



Sede Legale: Via G. Cusmano, 24 – 90141 Palermo
C.F. e P. IVA: 05841760829
DIREZIONE GENERALE
e-mail: direzionegenerale@asppalermo.org

Palermo, li _____

Prot. n. _____

Ai Direttori dei Dipartimenti Amministrativi e Sanitari
(o, in mancanza ai direttori delle U.O.C. afferenti)
Ai Direttori dei Distretti Sanitari
Ai Direttori ed ai Responsabili delle Direzioni Sanitarie di Presidio
Ai Direttori delle UU.OO.CC. di Coordinamento Amm.vo
dei Presidi Ospedalieri e Territoriali – Aree 1,2 e 3
Al Direttore della U.O.C. Coordinamento staff strategico
Al Direttore dell'U.O.C. Programmazione Controllo di Gestione
Al Direttore della U.O.C. Psicologia
Alla U.O.C. Centro gestionale Screening
Al Direttore della U.O.C. Servizio prevenzione e protezione
Al Direttore dell'U.O.C. Legale
Al Direttore dell'UOC Sviluppo Gestionale dei Progetti Sanitari
Al Responsabile della U.O.S. Sorveglianza sanitaria
Alla U.O.S. Servizio sociale professionale
All'UOS Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche
All'UOS Professioni sanitarie di riabilitazione
Al Responsabile U.O.S. Educazione della salute aziendale
All'U.O.S. Sistema Informativo e Statistico
Al Gruppo di lavoro Aggiornamento sito
(Mail: aggiornamentosito@asppalermo.org)

E P. C.

Loro Sedi

Oggetto: Compatibilità tra i permessi per allattamento e legge 104 frazionata a ore con l'istituto dello straordinario durante medesima giornata

Con riferimento alla compatibilità tra i permessi per allattamento e legge 104 frazionata a ore con l'istituto dello straordinario durante medesima giornata, si richiamano gli orientamenti applicativi ARAN nn. M88 del 26/05/2011 e RAL1594 del 04/11/2013, alla presente allegati, con invito a darvi piena e uniforme applicazione.

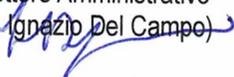
Si invitano, pertanto, le SS.LL., cui compete ogni valutazione **on** merito all'utilizzo dello straordinario, a coniugare il ricorso a detto istituto, nel rispetto dei principi e dei limiti contrattuali che lo disciplinano, con l'efficienza dell'attività istituzionale.

Si rappresenta, per completezza, che il recente orientamento applicativo ARAN n.CFL213 del 28/03/2023 ha chiarito che la modalità di fruizione dei permessi di cui alla Legge n.104/1992 in frazione di ora sia possibile soltanto dopo la prima ora, come già stabilito per gli altri tipi di permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari, per espletamento di visite, terapie/prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

Il Direttore della U.O.C. Trattamento economico e previdenziale delle risorse umane aziendali
(Dott.ssa Antonina Agnello)



Il Direttore Amministrativo
(Dott. Ignazio Del Campo)



Il Direttore del Dipartimento Risorse Umane
(Dott. Giuseppe Campisi)



Il Direttore Generale
(Dott.ssa Daniela Faraoni)



04/11/2013

RAL_1594_Orientamenti Applicativi



E' possibile richiedere prestazioni di lavoro straordinario nelle giornate in cui i dipendenti richiedono i permessi della legge n.104/1992?

In presenza di un orario articolato dalle 8,00 alle 14,00, un dipendente è autorizzato a fruire di due ore di permesso, ai sensi della legge n.104/1992 e cioè dalle 12,00 alle 14,00, ma per esigenze di fatto esce alle ore 12,42. I 42 minuti effettivamente lavorati come devono essere valutati? Possono essere considerati come prestazione di lavoro straordinario?

In ordine alle diverse problematiche prospettate, si ritiene opportuno evidenziare quanto segue:

quesito 1

Da un punto di vista generale si deve evidenziare che, attualmente, non risultano disposizioni legislative o contrattuali, che in modo specifico ostino a richiedere prestazioni di lavoro straordinario ad un dipendente che usufruisca dei permessi previsti dalla legge n. 104 del 1992.

Su un diverso piano si pone, invece, la valutazione del datore di lavoro pubblico circa la sussistenza di una effettiva ed inderogabile necessità di richiedere prestazioni di lavoro straordinario a personale che, per esigenze proprie o di assistenza a propri familiari, si avvale nella stessa giornata dei sopradetti permessi della legge n.104 del 1992 (evidentemente si tratta dei tre giorni mensili previsti dalla suddetta legge e fruiti ad ore, ai sensi dell'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 oppure delle due ore giornaliere di cui all'art.33, comma 2, della medesima legge n.104/1992) e che, quindi, indirettamente rende una prestazione lavorativa ordinaria ridotta, soprattutto nei casi in cui le ore di permesso siano fruite dal personale interessato alla fine dell'orario di lavoro.

Il problema non sembra ipotizzabile nel caso di fruizione dei tre giorni di permesso, di cui all'art.33 della legge n.104/1992.

Infatti, sarebbe certo contraddittorio che il lavoratore, in un determinato giorno della settimana, si assenta dal lavoro, fruendo del permesso giornaliero della legge n.104/1992, e, dall'altro, il medesimo lavoratore è chiamato a rendere prestazioni di lavoro straordinario nella stessa giornata.

Essendo il rapporto di lavoro sospeso in quel giorno, il dipendente è esonerato dal suo obbligo di rendere la prestazione lavorativa per tutta la durata del periodo di sospensione e, quindi, per tutto il giorno.

Pertanto, se il lavoratore non rende la sua prestazione ordinariamente prevista, neppure può essere richiesto di prestazioni di lavoro straordinario.

Quesito 2

La tesi proposta non può essere condivisa.

In proposito si ritiene, infatti, utile precisare quanto segue.

Il lavoro straordinario è definito come un prolungamento della prestazione lavorativa oltre l'orario normale di lavoro.

Il dipendente che fruisce dei permessi orari previsti dalla legge n.104/1992 (anche di quelli corrispondenti ai tre giorni di permesso di cui alla citata legge n.104/1992, fruiti ad ore, ai sensi dell' art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995) non è assoggettato ad un diverso e ridotto orario di lavoro ordinario.

Questo (sia settimanale che giornaliero) è lo stesso di tutti gli altri lavoratori dell'ente.

Per effetto dei permessi, il dipendente interessato, nei giorni in cui ne beneficia, ha diritto a rendere una prestazione quantitativamente ridotta rispetto a quella ordinariamente dovuta.

Occorre, poi, ricordare che:

- a) - la legge attribuisce al lavoratore interessato un preciso diritto soggettivo a fruire dei permessi, ove lo ritenga conforme al proprio interesse; non viene imposto al lavoratore quindi anche un obbligo ad avvalersene;
- b) - trattandosi di un diritto soggettivo, il datore di lavoro non può opporsi alla fruizione dei permessi anche in presenza di esigenze di servizio;
- c) - la formulazione dell'art. 19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 in materia di permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fa esclusivo riferimento ad una fruizione "oraria" dei tre giorni di permesso mensile ivi previsti. Non si ritiene, pertanto, che la predetta norma possa essere interpretata nel senso che il dipendente abbia facoltà di fruire dei permessi di cui alla L. n.104/1992 anche per frazioni di ora.

Alla luce di quanto detto, appare evidente che:

- a) - la decisione del lavoratore, che pur avendo richiesto la fruizione di due ore di permesso, di non avvalersi integralmente del beneficio, dipende esclusivamente dalle autonome valutazioni dello stesso;
- b) - i minuti di prestazione comunque resi (42 minuti), nonostante rientrassero all'interno del periodo di fruizione del permesso richiesto, sono sempre ricompresi all'interno dell'orario ordinario di lavoro;
- c) - le ore di permesso imputabili a permesso restano sempre due;

24/09/24, 18:31

d) - essendo i permessi retribuiti, tenuto conto dell'impossibilità di una estrapolazione degli stessi dalle due ore e ammettendo la retribuzione dei minuti di cui si tratta (42) come lavoro straordinario, essi finirebbero per essere remunerati due volte: come orario ordinario e come lavoro straordinario;

e) - neppure può ritenersi autorizzato (secondo le regole generali in materia) il lavoro straordinario ipotizzato (i 42 minuti), in quanto, una tale autorizzazione, traducendosi in un limite alla fruizione dei permessi della legge n.104/1992, ove intervenuta sarebbe stata sicuramente illegittima, a tacere poi della circostanza che sarebbe intervenuta, all'interno dell'orario di lavoro ordinario.

26/05/2011

Orientamenti applicativi_M88



Il personale dipendente che fruisce delle due ore di riduzione oraria per allattamento può svolgere lavoro straordinario?

In merito si osserva che tale eventualità è strettamente correlata all'articolazione oraria scelta dalla lavoratrice. In particolare, laddove quest'ultima chieda di usufruire dei periodi di riposo previsti dall'art. 39 del d. lgs. 151/2001 all'inizio o durante il proprio orario di lavoro giornaliero, nulla vieta che essa possa prestare lavoro straordinario.

Al contrario, qualora le due ore di riposo siano fruito alla fine dell'orario di lavoro, sebbene in merito i contratti ovvero il d. lgs. 151/2001 non contengano alcuna espressa previsione contraria, appare poco conforme allo spirito della norma obbligare la lavoratrice al rientro in servizio per prestare lavoro straordinario.

28/03/2023



CFL213

[Funzioni locali] Permessi per motivi personali o familiari e altri permessi retribuiti



È possibile fruire il permesso di cui all'art. 33 della L. 104/92 per frazioni di ora?

La disciplina dell'istituto in esame è contenuta all'art. 33 del CCNL 21.05.2018 che si limita a prevedere, nel comma 1, che tali permessi possono essere utilizzati ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Atteso che nel nuovo CCNL del 16.11.2022, sia per i permessi orari di cui all'art. 41, per particolari motivi personali o famigliari, che per i permessi, di cui all'art. 44, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche, è stata introdotta la possibilità della fruizione degli stessi per frazioni di ora solo dopo la prima ora, si ritiene che tale modalità di fruizione possa essere estesa anche al permesso orario in oggetto.