

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 legge consente al dipendente di assentarsi dal lavoro per periodi di tempo limitati di varia durata, mediante l'utilizzo di diverse tipologie di permessi, i quali possono essere retribuiti al 100% o, al contrario, non retribuiti e soggetti a recupero orario.

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 o dal CCNL.

La normativa di riferimento è contenuta in primo luogo negli artt. 24 e 25 del CCNL 2019/2021, nell'art. 22 del CCNL 2022/2024, negli artt. 33 e 34 del CCNL 2016/2018, nella circolare di Persociv M_D GCIV REG2018 n. 0082848 del 11.12.2018 e nella Circolare Persociv M_D A0582CC REG2025 0008099 del 03-02-2025.

L'art. 33 del CCNL 2016/2018 rimanda a specifiche disposizioni di legge che prevedono altri permessi retribuiti, di cui all'art. 33 della Legge 104/92, permessi per gravi motivi personali e/o familiari di cui all'art. 4 della Legge 53/2000.

Ulteriori permessi retribuiti previsti dalla normativa contrattuale sono quelli disciplinati dall'art. 26 del CCNL 2022/2024 in materia di diritto allo studio (v. FAQ cod. 500 su diritto allo studio), permessi per congedo parentale ad ore (art. 23 CCNL 2022/2024)

101 Quando possono concedersi i permessi retribuiti ex art. 25, CCNL 2019/2021?

Sono concessi, a domanda, in presenza di "particolari motivi personali e familiari", compatibilmente con esigenze di servizio 18 ore di permesso retribuito nell'anno. Non è più prevista la presentazione di documentazione inerente il motivo per il quale si richiede il permesso.

I permessi possono essere fruiti sia per la durata dell'intera giornata lavorativa sia ad ore. A tale riguardo, non è possibile fruire del permesso per meno di un'ora, oppure, in caso di durata inferiore a 60 minuti, verrà comunque addebitata un'ora intera di permesso. Dopo la prima ora intera, il permesso può invece essere fruito per frazioni di ora.

Nel caso in cui il permesso sia fruito per l'intera giornata, l'incidenza sul monte ore a disposizione del dipendente è pari a 6 ore indipendentemente dall'orario che in quella giornata si doveva effettuare. Per ulteriori elementi di dettaglio si rinvia alla circolare prot. n. M_D GCIV REG2018 0082848 del 11/12/2018.

102 Come possono fruirsì i tre giorni di permesso retribuito annuali ex art. 4, comma 1, legge 53/2000? (Per ulteriori elementi di dettaglio si rinvia alla circolare Persociv M_D A0582CC REG2025 0008099 del 03-02-2025).

- I tre giorni di permesso all'anno possono essere fruiti anche in modo frazionato ed in relazione a eventi diversi nell'anno solare, ma sempre nel limite dei tre giorni all'anno.

- 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 sette giorni dall'evento e sempre nel limite dei tre giorni all'anno

103 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?

NO Il limite del monte ore non trova applicazione in questo caso, in quanto i tre giorni sono previsti direttamente dalla legge che non indica un monte ore massimo fruibile.

104 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:

- ✓ documentata grave infermità (es., per la necessità di provvedere a specifici interventi medici, esami diagnostici particolarmente invasivi, trattamenti terapeutici necessari alla cura della grave infermità, certificato di ricovero ospedaliero oppure, certificazione medica attestante la necessità che il familiare richiede assistenza domiciliare a seguito di dimissioni ospedaliere anche in *day hospital*, *day surgery*, *day service*, pre ospedalizzazione e pre ricovero e ricovero domiciliare, dimissioni protette e tutte le altre fattispecie assimilabili).

I permessi devono essere fruiti entro 7 giorni dall'insorgenza o dall'accertamento di uno dei suddetti eventi e sempre nel limite dei tre giorni all'anno.

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).

105 Quale è la documentazione necessaria?

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

La concessione dei tre giorni per gravi motivi si evince anche dalla certificazione della struttura sanitaria che evidenzia l'effettuazione di una delle fattispecie menzionate alla FAQ 104 come ad esempio un intervento chirurgico, senza che il datore di lavoro possa entrare nel merito dell'intervento, in quanto la necessità di assistenza per motivi afferenti lo stato di salute del congiunto, è legata a varie circostanze determinate non solo dal trattamento sanitario cui sottoposto, ma, eventualmente, anche al periodo ad esso successivo (esempio al periodo post operatorio), alle condizioni che questo determina (esempio postumi anestesia, complicanze, ecc.); alla necessità di temporanea assistenza; tutte condizioni che potrebbero prescindere dalla gravità della patologia in sé e per sé, ed in partenza.

La concessione dei tre giorni per gravi motivi sarà ancora più significativa nel caso in cui il congiunto da assistere sia un minore oppure una persona anziana, in entrambe queste tipologie,

una donna in stato di gravidanza, un disabile, oppure una persona affetta da patologie croniche, infatti, in questi casi sarà sufficiente la presentazione della certificazione di una struttura sanitaria che attesti lo svolgimento della prestazione resa, in quanto la particolare fragilità di questi soggetti è già di per sé requisito attestante la circostanza dei gravi motivi indispensabile per ottenere i permessi in questione.

105 Nello stesso anno, è possibile utilizzare sia i permessi retribuiti ex art. 4, comma 1, legge 53/2000, sia quelli previsti per lutto dall'art. 24, del CCNL 2019/2021?

SI ma non possono essere prese entrambe le tipologie di permesso per lutto, in quanto i permessi di cui all'art. 4, comma 1, legge 53/2000 dovranno essere presi per i casi di grave infermità, mentre in caso di lutto il dipendente deve usufruire dei permessi per lutto di cui all'art. 24, comma 1, lettera b) del CCNL 2019/2021.

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

NO. L'art. 34 del CCNL 2016/2018, 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.

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.

107 Possono essere cumulati nella stessa giornata lavorativa i permessi retribuiti per motivi personali o familiari con altre forme di permessi orari?

L'art. 25, comma 1, lettera d) del CCNL del 2019/2021, prevede l'incompatibilità di una fruizione congiunta dei permessi **retribuiti per motivi personali o familiari** con altre tipologie di permesso orario, in particolare con il recupero compensativo. Tuttavia è possibile fruire dei permessi **retribuiti per motivi personali o familiari** in modo congiunto con altre tipologie di permessi orari nella medesima giornata, solo in particolari casi come nell'ipotesi di fruizione dei permessi ex art. 33 legge 104/92 o riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.lgs 151/2001, congedi parentali ad ore disciplinati dal D.lgs 151/2001 e dall'art. 23, comma 8, CCNL 2022/2024 (escluso il personale Dirigente). Mentre è possibile fruire nella stessa giornata di più permessi retribuiti della stessa tipologia (esempio un'ora di permesso art. 25 rientro in servizio e dopo un'altra ora di permesso art. 25)

108 Quali permessi possono essere richiesti nel caso di calamità naturali

In tale circostanza secondo gli orientamenti applicativi dell'ARAN occorre fare riferimento al concetto di "forza maggiore" che non è imputabile né ai lavoratori né al datore di lavoro, con la conseguenza che quest'ultimo non è tenuto a corrispondere la retribuzione per le ore di mancata prestazione (art. 2099 del Codice Civile e Cass. Sez. Lavoro n. 481 del 1984).

Nulla vieta, però, che l'amministrazione possa decidere di corrispondere ugualmente la retribuzione per i giorni in cui si è verificata la situazione di forza maggiore, a condizione che il dipendente utilizzi, per motivare l'assenza, gli strumenti forniti dal CCNL di comparto, quali ad esempio i permessi retribuiti o i giorni di ferie.

In ogni caso, al fine di non creare eccessivo disagio ai lavoratori, è comunque possibile per l'Amministrazione corrispondere la retribuzione per i giorni in cui si è verificata la situazione di forza maggiore, predisponendo il recupero delle giornate di mancata prestazione lavorativa qualora il dipendente non disponga di istituti di assenza cui far riferimento.

Tuttavia nel caso in cui vengano pubblicate Ordinanze d'urgenza emesse dalle competenti autorità (Questura; Prefettura) oppure nel caso in cui vengano emanate normative specifiche come ad esempio nel caso del decreto per fronteggiare l'emergenza alluvionale del 01.05.2023, possono trovare applicazione esclusive disposizioni con cui vengano disposti specifici permessi per la circostanza del caso.

Appare, infine opportuno ricordare la possibilità di ricorrere all'istituto del lavoro agile in tutte le fattispecie di impossibilità di rendere la prestazione lavorativa per varie cause come disciplinata dalla circolare di Persociv M_D A0582CC REG2023 0073155 07-11-2023.

Laddove l'impossibilità di rendere la prestazione sia imputabile al datore di lavoro, ad esempio in caso di negligenza, il lavoratore può vantare il diritto alla retribuzione.

109. 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 ad altre tipologie di assenza, quali i permessi retribuiti ex art. 25 CCNL 2019/2021, ferie, permessi a recupero compensativo.

110. I permessi retribuiti vanno riproporzionati nel caso di prestazione lavorativa part time?

L'art. 25, comma 4, CCNL 2019/2021 stabilisce un principio di proporzionalità per la fruizione di permessi qualora le norme legislative o contrattuali non stabiliscano diversamente.

1. part-time orizzontale:

- a) gli istituti computati in giorni (ferie, festività soppresse, ecc...) non vengono riproporzionati (cfr. art. 33 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022) in quanto il numero di giorni lavorati dal lavoratore a tempo parziale orizzontale è uguale a quello del personale a tempo pieno;
- b) con riguardo, invece, agli istituti che vengono concessi in ore, come i permessi retribuiti per motivi personali, deve applicarsi il criterio di riproporzionamento rapportando le ore settimanali del lavoratore in part time orizzontale con quelle del lavoratore a tempo pieno.

Con riguardo al punto **b)**, si ricorda che i permessi per particolari motivi personali e familiari si caratterizzano per la particolarità che, laddove fruiti per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore viene determinata convenzionalmente in 6 ore, indipendentemente dal profilo orario del lavoratore a tempo pieno o in part-time orizzontale. Pertanto, per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi tra il personale in part-time ed il personale a tempo pieno, lo stesso criterio di riproporzionamento di cui al precedente punto deve essere applicato anche al parametro di equiparazione convenzionale ore/giorni (6 ore uguale 1 giorno) di cui al comma 2, lett. e) dell'art. 25 del citato CCNL.

Quindi, se ad esempio vi siano 30 ore settimanali su 5 giorni da un lato, vanno riproporzionate le ore complessive (che saranno 15 ore all'anno) e, dall'altro, va riproporzionato il parametro di equivalenza giorni/ore, computando convenzionalmente dal monte ore complessivo 5 ore.

111. I permessi retribuiti vanno riproporzionati nel caso di prestazione lavorativa part time verticale?

Con riguardo a questa tipologia di part time devono essere riproporzionati i permessi previsti in ore in proporzione alla percentuale oraria di part-time scelto, mentre, i permessi previsti in giorni spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativa. (art. 33, comma 9, CCNL 2019/2021)

112. I permessi retribuiti concorrono ai fini del riconoscimento della pausa?

NO. La pausa di almeno 30 minuti, è un istituto contrattuale che trova il suo fondamento nell'aver svolto una prestazione lavorativa ordinaria giornaliera superiore alle sei ore, anche non continuative (art. 22 CCNL 2019/2021), purchè la prestazione lavorativa prosegua anche dopo le sei ore al netto dei trenta minuti di pausa, nella restante parte della giornata. Alla formazione di tale arco temporale non concorre nessun tipo di permesso, salvo il permesso per servizio ed il permesso per assemblea sindacale (nel limite di tre ore per ciascuna assemblea art. 10, comma 4, CCNL 2022/2024).

113. I permessi per matrimonio sono frazionabili?

NO. L'art. 24, comma 2, CCNL 2019/2021 prevede la fruizione continuativa dei 15 giorni del permesso per matrimonio. Ciò significa inoltre che i giorni festivi sono ricompresi.

114. I permessi per lutto sono frazionabili?

SI Per tale ipotesi esiste la specifica previsione contrattuale di cui all'art. 24, comma 1 lettera b) del CCNL 2019/2021 pertanto, i permessi per lutto possono essere fruiti anche in maniera frazionata purchè la fruizione avvenga entro 7 giorni lavorativi dal decesso (sono esclusi dal conteggio i giorni festivi o non lavorativi eventualmente ricompresi nel periodo).

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

SI. 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?

SI. I permessi per lutto entro 7 giorni lavorativi dal decesso ed i permessi per matrimonio entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto matrimonio (art. 24, comma 1 lettera a) e comma 2 CCNL 2019/2021)

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.1legge 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).

118. E nel caso di part time verticale?

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.

119. 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.

120. 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). Rientra in tale tipologia di permesso per servizio la convocazione ricevuta da parte del personale ex militare (in special modo carabinieri) per rendere testimonianza con riferimento alle operazioni effettuate dalle Forze dell'Ordine e/o FF.AA. alle quali ha partecipato in qualità militare.

Inoltre possono essere ascritti alla fattispecie del permesso per servizio tutti i casi in cui il Responsabile dell'Ente autorizzi il personale a posticipare l'entrata, ovvero, anticipare l'uscita, giustificando l'assenza del personale con un permesso per sopravvenute ed indifferibili, nonché comprovate, esigenze di servizio laddove si ritenga opportuno non consentire l'accesso o la permanenza nella struttura stante la temporanea inagibilità dello stabile per qualsiasi motivazione che reputi prioritaria rispetto alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

121. Altri Permessi Retribuiti previsti da Specifiche di Legge

Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri tipi di permessi quali:

– Donatore di sangue

La giornata di riposo per il donatore di sangue, il quale conserva la normale retribuzione per la medesima giornata, anche ai fini della pensione.

A titolo certificativo, viene rilasciato un attestato da consegnare al datore di lavoro, valido per la giornata di riposo collegata alla donazione.

In caso non sia possibile effettuare la donazione e/o si eseguano solo esami di controllo è invece rilasciata una certificazione che copre solo il tempo impiegato per gli esami preliminari.

– Donatore di midollo osseo

Il tempo occorrente all'espletamento degli atti medici necessari alla procedura (prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici; prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto; accertamento dell'idoneità alla donazione).

Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dai medici che hanno effettuato il prelievo di midollo osseo.

A fine giustificativo, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.) Per ulteriori elementi di dettaglio si rinvia alla circolare prot. n. M_D GCIV REG2018 0082848 del 11/12/2018. (art. 1 della Legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della Legge 6 marzo 2001 n. 52)

122. Permessi orari a recupero (art. 34 CCNL 2016/2018)

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.

8

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determinerà la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Il recupero di questi permessi brevi non comporta la ricostituzione del plafond delle 36 ore annue.

123. Permessi sindacali.

I permessi sindacali sono i permessi utilizzati dai lavoratori che ricoprono cariche sindacali al fine di espletare le funzioni e compiti assegnati dal sindacato di appartenenza.

La disciplina applicativa in tema di permessi sindacali è contenuta nel CCNQ 4.12.2017, sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative, permessi, nonché delle altre prerogative sindacali, così come parzialmente emendato dal CCNQ del 19.11.2019 e dal CCNQ del 30.11.2023 che preliminarmente, all'art. 3, individua i soggetti qualificati come dirigenti sindacali; è fatto obbligo alle organizzazioni sindacali di comunicare in modo tempestivo i nominativi (ed ogni eventuale modifica) dei dirigenti sindacali in forza presso la singola amministrazione; solo tali soggetti – in quanto accreditati dal sindacato – hanno titolo a fruire dei permessi retribuiti.

L'art. 10 del CCNQ disciplina i permessi sindacali per l'espletamento del mandato utilizzabili dai dirigenti sindacali in modalità giornaliera oppure oraria sia per la partecipazione a trattative sindacali, che per prendere parte a convegni e congressi di pari natura a quantità di ore utilizzabile da ciascuna sigla sindacale per la prerogativa ex art. 10, si basa su un contingente (cd. monte ore) attribuito in base al criterio della rappresentatività all'interno di ciascuna amministrazione.

L'art. 13 CCNQ disciplina i permessi sindacali per le riunioni di organismi direttivi statuari; usufruiscono di questi permessi i dirigenti che risultano essere componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni e confederazioni rappresentative non collocati in distacco o aspettativa e quelli delle associazioni rappresentative in distacco o aspettativa. Per entrambe le tipologie di permesso di cui sopra, l'utilizzo del contingente massimo assegnato è oggetto di costante rilevazione e monitoraggio.

124. I permessi per assemblea sindacale concorrono a maturare il tempo utile per la pausa/buono pasto?

SI. Premesso che il totale delle ore di permesso per prese per partecipare durante l'orario di servizio ad un'assemblea sindacale sono 12 pro capite, ai sensi dell'art. 10, comma 4 del CCNL 2022/2024 le ore di permesso per assemblea sindacale sono ore utili (per un massimo di tre ore) a far maturare il diritto alla pausa con vitto gratuito(mensa)

oppure il diritto al buono pasto negli Enti in cui è prevista l'erogazione.

125. Permessi Visite Mediche Specialistiche, Accertamenti Clinici ed Esami Prenatali rivolti alla lavoratrice in stato di gravidanza.

Durante la gravidanza la lavoratrice gestante ha diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche qualora questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione la dipendente dovrà informare il datore di lavoro e presentare successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. Il permesso copre non solo il tempo della visita o dell'esame, ma anche quello del tragitto. Non vi è un numero massimo di permessi da prendere per prestazioni sanitarie legate allo stato di gravidanza. (art. 14, D. Lgs. 151/2001).

126. Permesso della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei 3 giorni di permesso mensili retribuiti per l'assistenza al coniuge, a parenti o ad affini riconosciuti in situazione di disabilità grave (ai sensi dell'art. 33, co. 3, della medesima legge). Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. Per effetto delle modifiche apportate all'art. 33, comma 3, della legge 104/92 dall'articolo 3, co 1, lett. b), n. 2, del D. lgs. n. 105/2022, si è introdotta la possibilità che più soggetti, aventi diritto a norma dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, usufruiscano – in via alternativa tra loro e previa relativa richiesta – dei permessi mensili per l'assistenza al familiare disabile in situazione di gravità, pur sempre nell'invariato limite complessivo di tre giorni, o diciotto ore, mensili.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che fruisce dei suddetti permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, che comunica all'ufficio di appartenenza ad inizio mese.

In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Il dipendente deve fornire la certificazione INPS che giustifichi il ricorso all'art. 3, comma 3 della suddetta legge, e che attesti lo stato della persona disabile in situazione di gravità.

Il lavoratore con handicap in situazione di gravità ha la possibilità di usufruire alternativamente delle due ore di permesso giornaliero retribuito o tre giorni di permesso mensile. Per ulteriori elementi di dettaglio si rinvia alla circolare prot. n. M_D GCIV Prot.n. 00007821 del 7.02.2011 e alla circolare prot. n. M_D A0582CC REG2022 n. 0052285 del 16.08.2022.

127. Permessi per le Cure Termali

A tutti i lavoratori dipendenti pubblici le cure termali – che il Servizio Sanitario Nazionale riconosce in un solo ciclo l'anno - possono essere concesse, fuori delle ferie annuali, in posizione di assenza per malattia "esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative, su motivata prescrizione di un

medico specialista dell'unità sanitaria locale". Il lavoratore che voglia fruire delle cure termali in posizione di assenza per malattia ha l'onere di presentare al datore di lavoro la relativa prescrizione del medico specialista della ASL (non è valido, a tal fine, il certificato rilasciato dal medico di famiglia) munita di idonea motivazione circa la sussistenza di effettive necessità terapeutiche connesse ad infermità per la cui risoluzione sia giudicato determinante un tempestivo trattamento termale (con conseguente esclusione di cure termali in funzione meramente preventiva); iniziare la terapia entro 30 gg. Dalla richiesta del medico specialista; effettuare l'intero ciclo termale entro e non oltre i 15 giorni; rispettare, tra il periodo di cure termali ed eventuali giorni di ferie o recupero compensativo, un intervallo di almeno 15 giorni, salvo casi di provata necessità; presentare al rientro in servizio l'attestato di effettuazione delle predette cure rilasciato dalla struttura termale, con indicazioni anche in ordine agli orari. (L'art. 13, co. 3, D. L. 12.9.1983 n. 463 conv. dalla legge n. 638/83).

128. I permessi retribuiti vanno riproporzionati nel primo e nell'ultimo anno di servizio?

NO. La disciplina degli artt. 24 (permessi vari), 25 (permessi personali), 26 (permessi per visita medica) del CCNL vigente, permessi per congedo parentale (art. 28 CCNL 2019/2021 ed art. 32 e 47 del D.lgs 151/2001) permessi previsti dall'art. 33 della Legge 104/92, permessi di cui agli artt. 33 e 34 del CCNL 2016/2018, individuano solo l'ammontare delle ore di permesso di cui ciascun dipendente può usufruire nel corso di un anno, ma non contengono nessuna disposizione in merito al criterio di maturazione degli stessi. Quindi, in assenza di una espressa previsione, si ritiene che il beneficio non sia correlato al servizio prestato e, pertanto, possa essere riconosciuto indipendentemente dalla prestazione lavorativa resa nell'anno di riferimento non sussistono vincoli di proporzionalità per la fruizione di tali permessi durante il primo, così come durante l'ultimo anno di servizio.

129. Qualora sia stata autorizzata l'assenza per la fruizione del permesso a recupero per una durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, come previsto dal comma 1 dell'art. 34 del CCNL 2016/2018 ma, tuttavia, il dipendente non abbia rispettato tale limite, utilizzando una quota oraria più ampia di quella consentita si può disporre la collocazione d'ufficio in ferie per la giornata in questione?

NO. L'art. 34 del CCNL 2016/2018 consente al dipendente di potersi assentare – previa autorizzazione – secondo una modalità che definisce un preciso rapporto tra assenza e prestazione lavorativa, al fine di favorire la conciliazione tra esigenze di carattere personale ed esigenze di servizio. Il mancato rispetto del vincolo orario relativo all'assenza autorizzata, in questo, come negli altri casi di permesso previsti dal CCNL, assume dunque rilievo in termini di inosservanza dell'orario di lavoro e, pertanto, dovrà essere valutato ai sensi di quanto previsto in proposito nella sezione disciplinare del contratto.

In considerazione della distinta natura dell'istituto delle ferie e della loro peculiare finalità, costituzionalmente tutelata, l'Amministrazione non può operare automatiche riconversioni della causale di assenza mediante imputazione a ferie della giornata in cui si verifica il mancato rispetto del limite orario del permesso, anche in considerazione dell'incongruenza che verrebbe a

determinarsi nella giornata stessa (assenza per ferie relativa all'intera giornata e presenza di una prestazione lavorativa parzialmente resa).

130. Si possono usare i permessi per concorsi ed esami per partecipare ad un bando di mobilità?

NO. Gli otto giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 24, comma1, lettera a) del CCNL 2019/2021 sono limitati esclusivamente a coprire l'assenza del lavoratore che partecipi ad un concorso o che debba sostenere un esame. Si ritiene, pertanto, che l'esigenza di assentarsi per svolgere un colloquio o una prova di idoneità in relazione ad una procedura finalizzata all'attivazione di un comando o di una mobilità non rientri tra quelle che il CCNL prevede al predetto art. 24. (ARAN CFC29 del 02.09.2019)

131. E' possibile prendere dei permessi retribuiti durante le giornate di lavoro agile?

SI. Durante la giornata di lavoro agile, nelle fasce di contattabilità, è possibile richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi retribuiti, interrompendo la giornata lavorativa e chiedendo il relativo permesso. Il dipendente che fruisce dei predetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi di contattabilità.