



Unione Sindacale di Base

FRUIZIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI LEGGE 104/92



Nazionale, 20/05/2024

Al Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile
Prefetto Renato **FRANCESCHELLI**

Al Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco
ing. Carlo **DALL'OPPIO**

Alla Direzione Centrale per le Risorse Umane

Prefetto Lucia **VOLPE**

Tramite

l'Ufficio Relazioni Sindacali

Oggetto: Fruizione dei permessi retribuiti Legge 104/92.

A seguito di diverse segnalazioni riguardanti l'oggetto, si richiedono dei chiarimenti univoci e uniformi sul tutto il territorio nazionale tenendo in considerazione quella che è la situazione attuale.

La questione è stata chiarita dalla Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione 8/2008, che fornisce indicazioni operative sulle novità introdotte dal Decreto Legge 112/2008 (Legge 6 agosto 2008, n. 133). La Circolare 8/2008 va letta congiuntamente alla precedente n. 7 che, in alcuni passaggi, era più restrittiva proprio sugli aspetti relativi alla frazionabilità dei permessi giornalieri.

La Circolare conferma quanto previsto dalla Legge 104/1992 e ribadito nel corso degli anni da numerose Circolari: il lavoratore disabile, in possesso di certificazione di handicap grave (articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992) ha diritto alternativamente a due ore di permesso giornaliero (una sola ora se l'orario è inferiore alle 6 ore giornaliere) o a tre giorni di permesso lavorativo al mese.

Il limite delle 18 ore mensili previsto dalla Legge 133/2008, precisa il Ministero, è da prendere in considerazione solo nel caso in cui i tre giorni vengano frazionati in ore.

La stessa considerazione riguarda i lavoratori che assistano familiari (coniuge o parenti e affini fino al terzo grado) con handicap grave.

Il limite delle 18 ore mensili è da applicarsi solo nel caso in cui il dipendente pubblico decida di frazionare in ore i tre giorni di permesso mensili. In tutti gli altri casi, lo dice il Ministero, non va effettuato alcun limite di ore.

Pertanto, il lavoratore che sceglie di fruire dei permessi a giorni non può essere limitato alle 6 ore ma deve essere considerata l'intera giornata lavorativa indipendentemente dall'orario svolto.

Con il D.Lgs 30 giugno 2022 n. 105 è stato introdotto l'articolo 2-bis alla Legge 104/1992, il quale sottolinea il divieto di discriminazione o di riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono di benefici legati alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura, recando anche un sostanziale aggiornamento dell'apparato sanzionatorio in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei relativi diritti.

Si riporta il punto 2.2 della Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione, 5 settembre 2008, n. 8:

2.2. Permessi previsti in favore delle persone con handicap in situazione di gravità.

Per quanto riguarda le tipologie e la fruizione dei permessi in questione, si ritiene opportuno precisare quanto segue. L'art. 33, comma 6, della l. n. 104 del 1992 prevede che i portatori di handicap grave possono fruire alternativamente dei permessi di cui al comma 2 o di quelli di cui al comma 3 del medesimo articolo. Il comma 2 dell'articolo prevede per questi soggetti la possibilità di fruire di permessi orari giornalieri per due ore al giorno senza indicazione di un contingente massimo. Il comma 3 stabilisce invece la possibilità di fruire di permessi giornalieri per tre giorni al mese. Le due modalità di fruizione sono alternative (comma 6 dell'art. 33) e pertanto, in base alla norma, non possono essere fruiti cumulativamente i permessi giornalieri e i permessi orari di cui ai commi 2 e 3 nel corso dello stesso mese.

E' importante chiarire che i permessi accordati alle persone con handicap in situazione di gravità sono istituiti dalla legge, con previsione generale per il settore pubblico e per quello privato.

Quindi, secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 4, primo periodo, eventuali limitazioni con fissazione di un monte ore sono rimesse alla disciplina legislativa ("4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore... definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni.").

Il trattamento giuridico di queste agevolazioni non è stato innovato dal d.l. n. 112 del 2008.

Si chiarisce quindi che, in base alla legge vigente, i portatori di handicap grave possono fruire alternativamente nel corso del mese di:

- tre giorni interi di permesso (a prescindere dall'orario della giornata)*
- o di due ore di permesso al giorno (per ciascun giorno lavorativo del mese).*

Si aggiunge poi che alcuni contratti collettivi (ad es. comparto ministeri, CCNL del 16 maggio 2001, art. 9; comparto regioni ee.ll., CCNL 6 luglio 1995, art. 19; comparto agenzie fiscali, CCNL 28 maggio 2004, art. 46; comparto Presidenza Consiglio ministri, CCNL 17 maggio 2004, art. 44) le clausole prevedono la possibilità di fruire in maniera frazionata ad ore le tre giornate intere di permesso (di cui al comma 3 dell'art. 33),

fissando allo scopo un contingente massimo (18 ore). In tali casi è data facoltà al dipendente di scegliere se fruire di una o più giornate intere di permesso oppure di frazionarle a seconda delle esigenze.

Considerato che i tre giorni di permesso sono accordati direttamente dalla legge senza indicazione di un monte ore massimo fruibile, la limitazione a 18 ore contenuta nei CCNL vale solo nel caso di fruizione frazionata. Naturalmente, la modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo al fine di consentire al servizio del personale il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili.

E' importante chiarire che queste previsioni non incidono sulla possibilità alternativa per il dipendente di fruire delle due ore di permesso al giorno, che, come detto, sono accordate direttamente dalla legge e quindi restano salve.

In buona sostanza, se i CCNL di comparto prevedono la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, fissando il tetto delle 18 ore, i portatori di handicap grave nel corso del mese possono fruire alternativamente di: – due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell'art. 33); – tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 dell'art. 33) ovvero 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la frazionabilità ad ore dei permessi di tre giorni).

A seguito di questa ricostruzione si richiede che codesto Dipartimento si adegui quanto prima alle indicazioni del Ministero per la Pubblica Amministrazione, in quanto i diritti non sono negoziabili per nessun Vigile del Fuoco da Bolzano a Lampedusa.

il Coordinamento Nazionale USB VVF