



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)¹.

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

¹ 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 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.