



Istituto Comprensivo “Patari-Rodari-Pascoli-Aldisio”

C.F. 97061390791

Via M. Greco, 31-88100 Catanzaro

czic85200p@pec.istruzione.it

Cod. Univoco: UFQV13

Cod. Mecc. CZIC85200P

Tel. 0961/722323

czic85200p@istruzione.it

www.icpataripascoli.edu.it

AL DSGA

AL PERSONALE ATA

SITO WEB- SEZIONE PERSONALE ATA

Oggetto: permessi L.104/1992 modalità di fruizione dei tre giorni mensili. Chiarimenti.

Mi sono pervenute, da parte del personale ATA e per le vie brevi, richieste di chiarimenti in merito alla fruizione dei permessi indicati in oggetto e, pertanto, si specifica quanto segue.

Il CCNL 2019/2021 all'art. 68 nel disciplinare la fruizione dei **permessi** previsti dall'**art. 33 comma 3 della legge 104** del 1992 dispone che detti permessi possono essere utilizzati a ore **nel limite massimo di 18 ore**. Naturalmente, i suddetti periodi sono utili sia al fine delle ferie sia della tredicesima mensilità.

Organizzazione dei servizi

La normativa prevista dal CCNL 2019/2021 dispone che il **personale ATA** nell'usufruire dei permessi previsti dalla legge 104/92 ha il dovere di **programmare**, all'inizio di ogni mese, **i giorni in cui intende assentarsi** dal servizio e comunicarlo all'ufficio di appartenenza al fine di garantire il regolare funzionamento del servizio.

Casi di urgenza.

In caso di necessità e urgenza, il dipendente ha il dovere di comunicare la relativa **comunicazione nelle 24 ore** precedenti la fruizione del permesso, e comunque **entro e non oltre l'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui il dipendente lo utilizza.

Parere dell'ARAN

In merito, l'**ARAN** nel suo orientamento applicativo (**CIRS122, allegato alla presente nota**), afferma che quanto disposto dall'art. 68 del CCNL 2019/2021 **non ha sostituito il principio legislativo** previsto dall'art. 33 comma 3, ma ha consentito al personale ATA, beneficiario di tale

diritto, **una più efficace soddisfazione** dell'interesse tutelato, affiancando una **diversa modalità di fruizione dei permessi**, consistente nella possibilità di assentarsi anche **per alcune ore** della giornata.

Scelta del lavoratore: il lavoratore nell'usufruire del diritto al permesso previsto dalla legge 104/92 **sceglie la modalità** di utilizzazione dei 3 giorni di permesso se assentarsi **per l'intera giornata**, se assentarsi solo **per alcune ore** o se assentarsi **in modalità mista**.

Scelta intera giornata: qualora il lavoratore dovesse optare di assentarsi **per l'intera giornata, indipendentemente dalle ore di servizio previste**, l'assenza è considerata per un giorno così come previsto dall'art. 33 comma 3 della legge 104/92, corrispondente a uno dei 3 giorni di permesso.

Scelta oraria: qualora il lavoratore dovesse assentarsi **per un certo numero di ore**, può chiedere un **permesso fino a un massimo di cinque ore**, fermo restando che nel caso in cui dovesse raggiungere le sei ore l'assenza andrebbe a configurarsi come assenza giornaliera.

Scelta mista: qualora il lavoratore intenda **fruire nello stesso mese sia di permessi orario sia giornalieri**, al fine di contemperare il diritto previsto dalla legge 104/92 e del CCNL dell'utilizzo in ore, per ogni giornata di assenza andranno decurtate sei ore dalle 18 ore previste, indipendentemente delle ore di servizio per la giornata di assenza considerato che il **CCNL ha ipotizzato un orario giornaliero pari a sei ore**.

Rimango a disposizione di tutto il personale ATA per eventuali altri chiarimenti.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

-Anna Maria Rotella-



Il personale ATA può chiedere un permesso di 3/4 ore giornaliero nel rispetto delle 18 ore mensili di permesso ex legge n. 104/1992 e se sì, con quali modalità?

L'art. 68, comma 1, del CCNL Istruzione e Ricerca del 18.01.2024, ha sancito che *“i dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fine delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili”*.

Pertanto, la clausola contrattuale in esame non ha sostituito la previsione legislativa di cui al richiamato art. 33, comma 3, ma al fine di consentire al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato, ha affiancato alla stessa una diversa modalità di fruizione dell'istituto in parola, consentendo al lavoratore di assentarsi anche per alcune ore della giornata.

Il lavoratore, perciò, può scegliere se assentarsi per l'intera giornata lavorativa (come previsto dalla legge) o solo per alcune ore della stessa. Nel primo caso, poiché non viene resa alcuna prestazione lavorativa, l'istituto si considera fruito in giorni. In particolare, ogni giornata di assenza corrisponde ad uno dei 3 giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, legge 104/1992, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro previsto per tale giornata. Qualora, invece, il dipendente intende assentarsi solo per alcune ore, lo stesso potrà chiedere – a giustificazione delle ore di assenza – il permesso orario previsto dall'art. 68 del CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024.

Tali permessi sono soggetti a una programmazione mensile predisposta dal dipendente che intende fruirne e comunicata all'amministrazione di appartenenza all'inizio di ogni mese, al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa. Ma, in caso di necessità e urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso, art. 68, comma 3, CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024.

Infine, laddove il lavoratore intenda fruire nello stesso mese sia dei permessi orari che di quelli giornalieri, fruizione c.d. mista, al fine di temperare il diritto sopra menzionato con il beneficio contrattuale dell'utilizzo in ore, per ogni giornata di assenza andranno decurtate 6 ore dal monte ore complessivo indipendentemente dall'orario di lavoro previsto per la singola giornata di assenza. Ciò in quanto il contratto, nel definire l'equivalenza giorni/ore, ha ipotizzato un orario teorico di 6 ore per ogni giorno.