

## **100 PERMESSI RETRIBUITI.**

I permessi retribuiti spettano al dipendente in presenza dei presupposti richiesti dal contratto o da disposizioni di legge, senza decurtazione della retribuzione e della contribuzione previdenziale.

La fruizione dei permessi è subordinata alle esigenze di servizio o, nei casi previsti da specifiche disposizioni, all'accertamento, da parte del datore di lavoro, delle condizioni stabilite dalla legge.

La normativa di riferimento è contenuta in primo luogo nell'art. 18 CCNL 16.05.1995.

Ai sensi dell'art. 71 del d. l. 25.06.2008, n.112, convertito nella legge 6.08.2008, n.133, la fruibilità dei permessi *ex art. 18, 2° comma, CCNL 16.05.1995*, può avvenire solo nel limite di 18 ore annue.

L'art. 18 cit., 9° comma, rimanda a specifiche disposizioni di legge che prevedano altri permessi retribuiti.

Ulteriori permessi retribuiti previsti dalla normativa contrattuale sono quelli disciplinati dall'art. 13 del CCNL 16.05.2001, in materia di diritto allo studio (v. *FAQ cod. 500 su diritto allo studio*).

### **101 Quando possono concedersi i permessi retribuiti *ex art. 18, 2° comma, CCNL 16.05.1995*?**

Sono concessi in presenza di “particolari motivi personali e familiari”, che oggettivamente e ragionevolmente non appaiano futili o insignificanti nella vita personale o familiare del richiedente e risultino da idonea documentazione.

I permessi possono non essere concessi esclusivamente per esigenze di servizio. Il rifiuto deve essere motivato.

### **102 Qual è la documentazione richiesta per la concessione dei permessi retribuiti *ex art. 18, 2° comma, CCNL*?**

Il dipendente può produrre, ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto di notorietà concernenti stati, qualità personali o fatti che siano a sua diretta conoscenza o fatti relativi ad altri soggetti di cui egli abbia diretta conoscenza; in tal caso l'ente di servizio dovrà curare la predisposizione dei moduli necessari inserendovi il richiamo alle sanzioni penali previste dall'art. 76 del citato DPR per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate.

Fuori dei suddetti casi autocertificabili deve essere prodotta documentazione idonea a evidenziare “il particolare motivo familiare o personale”.

**103 E' possibile usufruire dei permessi ex art. 18, 2° comma, CCNL 16.5.2001, per frazioni inferiori ad un'ora?**

Non sussistono preclusioni alla fruizione dei permessi in questione per frazioni inferiori ad un'ora (il tempo effettivo di fruizione è accertato secondo i sistemi di rilevazione automatica).

**104 Come possono fruirsi i tre giorni di permesso retribuito annuali ex art. 4, comma 1, legge 53/2000?**

Le modalità di utilizzo dei permessi sono specificate nell'art. 1 del decreto interministeriale (DI) 21.7.2000, n. 278.

- I tre giorni di permesso possono essere fruiti anche in modo frazionato ed in relazione a eventi diversi nell'anno solare.
- Per lo stesso evento i tre giorni di permesso possono essere fruiti cumulativamente o singolarmente; in ogni caso, i giorni di permesso debbono essere utilizzati entro 7 giorni dall'evento.
- Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1 del DI n. 278/2000 cit. (coniuge, anche legalmente separato; parente entro il secondo grado, anche non convivente; soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore) il dipendente può concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; tali diverse modalità possono estendersi anche per periodi superiori a tre giorni.

La conseguente riduzione dell'orario di lavoro deve comunque corrispondere ai giorni di permesso che vengono sostituiti: pertanto se un giorno di permesso (sui tre spettanti) è sostituito da più giorni con orario di lavoro ridotto, il totale delle ore di permesso fruito deve essere pari alla *durata media (settimanale) di una giornata di lavoro*: ore 6:00 per la settimana articolata su sei giorni; ore 7:12 per la settimana articolata su cinque giorni.

La diversa modalità di prestazione lavorativa deve avere inizio entro 7 giorni dall'insorgenza della grave infermità.

**105 Esiste un monte ore per i tre gg. di permesso retribuito previsti per documentata grave infermità dall'art. 4, comma 1, legge n. 53/2000?**

Il limite del monte ore previsto dall'art. 71 del dl n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, per la fruizione a giorni dei permessi retribuiti, non trova applicazione in questo caso, in quanto i tre giorni sono previsti direttamente dalla legge che non indica un monte ore massimo fruibile.

**106 Quali sono le condizioni richieste dall'art. 4, comma 1, legge n. 53/2000 per la concessione dei tre gg. di permesso retribuito?**

I tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 4, comma 1, L. 53/2000 spettano in caso di:

- 1) decesso;
- 2) documentata grave infermità (es., per la necessità di provvedere a specifici interventi terapeutici necessari alla cura della grave infermità).

I permessi devono essere fruiti entro 7 giorni dall'insorgenza o dall'accertamento di uno dei suddetti eventi.

Gli eventi devono riguardare uno dei seguenti familiari:

- coniuge (anche legalmente separato),

- parente (non affine) entro il 2° grado,
- altro soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente (risultante dallo stato di famiglia),
- convivente (inteso come “*more uxorio*”) del dipendente (la “stabile convivenza” deve risultare da certificazione anagrafica).

La relativa necessaria documentazione medica (ASL, medico/pediatra convenzionato, struttura sanitaria) non è sostituibile con dichiarazioni sostitutive di certificazione e deve constare dei necessari elementi concreti e oggettivi, atti a individuare la “gravità” dell’infermità (es., ricovero ospedaliero).

**107 Possono essere fruiti, nello stesso anno, sia i permessi retribuiti ex art. 4, comma 1, legge 53/2000, sia quelli previsti per lutto dall’art. 18, 1° comma, del CCNL?**

Ai sensi dell’art. 18, comma 9, del CCNL 16.5.1995 -come integrato dall’art. 18, 6° co., del CCNL 12.06.2003 e dall’art. 28, 2° co., del CCNL 14.09.2007- il dipendente ha diritto, nello stesso anno solare, oltre ai permessi previsti dai commi 1, 2 e 3 dell’art. 18 cit., anche a quelli ex art. 4, comma 1, legge 53/2000, qualora ne ricorrano i presupposti.

**108 Possono essere cumulati nella stessa giornata lavorativa il permesso breve con i permessi retribuiti?**

L’art. 20 CCNL, nel disciplinare i permessi brevi, si ispira alla finalità di dare risposta all’esigenza del dipendente che abbia necessità di sospendere per brevi periodi l’attività lavorativa giornaliera.

Tale *ratio* risulterebbe snaturata dalla fruizione di un permesso breve a copertura dell’orario di lavoro eccedente le ore di permesso retribuito ex art. 18, co. 2, CCNL, fruito nella stessa giornata lavorativa.

Pertanto il permesso breve può essere concesso, previa valutazione del dirigente, solo per interruzioni dell’attività di lavoro per brevi periodi e non per consentire -anche cumulandolo con altra tipologia di permesso- assenze dal servizio per l’intera giornata lavorativa.

**109 Quali permessi possono essere richiesti nel caso di calamità naturali?**

In tale circostanza non può trovare applicazione l’art.18, 9° comma, CCNL, la cui operatività è condizionata al rinvio a disposizioni (comprese le ordinanze d’urgenza) che prevedano specifici permessi per la circostanza.

In caso di oggettiva impossibilità della prestazione lavorativa può essere concesso il permesso retribuito previsto dall’art. 18, 2° comma, CCNL.

**110 Quali permessi possono essere richiesti nel caso di citazione a testimoniare?**

La citazione a testimoniare, qualora sia motivata da fatti di ufficio, è considerata “servizio” (con diritto all’eventuale trattamento di missione).

La testimonianza per fatti non di ufficio, invece, può essere giustificata esclusivamente con il ricorso ai permessi retribuiti ex art.18, 2° comma, CCNL 16 maggio 1995, come modificato dai CCNL 16.5.2001 e 12.6.2003.

### **111 I permessi retribuiti vanno riproporzionati nel caso di prestazione lavorativa part time?**

L'art. 23, comma 1, CCNL 16.05.2001 stabilisce un generale principio di proporzionalità per la fruizione di permessi e congedi previsti dalla legge o dal contratto, qualora le norme legislative o contrattuali non stabiliscano diversamente.

Pertanto, ai sensi del suddetto articolo, occorre distinguere:

- 1. part-time verticale:** devono essere riproporzionati sia i permessi previsti in giorni che i permessi previsti in ore. Dunque, i permessi previsti in giorni spettano in proporzione ai giorni effettivi di lavoro; i permessi previsti in ore spettano in proporzione alla percentuale oraria di part-time scelto. In particolare:
  - i permessi *ex* articolo 18 CCNL per matrimonio o lutto (se fruiti, nella rispettiva fattispecie, in modo consecutivo) spettano interamente se coincidono con periodi lavorativi (nel caso si susseguano giorni lavorativi e giorni non lavorativi, detti permessi comprendono sia i giorni lavorativi sia quelli non lavorativi, ferma restando la proporzionalità del trattamento economico alla durata prevista per la prestazione giornaliera);
  - le 18 ore *ex* articolo 18, 2° comma, CCNL, le 18 ore per assistenza a familiari disabili *ex* legge 104/92, le 150 ore di studio *ex* art.13 CCNL 16.5.2001, devono essere riproporzionate in relazione alla percentuale di part-time verticale;
  - altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge che prevedano un monte ore o giorni devono essere riproporzionati in base alla percentuale di part-time verticale.
- 2. part-time orizzontale:** devono essere riproporzionati, in ragione della percentuale oraria di part-time scelta, solo i permessi previsti in ore.

Non sono da riproporzionare, né per il part-time verticale né per il part-time orizzontale, i permessi che quantitativamente sono determinati dal numero degli eventi (es. permessi per esami, permessi *ex* legge n. 53/2000 ed in genere tutti i permessi previsti da specifiche disposizioni di legge per determinati eventi, senza fissazione di un numero prestabilito di giorni od ore).

### **112 I permessi retribuiti in quale modo concorrono ai fini dell'attribuzione del buono pasto?**

Il buono pasto è un istituto contrattuale che trova il suo fondamento nell'aver svolto una prestazione lavorativa ordinaria giornaliera superiore alle sei ore, con relativa pausa (Accordo 30.04.1996).

Alla formazione di tale arco temporale non concorrono i permessi retribuiti perché agli effetti del buono pasto può farsi riferimento solo alla prestazione lavorativa effettiva. Ciò perché la finalità dell'istituto è volta a consentire al dipendente la fruizione del pasto, i cui costi vengono assunti dall'Amministrazione, per recuperare il benessere fisio-psichico speso nello svolgimento della prestazione durante l'arco temporale suddetto.

### **113 I permessi per matrimonio sono frazionabili?**

L'art. 18, comma 3, CCNL 16.5.1995 prevede la fruizione continuativa del permesso per matrimonio. Ciò significa inoltre che i giorni festivi vi sono ricompresi.

**114 I permessi per lutto sono frazionabili?**

Per tale ipotesi non esiste alcuna specifica previsione contrattuale; pertanto, i permessi per lutto possono essere fruiti anche in maniera frazionata purché la fruizione avvenga entro un limitato e ragionevole numero di giorni dall'evento.

**115 Si possono fruire i permessi per lutto a seguito del decesso del suocero/a in ipotesi di separazione personale o legale?**

La separazione tra i coniugi non fa venire meno i vincoli di affinità. Pertanto in tale ipotesi può essere concesso il permesso retribuito. Questo non può essere invece concesso in ipotesi di coniugi divorziati, essendo venuto meno il vincolo familiare.

**116 I permessi per lutto e per matrimonio decorrono obbligatoriamente dall'evento?**

Non esiste una clausola contrattuale specifica che disponga necessariamente la decorrenza della fruizione dalla data dell'evento; il permesso può, pertanto, essere fruito in occasione dell'evento e quindi può decorrere anche dopo alcuni giorni rispetto all'evento: è evidente, infatti, che deve sussistere lo stretto collegamento con l'evento, che è il presupposto legittimante di tali permessi.

Per ciò che attiene all'evento del matrimonio, l'art.18, comma 3°, del CCNL 16.05.1995 prevede un periodo più ampio di fruizione: può infatti essere richiesto (e iniziarne la fruizione) "entro i trenta giorni successivi all'evento".

E' possibile iniziare la fruizione del permesso per matrimonio anche prima della celebrazione dello stesso (successivamente documentato), purché la celebrazione del matrimonio avvenga entro il periodo di permesso stabilito in 15 giorni.

**117 Con quali modalità spettano permessi retribuiti per svolgimento di funzioni elettorali?**

I dipendenti che svolgono funzioni presso seggi elettorali in qualità di presidente, segretario, scrutatori e rappresentanti di lista, hanno diritto a permessi retribuiti per tutta la durata delle operazioni elettorali ricadenti in giorni lavorativi.

I giorni non lavorativi e festivi, ricadenti in tale periodo di operazioni elettorali, danno diritto a riposi compensativi che il dipendente potrà fruire compatibilmente con le esigenze di servizio (art. 119 T.U. 361/57, come modificato dall' art. 11 legge 53/90 e dall'art.1 legge 69/92).

Se le operazioni elettorali si protraggono oltre la mezzanotte, la giornata successiva, quale assenza per funzioni elettorali, è considerata per l'intera sua durata come attività lavorativa a tutti gli effetti (Cass., Sez. Lav., n. 10441/2000).

Nel caso di part-time verticale con prestazione concentrata solo su alcuni giorni della settimana il dipendente ha diritto a fruire di tanti giorni di riposo compensativo per quanti sono i giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali. Detti riposi dovranno essere necessariamente fruiti nelle giornate in cui il dipendente è tenuto a rendere la prestazione (ARAN, orientamento applicativo RAL 347).

**118 Spettano permessi retribuiti per l'ufficio di giudice popolare?**

Il caso prospettato è regolato dall'art. 11 della legge 1 aprile 1951, n. 287.

Secondo tale articolo "*l'ufficio di giudice popolare è obbligatorio ed è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive*".

In considerazione di detta previsione legislativa, quindi, al pubblico dipendente che si assenti dal servizio per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare si applica la medesima

disciplina prevista per i permessi dei lavoratori chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive, i quali hanno diritto a percepire, durante i relativi periodi di assenza, la normale retribuzione (art. 32 L. n. 300/1970; artt. 79 e 80 d.lgs. n. 267/2000).

Rientrano nelle assenze giustificate a questo titolo solo le giornate in cui si tengano udienze o altre attività connesse con la funzione di giudice popolare, per le quali è richiesta la presenza dell'interessato.

Per quanto concerne l'interpretazione del concetto di "tempo necessario" per l'espletamento delle funzioni, va considerato non solo il tempo impiegato per l'adempimento dell'ufficio ricevuto, ma anche il tempo utilizzato dal lavoratore per raggiungere il luogo dove svolgere l'incarico assegnatogli e il tempo impiegato per rientrare al proprio posto di lavoro.

Il dipendente è tenuto ad avvertire preventivamente l'amministrazione dell'assenza producendo copia del decreto di nomina a giudice popolare e, al rientro, dovrà produrre idonea certificazione rilasciata dalla competente autorità giudiziaria, a giustificazione dell'assenza stessa.

Il dipendente può alternativamente richiedere l'aspettativa non retribuita prevista dall'art. 31 della legge n. 300/1970 per tutta la durata della sessione della Corte d'assise.

### **119 Cosa si deve intendere per "permessi di servizio"?**

I "permessi di servizio" sono strumenti operativi con cui il datore di lavoro ordina, nell'interesse proprio ed esclusivo della struttura lavorativa, lo svolgimento di attività di servizio istituzionale all'esterno dell'ente (*ad esempio, testimonianze per motivi di servizio, partecipazione a riunioni presso altre amministrazioni, servizio fuori sede*).

Alla fattispecie dei permessi di servizio non risultano riconducibili i permessi fruiti dal dipendente per esigenze personali (*ad esempio, convocazione al contraddittorio a difesa presso l'ufficio competente in materia disciplinare, motivi di carattere personale, ragioni di salute, citazione a testimoniare motivata da fatti non di ufficio*) o per motivi sindacali (*ad esempio, partecipazione a trattative in qualità di rappresentante di organizzazione sindacale*).