

Direzione di Contrattazione 1

Università degli Studi di Trieste

PEC: ateneo@pec.units.it

Risposta a nota 2025-untscl-0208442 (prot. Entrata Aran n. 0016127 del 12/12/2025)

Oggetto: permessi orari per particolari motivi personali o familiari - assenze e per l'espletamento di visite, terapie, ecc. - permessi ex L. n. 104/1992.

Si fa seguito alla nota in epigrafe, con la quale codesta Amministrazione Universitaria pone alcuni quesiti in ordine alla portata applicativa dei seguenti istituti del CCNL Istruzione e ricerca 18.01.2024: art. 98 (permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), art. 101 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici), art. 109, co. 9 (trattamento economico normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale in relazione alla disciplina dei permessi previsti dalla L. n. 104/1992. In particolare, si chiede:

1. in merito ai permessi art. 98 (permesso retribuito per motivi personali o familiari) e art. 101 (permesso per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici), se nell'ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, fatto salvo il principio del riproporzionamento, si debba riconoscere il monte ore pieno (18 ore) al solo personale con part-time orizzontale pari o superiore all'83,33%;
2. rispetto agli stessi istituti indicati al punto precedente, se in caso di assunzioni/cessazioni in corso d'anno, i relativi permessi debbano essere attribuiti per l'intero monte ore annuo ovvero essere riproporzionati in base ai mesi di servizio effettivo;
3. in ordine alla fruizione del permesso ex art. 101 su base giornaliera, chiarire se sia possibile concedere la giornata intera di permesso quando l'attestazione della struttura sanitaria, ubicata anche in altra città, riporti un orario di presenza inferiore all'orario di lavoro, ma il tempo complessivo impiegato dalla/dal dipendente (visita + spostamenti, es. fuori provincia) superi l'orario di servizio o comunque non consenta una ripresa efficace e funzionale del servizio, considerando che il tragitto da e per la sede ospedaliera avviene dal domicilio. Inoltre, qualora non sia possibile riconoscere la giornata intera in assenza di coincidenza tra orario di visita e orario di lavoro, sia possibile orientarsi verso altra tipologia di assenza o si possa consentire la cumulabilità con altri istituti a disposizione della/del dipendente ma solo per chi abbia esaurito le ore disponibili.
4. relativamente ai permessi ex L. 104/1992, se sia corretto ritenere che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, i 3 giorni mensili di permesso non debbano essere riproporzionati rispetto al *full-time*, indipendentemente dalla percentuale di *part-time*, mentre in caso di rapporto di

lavoro a tempo parziale verticale o misto, i 3 giorni di permesso spettino per intero solo qualora le giornate di presenza siano superiori al 50% delle giornate lavorabili nel mese;

5. riguardo la fruizione dei permessi ex L. 104/1992 ad ore, se il monte ore mensile (18 ore) debba essere riproporzionato in tutte le tipologie di *part-time* (orizzontale/verticale/misto) e per il *part-time* verticale solo nel caso di giornate di presenza pari o inferiori al 50%.

In risposta alla richiesta di chiarimenti, si rappresenta quanto segue.

Punto 1.

Come espressamente previsto dalla normativa contrattuale di riferimento, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso afferenti agli istituti in argomento (comma 4 dell'art. 98 e comma 7 dell'art. 101 del citato CCNL 18.01.2024) qualunque sia la percentuale di *part-time*.

Punto 2.

Gli artt. 98 e 101 del CCNL 18.01.2024, per quanto qui di interesse, si limitano a prevedere che i relativi permessi siano soggetti al riproporzionamento in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, senza includere le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ovvero di una nuova instaurazione dello stesso in corso di anno. Preso dunque atto che la disciplina contrattuale di riferimento non prevede la maturazione progressiva nel tempo del diritto alla fruizione del monte ore complessivo dei permessi in esame, stabilito in 18 ore per entrambi gli istituti, si deve concludere che i suddetti permessi non sono soggetti ad alcun riproporzionamento in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.

Punto 3.

Per quanto riguarda le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici di cui all'art. 101 del CCNL 18.01.2024, lasciando all'Ateneo la gestione del caso concreto, dalla lettura della clausola contrattuale, si osserva che tali specifici permessi sono riconosciuti al lavoratore sia su base giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive *"anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro"*. Nell'ipotesi di fruizione del permesso su base giornaliera, qualora gli espletamenti medico-sanitari non siano concomitanti con una situazione di incapacità lavorativa e non determinino una incapacità lavorativa conseguente (regolamentati rispettivamente dai commi comma 11 e 12), il comma 9 dell'articolo in esame prevede che l'assenza debba essere giustificata mediante specifica attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura sanitaria, indicante la durata della prestazione. A tale durata vanno a sommarsi i *"... tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro"* da calcolare anche sulla base delle informazioni fornite dal lavoratore, a cui spetta circostanziare l'impossibilità di prendere servizio presso la sede di lavoro prima di recarsi alla struttura per rispettare l'orario previsto per sottoporsi alla visita, esame o prestazione specialistica. In tal caso i tempi di percorrenza dovranno essere calcolati con riferimento dalla partenza dall'abitazione. Di conseguenza l'Ateneo, sulla base degli elementi conoscitivi acquisiti, può valutare se il permesso su base giornaliera sia compatibile con la durata dell'orario effettivo ordinariamente previsto per la giornata lavorativa interessata poiché *"l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella"*

giornata di assenza” (comma 5). In conclusione, la scelta di fruire del permesso su base giornaliera o oraria è inevitabilmente collegata alla complessiva durata di assenza dal lavoro, calcolata sommando il periodo temporale attestato per lo svolgimento della prestazione e i tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro (o abitazione).

Per quanto riguarda l’incompatibilità nella medesima giornata dell’utilizzo di questi permessi con quello di altre tipologie di permessi fruibili ad ore (previsti dalla legge e dallo stesso CCNL), si fa presente che la stessa è finalizzata ad evitare che una assenza del dipendente protratta per l’intera giornata o per buona parte di essa, abbia effetti negativi in termini di efficienza ed efficacia nei confronti delle attività dell’amministrazione e dei servizi dalla stessa erogati. Per tale motivo, il CCNL, nell’ottica di salvaguardare la finalità dell’istituto in termini di salute e prevenzione fa salva l’ipotesi per cui se le ore residue di permesso non sono sufficienti a coprire l’intera durata dell’assenza è possibile l’utilizzo dei riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative, oltre ai permessi di cui all’art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n 151. del 2001.

Punto 4.

Per quanto concerne il *part - time* verticale, l’art. 109, comma 9, del CCNL 18.01.2024 prevede, al comma 9, l’applicazione del criterio di proporzionalità, oltre che per le ferie, per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla normativa contrattuale, ivi comprese le assenze per malattia. In tema di permessi ex legge n. 104/1992, fermo restando il generale obbligo di riproporzionamento sancito dalla richiamata clausola contrattuale nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale, in considerazione della natura socio-assistenziale del permesso riconosciuto per l’assistenza alla persona con grave disabilità, la Corte di Cassazione (sentenze n. 22925/2017 e n. 4069/2018) ha stabilito che non va operato il riproporzionamento dei tre giorni di permesso ex art. 33 della legge n. 104/1992 nei confronti del lavoratore con contratto a *part-time* verticale che effettui prestazione lavorativa per un numero di giornate pari o superiori al 50% rispetto al numero di giornate previste in regime di *full-time*.

Punto 5.

Nell’ipotesi di fruizione dei permessi ex legge n. 104/1992 su base oraria, la normativa contrattuale stabilisce che i permessi ex art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e regola la conversione in ore (max. 18 ore mensili). Al riguardo, in caso di *part-time* orizzontale il monte ore complessivo andrà riproporzionato alla percentuale di *part-time*. Per quanto attiene, invece, al *part-time* verticale, in coerenza logica con quanto sostenuto dalla Suprema Corte e richiamato al punto precedente, si deve ritenere che nel caso in cui il numero di giornate lavorate sia pari o superiore al 50% di quelle ordinariamente previsto per il *full - time*, il monte ore di 18 ore mensili spetti per intero. Per completezza, si precisa che, sempre rispetto alla suddetta soglia, tale indicazione è riferita esclusivamente al *part-time* verticale, atteso che per il *part-time* di tipo misto è necessario procedere a una valutazione basata sugli elementi specifici del singolo caso.

Distinti saluti,

Il Direttore
Maria Vittoria Marongiu