

Come deve essere calcolata la fruizione mista, sia oraria che giornaliera, dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 all'interno dello stesso mese?

L'istituto dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992, come è noto, può essere fruito sia in giorni che in ore, nel limite complessivo massimo di 3 giorni o di 18 ore al mese. Tale duplice possibilità nasce dalla normativa legale – che riconosce solo ed esclusivamente l'ipotesi di fruibilità del permesso a giorni – e dalla disciplina contrattuale – che ne prevede la fruibilità ad ore. In particolare, il CCNL ha determinato il numero massimo di ore mensile applicando l'equivalenza convenzionale $1g = 6$ ore.

Da ciò ne consegue che nel caso in cui il lavoratore scelga di assentarsi per l'intera giornata lavorativa esercitando il diritto di cui alla Legge n. 104/1992, l'Amministrazione deve riconoscere il beneficio in parola quale che sia la durata oraria della giornata lavorativa stabilita per quel lavoratore.

Nell'ipotesi di utilizzo nel mese sia dei permessi orari che dei permessi a giorni, si osserva che al fine di garantire il soddisfacimento della tutela principale riconosciuta dalla citata Legge (ossia, fruire di tre giorni al mese), nelle giornate in cui il lavoratore è assente per l'intera giornata dal monte ore complessivo andranno decurtate 6 ore indipendentemente dall'orario teorico di lavoro previsto per quella giornata (es. 6 ore, 7 ore e 30 minuti, 9 ore, 5 ore e 30 minuti, ecc.). Coerentemente, nelle giornate restanti in cui invece il lavoratore opti per la fruizione oraria dei permessi in parola, dal medesimo monte orario si dovranno decurtare soltanto le ore di assenza del lavoratore.

Ai fini puramente esemplificativi: da 18h/mese il lavoratore che si assenta per sole 4 ore ottiene come residuo 14 ore ($18-4=14$ ore); se il lavoratore si assenta per un'intera giornata il suo monte-ore residuo sarà di 8 ($14-6=8$ ore), e così via.