I permessi per l'effettuazione di esami prenatali devono considerarsi rientranti tra quelli di cui all'art.35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 oppure, in quanto previsti da specifiche disposizioni di legge, siano da considerare distinti e, quindi, aggiuntivi a questi ultimi?

In materia, si ritiene opportuno precisare che i permessi retribuiti per accertamenti prenatali, previsti dall'art. 14 del D.Lgs.n.151/2001, rappresentano una autonoma e specifica forma di tutela che il legislatore ha inteso apprestare per le lavoratrici madri.

Pertanto, essi, proprio perché regolati direttamente dalla legge per la loro peculiare finalità, non possono in alcun modo essere ricondotti all'interno delle previsioni dell'art.35 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, che, concernono la diversa fattispecie dei permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Si tratta, quindi, come già evidenziato nella vigenza della precedente disciplina dell'art.19 del CCNL del 6.7.1995, sempre di permessi ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli di fonte negoziale.

Infatti, poiché la disciplina dell'art.14 del D.Lgs.n.151/2001 è direttamente ed immediatamente applicabile a tutti i lavoratori, pubblici e privati, ai fini del riconoscimento loro riconoscimento alle lavoratrici del settore pubblico non v'è alcun bisogno di una specifica clausola contrattuale, essendo sufficiente la generale previsione dell'art.2, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001.

Inoltre, si richiama l'attenzione sulle previsioni dell'art.33, comma 4, del medesimo CCNL del 21.5.2018, riconosce il diritto del dipendente alla fruizione, ove ne ricorrano le condizioni, di tutte le altre tipologie di permesso retribuito previste da norme di legge. Si tratta di una previsione di portata generale, anche se nella clausola contrattuale, l'attenzione, a titolo certamente esemplificativo e non esaustivo, è posta espressamente solo su alcune particolari tipologie legali di permesso (permessi per donatori di midollo; permessi e congedi dell'art.4, comma 1, della legge n.53/2000).