



Comune di Ribera  
Libero Consorzio comunale di Agrigento  
Ufficio del Segretario Generale  
Palazzo Municipale - Corso Umberto I, n. 30  
e-mail: [segretariogenerale@comunediribera.ag.it](mailto:segretariogenerale@comunediribera.ag.it)

Ai Dirigenti  
Alle P.O.  
Ai Responsabili di Servizi  
Al Sindaco  
SEDE

Prot. n. 12959 del 28/07/2022

**Permessi brevi. Direttiva n. 2/2022.**

Con la presente si forniscono direttive riguardo alla fruizione dei permessi brevi con il preciso intento di assicurare il dovuto e assoluto rispetto della disposizione contrattuale che ne disciplina la fruizione e nel contempo di garantire una applicazione omogenea dell'istituto con la formulazione di indicazioni operative che tengono conto degli orientamenti dell'Aran.

Ai sensi dell'art. 33-bis del CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 21/5/2018, il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio.

Il personale dipendente per fruire del permesso deve essere preventivamente autorizzato dalla P.O. o in assenza dal dirigente del Settore cui è assegnato che specificherà in calce al provvedimento autorizzatorio il giorno del recupero delle ore non lavorate.

La richiesta di concessione del permesso breve deve essere protocollata e trasmessa in copia per conoscenza al Servizio Personale cui è demandato il controllo del rispetto della norma contrattuale e della presente direttiva.

Per consentire al dirigente o responsabile di P.O. di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio 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 dirigente o dal responsabile della P.O..

La richiesta di tale tipo di permesso può avvenire sulla base di qualsiasi esigenza di carattere personale e non deve, necessariamente, essere motivata. Preme evidenziare che il dipendente, comunque, non ha alcun diritto alla concessione dei permessi brevi in quanto spetta sempre al datore di lavoro pubblico (dirigente o responsabile di P.O.) valutare se concedere o meno il permesso sulla base di ragioni di servizio.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Nel caso di autorizzazione ad usufruire di un permesso breve il dipendente è tenuto a timbrare l'uscita nel dispositivo di segnalazione della presenza (orologio marcatempo) digitando la voce "Permesso personale" mentre in occasione del recupero la voce "Recupero".

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente o dal responsabile della P.O. Il provvedimento autorizzatorio è riportato in calce alla richiesta.

Nel caso di sopraggiunte esigenze del dipendente che non consentono il recupero nei tempi definiti dal dirigente o dal responsabile della P.O. e risultanti dal provvedimento autorizzatorio questi ultimi valuteranno la possibilità di modifica della giornata di recupero, sempre entro il mese successivo facendo constare la modifica nell'originario provvedimento autorizzatorio. Copia della richiesta contenente l'eventuale autorizzazione deve essere portata a conoscenza del Servizio Personale per il controllo del recupero.

La presenza in servizio del dipendente al di fuori dell'orario di recupero stabilito, se non espressamente e preventivamente autorizzata, non dovrà essere conteggiata ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro dovuto e da recuperare.

In caso di mancato recupero entro il mese successivo secondo le modalità individuate dal dirigente o dal responsabile della P.O. il responsabile del Servizio Personale è tenuto a comunicare al Servizio Stipendi il numero di ore autorizzate e non recuperate al fine di operare la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Il responsabile del Servizio Personale è tenuto, altresì, a comunicare al dirigente o responsabile della P.O. il raggiungimento da parte del dipendente del monte ore contrattualmente autorizzato (36 ore annue).

In tale prima fase di attuazione della presente direttiva, in ordine alla non corretta applicazione dell'istituto, si ritiene che, eccezionalmente, previa quantificazione delle ore non recuperate alla data della presente direttiva il dirigente o responsabile della P.O. provveda a disporre con apposito provvedimento i recuperi da effettuarsi entro e non oltre il mese di settembre c.a. In tutti i casi di mancato recupero nei termini di cui al citato provvedimento il responsabile del Servizio Personale comunicherà al Servizio Stipendi il numero di ore non recuperate al fine di operare la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Dalla data della presente direttiva per i permessi brevi da concedere si osservano, senza deroga alcuna, le disposizioni contrattuali e quelle contenute nella presente.

Al fine di una corretta applicazione dell'istituto contrattuale si trasmette, in allegato, una raccolta di orientamenti dell'Aran. Si evidenzia che il riferimento alla precedente disciplina contrattuale richiamata negli orientamenti (art. 20 del CCNL del 6.7.1995) non inficia il contenuto degli stessi posto che che il vigente art. 33-bis del CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 21/5/2018, che disciplina i permessi brevi, si è limitato a riprodurre lo stesso contenuto dell'art. 20 anzi richiamato.

Si confida nella puntuale osservanza della presente direttiva e si richiama la responsabilità per danno erariale del personale addetto ai controlli nel caso di mancata comunicazione del numero di ore autorizzate e non recuperate e del personale che, conseguentemente, è tenuto ad operare la proporzionale decurtazione della retribuzione.



*Il Segretario Generale*  
*Dott. Leonardo Misuraca*



# Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale: Permessi brevi

Comparto: Regioni ed Autonomie Locali

Dicembre 2016

1000

1000

1000

1000

**Indice**

**PERMESSI BREVI..... 2**

**PERMESSI BREVI ..... 2**



## **PERMESSI BREVI**

### **Art. 20 del CCNL del 6.7.1995**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, 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 dirigente.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

## **PERMESSI BREVI**

***1 Un dipendente con orario giornaliero dalle 7,30 alle ore 13,30 può assentarsi per recupero straordinario nella fascia oraria dalle 7,30 alle 9,30 e nella fascia oraria dalle ore 9,30 alle 12,30 permesso breve, recuperandolo in giornata dalle ore 12,30 alle ore 16,30?***

In base all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, i permessi brevi "..... non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue".

Conseguentemente, si nutrono perplessità in ordine alla praticabilità della fattispecie prospetta di un possibile cumulo nella stessa giornata dei permessi brevi, di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, con un recupero di lavoro straordinario di due ore, nei termini descritti nella vostra nota.

La disciplina contrattuale, infatti, richiede, comunque, il rispetto di un predefinito rapporto tra prestazione lavorativa e durata dei permessi.

Nel caso in esame l'orario di lavoro giornaliero ordinario, come da voi evidenziato, è di sei ore e si articola dalla 7,30 alle 13,30.

Pertanto, rispetto a tale orario deve essere valutata la sussistenza dei presupposti contrattuali per l'applicazione dell'istituto.

Proprio questo riferimento porta ad escludere l'applicabilità dell'istituto, in quanto nel caso esposto, a causa della fruizione del riposo compensativo dello straordinario, verrebbe a mancare quel rapporto predefinito di cui si è detto.

Infatti, la prestazione lavorativa giornaliera sarebbe ridotta a una sola ora (12,30-13,30) in luogo delle tre altrimenti necessarie.

**2 Il personale turnista che ha fruito dei permessi brevi, di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, per il tempo successivamente lavorato al fine di recuperare il suddetto permesso ha sempre diritto all'indennità dell'art.22, comma 3, del CCNL del 14.9.2000? Oppure ne ha diritto solo se il recupero avviene entro l'orario dei turni previsti?**

Ad avviso della scrivente Agenzia, su di un piano generale ed astratto, non vi è un'incompatibilità assoluta tra organizzazione del lavoro per turni e fruizione da parte del lavoratore turnista di permessi brevi a recupero, di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995.

Ma indubbiamente non possono non evidenziarsi le ricadute organizzative di una tale situazione, tenuto conto delle finalità e delle caratteristiche tipiche dell'organizzazione del lavoro per turni.

Infatti, questa ha lo scopo di assicurare la continuità dell'erogazione del servizio in una determinata fascia oraria (di almeno 10 ore) attraverso la effettiva rotazione ciclica dei lavoratori, in ciascuna delle articolazioni orarie prestabilite (antimeridiane, pomeridiane ed eventualmente serali), sul medesimo posto di lavoro, in base alle esigenze organizzative dell'ente.

Ad esempio, un lavoratore rende la sua prestazione lavorativa in un determinato posto di lavoro dalle 7.30 alle 13,30 ed è sostituito da un altro lavoratore per prestazioni che abbracciano il diverso arco temporale che va dalle 13,30 alle 19,30.

Appare evidente che se il primo lavoratore si avvale di tre ore di permesso breve, secondo la disciplina contrattuale, incominciando la prestazione alle 10,30 anziché alle 7,30 come stabilito per il suo turno, il servizio non è comunque reso per tre ore, in conflitto con la finalità del turno che, come si è detto, è quella di garantire la continuità del servizio.

Analogo effetto interruttivo si determinerebbe nel caso in cui il lavoratore preso in considerazione, avvalendosi di tre ore di permesso breve, anticipasse l'uscita alle 10,30 (rispetto alla prevista cessazione della prestazione alle ore 13,30).

Rispetto a tale contesto, nessun rilievo sembra comunque acquisire la circostanza che sempre lo stesso lavoratore ipotizzato successivamente, recuperi, secondo le regole generali, le ore di permesso fruito in flessibilità (in entrata o in uscita).

Infatti, come sopra evidenziato il lavoratore rende la sua prestazione in due articolazioni orarie aventi una precisa durata: dalle 7,30 alle 13,30 e dalle ore 13,30 alle 19,30.

Conseguentemente, l'eventuale recupero del dipendente finirebbe per collocarsi sempre e necessariamente al di fuori delle fasce della turnazione.

Così ad esempio, ove il dipendente ipotizzato restasse a recuperare nel giorno successivo le tre ore di permesso fruito, al termine della sua prestazione antimeridiana (dalle 7,30 alle 13,30), si troverebbe a lavorare nella seconda articolazione prevista nella turnazione (quella pomeridiana) in cui è prevista la presenza di un diverso lavoratore.

Tale prestazione, quindi, non potrebbe considerarsi comunque come turno.

Ciò comporterebbe che, nonostante il recupero orario, al lavoratore per le tre ore di permesso fruito non potrebbe essere corrisposta l'indennità di turno in quanto:

- a) non avendo reso la prestazione per le tre ore a causa del permesso, viene meno il presupposto stesso per l'erogazione dell'indennità; in base all'art.22, comma 6, del CCNL del 14.9.2000, l'indennità di turno può essere corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno;
- b) a seguito del recupero, il lavoratore avrà pure reso una maggiore prestazione lavorativa, corrispondente alle ore di permesso fruito, ma, come si è già detto, essa finisce per collocarsi necessariamente al di fuori dell'articolazione oraria prevista per lo stesso nell'ambito del turno e, quindi, non può essere considerata come rientrante nel regime della turnazione.

### **3 I permessi brevi, di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, fruiti nei mesi di novembre e di dicembre 2012, possono essere recuperati nel 2013?**

Ai fini dell'applicazione dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995, si ritiene utile precisare quanto segue:

l'espressione "per mese successivo", ivi stabilita, 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;

ad avviso della scrivente Agenzia, poiché nel caso sottoposto non vengono in considerazione disposizioni contrattuali assolutamente inderogabili, in quanto rappresentanti la tutela minimale da garantire al lavoratore nel corso di svolgimento del rapporto, ma alcune 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, l'ente, in tale veste, potrebbe anche derogare alla disciplina del citato art.20 del CCNL del 6.7.1995; pertanto, l'ente, ove autonomamente valuti conforme al proprio interesse organizzativo, potrebbe anche ammettere, assumendosi ogni responsabilità in proposito, che il dipendente, in casi eccezionali, possa recuperare le ore di permesso breve fruiti 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. Tuttavia, è opportuno che comportamenti che l'ente intende adottare in materia siano attentamente valutati anche nelle loro conseguenze. Infatti, occorre considerare che l'art. 20 citato, disciplinando un particolare aspetto del rapporto di lavoro, ha inteso anche dettare una regola unica e uniforme, a garanzia della trasparenza ed imparzialità dei comportamenti datoriali nei confronti di tutti i lavoratori. Pertanto, eventuali deroghe alla regola generale potrebbero determinare richieste emulative da parte di tutti i dipendenti eventualmente interessati. In tal caso, comportamenti non omogenei del datore di lavoro potrebbero essere fatti valere in sede di contenzioso sotto il profilo della violazione di principi di non discriminazione ed imparzialità. A tal fine, pertanto, sarebbe opportuno che l'ente autonomamente (non in sede di contrattazione decentrata integrativa dato che la materia trattata non rientra tra quelle demandate a tale livello negoziale) in via preventiva, attraverso lo strumento del "regolamento aziendale" (di carattere strettamente ed esclusivamente privatistico), definisse alcune regole generali e cioè:

- a) i casi in cui è possibile derogare alla regola generale del CCNL; si dovrebbe trattare di ipotesi del tutto eccezionali e quantitativamente

limitate in modo da evitare che la possibile deroga finisca per diventare la regola unica e generale ma difforme rispetto a quella del CCNL;

- b) il termine, più ampio, entro il quale deve essere comunque effettuato il recupero, a garanzia dell'interesse organizzativo ed economico dell'ente.

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

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

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

#### **5 Le indicazioni fornite dall'Agenzia nel manuale operativo "I permessi brevi (art. 20 del CCNL del 6.7.1995 del personale del comparto delle Regioni e delle autonomie Locali)" pubblicato sul sito dell'Agenzia, secondo le quali il recupero dei suddetti permessi brevi "potrà essere effettuato entro il termine massimo dei sei mesi successivi", come devono essere correttamente interpretate? In particolare, il riferimento al termine di sei mesi può essere inteso come termine di decadenza per l'ente per l'esercizio del diritto al recupero delle mancate prestazioni orarie dei dipendenti?**

In proposito, giova evidenziare che la disciplina fondamentale dell'istituto è quella contenuta nell'art.20 del CCNL del 6.7.1995, secondo il quale, le ore di permesso breve fruito devono essere recuperate (entro il mese successivo secondo le modalità stabilite dal dirigente) oppure, ove le stesse non siano recuperate dal dipendente, si procede ad una corrispondente riduzione della retribuzione.

Tale regolamentazione non può essere in nessun modo modificata né in sede di contrattazione decentrata né in sede di comportamenti applicativi dell'ente.

Con il manuale operativo relativo proprio a tale tipologia di permessi, sono state fornite alcune indicazioni volte a consentire una gestione flessibile e efficace dell'istituto, in modo da soddisfare gli interessi sia del datore di lavoro pubblico che del lavoratore.

E' evidente che il suddetto manuale non avrebbe potuto in nessun modo modificare la portata della disciplina del CCNL.

In quella sede, infatti, è stata prevista principalmente la possibilità di una deroga al principio per cui il recupero deve essere effettuato entro il mese successivo a quello di fruizione dei permessi, sulla base della considerazione che, essendo tale termine funzionale alla tutela degli interessi organizzativi dell'ente, questo poteva considerarsi legittimato a disporre per soddisfare le sue concrete esigenze funzionali ed operative.

In tale contesto complessivo si colloca anche l'indicazione in ordine al termine massimo di sei mesi successivi ai permessi per l'effettuazione del recupero.

Si tratta di quindi di una mera indicazione suggerita agli enti per la propria regolamentazione della materia.

In ogni caso, certo, esso non può essere inteso come termine di decadenza del datore di lavoro dalla possibilità di recupero delle ore di permesso breve fruito.

Esso, invece, sta ad individuare solo l'arco temporale massimo decorso il quale l'ente può certamente esercitare il proprio diritto potestativo di procedere alla decurtazione stipendiale, in mancanza della prestazione lavorativa.

A tal fine si evidenzia, che, ai fini dell'applicazione dell'istituto, la lettura del manuale non può limitarsi solo al profilo del termine semestrale, ma è necessario tenere conto di altri e specifici punti dello stesso:

- a) "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"; i termini prescritti sono quelli previsti dal CCNL o quelli più ampi fissati autonomamente dall'ente;
- b) "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.";
- c) "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."

Da tale complesso di indicazioni appare evidente la collocazione delle stesse all'interno della previsione fondante dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995.

Una diversa interpretazione non troverebbe alcun fondamento nella disciplina contrattuale.

**6 Le ore di permesso ex art.20, comma 3, del CCNL possono essere recuperate nelle giornate non lavorative (ad esempio, nella giornata del sabato, nel caso di dipendente con orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì)?**

La soluzione ipotizzata non sembra concretamente realizzabile.

Infatti, secondo la vigente disciplina contrattuale, si ritiene che se, in base alle autonome determinazioni assunte in materia dall'ente, l'orario ordinario di lavoro del personale, funzionale all'orario di servizio, è articolato su soli 5 giorni settimanali, le situazioni di debito orario ordinario maturate dal dipendente, per effetto della fruizione dei permessi brevi di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, non possono non essere recuperate che nei 5 giorni settimanali in cui, normalmente, è prevista l'erogazione della prestazione lavorativa.

In proposito, si deve ricordare che, nel caso ordinario di lavoro articolato su soli 5 giorni settimanali, il sabato è generalmente considerato, anche nella prassi applicativa del settore privato, come giorno lavorativo sia pure a zero ore.

Proprio, per effetto di tale regolamentazione, la eventuale prestazione del dipendente nella giornata del sabato (in presenza di una articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni settimanali) riveste carattere del tutto eccezionale ed è assoggettata ad una disciplina specifica e separata da quella ordinaria in materia di orario di lavoro.

Infatti, viene stabilito che al personale che, per particolari esigenze di servizio, (e, quindi, non come ordinario lavoro settimanale o come ordinaria prestazione in turno) presta la propria attività in giornata non lavorativa (normalmente il sabato, quando l'orario settimanale è articolato su cinque giorni) compete (art.24, comma 3, del CCNL del 14.9.2000), un riposo compensativo di durata corrispondente a quella della prestazione resa oppure la corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo per le ore lavorative prestate.

Conseguentemente, come anticipato, sembra doversi escludere che prestazioni di lavoro ordinario (sia pure a recupero) possano essere rese in una giornata che, in base all'organizzazione dell'orario di servizio in essere, viene esclusa dai giorni lavorativi settimanali per i quali è prevista "in via ordinaria" l'attività lavorativa della generalità dei lavoratori.

**7 Nel caso in cui un dipendente entri in servizio dopo il termine massimo previsto dalla regolamentazione adottata dall'ente per l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata, lo stesso dipendente può utilizzare i permessi brevi per giustificare l'ulteriore assenza? Da quale momento deve essere giustificata l'assenza? Dall'inizio dell'orario di lavoro teorico che avrebbe dovuto rispettare in quel giorno o a decorrere dal termine della flessibilità oraria consentita?**

Relativamente a questa problematica, l'elemento realmente determinante è che il dipendente garantisca sempre e comunque il pieno recupero del tempo di lavoro dovuto (flessibilità + ritardo).

In ogni caso, il lavoratore dovrà sempre giustificare adeguatamente il ritardo accumulato in quanto entrato in servizio al di là dei termini massimi previsti per la flessibilità in entrata prevista dal vostro ente.

In tale ambito pertanto, potrebbe essere idoneo un sistema che richiedesse la imputazione a permesso breve a recupero, ai sensi dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995 e nel rispetto delle condizioni e delle modalità ivi prescritte, del ritardo accumulato dal dipendente.

A tal fine, ad avviso della scrivente Agenzia, l'ente può tenere conto del solo periodo di tempo successivo alla scadenza del termine massimo di flessibilità oraria in ingresso applicato presso il vostro ente.

Esaurito il limite annuo di durata massima previsto per i permessi brevi a recupero, in presenza di ulteriori ritardi l'ente potrà valutare anche la possibilità di procedere in via disciplinare nei confronti del dipendente interessato.

**8 Un dipendente può fruire di più permessi brevi, ai sensi dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995, nell'arco della medesima giornata lavorativa, purché gli stessi, sommati tra loro, non superino la durata dell'orario giornaliero e che questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive?**

L'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che non sembrano sussistere particolari impedimenti giuridici a che il dipendente fruisca di più permessi brevi, ai sensi dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995, nella stessa giornata (ad esempio, un permesso in entrata ed uno in uscita) purché siano rispettate tutte le condizioni imposte dalla suddetta disciplina contrattuale.

Si ricorda che, come regola generale, 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 e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa (salvo casi di particolare urgenza o necessità, la cui sussistenza è rimessa alla valutazione del dirigente).

**9 Un dipendente è stato autorizzato a fruire di un permesso breve a recupero, ai sensi dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995, per le ultime due ore su una giornata lavorativa di sei ore complessive. Per la medesima giornata, viene, successivamente, proclamato uno sciopero di quattro ore a cui il dipendente aderisce. E' possibile cumulare nella stessa giornata il permesso breve e l'astensione imputabile a sciopero? Come comportarsi nel caso in cui il dipendente richieda il permesso successivamente alla proclamazione dello sciopero?**

In base all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, i permessi brevi "..... non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue".

Conseguentemente, si nutrono perplessità in ordine alla possibilità di cumulare nella stessa giornata i permessi brevi di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995 con l'astensione per sciopero di quattro ore, in un giorno in cui la durata della giornata lavorativa è di sei ore.

La disciplina contrattuale, infatti, richiede comunque il rispetto di un predefinito rapporto tra prestazione lavorativa e durata dei permessi.

Nel caso esposto, invece, tale rapporto mancherebbe in quanto nella giornata lavorativa non vi sarebbe alcuna effettiva prestazione lavorativa a causa della partecipazione del dipendente allo sciopero di quattro ore.

A parte ed in aggiunta a quanto sopra detto, si ricorda che, come regola generale, 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 e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa (salvo casi di particolare urgenza o necessità, la cui sussistenza è rimessa alla valutazione del dirigente).

Pertanto, in questa sede valuterà, secondo i consueti canoni di correttezza e buona fede, la eventuale sussistenza di eventuali e particolari esigenze organizzative e funzionali, anche conseguenti o comunque connesse all'effettuazione dello sciopero, ostative al riconoscimento del beneficio.

**10 Nella medesima giornata lavorativa di complessive 6 ore, è possibile che un dipendente sia autorizzato a fruire di tre ore di permesso breve a recupero e di tre ore di recupero compensativo imputabile a lavoro straordinario effettuato?**

Si nutrono perplessità in ordine alla possibilità di cumulare nella stessa giornata i permessi brevi di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995 ed il recupero compensativo di tre ore di lavoro straordinario prestato.

In proposito, infatti, si evidenzia che, ai fini della fruizione dei permessi dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995, è necessario che gli stessi, nell'ambito della giornata lavorativa, non superino come durata la metà della prestazione dovuta. Deve, quindi, essere necessariamente rispettato un predefinito rapporto tra prestazione lavorativa e durata dei permessi.

Nel caso esposto, invece, tale rapporto mancherebbe in quanto nella giornata lavorativa non vi sarebbe alcuna effettiva prestazione lavorativa a causa della fruizione da parte del dipendente del recupero delle ore di lavoro straordinario.

**11 I permessi brevi che siano stati richiesti e fruiti nell'ultimo mese di un anno, possono essere eventualmente recuperati anche nell'anno successivo?**

In relazione alla problematica prospettata, si ritiene opportuno evidenziare che la possibilità ipotizzata non trova alcuna preclusione nella disciplina dell'art. 20, comma 3, del CCNL del 6.7.1995.

Questa, in materia, si limita a stabilire solo che le ore di permesso debbano essere recuperate entro il mese successivo.

**12 I permessi brevi, di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, possono essere fruiti anche solo per frazioni di ora?**

In materia, si ritiene utile preliminarmente evidenziare che l'art. 20 del CCNL del 6.7.95, riconosce al dipendente la facoltà di fruire, a domanda, di permessi brevi per assentarsi dal lavoro, di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro (purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive) e nel limite massimo di 36 ore annue.

L'ampia e generica formulazione della disciplina contrattuale, ad avviso della scrivente Agenzia, consente l'utilizzo dei permessi di cui si tratta anche, eventualmente, per un periodo di tempo inferiore all'ora. Tuttavia, anche in

questo caso, è necessario il rispetto integrale delle regole stabilite nel citato 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 e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa (salvo casi di particolare urgenza o necessità, la cui sussistenza è rimessa alla valutazione del dirigente).

**13 L'orario di lavoro giornaliero da considerare per la concessione e la quantificazione dei permessi di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995 è quello teorico oppure devono essere prese in considerazione le ore di lavoro effettivamente svolte (o da svolgere per acquisire il diritto alla fruizione del permesso) nella giornata in cui il permesso breve viene richiesto?**

In relazione a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) l'art.20 del CCNL del 6.7.1995, ai fini della determinazione della durata dei permessi brevi fruibili dal dipendente, riconosciuti entro il monte annuo complessivo di 36 ore, stabilisce che questi non possono essere superiori alla metà dell'orario giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive;
- b) la particolare formulazione della clausola contrattuale (con la previsione anche di una durata minima di almeno quattro ore consecutive della prestazione giornaliera ai fini della concessione dei permessi) e la sua finalità (garantire che l'entità dei permessi fruibili dal dipendente sia sempre strettamente rapportata al 50% della prestazione giornaliera del dipendente) consentono di ritenere che in materia debba farsi riferimento alla durata della prestazione effettivamente dovuta dal dipendente nella giornata in cui intende avvalersi dei permessi; pertanto, ove il permesso 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 sei ore), la durata massima del permesso sarà di 3 ore;
- c) ai fini di una corretta applicazione dell'istituto, si ricorda anche che i permessi di cui si tratta devono essere richiesti dal dipendente sempre in via preventiva e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità, la cui valutazione, peraltro, è rimessa al prudente apprezzamento del dirigente.

**14 Nell'ambito della vigente disciplina contrattuale relativa al Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, è possibile avere qualche indicazione in ordine all'eventuale possibile cumulo, nella medesima giornata lavorativa, delle diverse tipologie di permessi orari?**

In materia, si ritiene utile fare riferimento ad alcune specifiche problematiche, di più frequente verifica, che, di seguito si riportano:

**1) Un dipendente con orario di lavoro di n.8 ore, può usufruire in aggiunta ad un permesso per motivi di studio (art.15 del CCNL del 14.9.2000) della durata di 4 ore:**

**a) di un permesso ex lege n.104/1992 per assistenza a disabile della durata di 2 ore?**

Si propende per la fruibilità, in considerazione della circostanza che la citata legge qualifica la posizione del lavoratore che voglia fruirne, in presenza dei relativi presupposti, in termini di diritto soggettivo;

**b) di un riposo compensativo per lavoro prestato in giornata di riposo settimanale (art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, così come sostituito dall'art.14 del CCNL del 5.10.2001) della durata di 2 ore?**

Su di un piano generale, non sembrano sussistere impedimenti giuridici o divieti (di fonte legale o contrattuale) a tale particolare fattispecie di cumulo di permessi orari nella medesima giornata. Si ricorda che, comunque, l'ente, nel decidere in merito alla richiesta di concessione del riposo compensativo, potrà sempre contemperare gli interessi del lavoratore con le proprie esigenze organizzative;

**c) di un riposo giornaliero della durata di due ore?**

In proposito valgono le medesime considerazioni espresse alla precedente lett. a);

per l'individuazione di eventuali limiti o divieti in materia di cumulo nella stessa giornata dei riposi giornalieri e dei permessi orari relativi alla tutela dei portatori di handicap occorre fare riferimento direttamente ai

contenuti delle specifiche disposizioni del D.Lgs.n.151/2001 e della legge n.104/1992 nonché alle indicazioni amministrative già fornite in materia dall'INPS. Alla luce di quanto detto, poiché si tratta di problematica attinente, in via prioritaria, alla definizione delle corrette modalità applicative di specifiche disposizioni di legge, eventuali ulteriori chiarimenti potranno essere richiesti al Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico o all'INPS, ugualmente competente in materia e che, in passato, come sopra detto, ha fornito indicazioni attraverso proprie circolari;

**2) E' possibile cumulare nella stessa giornata più di due permessi orari? Ad esempio, un dipendente con un orario di lavoro di 8 ore, può usufruire, in aggiunta ad un permesso di studio (art.15 del CCNL del 14.9.2000) della durata di 1 ora, anche di 2 ore di permesso breve (art.20 del CCNL del 6.7.1995) e di 1 ora accantonata in banca delle ore?**

Per ciò che attiene al cumulo, nella stessa giornata, tra le ore di permesso per diritto allo studio ed il recupero dell'ora accantonata nella banca delle ore, si rinvia a quanto sopra detto alla lett.b) del precedente n.1. Relativamente, poi, alla possibilità di cumulare ulteriormente, nella stessa giornata, anche 2 ore di permesso breve, si ritiene opportuno evidenziare che, in base all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, i permessi brevi *"..... non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue"*. La disciplina contrattuale, pertanto, richiede, comunque, il rispetto di un predefinito rapporto tra la durata della prestazione lavorativa e quella dei permessi. Conseguentemente, alla luce di tali indicazioni deve essere valutata la fattispecie prospettata. Così se l'orario giornaliero originario è di 8 ore ed il lavoratore intende avvalersi dei permessi per il diritto allo studio (1 ora) e del recupero dell'ora accantonata nella banca delle ore, su di un piano generale, sembra ammissibile anche la possibilità di fruire delle due ore di permesso breve, nella stessa giornata, in quanto deve ritenersi rispettato il requisito contrattuale (garanzia di una prestazione lavorativa pari alla metà dell'orario ordinario di lavoro). Si ricorda che, comunque, anche la fruizione dei permessi brevi dell'art.20 del CCNL del 6.7.1995 deve essere preventivamente autorizzata dal datore di lavoro pubblico ed in quella sede lo stesso potrà tutelare le proprie esigenze organizzative;

**3) Nel caso in cui sia possibile cumulare in una medesima giornata più permessi orari, il dipendente può essere autorizzato ad assentarsi per l'intera giornata? Ad esempio, un dipendente con orario giornaliero di lavoro pari a 6 ore può coprire 4 ore con permesso ex lege n.104/1992 e le restanti due ore utilizzando le ore accantonate nella banca delle ore?**

In proposito, si rinvia alle indicazioni contenute nella lett.b) del precedente n.1;

**4) Ad un dipendente che, in una determinata giornata, ha un orario di lavoro di 8 ore e che usufruisce di un riposo giornaliero ai sensi dell'art.39 e ss. del D.Lgs.n.151/2001, qual è l'ammontare massimo di ore che può essere concesso allo stesso a titolo di permessi brevi (art.20 del CCNL del 6.7.1995)?**

Si ritiene che il dipendente possa assentarsi a titolo di permesso breve fino ad un massimo di 4 ore. Infatti, l'art.39, comma 2, del D.Lgs.n.151/2001, espressamente stabilisce che: *"I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. ...."*;

**5) Inoltre, nell'ipotesi di utilizzo da parte del dipendente del congedo parentale ad ore (ex D.Lgs.n.80/2015), si può ipotizzare il cumulo tra lo stesso e i seguenti permessi orari:**

- **permesso ex lege n.104/1992.** Poiché si tratta di problematica attinente, in via prioritaria, alla definizione delle corrette modalità applicative di specifiche disposizioni di legge, eventuali chiarimenti potranno essere richiesti al Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico o all'INPS;

- **permesso per studio.** In mancanza di espressi divieti in tal senso, si ritiene possibile il cumulo in quanto l'art.15 del CCNL del 14.9.2000 riconosce al dipendente il diritto di fruire dei relativi permessi in presenza dei presupposti ivi previsti;

- **riposo compensativo e banca delle ore.** In proposito, si richiama quanto sopra detto alla lett.b) del precedente n.1;

- **permesso sindacale.** In mancanza di espressi divieti in tal senso, si ritiene possibile il cumulo, anche in considerazione della circostanza che la disciplina,

sia legale che contrattuale, riconosce al lavoratore uno specifico diritto a fruire dei permessi di cui si tratta, in presenza dei richiesti presupposti giustificativi.

**15 E' possibile concedere ulteriori permessi brevi una volta che sia stato superato il limite delle 36 ore annuali? In tal caso, come devono essere considerate le assenze effettuate dal dipendente?**

Secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, al dipendente può essere concesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro e i permessi concessi a tale titolo "non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno".

Sulla base del contenuto della predetta disposizione, non si ritiene possibile concedere periodi di permesso breve aggiuntivi rispetto a quelli ivi riconosciuti. Nell'ipotesi in cui si sia verificato il superamento del limite massimo delle 36 ore annuali, il dipendente dovrà ricorrere alla fruizione di altri istituti al fine di non essere considerato assente ingiustificato.

Infatti, nel caso in cui il lavoratore si assenti ulteriormente dal servizio a tale titolo, nonostante il superamento del limite, l'amministrazione non può che riscontrare un'ipotesi di assenza ingiustificata, che implica oltre alle trattenute economiche, anche la valutazione da parte dell'amministrazione della possibilità di attivare un procedimento disciplinare, secondo le disposizioni contrattuali vigenti in materia, tenendo altresì presente quanto previsto dal D. lgs n. 150 del 2010.