



# I permessi retribuiti (art. 19 del CCNL del 6 luglio 1995)

*Comparto Regioni e Autonomie locali*

Luglio 2013

## INDICE

Introduzione.....	2
Permesso per lutto .....	4
Permesso per matrimonio .....	11
Permesso per concorsi ed esami .....	15
Permesso per particolari motivi personali o familiari .....	19
Elementi comuni della disciplina in materia di permessi .....	25
Trattamento economico del lavoratore.....	26

---

## Introduzione

La concessione al dipendente di permessi retribuiti è disciplinata in modo puntuale e rigoroso dall'art. 19 del CCNL del 6 luglio 1995.

Si tratta di varie ma specifiche ipotesi, ciascuna caratterizzata da una propria particolare motivazione giustificativa e da una precisa durata temporale, in presenza delle quali il dipendente può legittimamente assentarsi dal lavoro senza alcuna decurtazione del trattamento economico.

In base a tale disciplina, il dipendente ha diritto a permessi retribuiti per i seguenti motivi:

- a) lutto;
- b) matrimonio;
- c) partecipazione a concorsi o esami;
- d) particolari motivi personali o familiari.

In relazione a ciascuna ipotesi, i permessi sono calcolati in giorni per anno e, pertanto, non sono in alcun modo frazionabili in ore lavorative cumulabili, salvo il solo caso, espressamente previsto dalla disciplina contrattuale (art. 19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995), di quelli riconosciuti per l'assistenza ai portatori di handicap grave, ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992)<sup>1</sup>.

La varietà dei casi configurati, anche sotto il profilo motivazionale, e il diverso grado di discrezionalità riconosciuto al datore di lavoro pubblico nella concessione dei permessi rendono opportuno la definizione di un quadro sistematico riassuntivo delle regole che presiedono la materia, anche sotto il profilo degli adempimenti procedurali da seguire, in modo da consentire, agli uffici di assegnazione del personale e a quelli preposti alla generale amministrazione del personale presso ciascun ente (Ufficio del personale o altra struttura organizzativa avente le medesime funzioni, prevista dall'ordinamento dell'ente), un'applicazione corretta e uniforme dell'istituto.

Infatti, trattandosi di una regolamentazione completa ed esaustiva, sono da escludere interventi modificativi della stessa non solo per opera della contrattazione integrativa (per la mancanza di un espresso rinvio in tal senso, come richiesto dall'art. 40 del

---

<sup>1</sup> Attualmente, anche dopo le nuove previsioni della L. n. 133/2008, ed in attesa di una nuova regolamentazione della contrattazione nazionale, il personale del Comparto Regioni – Autonomie locali non può fruire ad ore dei permessi retribuiti (ex art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995). Infatti, 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.

d.lgs. n. 165/2001), ma anche per effetto di decisioni e comportamenti unilaterali del datore di lavoro pubblico.

Di seguito sono riepilogate le diverse fattispecie considerate dalla disciplina contrattuale, con l'evidenziazione degli elementi che le caratterizzano e che rilevano ai fini del riconoscimento del beneficio al dipendente nonché degli aspetti procedurali da seguire.

---

## Permesso per lutto

### a) Presupposti

Questa tipologia di permesso retribuito è prevista, nel rispetto del limite di tre giorni consecutivi per evento, per i casi di decesso:

- del coniuge; nel caso di separazione giudiziale, si può ritenere che il coniuge abbia ancora diritto a fruire del suddetto permesso nel caso di decesso dell'altro coniuge, non essendo sciolto il vincolo coniugale ed essendo a tutti gli effetti giuridici ancora unito da matrimonio. Analogo criterio non può essere seguito nel caso del dipendente divorziato che, in quanto tale, è libero da ogni vincolo coniugale. Manca, quindi, in quest'ultimo caso il presupposto previsto dalla disciplina contrattuale per la fruizione del permesso in questione;
- di parenti entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio);
- di affini entro il primo grado (suoceri, nuore, generi);
- del convivente.

Per stabilire il grado di parentela o affinità si fa riferimento alle norme contenute in materia negli artt. 76-78 del codice civile.

La stabile convivenza è dimostrata e accertata attraverso la presentazione, da parte dell'interessato, della specifica certificazione anagrafica.

In considerazione della particolare formulazione testuale della clausola contrattuale (art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1999: "A domanda del dipendente sono concessi ....."), si deve ritenere che, in questa ipotesi (come nelle altre considerate nello stesso comma 1), essa abbia inteso riconoscere uno specifico diritto soggettivo a fruire del permesso a favore del dipendente, che ha unicamente l'onere di fornire la documentazione dell'evento luttuoso.

Conseguentemente, ove si determini l'evento giustificativo del lutto, nelle diverse fattispecie considerate, il datore di lavoro pubblico non può non riconoscere il permesso, non disponendo di alcun margine di valutazione discrezionale in materia, anche in presenza di particolari esigenze di servizio.

In caso di evento luttuoso, tale particolare regolamentazione contrattuale (art. 18, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000) trova applicazione, in via esclusiva, in luogo delle diverse previsioni, dettate, nell'ambito dei congedi per eventi e cause particolari, dall'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000 e dal successivo regolamento di attuazione contenuto nel d.m. n. 278/2000<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Si tratta del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per gli affari sociali 21 luglio 2000, n. 278, contenente il Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari.

Infatti, le parti negoziali hanno ritenuto la stessa sicuramente più favorevole per il dipendente rispetto a quella legale (sfera applicativa più ampia per la considerazione di eventi luttuosi relativi a un diverso e più ampio novero di parenti ed affini considerati; i tre giorni di permesso sono riconosciuti in relazione ad ogni singolo evento luttuoso).

La circostanza che sia applicata solo la disciplina contrattuale, pertanto, non consente che, per le modalità di fruizione dei permessi per lutto, possa farsi riferimento anche e contemporaneamente alle statuizioni del d.m. n. 278/2000, poiché queste si riferiscono solo agli specifici permessi del citato art. 4 della legge n. 53/2000.

Non è ipotizzabile, infatti, un'eventuale soluzione volta a consentire e a sommare i profili di maggiore vantaggio della disciplina contrattuale con quelli di fonte legislativa, dato che, come detto, la prima ha già inteso derogare *in melius*, sotto il profilo sostanziale, alle prescrizioni della seconda.

## b) Modalità di fruizione

Le disposizioni contrattuali sopra citate si limitano a prevedere che in caso di lutto il dipendente abbia diritto a tre giorni di permesso retribuito per evento, senza disporre che i tre giorni debbano necessariamente decorrere dall'evento luttuoso. Appare, dunque, coerente con la lettera della norma ritenere che il permesso possa essere fruito in occasione dell'evento e, conseguentemente, con una decorrenza che può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso.

A titolo di esempio, si ritiene che 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.

E' evidente, peraltro, 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 lo stretto collegamento tra l'evento lutto e la fruizione del permesso richiesto dalla disciplina contrattuale.

Così può ritenersi ammissibile, accanto a quella sopra richiamata, 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.

Sulla base della espressa formulazione della clausola contrattuale (art. 19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995: "..... tre giorni consecutivi per evento"), in

materia non può non trovare applicazione la regola della continuità della fruizione dei tre giorni di permesso.

Conseguentemente, si deve:

- a) escludere ogni possibilità del lavoratore di avvalersi dei tre giorni in modo frazionato;
- b) ricomprendere, comunque, nei tre giorni anche quelli festivi, le festività infrasettimanali e i giorni comunque non lavorativi, eventualmente ricadenti all'interno dei tre giorni.

Neppure, come precedentemente evidenziato, è possibile la fruizione a ore dei permessi per lutto.

La fruizione in atto dei tre giorni di permesso per lutto non può essere interrotta neppure per sopraggiunti motivi di servizio, con il riconoscimento del recupero compensativo delle giornate spettanti e non godute.

Infatti, la disciplina contrattuale dell'istituto ha inteso riconoscere al lavoratore uno specifico diritto soggettivo alla fruizione dei permessi di cui si tratta, senza in alcun modo prevedere, direttamente o indirettamente, alcuna possibilità del datore di lavoro pubblico di impedire, limitare o solo di ritardare l'esercizio di questo diritto, anche in presenza di particolari e rilevanti ragioni organizzative e funzionali.

## c) Particolari tipologie di rapporto di lavoro

### **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 quindici 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 tale lettura interpretativa, pertanto, i lavoratori a termine, in caso di lutto, possono avvalersi delle previsioni dell'art. 4 della legge n. 53/2000, nel rispetto dei limiti, delle condizioni e delle modalità ivi previste e delle altre indicazioni contenute nel d.m. n. 278/2000.

### **Contratto di formazione e lavoro**

Questa tipologia di permesso retribuito non trova applicazione neppure nei confronti del personale assunto con contratto di formazione e lavoro.

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, con le esclusioni ivi espressamente stabilite e che non riguardano in alcun modo il regime dei permessi.

Conseguentemente, anche in questo caso, come in quello del contratto a termine, i lavoratori possono fruire solo delle previsioni dell'art. 4 della legge n. 53/2000 e di quelle del d.m. n. 278/2000.

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale di 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.

Tuttavia, tale regola deve essere intesa secondo i canoni generali della logica e della ragionevolezza.

Essa sicuramente trova applicazione nei casi di assenze quantificate con riferimento ad un arco di tempo annuale (così, ad esempio, nel caso dei permessi previsti per la partecipazione a concorsi ed esami per i quali sono previsti otto giorni annui oppure i tre giorni di permesso per motivi personali).

La suddetta regola non si estende, invece, al caso dei permessi per lutto in quanto è prevista una misura minimale unica (3 giorni) che è riconosciuta al dipendente in relazione a ciascun evento luttuoso e non con riferimento alla durata annuale della prestazione.

Conseguentemente, viene a mancare una quantificazione complessiva annua unica, idonea a consentire il riproporzionamento.

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, quindi, potrà avvalersi per intero dei tre giorni di permesso per lutto.

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto**

In questa particolare tipologia di rapporto di lavoro, l'orario ridotto è distribuito in modo tale da realizzare sia le condizioni tipiche del tempo parziale orizzontale (orario ridotto in tutti i giorni della settimana) sia quelle proprie del tempo parziale verticale (attività lavorativa concentrata a tempo pieno in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno con conseguente assenza della prestazione lavorativa negli altri giorni).



Per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto trovano applicazione, in mancanza di disposizioni specifiche, le regole valevoli per il tempo parziale orizzontale e verticale in quanto, ovviamente, compatibili.

Pertanto, in materia di assenze, poiché l'articolazione dell'orario di lavoro non concerne tutti i giorni della settimana, deve farsi riferimento necessariamente alla disciplina propria del tempo parziale verticale, contenuta nell'art. 6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, che in materia sancisce il principio di riproporzionamento di tutte le diverse ipotesi di legittima assenza dal lavoro (comprese le ferie) salvo le eccezioni ivi espressamente previste.

Alla luce di quanto detto, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto potrà avvalersi dei tre giorni di permesso per lutto analogamente a quanto avviene per il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale**

Secondo la regola, 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, poiché per essi, generalmente, si fa riferimento alla nozione di giornata lavorativa, senza alcuna considerazione anche alla durata oraria della stessa. Il riproporzionamento si realizza solo attraverso il pagamento ridotto delle giornate di assenza.

Pertanto, per tutte le assenze dal servizio, previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, i relativi istituti, ivi compreso il permesso per lutto, si applicano nella stessa durata e nella stessa quantità stabilita per il tempo pieno.

A tale regolamentazione fanno eccezione i permessi riconosciuti ad ore, come i permessi per il diritto allo studio (art. 15 del CCNL del 14.9.2000).

Ulteriore eccezione è rappresentata dai permessi per particolari motivi personali o familiari, secondo quanto si dirà nell'apposita sezione.

### **Telelavoro**

L'unica previsione in materia di permessi retribuiti per i dipendenti in telelavoro è contenuta nell'art. 1, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, secondo il 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".

Tuttavia, questa peculiare regolamentazione trova applicazione solo nelle particolari ipotesi di permessi orari previsti dalla disciplina contrattuale, come si evince

chiaramente dal riferimento ivi contenuto, a titolo esemplificativo, ai soli permessi brevi a recupero.

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.

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 per lutto o a quelli di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 o 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 collega 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.

#### d) Gli adempimenti amministrativi

Il dipendente interessato informa, sollecitamente, in considerazione della non prevedibilità dell'evento ed anche in relazione alle caratteristiche del proprio orario di lavoro, l'Ufficio di appartenenza dell'avvenuto evento luttuoso e la sua volontà di avvalersi dei tre giorni di permesso retribuito, attraverso la presentazione di una formale richiesta.

Tenuto conto delle concrete circostanze, in via eccezionale, la richiesta potrà essere formalizzata, in forma scritta, anche successivamente al rientro in servizio del dipendente.

In tal modo il dirigente della struttura ha la possibilità di disporre le necessarie misure organizzative per fronteggiare l'assenza.

La decorrenza del periodo di permesso sarà determinata secondo i criteri sopra indicati.

Il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente comunica tempestivamente la fruizione del beneficio da parte 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 sia economico.

Entro i tre giorni successivi al rientro in servizio del dipendente, l'Ufficio di appartenenza dello stesso trasmette all'Ufficio del personale la richiesta di fruizione del permesso, sottoscritta dal dipendente e vistata dal dirigente responsabile, redatta utilizzando lo specifico modulo adottato a tal fine dall'ente.

Alla richiesta il dipendente deve allegare la necessaria documentazione e cioè il certificato di morte del familiare.

In sostituzione del certificato di morte è possibile presentare una dichiarazione sostitutiva di certificazione comprovante il decesso del familiare.

Nel caso di decesso riguardante un affine o il convivente, ai sensi dell'art. 46 lett. H) D.P.R. n. 445/2000, il decesso deve risultare non da dichiarazione sostitutiva di certificazione bensì da dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

In generale, si ricorda che il dipendente può produrre per fatti o qualità personali idonee ad essere documentate ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto di notorietà concernenti stati, qualità o fatti che siano a diretta conoscenza dello stesso e fatti relativi ad altri soggetti di cui egli abbia diretta conoscenza.

---

## Permesso per matrimonio

### a) Presupposti

Per il caso del matrimonio, l'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995, riconosce al dipendente un periodo di permesso retribuito nel limite di quindici giorni consecutivi.

Anche in questo caso la clausola contrattuale (Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni.....) configura in capo al dipendente un diritto soggettivo.

Conseguentemente, la fruizione di questa tipologia di permesso, in presenza del presupposto giustificativo, non può essere negata dal datore di lavoro pubblico, neppure in presenza di particolari esigenze organizzative ed operative.

Nel caso di sdoppiamento temporale tra la celebrazione religiosa e quella civile del matrimonio, non si determina uno sdoppiamento del permesso che, invece, può essere fruito dal dipendente una sola volta.

In questa particolare ipotesi, sarà il dipendente interessato a scegliere, tra le due possibilità, il periodo temporale di godimento del permesso.

Secondo la giurisprudenza, il diritto al permesso non sorge quando sia celebrato il solo matrimonio religioso, senza trascrizione.

In assenza di diverse indicazioni nella legge o nel contratto collettivo, il permesso per matrimonio spetta anche:

- al dipendente che, dopo averne già fruito in occasione del primo matrimonio, rimasto vedovo, contrae successivamente un nuovo matrimonio;
- in caso di divorzio, quando venuto meno a tutti gli effetti civili quello precedente, il dipendente contrae un nuovo matrimonio.

### b) Modalità di fruizione

In base alla disciplina contrattuale, il lavoratore ha diritto a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio".

La precisa formulazione della clausola contrattuale che, ai fini del riconoscimento del diritto, utilizza l'espressione "in occasione del matrimonio", pone 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 (non lavorativa), si può

ragionevolmente ritenere che la fruizione del permesso possa decorrere anche dal successivo lunedì, essendo questo il primo giorno lavorativo utile.

Uguualmente, si può ritenere ammissibile un'ipotesi in cui il matrimonio venga celebrato nella giornata del lunedì pomeriggio ed il permesso decorra dal martedì successivo.

La disciplina contrattuale non autorizza in alcun modo la fruizione del matrimonio in via anticipata rispetto all'evento giustificativo del matrimonio stesso.

Con riferimento allo specifico punto dei modi di utilizzo dei giorni di permesso, si deve richiamare l'attenzione sulla disposizione dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 che prevede, espressamente, per il dipendente "un permesso di 15 giorni consecutivi....".

Conseguentemente, sulla base di tale precisa indicazione, si deve ritenere che si tratta di un periodo di permesso che, essendo unico e necessariamente continuativo:

- non può essere in alcun modo fruito frazionatamente;
- comprende anche i giorni festivi (domeniche e festività infrasettimanali) o comunque non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso.

## c) Particolari tipologie di rapporto di lavoro

### **Rapporto di lavoro a tempo determinato**

L'art. 7, comma 10, lett. c) del CCNL del 14.9.2000 prevede espressamente che al lavoratore assunto a termine spettano 15 giorni di permesso retribuito per matrimonio.

La predetta clausola contrattuale non prevede alcun riproporzionamento o riduzione della durata del periodo di assenza con riferimento alla durata del rapporto a termine.

### **Contratto di formazione e lavoro**

Poiché, in base all'art. 3, comma 12, del CCNL del 14.9.2000, la disciplina normativa applicabile al personale con contratto di formazione e lavoro è la medesima prevista per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, si deve ritenere che anche a questa particolare categoria di personale debba essere riconosciuto il diritto a fruire del permesso per matrimonio, sulla base di quanto sopra detto proprio con riferimento al personale con contratto a tempo determinato ed alle previsioni dell'art. 7, comma 10, lett. c) del CCNL del 14.9.2000.

## Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, secondo la quale: la clausola per cui: "Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi ...".

Tale clausola introduce una deroga alla regola generale della riduzione proporzionale del numero di assenze per servizio, proprie del rapporto a tempo parziale di tipo verticale, con esclusivo riferimento agli istituti ivi considerati, in considerazione della particolare motivazione sociale che ne è alla base.

Tale deroga, tuttavia, non è piena e generale, valevole cioè in ogni caso ed in ogni ipotesi di tempo parziale verticale, ma deve essere valutata in relazione a ciascuna fattispecie considerata.

Infatti essa sta a significare che il periodo di assenza viene riconosciuto per intero ove le caratteristiche del rapporto a tempo parziale lo consentano, tenendo conto anche delle peculiarità dell'istituto che viene in considerazione<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Qualche esempio può chiarire la regola. Permesso per motivi matrimoniali di 15 giorni previsto dall'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995.

Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale al 50% su base annua con prestazione lavorativa concentrata in 6 mesi, ove il dipendente si avvale del permesso matrimoniale nell'ambito del periodo lavorativo semestrale, lo stesso potrà fruire per intero dei quindici giorni previsti.

Nel caso, invece, di rapporto a tempo parziale verticale con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana (ad esempio 3 giorni settimanali o anche alternati, nel senso del susseguirsi di un giorno lavorativo a un giorno non lavorativo) la situazione sarà diversa.

Infatti, il dipendente fruirà dall'intero periodo di 15 giorni (che è infrazionabile) ma concretamente lo stesso beneficerà effettivamente solo dei giorni di tale periodo coincidenti con i giorni per i quali era prevista la prestazione lavorativa.

Pertanto, ipotizzando che i giorni lavorativi siano il lunedì, il martedì ed il mercoledì di ogni settimana, ove il dipendente si avvale dei quindici giorni di permesso matrimoniale con decorrenza dal lunedì 1.2.2002 avremo che:

- il periodo di congedo (che è continuativo ed abbraccia anche gli eventuali giorni festivi infrasettimanali i giorni comunque non lavorativi e le domeniche) inizia complessivamente e formalmente il lunedì 1 e si conclude il successivo lunedì 15;
- all'interno di tale periodo, il dipendente effettivamente utilizza, come congedo, solo i giorni in cui era prevista l'effettuazione della prestazione lavorativa (e cioè i giorni 1,2,3,8,9,10 e 15 corrispondenti ai lunedì, martedì e mercoledì di ciascuna settimana, per i quali il lavoratore a tempo parziale deve rendere la sua prestazione;
- quindi pur essendo stato fruito formalmente l'intero periodo di permesso matrimoniale, solo in relazione ai succitati giorni 7 deve essere corrisposta la retribuzione; in quanto solo in relazione ad essi il lavoratore ha effettivamente usufruito del permesso retribuito, astenendosi dalla prestazione lavorativa dovuta (negli altri giorni, in considerazione del rapporto a tempo parziale verticale il lavoratore non era tenuto ad alcuna prestazione lavorativa).

## **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto**

Per le considerazioni espresse relativamente ai permessi per lutto, nella specifica sezione, ai titolari di questa tipologia di rapporto di lavoro il permesso per matrimonio è riconosciuto nei medesimi termini e modalità per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale, come sopra descritte.

## **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale**

In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, il permesso per matrimonio spetta per intero, negli stessi termini e modalità previste per il personale a tempo pieno, per le considerazioni già espresse relativamente al permesso per lutto, nella specifica sezione.

### **d) Adempimenti amministrativi**

Per fruire del permesso il dipendente deve presentare all'ente una specifica richiesta in forma scritta.

La richiesta viene formulata dal dipendente almeno 15 giorni prima della fruizione del beneficio, utilizzando lo specifico modulo adottato a tal fine dall'ente, con la necessaria specificazione della decorrenza del permesso.

La stessa, indirizzata all'Ufficio del personale (o ad altra struttura organizzativa avente le medesime funzioni, prevista dall'ordinamento dell'ente), deve essere preventivamente vistata dal dirigente dell'Ufficio di appartenenza del dipendente, al fine di consentire l'adozione delle necessarie misure organizzative.

La richiesta di fruizione del permesso deve essere documentata dal dipendente, che deve presentare a tal fine il certificato di matrimonio ovvero la relativa dichiarazione sostitutiva di certificazione.

Tale documentazione può essere prodotta anche entro i 5 giorni successivi al rientro in servizio del dipendente.

---

## Permesso per concorsi ed esami

### a) Presupposti

La concessione di questi permessi è finalizzata a consentire la partecipazione del dipendente come candidato, a concorsi od esami, entro il limite massimo di otto giorni in un anno.

L'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, nella sua generica formulazione, non pone alcuna indicazione vincolante in ordine alla tipologia di concorsi o esami che possono giustificare la fruizione degli otto giorni di permesso.

Relativamente alla nozione di "esami" 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.

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

Anche in questo caso, sulla base di interpretazione anche sistematica della clausola contrattuale (l'ipotesi della partecipazione a concorsi ed esami, sotto il profilo formale, si collega, analogamente a quella del permesso per lutto, sempre alla previsione del primo periodo del comma 1 dell'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, secondo il quale "A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi ....."), il dipendente vanta, in presenza della fattispecie legittimante, un diritto alla fruizione del permesso, a prescindere da ogni valutazione del datore di lavoro, anche se fondata su esigenze di servizio.

Anche questi particolari permessi non possono in alcun modo essere fruiti frazionatamente ad ore.

### b) Modalità di fruizione

I permessi di cui si tratta possono essere utilizzati dal dipendente solo limitatamente alla giornate di svolgimento delle prove del concorso o dell'esame, come espressamente precisato dalla disciplina contrattuale.

Si deve escludere, quindi, che:

- nell'ambito dei suddetti permessi possano essere ricompresi anche i giorni di viaggio per raggiungere la sede dell'esame o del concorso;
- i permessi stessi possano essere utilizzati, anche cumulativamente in unico periodo, per preparare gli esami.



Si deve anche sottolineare che la disciplina contrattuale, in modo generico ed ampio, si limita a riconoscere al dipendente possibilità di fruire di una giornata di permesso (essendo come detto non frazionabile ad ore) purché giustificata dalla necessità di partecipare, in quella giornata, a concorsi o esami.

Pertanto, in tale ambito, non assume e non può assumere alcun rilievo l'orario di lavoro effettuato dal dipendente nella giornata di svolgimento della prova concorsuale, in quanto non viene individuata dalla clausola contrattuale, 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 in cui la prova di esame, ad esempio, è stabilita alle ore 16 ed il dipendente cessa la propria prestazione lavorativa in quel giorno alle ore 14.

Si deve, infine, evidenziare anche che il personale, che già fruisce dei permessi per il diritto allo studio, può avvalersi, in aggiunta alle 150 ore annue individuali, anche dei permessi per esami previsti dall'art. 19 del CCNL.

Infatti, l'art. 15, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, espressamente prevede che il dipendente, per sostenere gli esami dei corsi di studio per i quali vengono concessi i permessi, può utilizzare, ma solo limitatamente al giorno della prova, in aggiunta alle 150 ore individuali del c.d. "diritto allo studio", anche i permessi per esami previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995.

## c) Particolari tipologie di rapporto di lavoro

### **Rapporto di lavoro a tempo determinato**

I permessi per esami, come tutte le altre tipologie di permesso previste dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, non competono al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, per le motivazioni espresse a proposito del permesso per lutto, nella specifica sezione, sulla base delle previsioni dell'art. 7, comma 10, lett.c), del CCNL del 14.9.2000.

Tuttavia, i lavoratori con contratto a termine, iscritti e frequentanti i corsi regolari di studio indicati nel comma 1 dell'art. 10, della legge n. 300 del 1970, e i lavoratori studenti universitari, in virtù dell'espresso richiamo contenuto nello stesso art. 10, comma 2, della stessa legge, al fine di sostenere i relativi esami, possono comunque avvalersi dei particolari permessi ivi previsti.

Infatti, la L. n. 300/1970, nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico, trova applicazione, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, a prescindere dal numero dei dipendenti in servizio presso l'ente-datore di lavoro; si tratta di una

previsione di carattere generale che non risulta in alcun modo modificata o integrata da successive disposizioni di legge.

Pertanto, stante l'applicabilità generale della L. n. 300/1970 ed alla luce dell'art. 7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000 (che fa salva per il personale a termine, tutte le ipotesi di assenza del lavoro stabilita da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti), il personale a termine può certamente beneficiare dei permessi retribuiti di cui all'art. 10 della L. n. 300/1970, limitatamente ai giorni in cui deve sostenere le prove d'esame.

### **Contratto di formazione e lavoro**

Poiché, come detto a proposito del permesso per lutto, nella specifica sezione, in base all'art. 3, comma 12, del CCNL del 14.9.2000, la disciplina normativa applicabile al personale con contratto di formazione e lavoro è la medesima prevista per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, si deve ritenere che a questa particolare categoria di personale non possa essere riconosciuto il diritto a fruire dei permessi per concorsi ed esami, secondo le indicazioni già sopra fornite in materia, nella specifica sezione dedicata proprio al personale con rapporto di lavoro a termine.

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale**

Secondo la regola generale sancita nell'art. 6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, l'ente procede alla riduzione del numero dei giorni di assenza consentiti da disposizioni sia di legge che di contratto collettivo, in proporzione alle giornate di lavoro settimanali previste nell'ambito di tale tipologia di rapporto di lavoro nel contratto individuale sottoscritto con il dipendente.

Tale regola non può non trovare applicazione anche nel caso dei permessi per concorsi ed esami.

Pertanto, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può avvalersi dei suddetti permessi, ma non nella misura annua complessiva di 8 giorni, ma in quella derivante dall'applicazione della regola del riproporzionamento, di cui si è detto<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Un esempio, potrà chiarire la regola.

La disciplina contrattuale riconosce 8 giorni di permesso all'anno per concorsi ed esami. Conseguentemente, da un punto di vista generale, 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, per un totale su base annua di 6 giorni (0,533x12; non si tiene conto del decimale in quanto inferiore a 5).

## **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto**

Per le considerazioni già espresse relativamente ai permessi per lutto, nella specifica sezione, ai titolari di questa tipologia di rapporto di lavoro, i permessi per concorsi ed esami sono riconosciuti nei medesimi termini e modalità previste per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale, come sopra descritte.

## **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale**

In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, i permessi per concorsi ed esami spetta per intero, negli stessi termini e modalità previste per il personale a tempo pieno, per le considerazioni già espresse relativamente al permesso per lutto, nella specifica sezione.

### **d) Adempimenti amministrativi**

Per fruire del permesso, il dipendente presenta una specifica richiesta all'ente in forma scritta.

La richiesta viene formulata dal dipendente almeno 7 giorni prima della fruizione del beneficio, utilizzando lo specifico modulo adottato a tal fine dall'ente, con la necessaria specificazione del motivo del permesso, della sua decorrenza e della durata complessiva dell'assenza.

La stessa, indirizzata all'Ufficio del personale (o ad altra struttura organizzativa avente le medesime funzioni, prevista dall'ordinamento dell'ente), deve essere preventivamente vistata dal dirigente dell'Ufficio di appartenenza del dipendente, al fine di consentire l'adozione delle necessarie misure organizzative.

La richiesta di fruizione del permesso deve essere documentata dal dipendente che deve presentare, a tal fine, un'idonea documentazione (attestazione di partecipazione rilasciato dal soggetto presso la quale è stato sostenuto l'esame o si è svolta la prova concorsuale, comprovante il giorno o i giorni della partecipazione stessa) che certifichi l'effettivo verificarsi della fattispecie che dà titolo al beneficio.

Tale documentazione può essere prodotta, entro i 3 giorni successivi al rientro in servizio del dipendente, all'Ufficio di appartenenza che ne curerà l'immediata trasmissione all'Ufficio del personale.

---

## Permesso per particolari motivi personali o familiari

### a) Presupposti

Si tratta di una tipologia di permesso che può essere concesso al lavoratore in presenza di "particolari motivi personali e familiari". In proposito, giova evidenziare che la dizione "particolari" utilizzata dalla clausola contrattuale non si presta ad essere intesa in senso eccessivamente e necessariamente restrittivo, quasi come sinonimo di "gravi", come avveniva, nel precedente assetto pubblicistico, relativamente ai motivi che potevano giustificare la concessione del congedo straordinario, di cui all'art. 37 del D.P.R. n. 3 del 1957 (T.U. delle disposizioni concernenti lo Statuto degli impiegati civili dello Stato).

Piuttosto, si deve ritenere che tale qualificazione debba essere intesa in senso lato, come legittimante, cioè, la possibilità del lavoratore di fruire dei permessi di cui si tratta, nei limiti quantitativi annuali previsti, tutte le volte che 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.

I giorni di permesso per particolari motivi personali o familiari sono solo tre per anno solare. Tale quantità complessiva rappresenta un limite massimo, qualunque siano gli eventi che possono giustificare la richiesta, e tale limite non può essere in alcun modo derogato.

A differenza di quanto previsto per le altre tipologie di permesso considerate nell'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, per la fruizione di quelli in esame la clausola contrattuale (comma 2 del medesimo art. 19, del CCNL del 6.7.1995), nella sua chiara formulazione ("A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi..."), non configura in materia un diritto soggettivo del dipendente ma solo una legittima aspettativa.

Nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, correlativamente, 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.

Sotto il profilo delle motivazioni, si evidenzia che la disciplina contrattuale, in relazione ai tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali, non ha stabilito alcuna precisa casistica per la loro fruizione né ha demandato tale compito alla contrattazione integrativa.

Neppure può il datore di lavoro pubblico, unilateralmente, specificare, in senso limitativo, le fattispecie legittimanti il possibile ricorso del dipendente all'istituto.

Nella possibile casistica è ricompresa certamente l'ipotesi della nascita del figlio, richiamata espressamente nello stesso art. 19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

Data l'ampiezza e la genericità della previsione contrattuale "per particolari motivi personali o familiari", si ritiene che nell'ambito della stessa possano essere ricondotte tutte quelle specifiche situazioni del dipendente che, in relazione alla sua particolare condizione soggettiva, possa tradursi sostanzialmente in una forma di impossibilità a rendere la prestazione lavorativa (sciopero dei mezzi di trasporto; particolari situazioni meteorologiche; ipotesi di lutto non rientranti tra quelle legittimanti il permesso dell'art.19, comma 1, del CCNL del 6.7.1995; particolari bisogni di assistenza di familiari, ecc.).

## b) Modalità di fruizione

I permessi di cui si tratta possono essere utilizzati, come già anticipato, nella misura di tre giorni complessivi per anno solare.

Essi possono essere utilizzati dal dipendente anche singolarmente ed in relazione ad eventi diversi nell'anno, sempre che non sia superato il tetto massimo stabilito.

Trattandosi di permessi giornalieri ed in mancanza di una regola espressa e specifica in tal senso<sup>5</sup>, gli stessi non possono essere fruiti, frazionatamente, ad ore o "a mezza giornata"<sup>6</sup>.

Ai fini della concessione del permesso, il dipendente deve presentare una specifica richiesta al datore di lavoro pubblico.

Spetta certamente a questo di 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 ostative alla concessione del permesso.

Non dispone, invece, il suddetto datore di lavoro, in materia, di un proprio e pieno potere di valutazione discrezionale sui motivi (contenuti o effettiva sussistenza o documentazione allegata) posti a base della richiesta, potendo solo, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, opporsi alla stessa, adducendo ragioni organizzative e di servizio ritenute come prevalenti rispetto alle altre.

---

<sup>5</sup> In tal senso si evidenzia che il citato art. 19 del CCNL del 6.7.1995, al comma 6, prevede la fruizione ad ore dei permessi espressamente solo per la specifica fattispecie dei permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, ai sensi dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992.

<sup>6</sup> Cfr. nota n.1 .

## c) Particolari tipologie di rapporto di lavoro

### **Rapporto di lavoro a tempo determinato**

I permessi per particolari motivi personali o familiari non spettano ai lavoratori, per le motivazioni espresse a proposito del permesso per lutto, nella specifica sezione, sulla base delle previsioni dell'art. 7, comma 10, lett. c), del CCNL del 14.9.2000.

I suddetti lavoratori potranno avvalersi, per le proprie esigenze personali o familiari, o dei 15 giorni di permesso non retribuito previsti dalla disciplina contrattuale (dell'art. 7, comma 10, lett. c), del CCNL del 14.9.2000) o di altri permessi previsti e disciplinati direttamente dalla legge per fattispecie analoghe (ad es. art. 4 della legge n. 53/2000).

### **Contratto di formazione e lavoro**

I permessi di cui si tratta non spettano neppure ai titolari di un contratto di formazione e lavoro, per le motivazioni espresse a proposito del permesso per lutto, nella specifica sezione, sulla base delle previsioni dell'art. 7, comma 10, lett.c), del CCNL del 14.9.2000 e dell'art. 3, comma 12, del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto, in proposito, rilevano le medesime indicazioni sopra espresse con riferimento al personale con contratto di lavoro a tempo determinato.

### **Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale**

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, il dipendente ha certamente diritto a fruire dei permessi in esame, ma la quantità annuale degli stessi (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<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> 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, c. 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;

## Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto

Per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto trovano applicazione, in materia di assenze (e quindi anche per i permessi per motivi personali o familiari), le medesime regole sopra esaminate relativamente al rapporto a tempo parziale di tipo verticale (riproporzionamento dei tre giorni), poiché, come è noto, anche in questo caso, l'articolazione dell'orario di lavoro per definizione non concerne tutti i giorni della settimana.

## Rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale

In presenza di tale tipologia di rapporto di lavoro, i tre giorni di permesso per motivi personali o familiari spettano per intero, negli stessi termini e modalità previste per il personale a tempo pieno, per le considerazioni già espresse relativamente al permesso per lutto, nella specifica sezione.

## Telelavoro

Non sussistono ostacoli giuridici al riconoscimento dei tre giorni di permesso anche ai dipendenti in telelavoro, per le motivazioni e secondo le indicazioni riportate a proposito del permesso per lutto, nella specifica sezione.

### d) Adempimenti amministrativi

Ai fini della concessione dei giorni di permesso per motivi personali o familiari, il dipendente deve presentare all'ente una specifica richiesta in forma scritta, utilizzando l'apposito modulo a tal fine predisposto, compilato in modo chiaro e completo e recante l'autorizzazione espressa, con firma leggibile, del dirigente dell'Ufficio di appartenenza del dipendente.

Nella richiesta sarà indicata anche la decorrenza e la durata del permesso.

Il lavoratore deve motivare la propria richiesta di fruizione dei permessi in esame, evidentemente nel modo più ampio possibile.

- 
- 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).

Infatti, in proposito, si deve ricordare che, nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, il datore di lavoro pubblico (il dirigente dell'Ufficio di appartenenza) 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 ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda.

Pertanto, più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la eventuale concessione del permesso.

Essa viene presentata, secondo le regole generali, con congruo anticipo rispetto al momento della fruizione e comunque almeno due giorni prima, al fine di evitare che l'assenza possa avere ricadute negative sull'ordinato svolgimento delle attività dell'ufficio di appartenenza del dipendente.

In casi limitati e di carattere straordinario, la cui valutazione è rimessa al prudente apprezzamento del dirigente dell'ufficio di appartenenza, la richiesta potrebbe essere presentata anche nella stessa giornata in cui il dipendente intende avvalersi del permesso.

Anche in questa specifica ipotesi, il dirigente dell'ufficio di appartenenza, ai fini dell'autorizzazione, procede alla comparazione dell'interesse del dipendente con proprie esigenze organizzative, negando la fruizione del permesso retribuito, ove queste ultime debbano ritenersi prevalenti.

Alla richiesta il dipendente allega la documentazione idonea ad attestare la effettiva sussistenza e la rilevanza dei particolari motivi che sono posti alla base della stessa.

A tal fine, il dipendente produrrà le eventuali certificazioni in suo possesso, le eventuali dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto di notorietà, nei casi in cui siano ammissibili sulla base della vigente legislazione oppure, al di fuori di tali casi, ogni altra tipologia di documentazione che, a giudizio del datore di lavoro, possa essere considerata utile da evidenziare "il particolare motivo familiare o personale" in relazione al quale viene effettuata la valutazione con il possibile rifiuto ma solo ove esso sia riconducibile esclusivamente a motivate esigenze di servizio.

La richiesta del permesso, con l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio di appartenenza e la documentazione eventualmente allegata dal dipendente interessato, è trasmessa immediatamente dall'Ufficio di appartenenza all'Ufficio del personale.

Nel caso in cui la richiesta sia stata presentata nella stessa giornata di fruizione e la stessa per ragioni di necessità, nonostante la mancata formulazione in forma scritta, sia stata ugualmente autorizzata dal dirigente dell'Ufficio di appartenenza, questi ne darà immediata comunicazione all'Ufficio personale, con l'indicazione della decorrenza e della durata.



In questa particolare ipotesi, al rientro in servizio, il dipendente procede alla formalizzazione della richiesta ed alla produzione di tutta la eventuale documentazione giustificativa.

## Elementi comuni della disciplina in materia di permessi

I periodi di assenza riconducibili alle diverse tipologie di permesso retribuito sopra elencati si caratterizzano per i seguenti profili regolativi:

- non riducono le ferie;
- sono utili e quindi valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- sono interamente retribuiti;
- sono tra loro cumulabili nel corso dell'anno solare, fermo restando che per ciascuna tipologia non può essere superato il limite massimo stabilito di durata;
- nessuna delle tipologie di evento legittimante il permesso dà luogo alla sospensione alle eventuali ferie in godimento;
- in caso di dipendenti assunti in corso di anno, per nessuna delle tipologie di permesso dell'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, si deve procedere al corrispondente riproporzionamento del numero dei giorni spettanti, data la mancanza di ogni previsione contrattuale espressa in tal senso e la circostanza che la fruizione degli stessi è strettamente collegata esclusivamente all'evento considerato.

## Trattamento economico del lavoratore

Durante i periodi di permesso, qualunque sia la tipologia dello stesso tra quelle sopra elencate, con riferimento al trattamento economico fondamentale, al lavoratore, sulla base delle previsioni dell'art. 19, comma 5, del CCNL del 6.7.1995 e della Tabella 1 allegata al medesimo CCNL, sono conservati:

- a) lo stipendio tabellare mensile, comprensivo dell'indennità integrativa speciale, previsto per la posizione iniziale di categoria o per le altre posizioni di accesso previste all'interno delle categorie B e D (B3 e D3);
- b) il valore della posizione retributiva eventualmente acquisita dal lavoratore per effetto della progressione economica orizzontale;
- c) la retribuzione individuale di anzianità, eventualmente spettante al lavoratore;
- d) il valore della retribuzione di posizione, nel caso di personale incaricato di posizioni organizzative, secondo la disciplina degli artt. 8-11 del CCNL del 31.3.1999;
- e) gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile spettanti al lavoratore.

Data la mancanza di un'espressa previsione contrattuale in tal senso, i giorni di permesso non incidono sulla tredicesima mensilità.

Relativamente al trattamento accessorio, esclusi certamente i compensi occasionali e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute (si tratta di compensi necessariamente legati alla effettiva presenza in servizio: indennità di turno, di reperibilità, di maneggio valori, ecc.), sono corrisposte al dipendente, anche durante la fruizione dei giorni di permesso, solo le indennità di carattere fisso e continuativo, in quanto corrisposte per dodici mensilità.

Per la individuazione di tali indennità, utili indicazioni sono ricavabili dall'art. 49 del CCNL del 14.9.2000, che individua le seguenti indennità che, essendo fisse e continuative e corrisposte per dodici mesi, sono utili come base di calcolo per il trattamento di fine rapporto di lavoro:

- a) l'indennità di direzione di 774,69 euro (L. 1.500.000), di cui all'art. 17, comma 3, del CCNL dell'1.4.1999;
- b) l'indennità di vigilanza di 1.110,84 e 780,30 euro annui lordi, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995, come integrato dall'art. 16 del CCNL del 22.1.2004;
- c) l'indennità del personale educativo degli asili nido di 805,67 euro annui lordi (L. 1.560.000 annue lorde) (art. 37, c. 1, lett. c), CCNL 6 luglio 1995, come modificato dall'art. 6 CCNL 5 ottobre 2001);
- d) l'indennità del personale insegnante delle scuole materne, delle scuole elementari e delle scuole secondarie gestite dagli enti locali di 805,67 euro annui lordi, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d), del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall' art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
- e) l'indennità del personale docente comunale addetto al sostegno operante nelle scuole statali, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d), del CCNL del 6.7.1995, come

modificato dall' art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001, ed all'art. 32-bis, CCNL 14 settembre 2000;

- f) l'indennità di 464,81 euro annui lordi (L. 900.000 annue lorde) per il personale docente dei centri di formazione professionale;
- g) l'indennità specifica per il personale appartenente alla ex terza e quarta qualifica professionale di 64,56 euro annui lordi (L. 125.000 annue lorde);
- h) l'indennità di comparto.