



# I permessi brevi (art. 20 del CCNL del 6.7.1995 del personale del comparto Regioni e Autonomie locali)

Luglio 2013

## INDICE

Presupposti .....	2
Modalità di fruizione .....	4
Particolari tipologie di rapporto di lavoro .....	9
Gli adempimenti amministrativi .....	12

## Presupposti

Al dipendente, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, possono essere concessi permessi brevi (art. 20 del CCNL del 6.7.1995).

Si tratta di una fattispecie di permesso peculiare e tipica del solo rapporto di lavoro pubblico, che trovava riconoscimento anche nel precedente assetto pubblicistico<sup>1</sup>.

La *ratio* dell'istituto è quella di riconoscere la possibilità di soddisfare l'esigenza del lavoratore di sospendere o interrompere per brevi periodi di tempo (una o poche ore) l'attività lavorativa giornaliera.

Alla luce della disciplina contrattuale, questa particolare forma di permesso si differenzia in modo sostanziale dalle altre tipologie pure prese in considerazione e regolamentate dalla legge e dalla contrattazione collettiva (ad esempio, i tre giorni di permesso per motivi personali o familiari; gli otto giorni per concorsi ed esami; ecc.) ed ugualmente denominate come "permessi".

Infatti, questi ultimi comportano la possibilità del dipendente di assentarsi per una o più intere giornate lavorative, conservando il diritto a percepire, per tali giornate, l'intera retribuzione.

In sostanza, in tali ipotesi, nella settimana lavorativa in cui il dipendente si avvale di questi permessi, si determina una riduzione del debito orario settimanale dello stesso, cui non segue una corrispondente diminuzione anche del trattamento economico.

Nel caso dei permessi brevi, invece, la situazione è significativamente diversa.

Infatti, il dipendente può assentarsi dal lavoro per brevi periodi giornalieri, avvalendosi dei permessi di cui si tratta, ma lo stesso è tenuto a recuperare comunque, in altro periodo temporale, la prestazione lavorativa che non ha reso.

Non si determina, quindi, una riduzione del debito orario complessivo del dipendente, dato che le ore fruite a titolo di permesso devono essere recuperate e, conseguentemente, non si dà luogo ad alcuna riduzione stipendiale.

Nel caso in cui, poi, il dipendente non recuperi i periodi di assenza imputati a permessi brevi, secondo le modalità stabilite dalla disciplina contrattuale, il datore di lavoro può procedere alla proporzionale decurtazione del trattamento economico dello stesso.

In relazione a quanto sopra detto, pertanto, la particolare fattispecie sembra configurarsi non tanto come una ulteriore tipologia di assenza (permesso) assimilabile alle altre previste dalla contrattazione collettiva, quanto, piuttosto, come una particolare forma di possibile flessibilizzazione dell'orario di lavoro, di portata

---

<sup>1</sup> Cfr. art. 11 del DPR n. 13/1986 ed art. 15 del DPR n. 268/1987.

indubbiamente limitata, la cui realizzazione è comunque affidata all'iniziativa del dipendente.

Si deve, comunque, ricordare che il dipendente non ha alcun "diritto" alla concessione dei permessi brevi in quanto spetta sempre al datore di lavoro pubblico (e per esso al dirigente della struttura di appartenenza del dipendente stesso) valutare se concedere o meno il permesso.

## Modalità di fruizione

La disciplina contrattuale dei permessi brevi si articola nei seguenti termini:

### a) Durata dei permessi

I permessi sono necessariamente di breve durata; infatti, sotto questo profilo, gli stessi non possono in nessun caso essere superiori alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché quest'ultimo sia di almeno 4 ore consecutive. In proposito, si ritiene che in materia debba farsi riferimento alla durata della prestazione effettivamente dovuta dal dipendente nella giornata in cui intende avvalersi del permesso breve.

Pertanto, ove questo sia richiesto in un giorno di prestazione cosiddetta "lunga" (cioè di nove ore), la durata dello stesso non potrà essere superiore a 4,5 ore. Nel caso, invece, di giornata lavorativa ordinaria (cioè 6 ore), la durata massima possibile del permesso sarà di 3 ore.

Sulla base dell'ampia e generica formulazione della disciplina contrattuale, l'utilizzo dei permessi di cui si tratta è possibile anche, eventualmente, per periodi di tempo inferiori all'ora.

Tuttavia, anche in questa particolare ipotesi la fruizione del permesso deve essere sempre preventivamente autorizzata dal dirigente della struttura di appartenenza dello stesso, nel rispetto delle modalità anche temporali fissate dalla contrattazione collettiva e di cui si dirà nella specifica sezione.

Complessivamente, la fruizione di tali permessi non può determinare il superamento del limite massimo per essi previsto di trentasei ore annue.

### b) Beneficiari e ragioni giustificative

Tutti i dipendenti delle diverse categorie professionali in servizio presso l'ente possono avvalersi dei permessi brevi, senza alcuna esclusione o preclusione.

Essa può trovare applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizione organizzativa, quando i permessi incidono sulla durata minima dell'orario settimanale, pari a 36 ore.

Il permesso, quindi, serve a giustificare una assenza che, diversamente, sarebbe ingiustificata e, quindi, sanzionabile.

Non si ritiene, invece, possibile l'adozione di meccanismi (non previsti dal CCNL) volti a consentire al personale titolare di posizione organizzativa di recuperare, attraverso

permessi brevi, le prestazioni lavorative comunque rese in misura superiore alle 36 ore settimanali.

Qualunque esigenza di carattere personale può essere addotta dal dipendente per la fruizione del permesso.

La contrattazione collettiva, infatti, non ha individuato, in via preventiva ed espressa, nessuna specifica esigenza o ragione giustificativa per la concessione del beneficio.

Neppure viene richiesta, a tal fine, l'esibizione di una particolare documentazione giustificativa.

Il dipendente per avvalersi del beneficio deve presentare una specifica richiesta al dirigente dell'ufficio di appartenenza.

In considerazione di quanto detto in ordine alla ragione giustificativa, la valutazione del dirigente, ai fini della concessione del permesso, non si focalizza quindi sui motivi eventualmente adottati dal dipendente, ma in via assolutamente prioritaria sulla compatibilità dell'assenza con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio.

Sulla base delle caratteristiche dell'istituto i permessi brevi possono essere utilizzati anche per posticipare l'orario di entrata al lavoro, così come definito dall'Ente e, quindi, eventualmente per giustificare un possibile ritardo del dipendente.

Tuttavia, anche in questo caso, è necessario il rispetto integrale delle regole stabilite nell'art. 20 del CCNL del 6.7.1995.

Pertanto, la fruizione del permesso deve essere sempre preventivamente autorizzata dal dirigente dell'unità organizzativa presso cui presta servizio il dipendente, che ne deve fare richiesta in via preventiva, secondo quanto si dirà in materia nella specifica sezione.

Proprio la necessità, in ogni caso, della preventiva richiesta del dipendente e della conseguente autorizzazione del dirigente escludono che i permessi dell'art. 20 del CCNL del 6.7.1995 possano essere utilizzati direttamente ed automaticamente dal dipendente per giustificare eventuali ritardi eccedenti la normale flessibilità in entrata al lavoro come determinata dall'ente.

Diversamente ritenendo si determinerebbe, in via di fatto, una estensione, in sanatoria, della portata applicativa della disciplina in materia di flessibilità oraria eventualmente stabilita dall'ente, in contrasto anche con la regolamentazione contrattuale concernente i permessi brevi.

### c) Le modalità di recupero

Le ore di assenza per permesso fruito vanno recuperate dal dipendente entro il mese successivo a quello di fruizione, secondo le modalità individuate dal dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente, in modo da garantire la piena funzionalità

delle prestazioni lavorative dovute alle specifiche esigenze organizzative ed operative dell'ufficio.

In relazione a tale particolare finalità perseguita, il dirigente verifica che i permessi, fruiti eventualmente in modo frazionato (anche per più periodi di durata inferiore all'ora), siano recuperati in un'unica soluzione oppure, ove possibile, comunque in misura non inferiore all'ora.

L'espressione "mese successivo", stabilita dalla disciplina contrattuale per individuare il termine per il recupero delle ore di permesso breve, si deve intendere come riferita all'intero mese successivo a quello di fruizione delle stesse.

In tal modo si esclude che essa possa essere ritenuta riferita solo al periodo dei trenta giorni successivi al giorno di fruizione del permesso.

Trattandosi di un recupero di ore lavorative a suo tempo non prestate, è appena il caso di evidenziare che in relazione alle stesse al dipendente non può essere corrisposto alcun compenso per lavoro straordinario o comunque alcun altro emolumento aggiuntivo.

Occorre anche considerare, poi, che in materia non vengono prese in considerazione disposizioni contrattuali assolutamente inderogabili, in quanto rappresentanti la tutela minimale da garantire al lavoratore nel corso di svolgimento del rapporto.

Si tratta, piuttosto, di regole che, in relazione ad un particolare beneficio che può essere riconosciuto al personale, sono finalizzate prevalentemente alla tutela di un preciso interesse organizzativo ed economico del datore di lavoro pubblico.

Conseguentemente, si ritiene che l'ente, in tale veste, potrebbe anche derogare alla disciplina del citato art. 20 del CCNL del 6.7.1995.

Quindi, ove autonomamente valuti conforme al proprio interesse organizzativo una tale scelta, il datore di lavoro pubblico potrebbe anche ammettere, assumendosi ogni responsabilità in proposito, che il dipendente, in casi eccezionali, possa recuperare le ore di permesso breve fruito anche al di là del termine stabilito, come regola generale, del mese successivo

Infatti, l'unico soggetto che potrebbe ricevere un danno dalla violazione della clausola contrattuale è lo stesso soggetto che concede il beneficio al lavoratore.

Conseguentemente, ammettendosi la possibilità di deroghe alla regola generale dell'art. 20 del CCNL del 6.7.1995, al fine di garantire comportamenti omogenei, trasparenti ed imparziali nei confronti della generalità dei dipendenti e di evitare ingiustificate ed inutili forme di contenzioso, nella gestione dell'istituto, i dirigenti consentiranno lo spostamento del termine per il recupero dei permessi brevi solo nei seguenti casi:

- a) impossibilità oggettiva della prestazione da parte del dipendente per tutto il mese successivo dovuta ad assenza che si prolunga per tutta la durata della stessa (malattia; aspettativa; ecc.);

- b) mancanza, entro il medesimo arco temporale, di specifiche esigenze organizzative tali da giustificare la richiesta di recupero;
- c) previsione di una intensificazione dell'attività lavorativa per il periodo successivo alla scadenza del termine previsto dalla disciplina contrattuale, idonea a giustificare la richiesta di una maggiore prestazione lavorativa al dipendente che deve recuperare i permessi;
- d) la possibilità di cumulare più periodi di permessi fruiti in modo frazionato, in misura inferiore all'ora, anche su un arco temporale superiore al mese, in modo tale che il recupero avvenga in modo da utilizzare un'unica prestazione lavorativa effettivamente utile rispetto alle esigenze organizzative dell'ufficio.

In ogni caso il recupero potrà essere effettuato entro il termine massimo di sei mesi successivi.

La decisione in ordine allo spostamento del termine spetta al dirigente dell'Ufficio di appartenenza del lavoratore interessato, che ne darà formale ed ampia motivazione nel provvedimento di assunzione della stessa.

Di tale decisione sarà data tempestiva comunicazione all'Ufficio del personale (o ad altra struttura organizzativa avente le medesime funzioni, prevista dall'ordinamento dell'ente), per il seguito di competenza dello stesso.

Nel caso che il dipendente non effettui il recupero delle ore di assenza entro i termini prescritti, si deve procedere ad una corrispondente decurtazione della retribuzione dello stesso, in misura strettamente proporzionale alla effettiva durata della mancata prestazione lavorativa.

Pertanto, per ogni ora di permesso non recuperata, la retribuzione del dipendente sarà ridotto di un importo corrispondente alla cosiddetta retribuzione oraria, calcolata secondo le modalità stabilite dall'art.10, comma 3, del CCNL del 9.5.2006 (divisione della corrispondente retribuzione mensile per 156; nel caso di orario ridotto, ai sensi dell'art. 22 del CCNL dell'1.4.1995, si procede ad un corrispondente riproporzionamento del suddetto divisore 156).

Il riferimento alla nozione di retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c), del 9.5.2006 si giustifica in considerazione del fatto che proprio tale tipologia di retribuzione è presa in considerazione anche ai fini della determinazione della trattenuta per scioperi brevi.

Tale disciplina trova applicazione qualunque sia la causa del mancato recupero, anche nel caso in cui la stessa non sia in alcun modo imputabile al dipendente, salvo, evidentemente, eventuali diverse e specifiche esigenze organizzative evidenziate dal dirigente.

Essa si estende anche alla particolare fattispecie in cui, espressamente, il dipendente richieda al dirigente, anche prima della scadenza dei termini previsti, di procedere direttamente ed immediatamente alla decurtazione del trattamento economico, in luogo del recupero della prestazione lavorativa, ritendendo tale soluzione più conforme al proprio interesse.

Il mancato rispetto dell'obbligo di recupero dei permessi, anche sotto il profilo delle modalità a tal fine stabilite dal dirigente, può comportare oltre alla decurtazione del trattamento economico, anche l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari connesse all'inosservanza delle disposizioni di servizio e di quelle connesse al rispetto dell'orario di lavoro.

## Particolari tipologie di rapporto di lavoro

### a) Rapporto di lavoro a tempo determinato

I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, in base all'art. 7, comma 10, lett. c), del CCNL del 14.9.2000, non hanno diritto a fruire dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, salvo quelli previsti per il caso di matrimonio.

Infatti, ad essi, sono riconosciuti solo permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni complessivi. I medesimi lavoratori possono fruire comunque dei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge per tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati.

Sulla base di una lettura formale della disciplina contrattuale, in mancanza di un riferimento espresso agli stessi, i permessi brevi non potrebbero essere riconosciuti al personale titolare di tale tipologia di rapporto.

Sotto un diverso profilo, di natura sostanziale, tenuto conto di quanto sopra detto<sup>2</sup> in ordine alla diversità della natura e delle caratteristiche dei permessi brevi rispetto alle altre tipologie di permesso o, comunque, di legittima assenza dal lavoro, previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, si ritiene, invece, che non sussistano impedimenti, di natura imperativa, alla fruizione di questi permessi anche da parte del personale assunto a tempo determinato.

Per evitare il determinarsi di situazioni di ingiustificato vantaggio, opportunamente, il limite massimo di ore di permesso fruibili (36 ore) è ridotto in misura proporzionale alla durata stabilita del contratto a tempo determinato.

Il dirigente dell'ufficio di appartenenza presterà particolare attenzione, nel momento in cui autorizza la fruizione del permesso, della effettiva sussistenza dei necessari margini di tempo per consentire il recupero delle ore fruite, tenendo conto della data di scadenza del termine di durata del contratto a tempo determinato.

Fatto salvo quanto detto in ordine al limite massimo annuale dei permessi, per la gestione dell'istituto valgono le medesime regole sopra illustrate per la generalità dei dipendenti.

---

<sup>2</sup> Cfr. Presupposti

## b) Contratto di formazione e lavoro

Per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro valgono le medesime considerazioni sopra espresse per il personale titolare di un contratto di lavoro a tempo determinato.

Infatti, l'art. 3, comma 12, del CCNL del 14.9.2000, espressamente stabilisce che la disciplina normativa applicabile al personale con contratto di formazione e lavoro è la medesima prevista per il personale con contratto di lavoro a termine.

## c) Rapporto di lavoro a tempo parziale

### Tipo verticale

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, l'art. 6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000 prevede, come regola generale, quella del necessario riproporzionamento per tutte le assenze dal servizio previste dalla legge e dal contratto collettivo, ivi comprese le ferie e le assenze per malattia.

Tale regola non può non trovare applicazione anche nel caso dei permessi brevi (art. 20 CCNL 6.7.1995).

Pertanto, al dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, potrà essere concesso un numero di ore di permesso proporzionato ai giorni di lavoro prestati nell'anno<sup>3</sup>.

In proposito, si deve ricordare anche che quando l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 4 ore consecutive, i permessi non possono avere durata superiore alla metà di esso.

### Tipo orizzontale

Secondo la regola generale, per questa particolare tipologia di rapporto di lavoro, gli istituti normativi attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro trovano applicazione sostanzialmente secondo le medesime modalità previste per il personale a tempo pieno, dato che per essi, generalmente, si fa riferimento alla nozione di giornata lavorativa, senza alcuna considerazione anche alla oraria della stessa. Il

---

<sup>3</sup> Un lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione lavorativa articolato su tre giorni per settimana, nell'ambito di un regime orario che prevede la distribuzione dell'orario di lavoro su soli 5 giorni settimanali (cd. settimana corta) ha diritto a fruire di permessi brevi entro il tetto massimo annuale di 21 ore e 36 minuti (pari a 3/5 di 36 ore).

riproporzionamento si realizza solo attraverso il pagamento ridotto delle giornate di assenza.

Tuttavia, in deroga a questa regola generale, anche nel caso del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale trova applicazione la disciplina contenuta nel citato art. 6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000.

Tale eccezione si giustifica tenendo presente che i permessi brevi (art. 20 CCNL 6.7.1995) sono computati e fruiti ad ore e non a giorni,

Pertanto, anche nel caso del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, il limite massimo di ore di permesso breve (36 ore) dovrà essere riproporzionato in relazione alla ridotta durata prevista della prestazione lavorativa per tale forma di rapporto rispetto al tempo pieno<sup>4</sup>.

Stante la necessità di garantire la coerenza complessiva del sistema, la regola del riproporzionamento, in relazione all'orario di lavoro del rapporto a tempo parziale, non potrà non riguardare anche il limite di "quattro ore consecutive" stabilito dal richiamato art. 20 del CCNL del 6.7.1995, che deve intendersi formalmente riferito al tempo pieno.

#### d) Telelavoro

In materia occorre tenere conto dell'unica previsione in materia di permessi retribuiti per i dipendenti in telelavoro contenuta nell'art. 1, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, 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".

Per effetto di tale espressa disciplina contrattuale sono esclusi dal riconoscimento dei permessi in esame i lavoratori ammessi ai progetti di telelavoro.

Questa 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, lo stesso 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.

---

<sup>4</sup> Pertanto, trattandosi di un dipendente a tempo parziale con orario di lavoro al 50% di quello previsto per il tempo pieno, allo stesso potranno essere riconosciuti permessi brevi solo nella misura massima di 18 ore annue, a fronte delle 36 consentite al personale a tempo pieno.

## Gli adempimenti amministrativi

Al fine di salvaguardare le esigenze di servizio, attraverso l'adozione delle misure organizzative necessarie, la richiesta del dipendente deve essere presentata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dall'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità rimessi alla prudente valutazione del dirigente.

Tenuto conto delle concrete circostanze, la richiesta potrà essere formalizzata, in forma scritta, successivamente all'effettiva presa di servizio del dipendente, quando il permesso riguardi proprio l'inizio dell'orario di lavoro della giornata. La concessione del permesso, come detto, non si configura come un diritto soggettivo del dipendente, in quanto è soggetta ad una valutazione discrezionale del dirigente, che terrà conto, a tal fine, della compatibilità dell'assenza con le specifiche esigenze di servizio, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede.

La richiesta, che può fondarsi su qualunque esigenza di carattere personale del dipendente, non deve essere anche necessariamente documentata.

Il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente comunica tempestivamente l'avvenuto riconoscimento del beneficio a favore del dipendente all'Ufficio del personale (o ad altra struttura organizzativa avente le medesime funzioni, prevista dall'ordinamento dell'ente), stante la generale competenza, di norma, riconosciuta a detto ufficio in ordine all'amministrazione complessiva degli istituti concernenti il rapporto di lavoro di tutti i dipendenti in servizio, curando l'attuazione di tutti gli adempimenti concernenti sia il trattamento giuridico che economico.

Quest'ultimo Ufficio, in particolare, è chiamato a verificare il rispetto del tetto massimo annuale di permessi fruibili e ad adottare le necessarie misure di decurtazione del trattamento economico, nell'ipotesi di mancato recupero dei permessi fruiti, entro i termini prestabiliti.

In relazione a tali finalità, allo stesso Ufficio, il dirigente della struttura di appartenenza comunica, oltre al numero dei permessi fruiti, anche:

- a) l'adozione di termini per il recupero della prestazione lavorativa più ampi di quello previsto dall'art. 20, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;
- b) il mancato recupero della prestazione lavorativa entro il termine prestabilito;
- c) la eventuale volontà manifestata dal dipendente di procedere direttamente alla decurtazione del trattamento economico, in luogo del recupero della prestazione lavorativa, anche prima della scadenza del termine a tal fine stabilito;
- d) le ore di permesso complessivamente non recuperate per le quali si deve procedere alla corrispondente decurtazione della retribuzione.