



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**  
**Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco**

Via Farini, 62 00185 Roma - Tel. 06.4818614  
[vigilidelfuoco@uilpa.it](mailto:vigilidelfuoco@uilpa.it) [uilpavigilidelfuoco@pec.it](mailto:uilpavigilidelfuoco@pec.it)  
[www.uilpavvf.com](http://www.uilpavvf.com)

Roma, 30 novembre 2023  
Prot. 135/2023

Al Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco e del S.P.D.C.  
Prefetto Dott. Renato Franceschelli

Al Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco  
Ing. Carlo Dall'Oppio

Al Direttore Centrale per le Risorse Umane  
Prefetto Lucia Volpe

E p.c.: Al Capo Ufficio III Relazioni Sindacali  
Vice Prefetto Dott.ssa Renata Castrucci

**Oggetto:** Modalità di fruizione permessi retribuiti Legge 104/92.

Egregi,

riceviamo segnalazioni rispetto ad interpretazioni da parte di dirigenti che impediscono di fatto la fruizione dei permessi in oggetto per una durata equivalente al turno di servizio di 12 ore nonostante la previsione della norma, che di seguito ci sembra opportuno recuperare per rappresentare le giuste istanze del personale.

E' necessario evidenziare in premessa che l'art. 33, comma 3, LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104 ha stabilito che «*Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito ... Omissis ...*» senza prevedere la frazionabilità in ore dei suddetti permessi. I permessi giornalieri, di conseguenza, possono essere frazionati in ore solo se i contratti collettivi di categoria hanno previsto tale facoltà.

Per ciò che concerne il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, l'art. 17, D.P.R. 7 maggio 2008, si è limitato a stabilire, al comma 6, che «*I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato ed integrato dall'art. 19 della legge 8 marzo 2000, n. 53, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono il congedo ordinario.*», non prevedendo, comunque, la frazionabilità in ore.

Sul punto è intervenuta la circolare DCRISUM n. 24903 del 4 maggio 2018 che ha precisato che «*Al fine di consentire al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato, non si ravvisano pertanto motivi ostativi all'ulteriore agevolazione della frazionabilità ad ore dei permessi*», lasciando comunque alla contrattazione decentrata la possibilità di stabilire diverse modalità di fruizione» L'Amministrazione, in sostanza, è intervenuta sulla questione della frazionabilità dei permessi pur rinviando alla contrattazione il potere di definire compiutamente la materia.



## **Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione** **Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco**

Via Farini, 62 00185 Roma - Tel. 06.4818614  
[vigilidelfuoco@uilpa.it](mailto:vigilidelfuoco@uilpa.it) [uilpavigilidelfuoco@pec.it](mailto:uilpavigilidelfuoco@pec.it)  
[www.uilpavvf.com](http://www.uilpavvf.com)

Per ciò che concerne la fruibilità dei permessi a giorni ai sensi dell'art. 33, comma 3, LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104, l'Amministrazione ritiene che l'art. 17, comma 8, D.P.R. 7 maggio 2008, sia applicabile anche ai permessi sopracitati nel caso in cui il lavoratore non chieda il frazionamento in ore ma l'intera giornata di lavoro, questo in relazione all'inciso che stabilisce **«La durata dei permessi previsti dal presente articolo è corrispondente alla durata della giornata lavorativa di sei ore. Per il personale inserito in turni si considera l'equivalenza in ore.»**

L'Amministrazione, inoltre, ritiene che *nel caso dei permessi giornalieri ai sensi dell'art. 33, comma 3, LEGGE 5 febbraio 1992, richiesti dal personale turnista, il comma 8 dell'art. 17, D.P.R. 7 maggio 2008, di generale applicazione a tutti i permessi di derivazione contrattuale, consenta, in caso di fruizione del permesso giornaliero per la durata complessiva del turno, che le ore eccedenti le sei ore vengono scomutate dal monte ore individuale della banca delle ore del dipendente.*

A tal proposito giova evidenziare quanto precisato nella circolare emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, indirizzata a tutte le Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. 165/2001, n. 8 del 2008 che a proposito della durata dei permessi giornalieri non frazionati in ore precisa che: **«Secondo l'art. 33, comma 3, della l. n. 104 in esame, i genitori di figli con handicap grave e gli altri soggetti legittimati possono *fruire di tre giorni di permesso mensile. In questa ipotesi la legge non prevede alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è giornaliero. Tuttavia, in alcuni contratti collettivi, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori che prestano assistenza, è stato stabilito che tali permessi giornalieri possono essere fruiti anche in maniera frazionata, cioè ad ore, ed è stato fissato il contingente massimo di ore (18). Anche in questo caso vale il ragionamento sopra esposto: poiché questi permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, è la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore, mentre il contingente delle 18 ore previsto dal CCNL vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero.*** Pertanto, se è corretto stabilire che la durata dei permessi inseriti nel contratto, diversi da quelli ex art. 33, comma 3, è commisurata alla giornata lavorativa di sei ore, non è conforme alla legge stabilire che tale limitazione vale anche per i permessi giornalieri ex art. 33, comma 3, poiché come stabilito dalla circolare 8 del 2008 tali **permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, e quindi la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore.** La circolare stabilisce in sostanza che i dipendenti che assistono un familiare in condizioni di gravità **hanno diritto a tre giorni di permesso al mese a prescindere dalla durata dell'orario di lavoro nell'ipotesi di mancato frazionamento.**

**Pertanto, la norma contrattuale (art. 17, comma 8, DPR 7 maggio 2008) che limita a 6 ore (giornata lavorativa servizio giornaliero) la durata del permesso fruito a giorni del personale turnista la cui giornata lavorativa è pari a 12 ore, si pone in contrasto con il disposto legislativo, intervenendo in un campo la cui definizione spetta al legislatore.**



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**  
**Segreteria Nazionale Vigili del Fuoco**

Via Farini, 62 00185 Roma - Tel. 06.4818614  
[vigilidelfuoco@uilpa.it](mailto:vigilidelfuoco@uilpa.it) [uilpavigilidelfuoco@pec.it](mailto:uilpavigilidelfuoco@pec.it)  
[www.uilpavvf.com](http://www.uilpavvf.com)

Fermo restando che il dipendente turnista, per le ragioni su esposte, ha diritto a tre giorni di permesso a prescindere dall'orario di lavoro svolto, giova altresì evidenziare che il ricorso alla banca ore per il completamento delle sei ore, eccedenti le sei commisurate alla giornata lavorativa, non appare conforme alla volontà del legislatore, **a causa della riduzione della capacità di assistenza che fa capo al referente unico. Non sfuggirà che l'eventuale carenza di ore accumulate non consente al dipendente di poter assolvere efficacemente al proprio ruolo di referente unico, e ciò in contrasto con lo spirito della legge in questione.**

A ciò si aggiunga che **nessun danno deriverebbe all'Amministrazione nel caso di concessione di un permesso pari alla durata del turno di 12 ore** poiché, comunque, nella fase di calcolo sono detratte non più di 18 ore complessive. Semmai il ricorso alla banca ore è ragionevole solo nel caso in cui il dipendente ha già consumato le prime 12 ore e ha bisogno di ulteriori 6 ore per completare le 6 ore del permesso ex art. 33, comma 3, residue. Ed è proprio in questa ultima possibilità che riaffiora lo spirito della legge in quanto è data la possibilità di astenersi dal lavoro per l'intero turno, **nell'interesse della persona diversamente abile.**

Per tutto quanto sopra esposto, fermo restando la necessità che venga fornita urgente ed opportuna comunicazione alle strutture centrali e territoriali del CNVVF affinché si chiarisca che il personale che svolge turni di lavoro di 12 ore può usufruire di un permesso che copra l'intero turno, si chiede di avviare uno specifico tavolo di confronto per addivenire a conclusioni condivise sulla questione, anche attraverso l'istituto della contrattazione integrativa, a chiarimento dell'art. 17 D.P.R. 7 maggio 2008 che al comma 8 stabilisce che *"In sede di contrattazione integrativa potranno essere definite modalità diverse da quelle disciplinate dal presente comma"*.

In attesa di riscontro porgiamo distinti saluti.

**Il Segretario Generale**  
(PINTI)

*Firmato digitalmente ai sensi di Legge*