto, essere sicuramente fruiti dal personale con rapporto a tempo parziale orizzontale. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, tali permessi potranno essere fruiti solo nell'ambito dei periodi di effettivo lavoro e nella misura risultante dal riproporzionamento ai sensi dell'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000.

3.20 In caso di dipendenti assunti in corso d'anno i permessi retribuiti previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995 vanno riproporzionati ?

Il CCNL del 6.7.1995 non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi previsti nell'art. 19. Riteniamo, pertanto, che non debba essere operato alcun riproporzionamento, essendo la loro fruizione collegata all'evento.

3.21 L'art.19 del CCNL del 6.7.1995 pone un limite quantitativo complessivo alla quantità di permessi fruibili dal dipendente?

L'art. 19 non va inteso nel senso che in sostituzione dei 45 gg. di congedo straordinario precedentemente riconosciuti siano oggi previsti 29 gg. massimi complessivi di permesso retribuito, in quanto esso prevede un tetto massimo solo in relazione alle singole fattispecie considerate, se ed in quanto si verificano, e solo in tal caso diventano cumulabili.

3.22 E' possibile fruire ad ore dei permessi retribuiti?

La mancanza di una espressa previsione normativa non consente la fruizione ad ore dei permessi retribuiti, salvo l'eccezione, espressamente prevista, per i destinatari della legge n.104 del 1992 relativa ai portatori di handicap.

3.23 Il contratto integrativo decentrato può introdurre delle ipotesi di permesso retribuito per l'effettuazione di visite mediche ed accertamenti diagnostici ?

Escludiamo nel modo più assoluto che il contratto integrativo decentrato possa introdurre ipotesi di permesso retribuito non previste dal CCNL; la materia non figura tra quelle oggetto di contrattazione integrativa (in proposito, si richiamano, le disposizioni dell'art.40, comma 3-bis, del D.Lgs.n.165/2001, come novellato dall'art.54 del D.Lgs.n.150/2009, secondo il quale: "3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. ". Il successivo comma 3-quinquies del medesimo art.40 del D.Lgs.n.165/2001 a sua volta dispone: "3-quinquies. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente

delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.....". In tal modo, il legislatore ha confermato e rafforzato ulteriormente la disciplina già contenuta nel precedente testo del D.Lgs.n.165/2001.).

3.24 E' possibile stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa la concessione di permessi brevi per motivi di salute senza obbligo di recupero, oppure ciò è in contrasto con il disposto dell'art. 20 del CCNL 6.7.1995?

In proposito, si richiamano, le disposizioni dell'art.40, comma 3-bis, del D.Lgs.n.165/2001, come novellato dall'art.54 del D.Lgs.n.150/2009, secondo il quale: "3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. ".

Il successivo comma 3-quinquies del medesimo art.40 del D.Lgs.n.165/2001 a sua volta dispone: "3-quinquies. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.....". In tal modo, il legislatore ha confermato e rafforzato ulteriormente la disciplina già contenuta nel precedente testo del D.Lgs.n.165/2001.).

Tale disciplina è ribadita anche dall'art. 4, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, che ha aggiunto al vincolo legislativo anche un vincolo pattizio.

Nessuna disposizione dei vigenti CCNL del Comparto Regioni – Autonomie Locali autorizza il secondo livello di contrattazione a ridefinire la disciplina delle cause di sospensione e di interruzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, l'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 non autorizza in alcun modo l'utilizzo delle risorse decentrate per la copertura degli oneri connessi al riconoscimento,

in sede locale, di nuove forme di assenza; infatti, anche le assenze dal lavoro rappresentano un costo per l'ente, per cui un eventuale ampliamento degli istituti comportanti un numero maggiore di ore o di giorni di assenza rispetto alle previsioni del CCNL (ove fosse ammessa la loro negoziabilità in sede decentrata integrativa) dovrebbe trovare sempre la necessaria copertura nelle risorse decentrate disponibili.

3.25 E' possibile concedere i permessi retribuiti per motivi personali e familiari per la partecipazione al funerale di un collega?

In relazione alla particolare problematica prospettata, si ritiene che il dipendente possa fruire dei permessi per motivi personali e familiari di cui all'art. 19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, mentre si ritiene che non possa utilizzare quelli di cui al medesimo art. 19, comma 1, secondo alinea, destinati esclusivamente al lutto per coniuge e parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado.

3.26 Al dipendente convocato, per motivi personali, a rendere testimonianza giudiziale può essere concesso, ai sensi all'art. 19, c. 2 del CCNL del 6.7.1995, il giorno antecedente e quello successivo la convocazione qualora la sede del tribunale non sia raggiungibile nella giornata?

In proposito, si ritiene che la concessione dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari sia di diretta pertinenza del dirigente che, nella sua autonoma responsabilità, ha tutti gli elementi per valutare, caso per caso, la fondatezza dei motivi indicati nella richiesta del permesso. Per quanto riguarda il caso in esame, la norma contrattuale non esclude la possibilità di utilizzare tali permessi, oltre che per rendere testimonianza, anche per raggiungere la relativa sede di svolgimento del processo, qualora questo rientri nel tetto massimo di giorni disponibili.

PERMESSI PER MATRIMONIO

4.1 Un dipendente può chiedere di fruire del permesso per matrimonio con alcuni giorni di anticipo rispetto all'evento stesso del matrimonio?

L'attuale disciplina dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio".

La formulazione della clausola contrattuale che, ai fini del riconoscimento del diritto, utilizza l'espressione "in occasione del matrimonio", pone comunque uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso;

Pertanto, si esclude che il permesso possa essere richiesto e fruito in via anticipata rispetto al verificarsi stesso dell'evento matrimonio che ne costituisce il fondamento legittimante; ammettendo tale ultima ipotesi, cioè, si realizzerebbe uno scollamento tra permesso ed evento giustificativo dello stesso.

4.2 E' possibile, per motivi di servizio, che la fruizione del congedo per matrimonio sia posticipata? Entro quanti giorni dalla data del matrimonio deve essere fruito il predetto congedo?

In materia, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) la attuale disciplina dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio";
- b) non è tuttavia specificata la precisa decorrenza di tale periodo di permesso;
- c) la formulazione della clausola contrattuale che, ai fini del riconoscimento del diritto, utilizza l'espressione "in occasione del matrimonio", pone comunque uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso; pertanto deve escludersi che il permesso possa essere richiesto a notevole distanza temporale dall'evento del matrimonio. Ammettendo tale ultima ipotesi, si realizzerebbe uno scollamento tra permesso ed evento giustificativo dello stesso. Ciò non esclude qualche lieve margine di flessibilità applicativa. Così nel caso di matrimonio celebrato nella giornata del sabato, si può ragionevolmente ritenere che la fruizione del permesso possa decorrere anche dal successivo lunedì. Ugualmente, si può ritenere ammissibile un'ipotesi in cui il matrimonio venga celebrato nella giornata del lunedì pomeriggio ed il permesso decorra dal martedì successivo. Nessuna clausola contrattuale, invece, autorizza la fruizione del permesso per matrimonio in via anticipata rispetto all'evento giustificativo del matrimonio stesso;
- d) sulla base della previsione contrattuale, la fruizione di tale periodo di permesso alla ricorrenza e in coincidenza con il matrimonio costituisce un diritto potestativo del dipendente, che, in tal caso, non può subire limitazioni né nell' *an* né nel *quando* da parte dell'ente;
- e) la disciplina contrattuale, infatti, a differenza di altre tipologie di permessi o di altri istituti, come l'aspettativa per motivi personali, non riconosce al

datore di lavoro pubblico alcuno spazio discrezionale in materia di concessione o di tempo di fruizione, connesso alla valutazione di eventuali esigenze organizzative o funzionali;

- f) pur trattandosi di diritto soggettivo non comprimibile, non può escludersi che, con l'assenso del dipendente interessato, in coerenza con i principi generali di correttezza e buona fede, in presenza di particolari e straordinarie esigenze di servizio possa essere ammesso il differimento della fruizione del permesso;
- g) dovrebbe trattarsi peraltro di esigenze organizzative assolutamente ed effettivamente straordinarie, nel senso cioè di esigenze sopraggiunte imprevedute ed imprevedibili, non altrimenti fronteggiabili;
- h) diversamente ritenendo, facendo cioè riferimento alle ordinarie esigenze di servizio (che l'ente dovrebbe essere normalmente in grado di fronteggiare attraverso i propri tipici e usali poteri organizzativi, anche in presenza di determinate fattispecie di assenza del personale, come nel caso delle ferie, sulla base della propria capacità previsionale e programmatoria), si finirebbe per ammettere una generale subordinazione della fruizione del permesso per matrimonio alle suddette esigenze di servizio, che il contratto collettivo non ha in alcun modo inteso riconoscere;
- i) tale aspetto assume un particolare rilievo soprattutto nei casi in cui l'ente sia stato informato con significativo preavviso della volontà del dipendente di contrarre matrimonio e di fruire del relativo permesso;
- j) ove sussistano quelle esigenze straordinarie, nel senso sopra detto, che possano giustificare il differimento, si ritiene che la fruizione del permesso debba aver inizio del momento della cessazione di quelle esigenze straordinarie che hanno giustificato il differimento.

4.3 E' possibile interrompere il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) con il permesso per matrimonio ?

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt.16 e ss. del D.Lgs.n.151/2001 e successive modifiche (ex astensione obbligatoria dal lavoro), a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt.32 e ss. dello stesso decreto, non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; infatti, la lavoratrice può, al massimo, avvalersi della facoltà di fruire del congedo nella forma flessibile prevista dall'art. 20 del citato decreto legislativo (salva l'applicazione del comma 2, dello stesso art.20) ma non può in alcun modo rinunciarvi né può

fruirne secondo modalità e tempi diversi da quelli espressamente stabiliti dalla legge.

A nostro modo di vedere, questo comporta che né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza: nel periodo in cui la legge stabilisce l'astensione obbligatoria dal lavoro, l'unica assenza possibile, sussistendone i presupposti, è il congedo di maternità, anche perché l'art.22, comma 6, del D.Lgs.n.151/2001 prevede espressamente che "le ferie e le assenze eventualmente spettanti ... ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo...".

4.4 Come deve essere computato il periodo di permesso per matrimonio ?

In caso di matrimonio, il relativo periodo di permesso, essendo infrazionabile e quindi necessariamente continuativo comprende anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso.

4.5 Da quando si avvia la fruizione dei permessi per matrimonio?

La attuale disciplina dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio". 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 "occasione" del matrimonio.

Tale necessario collegamento, anche se non significa che la giornata del matrimonio deve essere sempre ricompresa nei quindici giorni di permesso, non può neanche comportare che la relativa fruizione sia del tutto svincolata dell'evento giustificativo. Come indirizzo pratico, ad esempio, riteniamo che in occasione di un matrimonio celebrato nella giornata di sabato (non lavorativa), il permesso retribuito possa ragionevolmente decorrere dal lunedì successivo (prima giornata lavorativa).

4.6 Il permesso per matrimonio può essere fruito in occasione del solo matrimonio religioso ?

Preliminarmente, riteniamo utile precisare che la previsione dell'art.19 del CCNL del 6.7.1995 si è limitata a "contrattualizzare" la precedente disciplina pubblicistica contenuta nell'art.37, comma 2 del T.U. n.3/1957 e nel RDL

24.6.1937, convertito nella legge 23.12.1937 n.2387, secondo la quale in occasione del matrimonio al dipendente venivano riconosciuti 15 giorni di congedo straordinario.

Pertanto, in materia non può che farsi riferimento alla prassi applicativa consolidatasi con riferimento a tali fonti legislative.

Per ciò che attiene alla specifica problematica sottoposta la giurisprudenza, con riferimento alla disciplina contrattuale del settore privato (ma tali indicazioni non possono non essere valutate anche con riferimento al lavoro pubblico), ha avuto modo di precisare che:

- a) in caso di sdoppiamento temporale tra celebrazione religiosa e civile, non vi è duplicazione del congedo, che, invece, può essere goduto una sola volta (Pret. Milano 4.8.1986);
- b) il diritto al congedo non sorge quando sia celebrato solo quello religioso, senza trascrizione (Pretura Fermo 18.2.1991);
- c) il beneficio compete in caso di divorzio, quando venuto meno a tutti gli effetti civili il precedente matrimonio, il dipendente contraiga un nuovo matrimonio (TAR LAZIO sez.I 21.3.1991 n.382, TAR LAZIO sez.I 15.1.1991 n.11).

4.7 Un dipendente che abbia già usufruito, presso l'ente di appartenenza di un permesso per matrimonio, diventato vedovo, può usufruire nuovamente del permesso in occasione di un secondo matrimonio?

Nel merito del quesito formulato, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, in assenza di diverse indicazioni di legge o del CCNL, il permesso previsto dall'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 spetti anche al dipendente che, dopo averne già usufruito in occasione del primo matrimonio, rimasto vedovo, contraiga un nuovo matrimonio.

A sostegno di tale indicazione, si può aggiungere che la giurisprudenza (TAR Lazio, sez. I, 21.3.1991, n. 382; TAR Lazio sez. I, 15.1.1991, n. 11) ha avuto modo di precisare, in un'ipotesi sicuramente assimilabile, che il permesso per matrimonio compete anche in caso di divorzio, quando venuto meno a tutti gli effetti civili il precedente matrimonio, il dipendente contraiga un nuovo matrimonio (rif. orientamento precedente 4.6).

4.8 L'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, concernente i 15 giorni di permesso retribuito per matrimonio, può trovare applicazione anche nella particolare fattispecie dell'unione civile tra persone dello stesso

sesso, alla luce delle previsioni dell'art.1, comma 20, della legge n.76/2016.

Relativamente alla specifica problematica prospettata, la scrivente Agenzia, per quanto di competenza, ritiene opportuno precisare quanto segue.

L'art. 1, comma 20, della Legge n.76 del 2016 espressamente dispone che: " le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso".

Sulla base della formulazione testuale di tale norma, pertanto, nel suo ambito applicativo dovrebbe rientrare anche la previsione dell'art.19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, che riconosce il diritto alla fruizione del permesso dei 15 giorni consecutivi "in occasione del matrimonio", con conseguente, automatica e diretta, estensione della suddetta disciplina anche nei confronti di ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.

Tale lettura interpretativa estensiva trova la sua motivazione nella circostanza che la disciplina del citato art.19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 non può che muoversi nella cornice legale di riferimento.

Tuttavia, trattandosi, comunque, di una problematica concernente in via assolutamente prioritaria la definizione della esatta portata applicativa di una norma di legge (il citato art.1, comma 20, della Legge n. 76 del 2016), si ritiene che indicazioni in materia possano essere richieste anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.

PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE N. 104/1992

5.1 Nell'ambito della disciplina contrattuale relativa al Comparto Regioni-Autonomie Locali, si chiede se la fruizione dei vari istituti che consentono forme di assenza ad ore dal lavoro (banca delle ore, riposo compensativo, permessi retribuiti, permessi ai sensi della legge n.104/1992), ad esclusione dei permessi brevi dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995, possa:

- 1. essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero (es: giornata di lavoro di 6 ore, di cui 1 ora lavorata e**

5 ore di banca delle ore); oppure se essa incontri altri e/o ulteriori limiti di ambito temporale;

- 2. aver luogo durante il periodo di preavviso, di cui all'art.12 del CCNL del 9.5.2006 e, in caso affermativo, se essa determini la sospensione del periodo di preavviso stesso, con riferimento sia all'ipotesi (se ammissibile) che la durata della fruizione superi la metà dell'orario di lavoro sia all'ipotesi opposta.**

In relazione alle problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

1. attualmente, non si rinvencono nella disciplina contrattuale impedimenti a che il dipendente possa avvalersi dei vari istituti che consentano forme di assenza ad ore (banca delle ore, riposo compensativo, ecc.) anche in misura superiore alla metà dell'orario di lavoro. Tuttavia, nei casi in cui la disciplina applicabile preveda sempre una preventiva richiesta del dipendente ed una successiva autorizzazione del datore di lavoro, questi ha sempre la possibilità di valutare, preventivamente, la necessaria compatibilità della durata della assenza con le esigenze organizzative e di servizio dell'ente (ad esempio, banca ore o recuperi compensativi). In caso di valutazione negativa, l'ente potrebbe anche ammettere solo una assenza di durata inferiore a quella richiesta dal dipendente. Relativamente ai permessi dell'art.33 della legge n.104/1999, si ritiene che quest'ultima attribuisca al lavoratore interessato un preciso diritto soggettivo a fruire (anche ad ore, ai sensi dell'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995) dei tre giorni di permesso. Conseguentemente, proprio perché si tratta di un diritto soggettivo, il datore di lavoro non sembra legittimato ad opporsi alla fruizione dei suddetti (anche ad ore e secondo la durata richiesta dal lavoratore) pure in presenza di esigenze di servizio. Si coglie l'occasione anche per ricordare che, attualmente, i tre giorni di permesso retribuiti per motivi personali e familiari, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, non sono fruibili in via frazionata ad ore;
2. ugualmente, non si rinvencono nella disciplina contrattuale impedimenti alla fruizione delle sopra richiamate forme di assenza ad ore (banca delle ore, riposo compensativo, ecc.), anche in misura superiore alla metà dell'orario di lavoro, durante il periodo di preavviso. Inoltre, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che solo la assenza di una giornata lavorativa intera determini la sospensione del periodo di preavviso.

5.2 L'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 prevede che i permessi dell'art.33, comma 3, della legge n.104/1992 possono essere fruiti ad

ore nel limite massimo di 18 ore mensili. E' possibile fruire dei suddetti permessi anche per frazioni di ora?

La formulazione della norma prevista dall'art. 19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 in materia di permessi cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 , fa esclusivamente riferimento ad una fruizione "oraria" dei tre giorni di permesso mensile ivi previsti.

Non si ritiene, pertanto che la predetta norma possa essere interpretata nel senso che il dipendente abbia facoltà di fruire dei permessi di cui alla legge 104/1992 anche per frazioni di ora.

Del resto, non possono nutrirsi perplessità, in ordine alla utilità di permessi quantificati e fruiti a minuti, tenuto conto della specifica finalità attribuibile agli stessi permessi.

5.3 Nel caso di fruizione ad ore dei tre giorni di permesso retribuito per l'assistenza a soggetti portatori di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, ai fini della quantificazione delle ore nel caso di un orario di lavoro di 36 ore strutturato su cinque giorni per settimana, è possibile applicare il particolare algoritmo previsto dal messaggio INPS n.16866/2007 che porta al superamento del tetto di 18 ore previsto dal citato dell'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995?

In materia di fruibilità frazionata ad ore dei tre giorni di permesso mensili previsti dall'art.33 della legge n.104/1992, deve considerarsi prevalente la specifica disciplina negoziale contenuta nell'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, in quanto rispondente ad una precisa volontà delle parti stipulanti, anche sotto il profilo dei costi conseguenti al beneficio di cui si tratta, come a suo tempo quantificati per la valutazione della Corte dei Conti.

Pertanto, si ritiene che siano ancora pienamente attuali le indicazioni fornite con lo specifico orientamento applicativo 5.4.

Applicando la diversa opzione, ricavabile dal messaggio INPS 16866 del 28.6.2007, si perverrebbe al risultato, ingiustificato, soprattutto sotto il profilo dei costi, di un incremento delle ore di permesso per assistenza ai portatori di handicap, in presenza di una fruizione frazionata dei tre giorni mensili riconosciuti dall'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, rispetto alle precise ed espresse indicazioni dell'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, che ha previsto per tale ipotesi un tetto massimo di 18 ore mensili.

E' evidente, infatti, che sul piano della gerarchia delle fonti, una circolare non può prevalere su una disciplina contrattuale, soprattutto nei casi in cui essa può comportare maggiori oneri finanziari a carico del datore di lavoro pubblico.

5.4 E' legittima la concessione dei tre giorni di permesso ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 ed ex art. 19, comma 3, del CCNL, nei giorni in cui viene effettuata la prestazione lunga, nell'ambito del nuovo orario articolato su cinque giorni?

In proposito osserviamo che in assoluto né la legge n.104/92 e successive modifiche né lo stesso contratto collettivo pongono condizioni alla fruibilità di tali permessi, trattandosi di una disciplina speciale di particolare tutela del lavoratore e della sua famiglia, in considerazione delle finalità sociali perseguite. Eventuali condizioni, connesse anche a valutazioni discrezionali del datore di lavoro, potrebbero infatti vanificare la tutela che il legislatore ha inteso apprestare. Infatti, lo stesso art.19 del CCNL non ha inciso sostanzialmente sulla disciplina prevista dalla legge. n.104/1992, ma si è limitato ad introdurre, rispetto alle previsioni legislative, l'ulteriore agevolazione della frazionabilità ad ore dei permessi, proprio per consentire al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato.

Pertanto, sotto il profilo delle modalità di utilizzo, il dipendente non incontra alcun limite prestabilito, fruendo dei permessi anche nei giorni in cui viene effettuata la prestazione lunga di 9 ore nell'ipotesi di orario articolato su 5 giorni.

Sembra utile, peraltro, fornire una lettura di corretta applicazione delle clausole contrattuali nel caso in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari che di quelli giornalieri: in tale circostanza si può affermare che per ogni periodo di 6 ore di permesso si debba computare la corrispondente riduzione di una giornata di permesso e che quindi coerentemente solo un residuo di ore non inferiore a sei può comportare la fruizione di un intero giorno di permesso (che potrà essere fruito, però, anche in una giornata di 9 ore destinata al rientro pomeridiano).

5.5 Il dipendente può chiedere di interrompere la fruizione delle ferie per avvalersi dei tre giorni di permesso per assistenza a portatori di handicap, ai sensi dell'art.33 della legge n.104/1992?

Si ritiene utile precisare che, attualmente, il CCNL del 6.7.1995, prevede espressamente e, quindi, legittima solo i seguenti due casi di interruzione delle ferie:

- a) a seguito del richiamo in sede per motivi di servizio, correlati, naturalmente, al rapporto di lavoro in atto (art. 18, comma 11);
- b) per malattie adeguatamente e debitamente documentate. (art. 18, comma 14).

Pertanto, alla luce della suddetta disciplina contrattuale, data la mancanza di una previsione derogatoria espressa, si deve ritenere che, nel particolare caso in esame, le ferie continuino, a decorrere regolarmente.

Per completezza informativa, si evidenzia anche che il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con l'interpello n.20 del 20 maggio 2016, relativamente alla sola specifica fattispecie ivi considerata (fruizione da parte del lavoratore dei permessi dell'art.33, comma 3, della legge n.104/1992 nel periodo di ferie programmate unilateralmente dal datore di lavoro ovvero di ferie assegnate per chiusura aziendale o per fermo delle attività), ha avuto modo di precisare "... *In proposito, si fa presente come il datore di lavoro, ai sensi dell'art.2109 c.c., possa stabilire il periodo di godimento delle ferie annuali nel rispetto della durata fissata dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare, il datore di lavoro in ragione delle esigenze produttive potrà prevedere sia una programmazione della fruizione delle ferie dei lavoratori in forza, sia la chiusura dello stabilimento durante un periodo predeterminato in ragione della sospensione totale o parziale dell'attività produttiva.*

Tenuto conto delle finalità cui sono preordinati i due istituti, qualora la necessità di assistenza al disabile si verifichi durante il periodo di ferie programmate (n.d.r. dal datore di lavoro) o del fermo produttivo, la fruizione del relativo permesso sospende tuttavia il godimento delle ferie."

5.6 In caso di fruizione dei tre giorni interi di permesso previsti dell'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, al dipendente si deve applicare la limitazione delle 18 ore mensili, come previsto all'art. 19, comma 6, del CCNL del 6 luglio 1995?

Il limite delle 18 ore mensili, di cui all'art. 19, comma 6, del CCNL del 6 luglio 1995 si riferisce solo ed esclusivamente all'ipotesi della frazionabilità ad ore dei tre giorni di permesso retribuito riconosciuti dall' art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992.

In sostanza, il contratto ha previsto la frazionabilità oraria dei suddetti tre giorni di permesso per l'assistenza ai portatori di handicap, ma solo entro il limite delle 18 ore mensili.

Conseguentemente, questo limite non può essere esteso anche alla diversa ipotesi della fruizione a giornate dei permessi, secondo le previsioni dell'art.33, comma 3, della legge n.104/1992.

Questa, infatti, si limita ad attribuire al dipendente il diritto a tre giornate mensili di permesso per l'assistenza di soggetti portatori di handicap. Nulla dice (né avrebbe potuto dire) in ordine alla durata in ore di tale giornata, per l'evidente considerazione che questa può abbondantemente variare in relazione alle diverse previsioni della contrattazione collettiva o dell'organizzazione del lavoro.

Per il caso in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi

orari che di quelli giornalieri, la scrivente Agenzia, in altri orientamenti applicativi, ha già avuto modo di affermare che, in tale circostanza, per ogni periodo di 6 ore di permesso si deve computare la corrispondente riduzione di una giornata di permesso e che quindi coerentemente solo un residuo di ore non inferiore a sei può comportare la fruizione di un intero giorno di permesso (che potrà essere fruito, però, anche in una giornata di 9 ore destinata al rientro pomeridiano).

Si coglie anche l'occasione per ricordare che, nell'ambito delle diverse tipologie di permesso retribuito disciplinate nell'art.19 del CCNL del 6 luglio 1995, la fruibilità ad ore è limitata esclusivamente ai permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, come emerge chiaramente dalla citata disciplina contrattuale.

5.7 Permessi ex art.33, comma 3, dell legge .n.104/1992: in caso rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, detti permessi vanno riproporzionati?

Se il dipendente è titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, si possono determinare due diverse situazioni:

1. nel caso di tempo parziale verticale su base annua, con articolazione in via continuativa della prestazione lavorativa a tempo pieno su soli sei mesi, poiché i 3 giorni di permesso sono riconosciuti su base mensile (e non annua), il lavoratore potrà beneficiarne per intero nei mesi in cui rende la prestazione (il riproporzionamento, indirettamente avviene in relazione all'anno, dato che il dipendente non ne fruisce nei sei mesi di mancata prestazione);
2. nel caso di tempo parzialmente verticale, con articolazione della prestazione lavorativa limitata ad alcuni giorni della settimana, i giorni di permesso mensili vanno ridimensionati in misura proporzionale; in proposito consigliamo di consultare la circ. INPS n. 133/2000, richiamata ai fini applicativi dalla Circolare n. 14/2000 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che contiene uno specifico meccanismo di calcolo di tali permessi, con utili esemplificazioni.

5.8 I permessi per l'assistenza ai disabili, di cui all'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, sono riproporzionati?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno evidenziare che, per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, secondo le regole generali, ordinariamente, non è prevista alcuna riduzione dei tre giorni di permesso.

Tuttavia si ricorda che l'art.19 del CCNL del 6.7.1995, consente di utilizzare tali permessi anche ad ore, nei limiti di 18 ore mensili. Sulle modalità applicative di tale ultima disposizione contrattuale, nel caso in cui il lavoratore fruisca dei permessi in parte a giorni e in parte ad ore, si rinvia alle indicazioni dell'orientamento applicativo 5.6 nonché dell'informativa Inpdap n.33 del 9.12.2002.

Nel caso in cui il medesimo lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale decida di fruire dei permessi giornalieri ad ore, ad avviso della scrivente Agenzia, queste non possono non essere riproporzionate in relazione alla ridotta durata dell'orario di lavoro per lo stesso prevista, perché, in caso contrario, il dipendente titolare di tale tipologia di contratto finirebbe per godere di un vantaggio del tutto ingiustificato.

In sostanza, occorre rapportare ad ore le tre giornate lavorative in tempo parziale orizzontale.

Pertanto, se, in base al contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale sottoscritto, il lavoratore è tenuto ad una prestazione lavorativa di 14 ore settimanali, il dipendente avrà diritto ad un numero di ore mensili di permesso, ai sensi dell'art.33, comma 3, della legge n.104/1992 e dell'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 pari ai 14/36 di 18 e cioè a 7 ore mensili.

5.9 E' possibile negare la concessione dei permessi previsti dall'art. 33, comma 3 della legge n.104/1992 al dipendente con contratto a termine? Detti permessi spettano anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto ?

Sussistendone le condizioni, il lavoratore ha un vero e proprio diritto soggettivo alla fruizione dei permessi retribuiti previsti dall'art. 33, comma 3, della L. n.104/1992 e successive modificazioni che, pertanto, non possono essere rifiutati.

Detti permessi spettano indipendentemente dal fatto che l'altro genitore ne abbia diritto, come inequivocabilmente chiarito dall'art. 42, commi 2 e 6, del D.Lgs.n.151/2001, e spettano anche al personale con contratto a tempo determinato perché riguardano indistintamente tutti i lavoratori pubblici e privati (si veda anche l'art. 6 del D.Lgs.n.368/2001 che ha riaffermato il principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo determinato ed altri lavoratori).

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, contributivi e previdenziali si rinvia agli artt. 43 e 44 del D.Lgs.n.151/2001 e alle indicazioni fornite dall'INPDAP con circolare n. 35 del 10.7.2000.

5.10 Chiarimenti sui tre giorni di permesso ex art. 33, comma 3, della legge n.104/1992; i permessi sono utili per la 13^a mensilità?

Riteniamo utile trascrivere il testo della nota circolare predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica n. 208/2005, sulla scorta del parere dell'Avvocatura Generale dello Stato, reso con nota n. 142615 del 2.11.2004:

“Numerose richieste di chiarimenti pervengono in ordine all'incidenza o meno, sulla 13^a mensilità, dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 2 e 3 , della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate).

Sull'argomento che più volte è stato oggetto di incertezze sul piano applicativo, si è ritenuto opportuno, in attesa che la materia venga disciplinata in sede

contrattuale, l'intervento da parte di questo Dipartimento al fine di fornire alle amministrazioni un indirizzo univoco allo scopo di evitare situazioni di discriminazione tra dipendenti pubblici che usufruiscono del medesimo beneficio.

Con specifico riferimento al lavoro pubblico si ritiene pertanto utile precisare quanto segue.

Come già accennato in premessa, il punto nodale della questione riguarda l'incidenza o meno sul calcolo dei ratei della tredicesima mensilità dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della Legge n.104/92, che prevedono per i soggetti disabili, nonché per i familiari che li assistono, due ore di permesso al giorno o tre giorni di permesso al mese.

La rilevanza della questione ha reso necessario da parte di questo Dipartimento, il ricorso all'Avvocatura Generale dello Stato, per l'acquisizione di un apposito parere.

Il predetto organo, con nota n.142615 del 2 novembre 2004, nell'esprimersi in merito alla problematica, è giunto alla conclusione che "... vista la *ratio* di tutela e protezione della normativa in esame a favore di soggetti particolarmente deboli, tra cui i lavoratori familiari di persone portatrici di handicap, e vista l'evidente finalità sociale delle disposizioni esaminate, non si può non interpretare la normativa in esame, nel senso che la tredicesima mensilità non subisce decurtazioni o riduzioni nell'ipotesi nella quale un lavoratore scelga di fruire dei permessi disposti dal 2 e 3 comma del citato art.33. Del resto, analoga disciplina è direttamente seguita dal legislatore in casi analoghi, come nell'ipotesi di periodi di assenza per malattia ed infortunio, per gravidanza e puerperio e nel caso di congedo matrimoniale."

Alla luce di quanto sopra rappresentato e in aderenza al parere dell'Avvocatura Generale dello Stato, lo scrivente Dipartimento ritiene di poter affermare che la fruizione dei permessi retribuiti, di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della Legge n.104/92, non comporta alcuna riduzione sulla tredicesima mensilità".

5.11 I permessi giornalieri per i portatori di handicap previsti dall'art.19 del CCNL del 6.7.1995 sono cumulabili con i permessi orari previsti dalla Legge n.104/1992?

Tale possibilità, pure ammessa in passato, deve ora escludersi in virtù dell'espressa previsione dell'art.33, comma 6, della Legge n.104/1992, come modificato dall'art.19 della Legge n.53/2000.

5.12 Un dipendente nell'arco del mese, usufruisce di permessi ex art. 19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 sia orari che giornalieri. L'orario

settimanale di lavoro di 35 ore è articolato su sei giorni, con una prestazione pari a 6 ore e 10 minuti in tutti giorni tranne che nella giornata del sabato nel quale è fissata in 4 ore 10 minuti. Per ogni giornata di permesso fruita quante ore di permesso debbono decurtarsi dal monte ore mensile?

In ordine alla particolare problematica prospettata, si ritiene utile evidenziare quanto segue:

- a) la legge n.104/1992 si limita ad attribuire al dipendente il diritto a tre giornate mensili di permesso per l'assistenza di soggetti portatori di handicap. Nulla dice (né avrebbe potuto dire) in ordine alla durata in ore di tale giornata, per l'evidente considerazione che questa può abbondantemente variare in relazione alle diverse previsioni della contrattazione collettiva o dell'organizzazione del lavoro;
- b) per ciò che attiene alla disciplina dell'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995, occorre rilevare che esso ha, a suo tempo, introdotto un beneficio prima inesistente nella disciplina legislativa e cioè la frazionabilità ad ore dei tre giorni di permesso mensile previsti dall'art.33 della legge n.104/1992;
- c) trattandosi di una scelta contrattuale che, comunque, poteva comportare dei costi, la scelta delle parti negoziali, pienamente legittima, è stata quella di fissare "convenzionalmente" in 18 le ore corrispondenti alle tre giornate previste dal legislatore, tenendosi conto di quella che era la durata media dell'orario giornaliero sulla base di un'articolazione su sei giorni; il suddetto limite massimo delle 18 ore vale, quindi, solo nel caso della fruizione ad ore del beneficio;
- d) alla luce di quanto sopra detto, nel caso prospettato, la fruizione del permesso nella giornata del sabato equivale sempre ad una giornata intera di assenza; conseguentemente, per il restante arco temporale mensile di riferimento, il dipendente potrà avvalersi ancora o di due permessi giornalieri completi di assenza oppure, in alternativa, ove desideri fruirne in via frazionata, di 12 ore di permesso; ugualmente la fruizione del permesso giornaliero in un giorno diverso della settimana (con orario di lavoro pari a 6 ore e 10 minuti), equivale sempre ad una giornata intera di assenza; conseguentemente, anche in questo caso, per il restante periodo mensile di riferimento, il lavoratore potrà fruire ancora di due giorni di permesso giornaliero o, in caso di fruizione frazionata degli stessi, di 12 ore di permesso;
- e) tale soluzione è pienamente coerente con l'indicazione, conforme alle prescrizioni di legge e contrattuali di cui sopra si è detto, fornita da questa Agenzia, secondo la quale il permesso giornaliero può essere

fruito senza alcuna particolare conseguenza, anche nella giornata in cui l'orario di lavoro del dipendente è di nove ore, per compensare la giornata del sabato non lavorativo nel caso di settimana lavorativa articolata su 5 giorni; anche in questo caso, nonostante la maggiore durata in ore della giornata lavorativa, l'assenza equivale sempre ad un giorno e conseguentemente, per il restante arco mensile il dipendente potrà fruire ancora o di due permessi giornalieri oppure, nel caso di fruizione frazionata degli stessi, di 12 ore di permesso.

5.13 La fruizione dei tre giorni di permesso retribuito, di cui alla legge n.104/1992 può comportare la proporzionale riduzione dell'ammontare della retribuzione di posizione spettante al titolare di posizione organizzativa ? La predetta fruizione incide sulla maturazione della tredicesima mensilità?

Relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) i permessi giornalieri dell'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, in base alla medesima fonte legislativa, sono retribuiti per intero. Conseguentemente, ad avviso della scrivente Agenzia, la fruizione degli stessi non può incidere, in senso riduttivo, sull'ammontare della retribuzione di posizione spettante al lavoratore titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 31.3.1999. A tal fine, giova evidenziare che la suddetta retribuzione di posizione rientra tra le voci retributive aventi le caratteristiche della fissità e della continuità, come confermato dal fatto che essa figura tra le voci della retribuzione considerate utili ai fini del trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'art. 49 del CCNL del 14.9.2000;
- b) per ciò che attiene all'incidenza della fruizione dei permessi dell'art.33, comma 3, della legge n.104/1992 sulla maturazione della 13^a mensilità, si può ricordare che il Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base del parere *n. 142615 del 2 novembre 2004 reso dall'Avvocatura Generale dello Stato, con circolare n. 208/2005 ha avuto modo di precisare che i suddetti tre giorni di permesso mensile sono utili anche ai fini della maturazione della tredicesima mensilità.*

5.14 La fruizione dei permessi orari di cui all'art.33, comma 6, della legge 104/1992 è compatibile con lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di telelavoro?

In relazione a tale problematica, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che la soluzione debba essere rinvenuta nella stessa formulazione letterale della previsione dell'art.1, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, relativa al tempo di lavoro del dipendente in telelavoro, secondo la quale: "... Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario."

Si tratta dell'unica previsione che specificamente interviene in materia di permessi retribuiti per i dipendenti in telelavoro.

Tuttavia, questa particolare regolamentazione trova applicazione solo nelle particolari ipotesi di permessi orari previsti dalla disciplina contrattuale, come si evince chiaramente dal riferimento ivi contenuto, a titolo meramente esemplificativo, ai permessi brevi a recupero.

La scelta limitativa delle parti negoziali trova la sua giustificazione nella circostanza che, in considerazione delle caratteristiche tipiche della prestazione in telelavoro, il dipendente interessato gode della più ampia autonomia nella gestione del tempo e delle attività lavorative e, quindi, nella distribuzione dell'orario di lavoro nel corso di ciascuna giornata lavorativa.

Conseguentemente, non ha necessità di fruire dei permessi orari perché, in base alle regole, è nella condizione di organizzare il suo tempo di lavoro nel modo ritenuto più congruo rispetto alle proprie specifiche esigenze personali.

L'unico limite effettivo a tale autonomia è rappresentato dall'obbligo di reperibilità telematica, di cui al medesimo art.1, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, secondo il quale il dipendente deve essere a disposizione, per comunicazioni di servizio dell'amministrazione in due periodi di un'ora ciascuno nell'ambito di ciascuna giornata di lavoro.

Così delimitata la portata dell'art.1, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, si deve evidenziare anche che nessuna altra clausola contrattuale esclude espressamente, ad esempio, il diritto dei dipendenti in telelavoro ai permessi giornalieri, di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 o di cui alla legge n.104/1992.

Infatti, ben può accadere che il dipendente in telelavoro, come tutti gli altri lavoratori, abbia delle specifiche esigenze (cui si collegano la concessione delle varie tipologie di permesso giornaliero), la cui soddisfazione richiede la non effettuazione della propria prestazione lavorativa nel corso dell'intera giornata, con il venire meno anche dell'obbligo di reperibilità telematica di cui si è detto.

In tali casi, pertanto, mancando espressi divieti in tale senso, il dipendente potrà avvalersi delle diverse forme di permesso giornaliero previste per la generalità degli altri lavoratori, nel rispetto dei vincoli quantitativi e delle modalità di fruizione stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale o direttamente dalla legge.

La fruizione dei permessi di cui si tratta può avvenire sia nei giorni di rientro (come sembra ovvio) sia nei giorni di prestazione domiciliare.