



❑ **PERMESSI NEL RAPPORTO DI LAVORO**

La gestione corretta dei permessi rappresenta un aspetto fondamentale del rapporto di lavoro. I permessi costituiscono, infatti, un diritto del lavoratore tutelato dalla legge e dai contratti collettivi. Diversi sono i permessi che il legislatore ha previsto tra i quali si annoverano ROL, permessi ex festività, permessi sindacali, permessi elettorali, permessi studio, permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, permessi l. 104, permessi lutto e grave infermità, permessi a tutela della genitorialità e permessi per volontariato e protezione civile.

PERMESSI NEL RAPPORTO DI LAVORO



PERMESSI
ROL

PERMESSI EX
FESTIVITÀ

PERMESSI
SINDACALI

PERMESSI
ELETTORALI

PERMESSI
STUDIO

PERMESSO
DONAZIONE SANGUE

PERMESSO DONATORI
MIDOLLO OSSEO

PERMESSI
L. 104

PERMESSI LUTTO E
GRAVE INFERMITÀ

PERMESSI PER
ESAMI PRENATALI

PERMESSI
ALLATTAMENTO

PERMESSI
MALATTIA FIGLIO

PERMESSI PER
VOLONTARIATO

PERMESSI ROL

Al fine di garantire al lavoratore una maggiore flessibilità degli orari di lavoro, rispettando comunque le esigenze produttive, il legislatore ha introdotto il diritto a una riduzione dell'orario di lavoro su base annua (ROL) che si concretizza nella concessione di **permessi retribuiti**.

Tali permessi vengono **maturati mensilmente**. Il rateo viene comunque maturato anche se il mese non è interamente lavorato, a condizione che le frazioni di mese lavorate siano pari o superiori a 15 giorni.

Con riferimento alla fruizione dei permessi ROL, vi è da sottolineare che la contrattazione collettiva, e ancor di più quella aziendale, rivestono un ruolo importante andando a dettagliare la disciplina dell'utilizzo. La fruizione può essere:

- **individuale:** in tale ipotesi le ore di riduzione vengono considerate come monte ore di permessi retribuiti da godere a gruppi di 4 o 8 ore. La richiesta di fruizione rimane comunque su **iniziativa del singolo lavoratore**;
- **collettiva:** la riduzione dell'orario coinvolge **tutti i lavoratori**.



Si segnala che il datore di lavoro **non** è obbligato a concedere i ROL prima che il lavoratore ne abbia maturato il relativo diritto, salvo che non si tratti di utilizzazione collettiva. In ogni caso l'assenza deve essere registrata sul foglio presenze del libro paga con specifica indicazione della sua natura.

Dal punto di vista del trattamento economico il legislatore ha previsto che le ore di riduzione di orario di lavoro sono retribuite con la corresponsione della **quota oraria della normale retribuzione**.

In mancanza di una specifica disposizione di legge, si considera che i ROL rientrano tra i diritti di cui il lavoratore può **disporre liberamente**. A tal riguardo, il Ministero del Lavoro, con la nota n. 8489 del 27 giugno 2007, ha chiarito che, essendo tali diritti disciplinati dai contratti collettivi e quindi disponibili, l'eventuale inosservanza delle relative previsioni contrattuali, compresa la fruizione dei ROL, **non** comporta sanzioni di tipo amministrativo.

Nell'ipotesi di **mancata fruizione dei ROL maturati** entro una determinata data fissata dai contratti collettivi, solitamente coincidente con la fine dell'anno, è prevista l'erogazione di una **indennità economica** calcolata sulla base della retribuzione in essere al momento in cui scade la possibilità di fruizione.



In tale ipotesi è necessario porre un punto di attenzione anche con riferimento all'**obbligo contributivo**. Infatti, in caso di mancato godimento dei permessi, l'onere del versamento dei contributi insorge con il **termine ultimo di fruizione** dei ROL.

In ogni caso, sia l'importo erogato a titolo di permessi che l'eventuale indennità sostitutiva vanno ad **alimentare l'imponibile previdenziale e fiscale**. Con riferimento, invece, alla concorrenza degli importi alla retribuzione utile ai fini del TFR vi è da fare una distinzione in quanto:



Sommario:

- Permessi ROL
- Permessi ex festività
- Permessi sindacali
- Permessi elettorali
- Permessi studio
- Permesso donazione sangue
- Permesso donatori midollo osseo
- Permessi l. 104
- Permessi lutto e grave infermità
- Permessi per esami prenatali
- Permessi allattamento
- Permessi malattia figlio
- Permessi per volontariato



Collegamenti:

- Ministero del Lavoro, nota n. 8489 del 27 giugno 2007
- Legge n. 54 del 5 marzo 1977
- Art. 23, l. 300/70
- Art. 24, l. 300/70
- Art. 119, DPR 361/57
- Circolare Confindustria n. 11571/1992
- Cass. 19 settembre 2001, n. 11830
- Art. 10, l. 300/70
- Cass. 19 agosto 2011, n. 17401
- Legge n. 584/67
- Art. 8, l. n. 219/2005
- Circolare Inps n. 25, 5 febbraio 1981
- Art. 4, legge 52/2001
- Art. 5, legge 52/2001
- Circolare Inps 97, 15 settembre 2006
- L. 104/1992
- Cass. 25 settembre 2020 n. 20243
- Messaggio Inps n. 3114/2018
- Cass. 22925/2017
- Cass. 4069/2018
- D.lgs. 61/2000
- Art. 32, Costituzione
- D.lgs n. 81/2015
- Circolare Inps, n. 45/2021
- Messaggio Inps, n. 16866/2007
- Messaggio Inps, n. 13032/2005
- Art. 4, l. 53/2000
- Ministero del Lavoro, nota 25 novembre 2008 n. 16754
- Art. 3, D.M. n. 278/2000
- Art. 14, d. lgs. 151/2001
- Art. 41, d. lgs. 151/2001
- Circolare Inps, n. 112/2009
- Consiglio di Stato n. 4618, 10.09.2014
- Art. 32, d. lgs. 151/2001
- Art. 47, d. lgs. 151/2001
- Int. Min. Lav., 28.08.2006, n. 3004
- D.lgs. 1/2018
- Art. 38 d.l. 189/2016



Nello specifico ogni lavoratore ha diritto a un totale di **10 ore annue di permesso retribuito** per partecipare ad assemblee sindacali svolte all'interno dell'unità produttiva in cui presta servizio.

Questo tempo può essere utilizzato anche durante l'orario di lavoro, garantendo così la possibilità di esercitare concretamente l'attività sindacale.

Inoltre, i **dirigenti** delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), in base a quanto sancito dall'art. 23 della l. 300/70, possono usufruire di **permessi retribuiti per svolgere il proprio mandato**. L'entità di tali permessi è proporzionale alle dimensioni dell'azienda e rappresenta un monte ore annuo che può essere utilizzato senza necessità di giustificazioni specifiche.



In aggiunta, la normativa, all'art. 24, prevede permessi non retribuiti, con una durata minima di **otto giorni all'anno**, destinati alla partecipazione a trattative sindacali, congressi o convegni di natura sindacale.

Tali permessi possono essere ampliati o migliorati tramite accordi collettivi.

PERMESSI ELETTORALI

La legge prevede specifici permessi per tutti i lavoratori dipendenti che ricoprono un **ruolo presso gli uffici elettorali** in qualità di scrutatori, segretari, presidenti e vicepresidenti di seggio, rappresentanti di lista o di gruppo di partiti nonché, in occasione di referendum (nazionali o regionali), i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum. In tali circostanze i lavoratori coinvolti hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni (art. 119 DPR 361/57).

I **giorni lavorativi** di assenza dal lavoro per le operazioni preliminari, per il voto e per lo scrutinio delle schede sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa e, di conseguenza, sono **retribuiti** come se il lavoratore avesse prestato la sua attività.

Con riferimento, invece, ai **giorni festivi e non lavorativi** è importante specificare che questi:

- vengono compensati con delle **quote giornaliere di retribuzione** che si aggiungono alla normale retribuzione percepita;
oppure
- vengono recuperati con un **riposo compensativo** da godere al termine delle operazioni di seggio.

La normativa non chiarisce chi debba scegliere tra retribuzione aggiuntiva o riposi compensativi per i giorni non lavorativi. La circolare di Confindustria n. 11571/1992 attribuisce tale facoltà al datore di lavoro, ma si consiglia comunque di trovare un accordo tra le parti.



Come specificato dalla Cassazione 19 settembre 2001, n. 11830 anche se l'attività prestata dal lavoratore durante le operazioni copre una sola parte della giornata, l'assenza è comunque giustificata per l'intera giornata e la retribuzione spetta in quota intera (non trova quindi luogo il riproporzionamento della quota a ore).

Dal punto di vista del trattamento contributivo e fiscale, la retribuzione corrisposta al lavoratore in caso di fruizione dei permessi elettorali **concorre** a formare **reddito imponibile** sia ai fini previdenziali che ai fini fiscali.

Affinché l'assenza risulti correttamente giustificata è necessario che il lavoratore impegnato nelle operazioni elettorali:

- 1 **informi preventivamente** il datore di lavoro dell'assenza;
- 2 fornisca al datore il **certificato di nomina**;
- 3 fornisca al datore la **certificazione che attesta la partecipazione alle operazioni** rilasciata dal presidente del seggio. Importante è l'indicazione dell'ora e del giorno di inizio e di fine delle operazioni.



Sommario:

- Permessi ROL
- Permessi ex festività
- Permessi sindacali
- Permessi elettorali
- Permessi studio
- Permesso donazione sangue
- Permesso donatori midollo osseo
- Permessi l. 104
- Permessi lutto e grave infermità
- Permessi per esami prenatali
- Permessi allattamento
- Permessi malattia figlio
- Permessi per volontariato



Collegamenti:

Ministero del Lavoro, nota n. 8489 del 27 giugno 2007

Legge n. 54 del 5 marzo 1977

Art. 23, l. 300/70

Art. 24, l. 300/70

Art. 119, DPR 361/57

Circolare Confindustria n. 11571/1992

Cass. 19 settembre 2001, n. 11830

Art. 10, l. 300/70

Cass. 19 agosto 2011, n. 17401

Legge n. 584/67

Art. 8, l. n. 219/2005

Circolare Inps n. 25, 5 febbraio 1981

Art. 4, legge 52/2001

Art. 5, legge 52/2001

Circolare Inps 97, 15 settembre 2006

L. 104/1992

Cass. 25 settembre 2020 n. 20243

Messaggio Inps n. 3114/2018

Cass. 22925/2017

Cass. 4069/2018

D.lgs. 61/2000

Art. 32, Costituzione

D.lgs n. 81/2015

Circolare Inps, n. 45/2021

Messaggio Inps, n. 16866/2007

Messaggio Inps, n. 13032/2005

Art. 4, l. 53/2000

Ministero del Lavoro, nota 25 novembre 2008 n. 16754

Art. 3, D.M. n. 278/2000

Art. 14, d. lgs. 151/2001

Art. 41, d. lgs. 151/2001

Circolare Inps, n. 112/2009

Consiglio di Stato n. 4618, 10.09.2014

Art. 32, d. lgs. 151/2001

Art. 47, d. lgs. 151/2001

Int. Min. Lav., 28.08.2006, n. 3004

D.lgs. 1/2018

Art. 38 d.l. 189/2016

PERMESSI STUDIO

Al fine di tutelare il diritto allo studio e la formazione dei soggetti lavoratori, il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento la presenza di alcune misure indirizzate proprio ai lavoratori studenti che sono iscritti e frequentano corsi di studio e di istruzione.



L'art. 10 della legge 300/70 dispone il diritto ad un giorno di **permesso retribuito per lo svolgimento dell'esame** da parte dei lavoratori studenti. Si sottolinea che la sola presenza all'esame dà diritto alla concessione del permesso, la quale, di conseguenza, non dipende dall'esito. Inoltre, il diritto al permesso per esame non dipende nemmeno dall'orario dell'esame. Difatti, anche se non coincide con l'orario lavorativo, sorge comunque il diritto alla concessione del permesso.

Non spetta, invece, alcun permesso retribuito nel caso di esami di Stato o concorsi per l'abitazione alla professione.

È ormai sempre più frequente che la contrattazione collettiva preveda la possibilità per i lavoratori di usufruire di un certo **numero di ore retribuite** (di norma 150) distribuite su un periodo determinato (solitamente 3 anni), con specifici limiti riguardanti l'utilizzo simultaneo, a favore di coloro che intendano seguire corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti. Gli stessi contratti collettivi spesso introducono disposizioni più dettagliate e favorevoli volte a favorire la crescita professionale del lavoratore, in particolare quando il corso risponde anche alle esigenze dell'azienda.



La contrattazione collettiva definisce, inoltre, la quota massima di dipendenti che possono usufruire di tali permessi nello stesso periodo. Secondo quanto previsto dalla Cassazione del 19 agosto 2011, n. 17401, in un'ottica di equilibrio tra le esigenze delle parti, questi permessi **spettano anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato**.

Importante è che il lavoratore che si è assentato dal lavoro per sostenere un esame renda disponibile al datore la **certificazione** rilasciata, di norma, dalla commissione d'esame, attestante la presenza all'esame. Il datore ha poi la possibilità di richiedere anche la certificazione dell'iscrizione e la regolare frequenza dei corsi che danno diritto all'assenza e al beneficio economico.

Inoltre, nei confronti dei lavoratori studenti sono riconosciute **ulteriori tutele**:

- non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
- hanno diritto ad essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

PERMESSO DONAZIONE SANGUE

La normativa vigente (l. n. 584/67 e art. 8, l. n. 219/2005) riconosce a tutti i lavoratori subordinati che decidono di donare sangue il diritto ad usufruire di un **permesso retribuito** a copertura dell'intera giornata in cui effettuano la donazione. Il periodo di riposo è **pari a 24 ore** decorrenti dal momento in cui il lavoratore si assenta dal lavoro per effettuare la donazione o dal momento della donazione stessa indicati nel certificato medico.

Per poter fruire di tale permesso è necessario che il lavoratore:

- effettui la donazione presso un **centro di raccolta o altra struttura dotata di autorizzazione** dal parte del Ministero della Sanità;
- sia in possesso di **idonea documentazione** necessaria ad attestare l'avvenuta donazione: a tal fine sono necessarie una dichiarazione che provi la cessione gratuita di sangue e un certificato medico rilasciato da colui che ha effettuato il prelievo indicante:
 - i dati anagrafici del donatore;
 - la quantità di sangue prelevata;
 - il giorno ed ora in cui è stata effettuata la donazione;
- doni una quantità di sangue pari ad almeno **250 grammi**.



Sommario:

- Permessi ROL
- Permessi ex festività
- Permessi sindacali
- Permessi elettorali
- Permessi studio
- Permesso donazione sangue
- Permesso donatori midollo osseo
- Permessi l. 104
- Permessi lutto e grave infermità
- Permessi per esami prenatali
- Permessi allattamento
- Permessi malattia figlio
- Permessi per volontariato



Collegamenti:

Ministero del Lavoro, nota n. 8489 del 27 giugno 2007

Legge n. 54 del 5 marzo 1977

Art. 23, l. 300/70

Art. 24, l. 300/70

Art. 119, DPR 361/57

Circolare Confindustria n. 11571/1992

Cass. 19 settembre 2001, n. 11830

Art. 10, l. 300/70

Cass. 19 agosto 2011, n. 17401

Legge n. 584/67

Art. 8, l. n. 219/2005

Circolare Inps n. 25, 5 febbraio 1981

Art. 4, legge 52/2001

Art. 5, legge 52/2001

Circolare Inps 97, 15 settembre 2006

L. 104/1992

Cass. 25 settembre 2020 n. 20243

Messaggio Inps n. 3114/2018

Cass. 22925/2017

Cass. 4069/2018

D.lgs. 61/2000

Art. 32, Costituzione

D.lgs n. 81/2015

Circolare Inps, n. 45/2021

Messaggio Inps, n. 16866/2007

Messaggio Inps, n. 13032/2005

Art. 4, l. 53/2000

Ministero del Lavoro, nota 25 novembre 2008 n. 16754

Art. 3, D.M. n. 278/2000

Art. 14, d. lgs. 151/2001

Art. 41, d. lgs. 151/2001

Circolare Inps, n. 112/2009

Consiglio di Stato n. 4618, 10.09.2014

Art. 32, d. lgs. 151/2001

Art. 47, d. lgs. 151/2001

Int. Min. Lav., 28.08.2006, n. 3004

D.lgs. 1/2018

Art. 38 d.l. 189/2016



Si evidenzia che in caso di mancata o incompleta donazione deve comunque essere prodotto il certificato medico. Questo deve poi essere consegnato al datore di lavoro su cui incombe l'onere di conservazione per un periodo di 10 anni.

Dal punto di vista del trattamento economico, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per le ore di permesso. Questa è a **carico dell'Inps ma viene anticipata dal datore di lavoro con successivo conguaglio nella denuncia Uniemens**. Ai sensi della circolare Inps n. 25 del 5 febbraio 1981, la retribuzione da corrispondere è pari alla retribuzione globale di fatto comprensiva anche di ogni elemento accessorio (sono esclusi gli elementi non ricorrenti).

Oltre alla retribuzione, al lavoratore viene riconosciuta anche la **contribuzione figurativa**.

Esempio cedolino con fruizione del permesso per donazione sangue

A fronte di una giornata di permesso goduta, al dipendente è stata erogata la normale retribuzione spettante per una giornata di lavoro.

Centro di costo :		PERIODO DI RETRIBUZIONE	
Cod attività/Lavorazione :		Marzo 2025	
Squadra/Gruppo :		Matricola	
COGNOME E NOME			
Data di Nascita	Data Assunzione	Data Cessazione	OPE
08-02-1991	03-06-2019		3° Livello
Inst. manut. impianti autom.			
Settimane	INPS giorni	MINIMALE giorni	LAVORATO Ore
5	25	25	160,00
			26,00
			31
RETR.TAB.	SCATTI	PR.REGION	S.MINIMO
1.704,96000	48,58000	107,94000	400,00000
TOTALE			2.261,48000
VOCI VARIABILI DEL MESE			COMPETENZE
Z00001 Retribuzione	86,98000	25,00000 GG	2.174,50
Z05002 Donazione sangue Inps	86,98000	1,00000 GG	86,98
Z40025 Straordinario 25%	16,34017	21,50000 ORE	351,31
Z40050 Straordinario 50%	19,60821	4,50000 ORE	88,24

PERMESSO DONATORI MIDOLLO OSSEO

La legge 52/2001, agli articoli 4 e 5, dispone che ai lavoratori che donano il midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti per:

- l'effettuazione delle **operazioni preliminari** all'operazione (accertamento dell'idoneità all'operazione di donazione);
- la **donazione** effettiva;
- i giorni di **convalescenza** successivi alla donazione.

Come precisato dalla circolare Inps n. 97 del 15 settembre 2006, il lavoratore ha diritto ad un'indennità, anche in questo caso a carico dell'Inps ma anticipata dal datore di lavoro, pari alla retribuzione che avrebbe percepito se avesse prestato l'attività lavorativa.

A tale indennità si aggiunge anche il riconoscimento della contribuzione figurativa.

PERMESSI L. 104

La legge riconosce ai **lavoratori con disabilità e ai loro familiari** la possibilità di fruire di permessi retribuiti. La normativa di riferimento in materia è la **legge 104/1992** a cui si aggiunge la contrattazione collettiva che può andare a prevedere ulteriori permessi e condizioni di miglior favore.

I permessi si distinguono a seconda che il beneficiario sia:

- ① il soggetto disabile stesso;
oppure
- ② il lavoratore che ha la necessità di prestare assistenza a un familiare che si trova in condizione di disabilità.



Sommario:

- Permessi ROL
- Permessi ex festività
- Permessi sindacali
- Permessi elettorali
- Permessi studio
- Permesso donazione sangue
- Permesso donatori midollo osseo
- Permessi l. 104
- Permessi lutto e grave infermità
- Permessi per esami prenatali
- Permessi allattamento
- Permessi malattia figlio
- Permessi per volontariato



Collegamenti:

- Ministero del Lavoro, nota n. 8489 del 27 giugno 2007
- Legge n. 54 del 5 marzo 1977
- Art. 23, l. 300/70
- Art. 24, l. 300/70
- Art. 119, DPR 361/57
- Circolare Confindustria n. 11571/1992
- Cass. 19 settembre 2001, n. 11830
- Art. 10, l. 300/70
- Cass. 19 agosto 2011, n. 17401
- Legge n. 584/67
- Art. 8, l. n. 219/2005
- Circolare Inps n. 25, 5 febbraio 1981
- Art. 4, legge 52/2001
- Art. 5, legge 52/2001
- Circolare Inps 97, 15 settembre 2006
- L. 104/1992
- Cass. 25 settembre 2020 n. 20243
- Messaggio Inps n. 3114/2018
- Cass. 22925/2017
- Cass. 4069/2018
- D.lgs. 61/2000
- Art. 32, Costituzione
- D.lgs n. 81/2015
- Circolare Inps, n. 45/2021
- Messaggio Inps, n. 16866/2007
- Messaggio Inps, n. 13032/2005
- Art. 4, l. 53/2000
- Ministero del Lavoro, nota 25 novembre 2008 n. 16754
- Art. 3, D.M. n. 278/2000
- Art. 14, d. lgs. 151/2001
- Art. 41, d. lgs. 151/2001
- Circolare Inps, n. 112/2009
- Consiglio di Stato n. 4618, 10.09.2014
- Art. 32, d. lgs. 151/2001
- Art. 47, d. lgs. 151/2001
- Int. Min. Lav., 28.08.2006, n. 3004
- D.lgs. 1/2018
- Art. 38 d.l. 189/2016

Il **lavoratore con disabilità** maggiorenne che si trova in condizione di persona con necessità di sostegno intensivo può fruire, mensilmente, di:

- **riposi orari giornalieri**, nella misura di:
 - **2 ore** di permesso giornaliero retribuito in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore,
 - **1 ora** al giorno in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore;
- **3 giorni di permesso** mensile retribuito, frazionabili anche ad ore.

Il lavoratore che intende fruire di tali permessi deve rispettare le seguenti **condizioni**:

- 1 non deve essere ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato;
- 2 deve avere un rapporto di lavoro dipendente in corso, coperto da assicurazione INPS per le prestazioni di maternità;
- 3 deve presentare apposita domanda all'INPS in via telematica.



L'ordinanza della Cassazione del 25 settembre 2020 n. 20243 ha specificato che la ratio del riconoscimento dei permessi riconosciuti al lavoratore disabile è quella di agevolare l'integrazione familiare e sociale. Di conseguenza, non devono necessariamente essere ricondotti ad esigenze di cura.

I lavoratori che, invece, assistono un familiare con disabilità possono beneficiare di 3 giorni di permesso mensile, fruibili anche ad ore. L'assistenza può essere prestata:

- al coniuge, ad una parte dell'unione civile, al convivente di fatto;
- ad un parente o affine entro il secondo grado;
- ad un parente o affine entro il terzo grado, solo qualora i genitori o il coniuge/la parte dell'unione civile/il convivente di fatto della persona da assistere:
 - abbiano compiuto i 65 anni di età, oppure
 - siano affetti da patologie invalidanti, o
 - siano deceduti o mancanti.

Il familiare da assistere:

- 1 deve essere nella condizione di persona con necessità di sostegno intensivo, accertata dalla competente commissione ASL;
- 2 non deve essere ricoverato a tempo pieno presso un istituto specializzato.

Nell'ipotesi di rapporto di lavoro a **tempo parziale**, occorre effettuare alcune distinzioni alla luce delle interpretazioni fornite dalla Giurisprudenza e delle conseguenti indicazioni fornite dall'Inps. Con il messaggio n. 3114/2018, l'Inps aveva fornito le indicazioni relative al riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ex legge 104/1992 nel caso di rapporti di lavoro part time. Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, tali indicazioni sono state riviste alla luce delle sentenze della Cassazione (22925/2017 e 4069/2018), che ha statuito che la durata dei permessi, qualora la percentuale del **tempo parziale di tipo verticale o misto superi il 50%** del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, **non debba subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro**.

La Cassazione sostiene che la previgente normativa (d.lgs. 61/2000) distingueva gli istituti che hanno una connotazione patrimoniale e che si pongono in stretta corresponsività con la durata della prestazione lavorativa - per i quali è ammesso il riproporzionamento del trattamento - e gli istituti riconducibili a un ambito di diritti a connotazione non strettamente patrimoniale, che si è inteso salvaguardare da qualsiasi riduzione connessa alla minore entità della durata della prestazione lavorativa. Tra questi ultimi, sottolinea la Corte, vi sono i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, i quali, oltretutto, costituiscono misure di tutela della salute psico-fisica della persona disabile, che è un diritto fondamentale dell'individuo tutelato dall'articolo 32 della Costituzione. Ne consegue che, in linea di principio, **il diritto ad usufruire dei permessi non è comprimibile**. La Cassazione sottolinea la necessità, comunque, di una valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori. In coerenza con tale criterio, appare ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part-time sia articolata con un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori. Solo nel primo caso, stante l'esigenza di effettività di tutela del disabile, occorre riconoscere il diritto alla integrale fruizione dei permessi.



Sommario:

- Permessi ROL
- Permessi ex festività
- Permessi sindacali
- Permessi elettorali
- Permessi studio
- Permesso donazione sangue
- Permesso donatori midollo osseo
- Permessi l. 104
- Permessi lutto e grave infermità
- Permessi per esami prenatali
- Permessi allattamento
- Permessi malattia figlio
- Permessi per volontariato



Collegamenti:

- Ministero del Lavoro, nota n. 8489 del 27 giugno 2007
- Legge n. 54 del 5 marzo 1977
- Art. 23, l. 300/70
- Art. 24, l. 300/70
- Art. 119, DPR 361/57
- Circolare Confindustria n. 11571/1992
- Cass. 19 settembre 2001, n. 11830
- Art. 10, l. 300/70
- Cass. 19 agosto 2011, n. 17401
- Legge n. 584/67
- Art. 8, l. n. 219/2005
- Circolare Inps n. 25, 5 febbraio 1981
- Art. 4, legge 52/2001
- Art. 5, legge 52/2001
- Circolare Inps 97, 15 settembre 2006
- L. 104/1992
- Cass. 25 settembre 2020 n. 20243
- Messaggio Inps n. 3114/2018
- Cass. 22925/2017
- Cass. 4069/2018
- D.lgs. 61/2000
- Art. 32, Costituzione
- D.lgs n. 81/2015
- Circolare Inps, n. 45/2021
- Messaggio Inps, n. 16866/2007
- Messaggio Inps, n. 13032/2005
- Art. 4, l. 53/2000
- Ministero del Lavoro, nota 25 novembre 2008 n. 16754
- Art. 3, D.M. n. 278/2000
- Art. 14, d. lgs. 151/2001
- Art. 41, d. lgs. 151/2001
- Circolare Inps, n. 112/2009
- Consiglio di Stato n. 4618, 10.09.2014
- Art. 32, d. lgs. 151/2001
- Art. 47, d. lgs. 151/2001
- Int. Min. Lav., 28.08.2006, n. 3004
- D.lgs. 1/2018
- Art. 38 d.l. 189/2016

Nonostante l'abrogazione del d.lgs. 61/2000, il Ministero del Lavoro chiarisce che i principi enunciati dalla giurisprudenza con riferimento al D.lgs n. 61/2000 sono applicabili anche dopo l'entrata in vigore del D.lgs n. 81/2015.

 Pertanto, con la circolare 45/2021, l'Inps ha ridefinito le indicazioni relative al **riproporzionamento** della durata dei giorni di permesso ex legge 104/1992, da attuare nelle ipotesi di lavoro a **tempo parziale** di tipo **verticale** o **misto**, con attività lavorativa part-time **superiore al 50%**:

- part time **orizzontale**: si applica quanto previsto dal messaggio Inps 3114/2018: i tre giorni di permesso **non andranno riproporzionati**, in quanto la commisurazione dei giorni di permesso alla ridotta durata dell'attività lavorativa è insita nella dinamica del rapporto medesimo;
- part-time **verticale** e **misto fino al 50%**: si applica quanto previsto dal messaggio Inps 3114/2018. La formula di calcolo da applicare, ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile è la seguente:

(orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) x 3 (giorni di permesso teorici).

Il risultato numerico andrà quindi arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

 Si ribadisce che il riproporzionamento andrà effettuato solo in caso di part-time di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese. Il riproporzionamento dei 3 giorni, infatti, non andrà effettuato per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, sia previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

- part time **verticale e misto > 50%**: i giorni di permesso vengono riconosciuti **interamente**.

Con riferimento alla frazionabilità ad ore nell'ambito dei rapporti di lavoro part time, questa dovrà essere effettuata solo nel caso in cui il beneficio venga utilizzato, anche solo parzialmente, in ore:

- part time orizzontale, verticale e misto **fino al 50%**: si applica la formula prevista dal messaggio Inps 3114/2018:

(orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time/numero medio dei giorni lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) x 3 (giorni di permesso teorici);

- part time orizzontale, **verticale e misto > 50%**: si applica la formula prevista dal messaggio Inps 16866/2007 per i lavoratori full time:

(orario normale di lavoro medio settimanale/ numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 3 (ore mensili fruibili).

La richiesta di fruizione dei permessi legge 104 deve essere inviata **telematicamente all'Inps** allegando ogni documento utile alla dimostrazione dello stato di disabilità. Il lavoratore richiedente, inoltre, deve comunicare tempestivamente (entro 30 giorni) ogni variazione delle situazioni di fatto e di diritto dichiarate nella domanda.

Il trattamento economico spettante è a carico dell'Inps ma viene **anticipato** e successivamente **conguagliato** in sede di Uniemens da parte del datore di lavoro. Al beneficiario spetta un'indennità pari all'intero ammontare della normale retribuzione. Si evidenzia che la **quota relativa alla tredicesima mensilità (o ad eventuali altre mensilità aggiuntive) è già compresa nella retribuzione giornaliera di riferimento** e, di conseguenza, è già erogata a carico dell'Istituto, come specificato nel messaggio n. 13032/2005. Pertanto, il datore di lavoro, nel determinare l'importo dell'indennità da anticipare al lavoratore, dovrà considerare i ratei delle mensilità aggiuntive e, al momento del pagamento della tredicesima o di altre mensilità, dovrà sottrarre gli importi già inclusi nell'indennità relativa ai permessi retribuiti.

E', inoltre, riconosciuta la **contribuzione figurativa**.



Sommario:

- Permessi ROL
- Permessi ex festività
- Permessi sindacali
- Permessi elettorali
- Permessi studio
- Permesso donazione sangue
- Permesso donatori midollo osseo
- Permessi l. 104
- Permessi lutto e grave infermità
- Permessi per esami prenatali
- Permessi allattamento
- Permessi malattia figlio
- Permessi per volontariato



Collegamenti:

Ministero del Lavoro, nota n. 8489 del 27 giugno 2007

Legge n. 54 del 5 marzo 1977

Art. 23, l. 300/70

Art. 24, l. 300/70

Art. 119, DPR 361/87

Circolare Confindustria n. 11571/1992

Cass. 19 settembre 2001, n. 11830

Art. 10, l. 300/70

Cass. 19 agosto 2011, n. 17401

Legge n. 584/67

Art. 8, l. n. 219/2005

Circolare Inps n. 25, 5 febbraio 1981

Art. 4, legge 52/2001

Art. 5, legge 52/2001

Circolare Inps 97, 15 settembre 2006

L. 104/1992

Cass. 25 settembre 2020 n. 20243

Messaggio Inps n. 3114/2018

Cass. 22925/2017

Cass. 4069/2018

D.lgs. 61/2000

Art. 32, Costituzione

D.lgs n. 81/2015

Circolare Inps, n. 45/2021

Messaggio Inps, n. 16866/2007

Messaggio Inps, n. 13032/2005

Art. 4, l. 53/2000

Ministero del Lavoro, nota 25 novembre 2008 n. 16754

Art. 3, D.M. n. 278/2000

Art. 14, d. lgs. 151/2001

Art. 41, d. lgs. 151/2001

Circolare Inps, n. 112/2009

Consiglio di Stato n. 4618, 10.09.2014

Art. 32, d. lgs. 151/2001

Art. 47, d. lgs. 151/2001

Int. Min. Lav., 28.08.2006, n. 3004

D.lgs. 1/2018

Art. 38 d.l. 189/2016



I giorni di permesso o la riduzione dell'orario di lavoro eventualmente concordata devono essere utilizzati **entro il termine di 7 giorni decorrenti dal decesso o dalla certificazione dello stato di grave infermità.**

Il Decreto Legislativo n. 151 del 2001, noto anche come Testo Unico sulla Maternità e Paternità, regola congedi, riposi, permessi e altri istituti rivolti ai lavoratori e alle lavoratrici in situazione di maternità o paternità. Le misure di tutela si applicano principalmente alla famiglia a partire dal concepimento del figlio. Questi benefici possono essere usufruiti dalla madre, dal padre o da entrambi i genitori qualora siano soddisfatti determinati requisiti e condizioni.

PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

L'art. 14 d. lgs. 151/2001 prevede il diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Tali permessi vengono concessi a condizione che la lavoratrice fornisca al datore di lavoro **idonea documentazione giustificativa** attestante lo svolgimento degli accertamenti durante l'orario di lavoro, pertanto, quanto presentato deve indicare la data e l'orario di svolgimento degli esami.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è a totale carico del datore di lavoro.

PERMESSI ALLATTAMENTO

Il Testo Unico sulla maternità e paternità, tra le misure a sostegno della genitorialità prevede l'esistenza dei permessi allattamento. Si tratta di permessi giornalieri da fruire ad ore fino al compimento del **primo anno di vita del bambino** o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato. La ratio dietro tale previsione normativa è quella di assicurare le prime cure al bambino, a prescindere dal fatto che la lavoratrice allatti o meno.

I permessi allattamento si sostanziano in **permessi orari** la cui durata varia a seconda dell'orario di lavoro; nello specifico:

- **2 ore** nel caso di orario di lavoro **superiore a 6 ore giornalieri**;
- **1 ora** nel caso di orario di lavoro **inferiore a 6 ore giornalieri**.



Si sottolinea che, ai sensi dell'art. 41 del d. lgs. 151/2001, in caso di **parto plurimo** i riposi di **raddoppiano**.

Non solo la lavoratrice può fruire dei permessi allattamento. Infatti, anche il lavoratore padre ne può godere nel caso in cui:

- sia l'unico affidatario del figlio;
- la madre non si avvalga di tali permessi;
- la madre non sia una lavoratrice subordinata;
- si verifichi l'ipotesi di morte o grave infermità della madre;
- la madre sia una casalinga. Sul punto sono intervenute la circolare Inps n. 112/2009 e la sentenza del Consiglio di Stato n. 4618 del 10 settembre 2014, andando a prevedere che il diritto del padre ad usufruire dei permessi allattamento in luogo della madre spetti sempre nel caso di madre casalinga, indipendentemente dall'impossibilità della stessa di accudire il bambino.

Per usufruire di tali permessi è necessario fare domanda al datore di lavoro rispettando le tempistiche previste dal contratto collettivo applicato. La fruizione dei permessi allattamento non è obbligatoria, ma qualora la lavoratrice ne faccia richiesta, il **datore di lavoro deve obbligatoriamente concederle il godimento**, a pena di sanzione amministrativa. I tempi per la fruizione devono essere concordati fra le parti tenendo anche conto delle esigenze aziendali.



Sommario:

- Permessi ROL
- Permessi ex festività
- Permessi sindacali
- Permessi elettorali
- Permessi studio
- Permesso donazione sangue
- Permesso donatori midollo osseo
- Permessi l. 104
- Permessi lutto e grave infermità
- Permessi per esami prenatali
- Permessi allattamento
- Permessi malattia figlio
- Permessi per volontariato



Collegamenti:

Ministero del Lavoro, nota n. 8489 del 27 giugno 2007

Legge n. 54 del 5 marzo 1977

Art. 23, l. 300/70

Art. 24, l. 300/70

Art. 119, DPR 361/57

Circolare Confindustria n. 11571/1992

Cass. 19 settembre 2001, n. 11830

Art. 10, l. 300/70

Cass. 19 agosto 2011, n. 17401

Legge n. 584/67

Art. 8, l. n. 219/2005

Circolare Inps n. 25, 5 febbraio 1981

Art. 4, legge 52/2001

Art. 5, legge 52/2001

Circolare Inps 97, 15 settembre 2006

L. 104/1992

Cass. 25 settembre 2020 n. 20243

Messaggio Inps n. 3114/2018

Cass. 22925/2017

Cass. 4069/2018

D.lgs. 61/2000

Art. 32, Costituzione

D.lgs n. 81/2015

Circolare Inps, n. 45/2021

Messaggio Inps, n. 16866/2007

Messaggio Inps, n. 13032/2005

Art. 4, l. 53/2000

Ministero del Lavoro, nota 25 novembre 2008 n. 16754

Art. 3, D.M. n. 278/2000

Art. 14, d. lgs. 151/2001

Art. 41, d. lgs. 151/2001

Circolare Inps, n. 112/2009

Consiglio di Stato n. 4618, 10.09.2014

Art. 32, d. lgs. 151/2001

Art. 47, d. lgs. 151/2001

Int. Min. Lav., 28.08.2006, n. 3004

D.lgs. 1/2018

Art. 38 d.l. 189/2016



Per quanto concerne, invece, la richiesta all'Inps si evidenzia che per la lavoratrice madre non è previsto l'invio di alcuna domanda all'Istituto, diverso è, invece, il caso del **padre** in quanto, in tal caso, è tenuto ad **inviare istanza all'Inps** allegando la documentazione attestante il verificarsi di una delle predette condizioni.

Dal punto di vista del trattamento economico, alla lavoratrice o al lavoratore che ne usufruiscono, spetta un'indennità a carico dell'Inps pari alla **retribuzione normalmente** percepita maggiorata dei ratei delle mensilità aggiuntive spettanti. L'importo viene **anticipato dal datore** di lavoro che effettua poi il recupero mediante **conguaglio in sede di Uniemens**.

Importante evidenziare che, essendo i ratei delle mensilità aggiuntive già compresi nell'importo orario indennizzato dall'Istituto, questi devono essere sottratti in sede di liquidazione di tredicesima ed eventuale quattordicesima.

PERMESSI MALATTIA FIGLIO

Lo stesso d.lgs. 151/2001 all'art. 47 prevede la presenza di un'ulteriore misura a tutela del ruolo genitoriale della lavoratrice e del lavoratore. Nello specifico prevede la possibilità per i genitori di assentarsi, alternativamente, dal lavoro in caso di malattia del figlio. I giorni di permesso spettanti in base alla normativa variano a seconda dell'età del bambino:

- fino al compimento del **terzo anno** di età il permesso è pari all'**intera durata della malattia**;
- **tra i tre e gli otto anni** spettano, invece, **cinque giorni lavorativi all'anno**.



Preme evidenziare che, salvo diverse disposizioni del CCNL, si tratta di **permessi non retribuiti**, quindi al genitore lavoratore che si astiene dalla prestazione dell'attività non spetta alcuna indennità, ciò nonostante l'assenza risulta comunque giustificata. I giorni di permessi vengono, ad ogni modo, computati nell'**anzianità di servizio** ma non sono comunque utili alla maturazione dei ratei delle mensilità aggiuntive e delle ferie; anche in questo caso sono fatte salve eventuali disposizioni migliorative disciplinate dai contratti collettivi.

Per la fruizione è necessario che il datore di lavoro sia in possesso di **idonea certificazione**. Nello specifico, il certificato di malattia deve essere trasmesso telematicamente all'Inps e indica le generalità del genitore che ha scelto di usufruire del permesso per malattia del figlio.

Durante tale assenza dal lavoro **non** è prevista alcuna visita di controllo, conseguentemente non è richiesto il rispetto delle fasce orarie di reperibilità.



Nell'ipotesi di insorgenza della malattia del figlio durante la fruizione del congedo parentale si evidenzia come, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. 151/2001, sia possibile **sostituire** il titolo dell'assenza del genitore dal lavoro. Il lavoratore è tenuto a presentare domanda di sospensione del congedo come precisato dalla Risposta Interpello del Ministero del Lavoro, 28 agosto 2006, n. 3004.

I permessi in trattazione spettano anche nel caso di adozione o affidamento, anche internazionale. I limiti di durata dell'assenza sono, però, diversi:

- fino al compimento del **sesto anno** di vita del bambino, il permesso è pari alla **durata della malattia**;
- **tra i sei e gli otto anni** spettano **cinque giorni lavorativi all'anno**;
- qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa **fra i sei e i dodici anni** e il permesso venga fruito nei **primi tre anni dall'ingresso** del minore nel nucleo familiare, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di **cinque giorni lavorativi all'anno** per ciascun figlio adottato o affidato.



Sommario:

- Permessi ROL
- Permessi ex festività
- Permessi sindacali
- Permessi elettorali
- Permessi studio
- Permesso donazione sangue
- Permesso donatori midollo osseo
- Permessi l. 104
- Permessi lutto e grave infermità
- Permessi per esami prenatali
- Permessi allattamento
- Permessi malattia figlio
- Permessi per volontariato



Collegamenti:

Ministero del Lavoro, nota n. 8489 del 27 giugno 2007
Legge n. 54 del 5 marzo 1977
Art. 23, l. 300/70
Art. 24, l. 300/70
Art. 119, DPR 361/57
Circolare Confindustria n. 11571/1992
Cass. 19 settembre 2001, n. 11830
Art. 10, l. 300/70
Cass. 19 agosto 2011, n. 17401
Legge n. 584/67
Art. 8, l. n. 219/2005
Circolare Inps n. 25, 5 febbraio 1981
Art. 4, legge 52/2001
Art. 5, legge 52/2001
Circolare Inps 97, 15 settembre 2006
L. 104/1992
Cass. 25 settembre 2020 n. 20243
Messaggio Inps n. 3114/2018
Cass. 22925/2017
Cass. 4069/2018
D.lgs. 61/2000
Art. 32, Costituzione
D.lgs n. 81/2015
Circolare Inps, n. 45/2021
Messaggio Inps, n. 16866/2007
Messaggio Inps, n. 13032/2005
Art. 4, l. 53/2000
Ministero del Lavoro, nota 25 novembre 2008 n. 16754
Art. 3, D.M. n. 278/2000
Art. 14, d. lgs. 151/2001
Art. 41, d. lgs. 151/2001
Circolare Inps, n. 112/2009
Consiglio di Stato n. 4618, 10.09.2014
Art. 32, d. lgs. 151/2001
Art. 47, d. lgs. 151/2001
Int. Min. Lav., 28.08.2006, n. 3004
D.lgs. 1/2018
Art. 38 d.l. 189/2016

PERMESSI PER VOLONTARIATO E PROTEZIONE CIVILE

I lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato della protezione civile hanno diritto, secondo la normativa di riferimento (d.lgs. 1/2018), ad usufruire di **specifici permessi retribuiti**:

- **90 giorni annui** nel caso di soccorso e assistenza in vista o in occasione di **emergenze** legate a **calamità naturali** o di derivazione dell'uomo. Importante evidenziare che la normativa ha previsto un massimo di **30 giorni** di permesso fruiti in via **continuativa**;
- **180 giorni annui** per attività di soccorso e assistenza in situazioni di **emergenza nazionale**. Anche in questo caso è previsto un massimo di **60 giornate continuative** di assenza dal lavoro;
- **30 giorni annui** nelle ipotesi di **addestramento, formazione** e diffusione della cultura e della conoscenza della protezione civile. In tale ipotesi il numero di giorni di permesso fruibili in via **continuativa** si riduce a **10**.



I datori di lavoro hanno poi la possibilità di fare richiesta di **rimborso** degli importi erogati ai lavoratori impegnati come volontari. Si evidenzia che il rimborso è concesso nel limite delle risorse finanziarie disponibili e, in ogni caso, **non copre gli oneri assistenziali e previdenziali** che restano a carico del datore.

Il termine per prestare **domanda di rimborso** è **entro i 2 anni successivi all'operazione** che ha visto impegnato il lavoratore volontario. Il modulo per la richiesta è reso disponibile dal Dipartimento della Protezione Civile.

In alternativa è anche possibile, come chiarito dal art. 38 d.l. 189/2016 conv. in l. 229/2016, richiedere il riconoscimento del rimborso con le modalità del credito d'imposta.



Sommario:

- Permessi ROL
- Permessi ex festività
- Permessi sindacali
- Permessi elettorali
- Permessi studio
- Permesso donazione sangue
- Permesso donatori midollo osseo
- Permessi l. 104
- Permessi lutto e grave infermità
- Permessi per esami prenatali
- Permessi allattamento
- Permessi malattia figlio
- Permessi per volontariato



Collegamenti:

Ministero del Lavoro, nota n. 8489 del 27 giugno 2007

Legge n. 54 del 5 marzo 1977

Art. 23, l. 300/70

Art. 24, l. 300/70

Art. 119, DPR 361/57

Circolare Confindustria n. 11571/1992

Cass. 19 settembre 2001, n. 11830

Art. 10, l. 300/70

Cass. 19 agosto 2011, n. 17401

Legge n. 584/67

Art. 8, l. n. 219/2005

Circolare Inps n. 25, 5 febbraio 1981

Art. 4, legge 52/2001

Art. 5, legge 52/2001

Circolare Inps 97, 15 settembre 2006

L. 104/1992

Cass. 25 settembre 2020 n. 20243

Messaggio Inps n. 3114/2018

Cass. 22925/2017

Cass. 4069/2018

D.lgs. 61/2000

Art. 32, Costituzione

D.lgs n. 81/2015

Circolare Inps, n. 45/2021

Messaggio Inps, n. 16866/2007

Messaggio Inps, n. 13032/2005

Art. 4, l. 53/2000

Ministero del Lavoro, nota 25 novembre 2008 n. 16754

Art. 3, D.M. n. 278/2000

Art. 14, d. lgs. 151/2001

Art. 41, d. lgs. 151/2001

Circolare Inps, n. 112/2009

Consiglio di Stato n. 4618, 10.09.2014

Art. 32, d. lgs. 151/2001

Art. 47, d. lgs. 151/2001

Int. Min. Lav., 28.08.2006, n. 3004

D.lgs. 1/2018

Art. 38 d.l. 189/2016