



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale: 1) PERMESSI RETRIBUITI
2) PERMESSI BREVI
3) PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

Comparto: ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Indice

RACCOLTA I: PERMESSI RETRIBUITI

1. PERMESSI PER PARTECIPAZIONE AD ESAMI
2. PERMESSI PER LUTTO
3. PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI.....
4. PERMESSI PER MATRIMONIO.....
5. PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE 104/1992.....
6. ALTRI PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

RACCOLTA II: PERMESSI BREVI

1. PERMESSI BREVI DA RECUPERARE.....

RACCOLTA III: DIRITTO ALLO STUDIO

1. PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

RACCOLTA SISTEMATICA N. 1

PERMESSI RETRIBUITI

1. PERMESSI PER CONCORSI ED ESAMI

1.1 Qual è la disciplina dei permessi per concorsi ed esami?

L'art. 19, comma 1, del CCNL del 6 luglio 1995 stabilisce che *"Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi, a richiesta, permessi retribuiti nel limite di 8 giorni all'anno, per la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove"*.

Pertanto, tale istituto è preordinato a consentire al dipendente di partecipare come candidato a concorsi o ad esami, nel limite di otto giorni l'anno.

La fruizione di tali permessi non riduce le ferie ed è valutata ai fini dell'anzianità di servizio.

Durante la stessa al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione.

1.2 I permessi di cui all'art. 19, comma 1, primo alinea, del CCNL del 6 luglio 1995 possono essere fruiti anche per la preparazione di esami universitari?

Si precisa che le fattispecie di permesso previste dall'art. 19, comma 1, primo alinea, del CCNL del 6.7.1995 (permessi per partecipazione a concorsi ed esami) e dall'art. 9 del CCNL integrativo del 14.2.2001 (permessi per diritto allo studio) sono tassative e non sono ammesse ulteriori estensioni, neanche per fattispecie "collegate".

Per tale motivo, si esclude che si possano concedere permessi per la preparazione di esami universitari. Tale caso non è, infatti, contemplato da alcuna delle disposizioni richiamate.

1.3 L'ente può negare la concessione dei permessi per esigenze di servizio o per particolari tipologie di esami?

La norma contrattuale non pone alcuna condizione o vincolo in merito alla tipologia di concorsi o esami, che possono legittimare la concessione del permesso, che quindi si configura come un diritto per il dipendente, diritto da esercitarsi al verificarsi dei presupposti giustificativi.

Pertanto, qualora il dipendente abbia la necessità di partecipare ad un concorso pubblico o ad esami, può richiedere il beneficio, presentando la relativa documentazione al fine di giustificare la richiesta e la fruizione del permesso.

In tali casi, l'ente è tenuto a concederlo, non potendo esercitare alcuna discrezionalità al riguardo, anche qualora sussistano specifiche esigenze di servizio.

1.4 Nell'ambito dei giorni di permesso di cui all'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.07.1995 è possibile ricomprendere il tempo necessario per raggiungere il luogo del concorso?

Sotto tale profilo, dalla formulazione dell'art. 19, comma 1, del CCNL del 6.07.1995 si evince chiaramente che la durata del permesso retribuito in parola è limitata "ai giorni di svolgimento delle prove", escludendo, così, la possibilità di ricomprendere anche i giorni di viaggio.

1.5 Un dipendente assunto con contratto a termine per la durata di un anno ha diritto di usufruire dei permessi giornalieri retribuiti per le giornate di partecipazione agli esami di un concorso?

In materia, si ritiene opportuno evidenziare che, attualmente, sulla base della disciplina negoziale vigente, al personale assunto a termine sono riconosciuti solo permessi non retribuiti per un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti per il solo caso di matrimonio.

Pertanto, per detto personale, non trovano applicazione le altre ipotesi al permesso retribuito previste nell'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, ivi compresa quella dei permessi partecipare a concorsi o sostenere esami (nella misura di otto giorni annuali), di cui al comma 1, primo alinea, del suddetto articolo 19.

2. PERMESSI PER LUTTO

2.1 In che cosa consiste la disciplina dei permessi per lutto?

L'art. 19 comma 1, II alinea, del CCNL del 6.7.1995 prevede che "A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione sono concessi permessi retribuiti per:lutto per perdita del coniuge, dei parenti entro il secondo grado, degli affini entro il primo grado: tre giorni consecutivi per evento".

Per stabilire il grado di parentela o affinità, occorre fare riferimento alle norme contenute in materia negli artt. 76-78 del codice civile.

Qualora si verifichi il lutto, l'ente è tenuta a concedere il permesso al dipendente. Quest'ultimo deve comunicare all'Ufficio competente l'esigenza di assentarsi per la suddetta evenienza, presentando la documentazione giustificativa dell'evento luttuoso.

2.2. I tre giorni di permesso per lutto devono essere consecutivi? Decorrono dal giorno dell'evento o possono decorrere anche successivamente all'evento stesso?

L'art. 19, comma 2, II alinea, del CCNL del 6.7.1995 stabilisce che, per le fattispecie di lutto espressamente indicate (lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado), il dipendente abbia diritto a tre giorni consecutivi per evento, senza precisare se i tre giorni debbano, necessariamente o meno, decorrere dalla data dell'evento luttuoso.

Al riguardo, però si ritiene che, essendo tale evento il presupposto giustificativo del permesso, quest'ultimo dovrà essere fruito in stretto collegamento temporale con il lutto stesso.

Sembra, quindi, coerente con la lettera della norma ritenere che il permesso debba essere fruito in occasione dell'evento, con alcuni limitati margini di flessibilità per quanto riguarda la decorrenza dello stesso che, in determinati casi, può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso.

Pertanto, se il dipendente, ad esempio, subisce un lutto di venerdì potrà anche chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo. Se però egli chiede di fruire del permesso con decorrenza dal venerdì, nei tre giorni dovranno inevitabilmente essere conteggiati anche il sabato e la domenica, visto che il citato CCNL prevede che i tre giorni siano consecutivi.

2.3. Quali ipotesi luttuose danno titolo ai permessi previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995?

Le indicazioni dell'articolo 19 sono tassative e quindi solo il lutto per coniuge, per parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio) e affine entro il primo grado (suoceri, nuore, generi) danno luogo a tali permessi. Per stabilire il grado di parentela o di affinità occorre fare riferimento alle disposizioni del codice civile.

2.4 Le ferie possono essere interrotte da tale tipologia di permesso?

Per quanto concerne la possibilità di sospendere le ferie in presenza di un evento luttuoso, si ricorda che, secondo la disciplina contrattuale, solo in due casi si può giustificare l'interruzione delle ferie: nell'ipotesi di malattia sopraggiunta, di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero e nel caso di sopravvenute esigenze di servizio. In tutti gli altri casi, pertanto, le ferie continuano a decorrere regolarmente.

2.5 E' possibile concedere i tre giorni di permesso per lutto a distanza di un mese dall'evento luttuoso?

L'art. 19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995, che disciplina i permessi per lutto, sebbene non preveda un limite temporale entro cui fruire dei 3 giorni di permesso concessi al dipendente avente diritto, non ne consente l'utilizzo oltre un ragionevole lasso di tempo dall'evento stesso, in considerazione della natura specifica che caratterizza tali permessi. Peraltro, l'espressione "evento" utilizzata dalla disposizione contrattuale deve intendersi come la causa che fa sorgere il diritto del dipendente e non il "*dies a quo*" dello stesso.

Pertanto, anche in relazione ad un consolidato orientamento interpretativo di questa Agenzia, si ritiene che la fruizione dei permessi in esame dovrà comunque collocarsi a decorrere dall'evento o in prossimità dello stesso, al fine di rispettare lo stretto collegamento tra il lutto e la relativa tutela contrattuale.

Infatti, in proposito, si segnala che finora i margini di flessibilità ammessi in sede interpretativa, perché coerenti con la lettura della clausola, hanno riguardato la possibilità di fruizione a decorrere dal lunedì successivo nel caso in cui il decesso sia avvenuto il venerdì pomeriggio o il sabato e, quindi, con una decorrenza spostata solo di qualche giorno rispetto all'evento stesso.

2.6 E' possibile usufruire dei tre giorni di permesso retribuiti per evento luttuoso, di cui all'art. 19, comma 1, del CCNL 6 luglio 1995, per il decesso del cognato (il marito della propria sorella)?

La tutela contrattuale prevista dall'art. 19, sopra citato, si riferisce agli eventi luttuosi per il coniuge e i parenti entro il secondo grado nonché per gli affini di primo grado. Di conseguenza essendo il cognato un affine di secondo grado, si ritiene, a parere della scrivente, che non sia possibile concedere i benefici indicati.

2.7 In che modo il personale a tempo parziale può usufruire della disciplina dei permessi per lutto?

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale il permesso per lutto, che non è frazionabile, spetta per intero solo nei periodi coincidenti con la prestazione lavorativa secondo la regola sancita dal vigente CCNL (art. 23, comma 11, del CCNL del 16 febbraio 1999) in base alla quale *"In presenza di part-time verticale.... il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera"*. Invece, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, i permessi per lutto spettano per intero, negli stessi termini e modalità previste per il personale a tempo pieno.

3. PERMESSI PER GRAVI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

3.1 In che cosa consiste la disciplina dei permessi per gravi motivi personali e familiari ?

La vigente disciplina contrattuale prevede, allo stato, la possibilità di fruire di specifici permessi per gravi motivi personali e familiari.

Tali permessi non si configurano come un "diritto soggettivo", ma costituiscono una "legittima aspettativa", per cui l'ente non ha alcun obbligo a concederli *tout court*, ma invece deve valutare le esigenze di servizio e, qualora queste ultime siano ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore, l'ente può negare l'attribuzione dei permessi.

In ogni caso, la norma contrattuale prevede che i motivi personali e familiari che rappresentano il presupposto legittimante per la concessione dei permessi in esame, siano debitamente documentati.

3.2 Quali sono le motivazioni che possono essere addotte per la fruizione dei permessi retribuiti di cui all'art. 19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995? Il dipendente è tenuto a presentare una specifica documentazione circa le motivazioni che sono alla base della richiesta?

L'art.19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995, come integrato dall'art. 15, comma 3 del CCNL integrativo del 14.2.2001, prevede la possibilità di concessione al personale di tre giorni di permesso retribuito, per anno, in presenza di gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.

Il medesimo articolo non ha stabilito alcuna precisa casistica delle ipotesi legittimanti la fruizione dei permessi di cui si tratta; pertanto, spetta all'ente valutare, nella sua discrezionalità, le esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio, che devono presentare comunque un certo rilievo ("gravi motivi"). In ogni caso, la disciplina contrattuale non ha inteso riconoscere un diritto all'automatica e diretta concessione dei permessi di cui si tratta, in presenza di una domanda in tal senso del dipendente. Al fine della loro concessione, infatti, l'ente deve tener conto della eventuale sussistenza di ragioni di organizzative e di servizio tali da

impedire la concessione del permesso. Appare evidente, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione del permesso.

In ogni caso, ai fini della concessione dei permessi, la clausola contrattuale richiede che i gravi motivi devono essere "debitamente documentati".

Il dipendente potrà avvalersi, anche dell'auto certificazione o delle dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà, nei casi e nei limiti fissati dal DPR n.445/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

3.3 In che misura tali permessi spettano al personale a tempo parziale?

I permessi per motivi personali o familiari, in ragione della loro computabilità e fruibilità ad ore, spettano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e orizzontale in misura proporzionale rispetto alla percentuale di prestazione lavorativa.

3.4 L'ente è tenuto a concedere i permessi o può negare gli stessi in presenza di esigenze di servizio?

La disciplina dei permessi retribuiti prevede che il dipendente presenti una sua specifica istanza, con l'indicazione delle motivazioni personali o familiari che sono alla base della richiesta di permesso. L'ente potrà decidere se concedere o meno i permessi, dopo aver effettuato una valutazione delle necessità manifestate dal dipendente comparandole con le esigenze organizzative o di servizio ostative al godimento del beneficio. In tale ultimo caso, l'ente, sempre nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, potrà negare oppure limitare ad alcune ore del giorno la fruizione dei citati permessi. Qualora non vi siano particolari esigenze di servizio, l'ente potrà concedere i permessi nel senso auspicato dal dipendente.

Pertanto, l'ente non è tenuto né a disciplinare le possibili ipotesi giustificative del permesso (data la genericità ed ampiezza della previsione contrattuale "per particolari motivi personali o familiari") né a valutare nel

merito la fondatezza o meno delle motivazioni rappresentate dal dipendente, ma solo a verificare la sussistenza di ragioni organizzative od operative che possano impedire la concessione del permesso stesso.

3.5 E' possibile ricorrere ai permessi ex art. 19, comma 2 CCNL del 6.7.1995, nell'ipotesi di chiusura degli uffici per eventi metereologici eccezionali ed a quale titolo giustificativo della rispettiva assenza? Inoltre è possibile assegnare riposi compensativi ai dipendenti che vengano chiamati in servizio in concomitanza di tali eventi ?

In proposito, per quanto di competenza di questa Agenzia e, quindi, con specifico riguardo all'interpretazione delle clausole dei CCNL, l'Aran non può che confermare l'orientamento consolidato nel corso del tempo sulla questione in esame.

Si ritiene, pertanto, che nelle ipotesi di oggettiva impossibilità di raggiungere la sede di servizio, il dipendente possa utilizzare i permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 19 del CCNL del 6.07.1995, o i giorni di ferie ovvero possa ricorrere ad altre modalità di recupero delle ore non lavorate, da concordare con il dirigente.

Da quanto esposto sopra, peraltro, si evince l'impossibilità di riconoscere il riposo compensativo nei confronti del personale che renda la prestazione lavorativa nelle giornate di chiusura degli uffici a seguito di provvedimento dell'autorità competente.

3.6 I permessi retribuiti per motivi familiari o personali si maturano in relazione al servizio prestato o spettano indipendentemente dai giorni in cui è stata resa la prestazione lavorativa?

La disciplina dei permessi retribuiti per motivi familiari o personali, di cui all'art. 19, comma 2, del CCNL del 6.07.1995, individua l'ammontare di permessi di cui ciascun dipendente può usufruire nel corso di un anno, ma non contiene alcuna disposizione in merito al criterio di maturazione degli stessi. Pertanto, in assenza di una espressa previsione, si ritiene che il beneficio non sia correlato al servizio prestato ma possa essere riconosciuto indipendentemente dalla prestazione lavorativa resa nell'anno di riferimento.

4. PERMESSI PER MATRIMONIO

4.1 Qual è la disciplina dei permessi per matrimonio ?

L'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.07.1995 stabilisce che il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto ad un *"permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio"*.

Tale tipologia di permessi viene riconosciuta per intero anche al personale a tempo determinato, come previsto dall'art. 16, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 6.07.1995.

Il permesso in esame si configura come un diritto soggettivo, per cui al verificarsi della presupposti giustificativi, l'ente è tenuto a concederlo, non potendo esercitare alcuna discrezionalità anche in presenza di esigenze di servizio.

4.2 Come deve essere computato il periodo di permesso per matrimonio?

Il termine "consecutivi" che definisce i permessi per matrimonio, indica che il relativo periodo, non essendo frazionabile, è continuativo e comprende anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso.

4.3 Un dipendente può chiedere di fruire del permesso per matrimonio con alcuni giorni di anticipo rispetto all'evento stesso del matrimonio?

L'attuale disciplina dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio".

La formulazione della clausola contrattuale che, ai fini del riconoscimento del diritto, utilizza l'espressione "in occasione del matrimonio", pone comunque uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso.

Pertanto, si esclude che il permesso possa essere richiesto e fruito in via anticipata rispetto al verificarsi stesso dell'evento matrimonio che ne costituisce il fondamento legittimante; ammettendo tale ultima ipotesi, cioè, si realizzerebbe uno scollamento tra permesso ed evento giustificativo dello stesso.

4.4 E' possibile, per motivi di servizio, che la fruizione del congedo per matrimonio sia posticipata? Entro quanti giorni dalla data del matrimonio deve essere fruito il predetto congedo?

In materia, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) la attuale disciplina dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995 riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio";

b) non è tuttavia specificata la precisa decorrenza di tale periodo di permesso;

c) la formulazione della clausola contrattuale che, ai fini del riconoscimento del diritto, utilizza l'espressione "in occasione del matrimonio", pone comunque uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso; pertanto deve escludersi che il permesso possa essere richiesto a notevole distanza temporale dall'evento del matrimonio. Ammettendo tale ultima ipotesi, si realizzerebbe uno scollamento tra permesso ed evento giustificativo dello stesso. Ciò non esclude qualche lieve margine di flessibilità applicativa. Così nel caso di matrimonio celebrato nella giornata del sabato, si può ragionevolmente ritenere che la fruizione del permesso possa decorrere anche dal successivo lunedì. Ugualmente, si può ritenere ammissibile un'ipotesi in cui il matrimonio venga celebrato nella giornata del lunedì pomeriggio ed il permesso decorra dal martedì successivo. Nessuna clausola contrattuale, invece, autorizza la fruizione del permesso per matrimonio in via anticipata rispetto all'evento giustificativo del matrimonio stesso;

d) sulla base della previsione contrattuale, la fruizione di tale periodo di permesso alla ricorrenza e in coincidenza con il matrimonio costituisce un diritto potestativo del dipendente, che, in tal caso, non può subire limitazioni né nell' *an* né nel *quando* da parte dell'ente;

e) la disciplina contrattuale, infatti, a differenza di altre tipologie di permessi o di altri istituti, come l'aspettativa per motivi personali, non riconosce al datore di lavoro pubblico alcuno spazio discrezionale in materia di concessione o di

tempo di fruizione, connesso alla valutazione di eventuali esigenze organizzative o funzionali;

f) pur trattandosi di diritto soggettivo non comprimibile, non può escludersi che, con l'assenso del dipendente interessato, in coerenza con i principi generali di correttezza e buona fede, in presenza di particolari e straordinarie esigenze di servizio possa essere ammesso il differimento della fruizione del permesso;

g) dovrebbe trattarsi peraltro di esigenze organizzative assolutamente ed effettivamente straordinarie, nel senso cioè di esigenze sopraggiunte impreviste ed imprevedibili, non altrimenti fronteggiabili;

h) diversamente ritenendo, facendo cioè riferimento alle ordinarie esigenze di servizio (che l'ente dovrebbe essere normalmente in grado di fronteggiare attraverso i propri poteri organizzativi, anche in presenza di determinate fattispecie di assenza del personale, come nel caso delle ferie, sulla base della propria capacità previsionale e programmatica), si finirebbe per ammettere una generale subordinazione della fruizione del permesso per matrimonio alle suddette esigenze di servizio, che il contratto collettivo non ha in alcun modo inteso riconoscere;

i) tale aspetto assume un particolare rilievo soprattutto nei casi in cui l'ente sia stato informato con significativo preavviso della volontà del dipendente di contrarre matrimonio e di fruire del relativo permesso;

j) ove sussistano quelle esigenze straordinarie, nel senso sopra detto, che possano giustificare il differimento, si ritiene che la fruizione del permesso debba aver inizio dal momento della cessazione di quelle esigenze straordinarie che hanno giustificato il differimento.

5. PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE 104/1992

5.1 In che cosa consiste la disciplina contrattuale dei permessi ex legge 104/1992?

In proposito, occorre specificare che i permessi in esame sono regolati dalla legge 104/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché per quanto riguarda il lavoro pubblico, dalle circolari del Dipartimento della Funzione pubblica.

La disposizione contrattuale si limita a stabilire che tali permessi non riducono le ferie e che possono essere fruiti anche in maniera frazionata, nella misura massima di 18 ore mensili.

5.2 E' possibile fruire di un giorno di permesso, ai sensi della legge n. 104 del 1992, consecutivamente ad un periodo di cure termali per causa di servizio ?

Per quanto concerne la disciplina contenuta nei CCNL, non si rinvengono espresse preclusioni alla fruizione consecutiva dei due istituti quale sopra descritta. Tuttavia, si ritiene opportuno far presente che le cure termali ed i permessi per assistenza a persone disabili sono disciplinati in modo specifico da norme di legge e che l'interpretazione delle disposizioni di rango legislativo non rientra nella competenza istituzionale di questa Agenzia, ma è attribuita al Dipartimento della Funzione pubblica.

5.3 Vi è compatibilità tra le prestazioni di lavoro straordinario e la titolarità dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, così come quantificati in ore dall'art. 19, comma 6, del CCNL del 6.07.1995 ?

Al riguardo si fa presente che in relazione alla disciplina contenuta nei CCNL del comparto EPNE, non si rinvencono espresse preclusioni alla possibilità che il lavoro straordinario venga effettuato anche dal personale che usufruisce dei permessi orari sopra menzionati. Si segnala, tuttavia, che l'applicazione dei due istituti dovrà avvenire nel rispetto delle condizioni previste dalle diverse disposizioni che ne regolano la fruizione, soprattutto con riguardo all'ipotesi in cui i permessi per assistenza a disabile vengano utilizzati alla fine dell'orario di lavoro.

Peraltro l'ente, in sede di adozione delle misure inerenti alla gestione delle risorse umane, potrà compiere valutazioni in merito alla necessità di richiedere prestazioni di lavoro straordinario ai lavoratori che usufruiscono dei citati permessi.

In aggiunta a ciò, si richiama l'attenzione sull'esigenza che la prestazione di lavoro straordinario avvenga in osservanza delle norme contrattuali che regolamentano tale fattispecie e, in particolare, della ratio sottesa alle medesime norme.

5.4 L'art.19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 prevede che i permessi dell'art.33, comma 3, della legge n.104/1992 possono essere fruiti ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili. E' possibile fruire dei suddetti permessi anche per frazioni di ora?

La formulazione della norma prevista dall'art. 19, comma 6, del CCNL del 6.7.1995 in materia di permessi cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fa esclusivamente 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 104/1992 anche per frazioni di ora.

Del resto, non possono non nutrirsi perplessità in ordine alla utilità di permessi quantificati e fruiti a minuti, tenuto conto della specifica finalità attribuita a tali permessi.

5.5 Al dipendente che fruisce di un permesso ai sensi dell'art. 33, comma 3, della L.n.104/1992 spetta il buono pasto?

Le ore di permesso di cui all'oggetto non possono in alcun modo essere computate nelle ore lavorate, sia ai fini del riconoscimento del buono pasto che ad altri fini.

A tale conclusione si perviene ricordando che la fonte legale prevede il solo computo del permesso nell'anzianità di servizio (si veda il rinvio contenuto nell'art. 33, comma 4, della legge n. 104/1992) e che la fonte contrattuale in materia di buoni pasto, richiede, per l'accesso al beneficio, il compimento di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo (si veda l'art. 1 del CCNL Enti Pubblici Non Economici sottoscritto il 24.4.1997).

6. ALTRE TIPOLOGIE DI PERMESSO/ PERMESSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

6.1. Come può essere considerata l'assenza di un dipendente transitato per mobilità in un'altra ente che viene chiamato a rendere testimonianza giudiziale nell'interesse dell'ente di provenienza?

L'assenza imputabile a testimonianza giudiziale può essere considerata come orario di lavoro solo quando la stessa testimonianza debba essere resa nell'esclusivo interesse dell'ente.

Diversamente, nel caso in cui rilevi l'interesse del dipendente, l'assenza dello stesso dovrà essere imputata ad altri istituti contrattuali quali le ferie i permessi a recupero (art. 20 del CCNL del 6.7.1995) o i permessi per particolari motivi personali (art. 19 del CCNL del 6.7.1995).

Nel caso in questione riguarda la testimonianza giudiziale che deve essere obbligatoriamente resa da parte di un dipendente, trasferitosi, per mobilità, presso un ente diverso, nell'interesse dell'ente di originaria appartenenza.

In tale caso, stante la continuità del rapporto di lavoro e considerata la sostanziale "unicità" della P.A. secondo i consueti principi di logica e ragionevolezza, non si rinvergono preclusioni di massima circa il fatto che il nuovo ente possa anche considerare come servizio a tutti gli effetti il tempo utilizzato per la testimonianza, che in ogni caso viene prestata nell'interesse di una pubblica amministrazione.

6.2. Come deve essere considerata l'assenza dal servizio per esercitare il diritto di voto? Il dipendente ha diritto ad uno specifico permesso?

Non esiste una autonoma e specifica tipologia di permesso per consentire al dipendente l'esercizio del diritto di voto.

Per questa finalità l'assenza dal servizio, secondo la vigente disciplina contrattuale, potrà essere imputata a ferie, permesso a recupero ai sensi dell'

art. 20 del CCNL del personale degli Enti Pubblici Non Economici del 6.7.1995 o permesso per particolari motivi personali, secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 2, del medesimo CCNL del 6.7.1995

6.3. Il personale a tempo determinato ha diritto a fruire delle diverse tipologie di permesso ed aspettativa previste per personale a tempo indeterminato?

Preliminarmente, si ritiene opportuno richiamare le vigenti disposizioni legislative e contrattuali concernenti il trattamento normativo ed economico del personale comunque assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

In proposito, come quadro regolativo generale di tale particolare tipologia di rapporto di lavoro, assumono particolare rilievo:

a) l'art.6 del D.Lgs.n.368/2001 ("principio di non discriminazione"), con una prescrizione di valenza imperativa, essendo finalizzata chiaramente alla tutela del personale assunto a termine, espressamente dispone che allo stesso si applica il medesimo trattamento normativo ed economico previsto per il restante personale a tempo indeterminato con identica qualifica, in proporzione al periodo lavorativo prestato, purché non sia obiettivamente incompatibile con la particolare natura del rapporto a termine;

b) l'art. 1 del CCNL dell'1.10.2007, del personale del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, nel definire il campo di applicazione, espressamente afferma che le sue prescrizioni trovano applicazione anche nei confronti del personale assunto con rapporto di lavoro a termine.

A fronte di tale quadro regolativo generale, tuttavia, l'art. 16, comma 6, del CCNL del 6/7/1995, nel dettare la disciplina specifica valevole per il personale assunto a termine, pur riaffermando il principio della parità del trattamento normativo ed economico, individua anche, in modo espresso e tassativo, gli istituti (prevalentemente di carattere normativo) per i quali per i lavoratori a termine viene dettata una disciplina distinta e diversa da quella del restante personale a tempo indeterminato.

In particolare, in materia di assenze, la lett. c) del citato art. 16, comma 6, prevede espressamente che al personale a tempo determinato *"possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10*

giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995". Per effetto di tale disciplina, quindi, i dipendenti a tempo determinato non possono usufruire degli altri permessi retribuiti previsti dallo stesso art. 19 del CCNL del 6.7.1995.

Con specifico riferimento ai permessi per il diritto allo studio, la espressa volontà delle parti negoziali, risultante dalla formulazione testuale dell'art.9 del CCNL del 14.2.2001 (*"Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato...."*), consente di limitare la portata applicativa del beneficio al solo personale a tempo indeterminato, e non consente di estendere la stessa anche al personale a tempo determinato, qualunque sia la fonte e qualunque sia la durata dello stesso.

Analoghe considerazioni valgono anche per l'istituto della aspettativa per motivi familiari e personali; infatti, anche in questo caso, la disciplina contrattuale per il personale degli EPNE, contenuta nell'art. 5 del CCNL del 14/2/2001 (*"Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato...."*), prevede che l'istituto possa trovare applicazione solo per il personale a tempo determinato.

6.4 Un dipendente, iscritto all'ordine professionale, ha diritto ai permessi retribuiti per la formazione professionale obbligatoria prevista dal proprio ordine? Può avvalersi di giornate di permesso? E' possibile in tale caso fruire di alcuni giorni di permesso.

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene di dover formulare alcune osservazioni generali e preliminari, in considerazione della specificità della questione in esame.

Si rileva, innanzitutto, che, attualmente, non sembrano sussistere norme di legge o contrattuali che prevedono particolari o specifici permessi o altre forme di assenza per giustificare la partecipazione ai corsi rientranti nella formazione continua degli iscritti ad albi o ordini professionali.

In proposito, infatti, non può non rilevarsi che il D.P.R. n.137 del 2012 (che giova osservare si rivolge sia al mondo del lavoro privato che a quello pubblico), nel prevedere un obbligo "di curare il continuo e costante aggiornamento della propria competenza professionale", in capo ai predetti destinatari, non contiene alcuna previsione né in merito al titolo giustificativo dell'assenza, né con riguardo all'esistenza di un obbligo per l'ente di garantire l'organizzazione e di assumersi l'onere per l'espletamento dei relativi corsi di formazione.

In sostanza, tale normativa non sembra riconoscere uno specifico diritto al professionista cui corrisponde un preciso obbligo del datore di lavoro, privato o pubblico, di giustificare, in modo automatico e per il fatto stesso della partecipazione ai corsi, la assenza del professionista finalizzata all'aggiornamento, assumendosi, conseguentemente, i relativi oneri sia diretti che indiretti.

La stessa previsione della sanzione disciplinare si colloca in via esclusiva all'interno del rapporto diretto tra il professionista e l'albo di iscrizione dello stesso.

Conseguentemente, proprio per la mancanza nella legge di una qualsiasi ipotesi di specifica giustificazione delle assenze riconducibili all'aggiornamento di cui si tratta ed in considerazione della prevalente finalizzazione dello stesso al soddisfacimento di un preciso interesse individuale del professionista, si ritiene che quest'ultimo possa certamente avvalersi, per tale finalità, dell'istituto del congedo per la formazione, di cui all'art. 10 CCNL integrativo del 14/2/2001 ed all'art. 5 della Legge n.53/2000.

Tale congedo, infatti, sia nella legge che nel CCNL è specificamente finalizzato anche alla partecipazione ad attività formative, di interesse precipuo del lavoratore, diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Tale indicazione, tuttavia, non esclude una possibile eventuale e diversa soluzione della problematica prospettata.

Esclusa, alla luce di quanto sopra detto, ogni forma di automatica e diretta giustificazione delle assenze per l'aggiornamento obbligatorio del D.P.R. n.137/2012, l'ente, sulla base di una propria ed autonoma valutazione della effettiva e necessaria connessione di tale tipologia di aggiornamento dei professionisti iscritti ad albi (di tutte le diverse tipologie presenti nell'ente) con le proprie attività e con i propri obiettivi istituzionali e in presenza delle necessarie risorse finanziarie, ai sensi della vigente normativa legale e contrattuale, potrebbe decidere di inserire lo stesso nei vari programmi individuati in sede di adozione del piano annuale della formazione.

Sulla base di tale preventivo adempimento, pertanto, venendo in considerazione un'attività formativa o di aggiornamento che deve, comunque, ritenersi organizzata e finanziata dal datore di lavoro pubblico, troverà applicazione la regola generale per cui il dipendente che partecipa alle suddette attività deve essere considerato in servizio a tutti gli effetti, per tutta la durata delle stesse.

6.5 Come devono essere considerati gli esami prenatali di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 151 del 2001 per il personale del comparto?

I permessi per esami prenatali, di cui all'art.14 del D.Lgs. n. 151 del 2001, debbono essere ricompresi nella categoria dei "permessi retribuiti" previsti da specifiche disposizioni legislative di cui all'art. 19 del CCNL del 6.07.1995.

RACCOLTA SISTEMATICA N. 2

PERMESSI BREVI

1. PERMESSI BREVI

1.1 Qual è la disciplina contrattuale dei permessi brevi prevista per il comparto EPNE?

La disciplina dei permessi brevi è contenuta nell'art. 20 del CCNL del 6.07.1995 il quale prevede per i dipendenti la possibilità di potersi assentare, previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa di riferimento, per un periodo non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

I permessi brevi non possono superare le 36 ore annue e devono essere recuperati di norma entro il mese successivo, secondo le modalità indicate dal dirigente o dalla regolamentazione interna.

In caso di mancato recupero si procederà alla decurtazione proporzionale della retribuzione.

1.2 E' possibile concedere ulteriori permessi brevi una volta che sia stato superato il limite delle 36 ore annuali? In tal caso come devono essere considerate le assenze effettuate dal dipendente?

Secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 1, del CCNL del 6.07.1995, al dipendente può essere concesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro e i permessi concessi a tale titolo "non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno".

Pertanto, sulla base del contenuto della predetta disposizione, non si ritiene possibile concedere periodi di permesso breve aggiuntivi rispetto a quelli ivi riconosciuti. Nell'ipotesi in cui si sia verificato il superamento del limite massimo delle 36 ore annuali, il dipendente dovrà ricorrere alla fruizione di altri istituti al fine di non essere considerato assente ingiustificato.

Infatti, nel caso in cui il lavoratore si assenti ulteriormente dal servizio a tale titolo, nonostante il superamento del limite, l'ente non può che riscontrare

un'ipotesi di assenza ingiustificata, che implica oltre alle trattenute economiche, anche la verifica da parte dell'ente circa l'opportunità o meno di attivare un procedimento disciplinare, secondo le disposizioni contrattuali vigenti in materia, tenendo altresì presente quanto previsto dal d.lgs. n. 150 del 2009.

1.3 Le ferie devono essere decurtate se il dipendente non recupera i permessi brevi previsti dall'art. 20, comma 4, del CCNL del 6.7.1995?

Ai sensi dell'art. 20, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, i permessi brevi che non siano recuperati con le modalità espressamente indicate dal contratto, determinano la decurtazione, in proporzione, della retribuzione.

In relazione ai predetti permessi, come di norma per le fattispecie di assenza che comportino una sospensione dell'attività lavorativa senza diritto alla retribuzione, in mancanza di previsioni di legge che dispongano altrimenti o di una disciplina contrattuale di miglior favore, le ferie devono essere ridotte in proporzione alla durata dell'assenza.

Le ferie rappresentano, infatti, il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato e non spettano nei casi di sospensione dell'attività lavorativa, salvo diversa previsione di legge o di contratto (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda Cass n. 6872 del 1988 e n. 504 del 1985 – sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Cass n.1315 del 1985).

Se dal calcolo delle ferie, proporzionalmente ridotte secondo il suddetto criterio, oltre alle giornate intere vi siano delle frazioni di giornata, si ritiene ragionevole procedere ad arrotondamenti all'unità superiore solo in presenza di frazioni superiori a $\frac{1}{2}$ ($>0,5$).

1.4 Il personale turnista che ha fruito dei permessi brevi, di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995, per il tempo successivamente lavorato al fine di recuperare il suddetto permesso ha sempre diritto all'indennità dell'art.16, comma 6, del CCNL del 14.02.2001? Oppure ne ha diritto solo se il recupero avviene entro l'orario dei turni previsti?

Ad avviso della scrivente Agenzia, su di un piano generale ed astratto, non vi è un'incompatibilità assoluta tra organizzazione del lavoro per turni e fruizione da parte del lavoratore turnista di permessi brevi a recupero, di cui all'art.20 del CCNL del 6.7.1995.

Ma indubbiamente non possono non evidenziarsi le ricadute organizzative di una tale situazione, tenuto conto delle finalità e delle caratteristiche tipiche dell'organizzazione del lavoro per turni.

Infatti, questa ha lo scopo di assicurare la continuità dell'erogazione del servizio in una determinata fascia oraria (di almeno 10 ore) attraverso la effettiva rotazione ciclica dei lavoratori, in ciascuna delle articolazioni orarie prestabilite (antimeridiane, pomeridiane ed eventualmente serali), sul medesimo posto di lavoro, in base alle esigenze organizzative dell'ente.

Ad esempio, un lavoratore rende la sua prestazione lavorativa in un determinato posto di lavoro dalle 7.30 alle 13,30 ed è sostituito da un altro lavoratore per prestazioni che abbracciano il diverso arco temporale che va dalle 13,30 alle 19,30.

Appare evidente che se il primo lavoratore si avvale di tre ore di permesso breve, secondo la disciplina contrattuale, incominciando la prestazione alle 10,30 anziché alle 7,30 come stabilito per il suo turno, il servizio non è comunque reso per tre ore, in conflitto con la finalità del turno che, come si è detto, è quella di garantire la continuità del servizio.

Analogo effetto interruttivo si determinerebbe nel caso in cui il lavoratore preso in considerazione, avvalendosi di tre ore di permesso breve, anticipasse l'uscita alle 10,30 (rispetto alla prevista cessazione della prestazione alle ore 13,30).

Rispetto a tale contesto, nessun rilievo sembra comunque acquisire la circostanza che sempre lo stesso lavoratore ipotizzato successivamente, recuperi, secondo le regole generali, le ore di permesso fruito in flessibilità (in entrata o in uscita).

Infatti, come sopra evidenziato il lavoratore rende la sua prestazione in due articolazioni orarie aventi una precisa durata: dalle 7,30 alle 13,30 e dalle ore 13,30 alle 19,30.

Conseguentemente, l'eventuale recupero del dipendente finirebbe per collocarsi sempre e necessariamente al di fuori delle fasce della turnazione.

Così ad esempio, ove il dipendente ipotizzato restasse a recuperare nel giorno successivo le tre ore di permesso fruito, al termine della sua prestazione antimeridiana (dalle 7,30 alle 13,30), si troverebbe a lavorare nella seconda articolazione prevista nella turnazione (quella pomeridiana) in cui è prevista la presenza di un diverso lavoratore.

Tale prestazione, quindi, non potrebbe considerarsi comunque come turno.

Ciò comporterebbe che, nonostante il recupero orario, al lavoratore per le tre ore di permesso fruito non potrebbe essere corrisposta l'indennità di turno in quanto:

- a) non avendo reso la prestazione per le tre ore a causa del permesso, viene meno il presupposto stesso per l'erogazione dell'indennità; in base all'art.16, comma 6, del CCNL del 14.02.2001, l'indennità di turno può essere corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno;
- b) a seguito del recupero, il lavoratore avrà pure reso una maggiore prestazione lavorativa, corrispondente alle ore di permesso fruito, ma, come si è già detto, essa finisce per collocarsi necessariamente al di fuori dell'articolazione oraria prevista per lo stesso nell'ambito del turno e, quindi, non può essere considerata come rientrante nel regime della turnazione.

RACCOLTA SISTEMATICA N. 3

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

1. PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

1.1 Quali sono le condizioni necessarie per poter riconoscere i permessi per diritto allo studio ?

L'art. 9 del CCNL integrativo del 14 febbraio 2001 prevede la concessione al personale a tempo indeterminato di specifici permessi per il diritto allo studio nella misura massima di 150 ore individuali, per ciascun anno solare. Tali permessi possono essere attribuiti solo nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ciascun anno con arrotondamento all'unità superiore.

I permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami, mentre non possono essere concessi per l'attività di studio e di preparazione degli esami stessi.

Qualora il numero delle richieste superi il predetto limite del 3%, per la concessione dei permessi si rispetta l'ordine di priorità secondo i criteri definiti dal CCNL.

1.2 Cosa prevede la disciplina contrattuale in materia di permessi per diritto allo studio? In particolare, le 150 ore di permesso per tale finalità possono essere utilizzate anche per la preparazione della tesi di laurea o per attività di studio?

La disciplina contrattuale concernente i permessi per diritto allo studio può così brevemente riassumersi:

a) i permessi per diritto allo studio, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL integrativo del 14.2.2001, possono essere concessi, nei casi espressamente previsti dal comma 2 del medesimo articolo, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella misura massima di 150 ore individuali per

ciascun anno e nel rispetto del limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascun ente all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore;

b) come si evince chiaramente dalla formulazione della clausola contrattuale, le 150 ore di permesso possono essere riconosciute ai dipendenti in relazione a ciascun anno solare;

c) di anno in anno, la domanda deve essere sempre ripresentata e le 150 ore di permesso saranno riconosciute sulla base di adeguata valutazione di tutte le altre domande presentate, applicando, ove necessario, i criteri di priorità indicati nell'art.9, commi 4, 5 e 6 del citato CCNL integrativo del 14.2.2001, ove gli interessati, titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superino la percentuale massima del 3% del personale in servizio, prevista come limite massimo di concessione dei permessi per motivi di studio;

d) l'ente stabilisce anche il termine per la presentazione delle domande volte ad ottenere la concessione dei permessi. Si tratta di una scelta ragionevole ed anche necessaria, perché l'ente, al fine sia di assicurare il rispetto del vincolo quantitativo del 3% (da calcolare sul personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascun Ente all'inizio di ogni anno), sia di formare l'eventuale "graduatoria" di cui al comma 4 del citato art.9 (nel caso in cui le domande eccedano la quantità massima prevista), deve avere la possibilità di valutare contestualmente le domande presentate da tutti gli aspiranti;

e) in relazione a quanto detto, i termini di presentazione delle domande da parte dei dipendenti (corredate dai documenti relativi alla iscrizione ai corsi, alla partecipazione agli stessi ed agli esami sostenuti) dovrebbero essere fissati all'inizio di ciascun anno solare;

f) pertanto, il dipendente deve aver presentato la domanda nel termine prefissato, con la relativa documentazione, ai fini della fruizione delle 150 ore di permesso retribuito (la quantità è unica e non esiste la possibilità di una richiesta per un più ridotto numero di ore; all'interno di questa quantità unica, il lavoratore utilizzerà solo le ore effettivamente necessarie, producendo la relativa giustificazione);

g) in base all'art.9, comma 2, del CCNL ad integrazione del 14.2.2001 i permessi di cui si tratta possono essere utilizzati anche *"per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari"*; in relazione a tale specifica finalizzazione, la disciplina contrattuale non ha previsto alcuna specifica quantificazione dato che essa

dipende evidentemente dalle effettive esigenze del lavoratore, insuscettibile di una valutazione generale ed astratta da parte del contratto collettivo nazionale. Pertanto, all'interno della quantità complessiva di 150 ore, il dipendente utilizzerà (e giustificherà) quelle effettivamente necessarie per la preparazione della tesi di laurea;

h) la clausola contrattuale non prevede, invece, l'utilizzabilità dei permessi anche per l'attività di mero studio presso il proprio domicilio per sostenere gli esami del corso universitario di iscrizione;

i) la disciplina contrattuale prevede direttamente alcuni documenti giustificativi per la fruizione dei permessi per motivi di studio; la medesima disciplina contrattuale (art.9. comma 8, del CCNL del 14.2.2001) prevede in proposito anche la possibilità di fare riferimento ad *"altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'ente"*;

j) pertanto, in questa sede, le parti possono decidere consensualmente la tipologia di documentazione idonea per tale finalità (ad esempio, l'avvenuta attribuzione dell'argomento di laurea, la domanda a tal fine presentata, la data di fissazione della seduta di laurea, ecc.); si tratta di aspetti gestionali ed applicativi della disciplina contrattuale che, in quanto tali, rientrano esclusivamente nelle ordinarie capacità e competenze dei dirigenti o comunque dei responsabili degli uffici;

k) i permessi di cui si tratta non possono essere utilizzati anche per l'attività di studio o di semplice preparazione degli esami o per attendere ai diversi impegni che il corso comporta (colloqui con i docenti, pratiche di segreteria, ecc.).

1.3 Il lavoratore iscritto ai corsi volti al conseguimento dei master universitari di primo e secondo livello può beneficiare dei permessi per il diritto allo studio ?

L'art. 9, comma 2, del CCNL integrativo del 14.02.2001 consente di utilizzare i permessi per il diritto allo studio *"...per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di*

studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami".

L'art.3 del DM n.509 del 3.11.1999 stabilisce che i titoli di studio di primo e di secondo livello rilasciati dalle Università sono i seguenti: laurea; laurea specialistica; diploma di specializzazione; dottorato di ricerca. Tuttavia, lo stesso articolo stabilisce anche che le Università possono attivare, disciplinandoli nei regolamenti didattici di ateneo, corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione permanente e ricorrente, successivi al conseguimento della laurea o della laurea specialistica, alla conclusione dei quali sono rilasciati i master universitari di primo e di secondo livello. Anche a voler ritenere che non si tratti di veri e propri titoli di studio, i master devono essere considerati, a nostro avviso, come attestati post-universitari riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Sembra confermare tale tesi anche il fatto che, tanto per fare un esempio, l'art.1 del DM del 18.2.2003 del Ministero Affari Esteri menziona espressamente i master universitari di primo e di secondo livello tra i titoli universitari post-laurea riconosciuti ai fini dell'applicazione della lettera a) del comma 2 dell'art. 9 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 maggio 2001, n. 285 (concorsi per diplomatici).

Pertanto, riteniamo che il dipendente abbia diritto ai permessi richiesti, nel rispetto delle altre previsioni dell'art.9 del CCNL integrativo del 14.02.2001.

1.4 I permessi per il diritto allo studio spettano anche per la partecipazione a stages formativi ?

Riteniamo che il problema debba essere risolto secondo principi di logica e ragionevolezza, tenendo conto delle finalità che sono alla base dell'art.9 del CCNL del 14.02.2001.

Pertanto, se il dipendente è stato autorizzato a partecipare ad un corso (rientrante, per le sue caratteristiche, tra quelli previsti al citato art.9 del CCNL del 14.02.2001) che prevede, ai fini del rilascio del titolo di studio legale o dell'attestato professionale, anche la necessaria partecipazione a stage formativi, riteniamo che allo stesso possano essere certamente riconosciute le ore di permesso.

Infatti, lo stage, come configurato nell'ambito del corso, rappresenta un momento di formazione pratica che necessariamente si aggiunge a quella meramente teorica. Pertanto, sarebbe illogico escludere la fruizione dei

permessi da parte del dipendente per frequentare il corso, in quanto ciò equivarrebbe ad una vanificazione dello stesso, dato che verrebbe meno un profilo rilevante ai fini del rilascio del titolo di studio o professionale. Evidentemente, la frequenza dello stage dovrà essere adeguatamente giustificata attraverso attestati di partecipazione, secondo le regole generali dell'art.9, comma 8, del CCNL integrativo del 14.02.2001.

1.5 E' possibile riportare all'anno solare successivo i permessi per il diritto allo studio, assegnati e non fruiti nel corso dell'anno solare di concessione degli stessi?

In proposito, occorre rilevare che la disposizione contrattuale stabilisce che i benefici in esame sono attribuiti per ogni singolo anno solare. Pertanto non risulta possibile alcun rinvio all'anno successivo.

1.6 E' possibile computare le ore di permesso retribuito per diritto allo studio ai fini dell' assegnazione dei buoni pasto ?

Al riguardo si fa presente che, in assenza di una esplicita previsione normativa o contrattuale che equipari le ore di permesso alla durata della prestazione lavorativa, tale fattispecie di assenza non può essere considerata quale lavoro effettivo ai fini del completamento dell' orario di lavoro richiesto per l' attribuzione dei buoni pasto.

1.7 I permessi per diritto allo studio possono essere fruiti anche per la partecipazione ai corsi organizzati dalle Università telematiche?

I permessi per motivi di studio possono essere fruiti solo per lezioni e corsi di studio, espressamente indicati, il cui svolgimento sia previsto in concomitanza con l'orario di lavoro. Si tratta di previsioni finalizzate a garantire il beneficio al lavoratore, nel rispetto tuttavia delle esigenze organizzative dell'ente e secondo modalità tali da evitare ogni forma di possibile abuso nella fruizione, a danno sia dell'ente sia degli altri lavoratori che potrebbero avere interesse.

In tale ambito, l'attestato di partecipazione o frequenza assume un rilievo prioritario in quanto certifica sia la circostanza dell'effettiva presenza alle

lezioni sia quella che le medesime lezioni si svolgono all'interno dell'orario di lavoro (la reale giustificazione della fruizione dei permessi).

Pertanto, per quanto riguarda la partecipazione ai corsi delle università telematiche, proprio la circostanza che il lavoratore non è tenuto a rispettare un orario di frequenza del corso in orari prestabiliti induce a ritenere che ciò possa avvenire anche al di fuori dell'orario di lavoro, con il conseguente venire meno di ogni necessità di fruizione dei permessi di cui si tratta. Infatti, non essendo obbligato a partecipare necessariamente alle lezioni in orari rigidi, come avviene nella Università ordinaria, il lavoratore potrebbe sempre scegliere orari di collegamento compatibili con l'orario di lavoro nell'ente.

Del resto, lo stesso MIUR, nel proprio parere Prot. 09/207/RET/2 del 20.9.2009 (che pure ha determinato l'insorgenza di dubbi applicativi), afferma che: *"la metodologia di e-learning non implica la frequenza dei corsi in orari prestabiliti"*.

In altri termini il permesso serve a giustificare l'assenza dal servizio da parte del lavoratore interessato e tale assenza deve essere documentata con una dichiarazione dell'autorità scolastica o universitaria che attesti la partecipazione ai corsi per le ore di lavoro non prestate sino alla concorrenza di 150 ore.

L' art. 9 del CCNL del 14 febbraio 2001, comma 8, stabilisce, infatti, che: " Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'ente e comunque quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali"

Utili indicazioni sulle corrette modalità di fruizione dei permessi per motivi di studio, con specifico riferimento proprio alla disciplina contrattuale, ivi compreso il profilo del collegamento tra frequenza ed utilizzo dei permessi per studio, sono contenute nella recente sentenza della Cassazione Sez. Lavoro n. 10344/2008.

Proprio per le particolari modalità di frequenza dei corsi universitari telematici e la sostanziale impossibilità di certificazione della stessa da parte delle Università, che non consentono il rispetto delle condizioni richieste dalla disciplina negoziale in materia, inducono ad escludere, in relazione agli stessi, la possibilità di riconoscimento dei permessi di cui sopra.

A diverse conclusioni potrebbe pervenirsi solo nel caso in cui il dipendente fosse in grado di presentare tutta la prescritta documentazione, ed in

particolare un certificato dell'Università che, con conseguente assunzione di responsabilità da parte della stessa Università, attesti che quel determinato dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni trasmesse in via telematica.

In tale caso gli elementi da considerare sono due:

1) il fatto che sia le giornate che gli orari devono essere necessariamente coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative.

2) la certificazione che solo in quel determinato orario il dipendente poteva seguire le lezioni.

1.8 I permessi per il diritto allo studio possono essere concessi agli studenti fuori corso? Spettano per la preparazione della tesi di laurea?

I permessi per diritto allo studio possono essere attribuiti anche agli studenti fuori corso, purché siano rispettate le priorità prescritte dalla disciplina dell'art. 9 del CCNL integrativo del 14 febbraio 2001.

1.9 I corsi-master organizzati per studenti laureati dalle università italiane che abbiano come obiettivo formativo l'acquisizione di specifiche capacità professionali possono essere equiparati ai corsi post-universitari, anche qualora la loro durata sia inferiore all'anno solare?

Sull'argomento si osserva che l' art. 9 del CCNL integrativo del 14 febbraio 2001 prevede che i permessi retribuiti ivi previsti possono essere concessi per la partecipazione a tutti i corsi che rilascino un titolo di studio legale, ovvero attestati di qualifica professionale riconosciuti dall'ordinamento pubblico, la cui durata corrisponda al corso legale di riferimento.

1.10 I permessi per diritto allo studio possono essere richiesti per la frequenza di corsi serali ?

Si ricorda in proposito che i permessi per motivi di studio devono essere fruiti solo per assentarsi dal lavoro per la frequenza dei corsi nei giorni e nelle ore durante le quali il dipendente dovrebbe rendere la sua ordinaria prestazione lavorativa. Pertanto, nell'ipotesi di un corso di studi in orario serale, il

dipendente potrà usufruire dei permessi di studio solo qualora la sua prestazione lavorativa viene svolta secondo un'articolazione oraria che coincida con lo svolgimento del corso. In caso contrario oppure nei casi in cui le lezioni sono effettuate al di fuori dell'orario di lavoro, il dipendente non ha alcun titolo a fruire dei permessi in esame, la cui finalità è quella di consentire la frequenza di corsi solo qualora lo svolgimento degli stessi coincida con l'orario di lavoro del dipendente interessato.

1.11 - I permessi retribuiti per motivi di studio possono essere concessi per lo svolgimento di un corso di lingue in un Paese estero?

Il CCNL integrativo del 14 febbraio 2001 stabilisce, all' art. 9, che i permessi retribuiti ivi previsti possono essere concessi esclusivamente per la partecipazione a corsi effettuati presso scuole statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti nell'ordinamento pubblico, nonché per sostenere i relativi esami.

Tali corsi possono essere destinati al conseguimento di titoli universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.

Le suindicate fattispecie possono essere integrate nella contrattazione di secondo livello, in relazione a corsi della durata minima di un anno, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, che, tra l'altro, possono essere finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità.

Sulla base di tali elementi si evince chiaramente che nel caso segnalato non è possibile concedere le 150 ore di permesso.

1.12 In caso di part-time orizzontale occorre proporzionare le 150 h di permesso retribuito per motivi di studio previste dall'art. 9 CCNL integrativo del 14.2.2001 alla quota oraria?

Nel CCNL non esiste attualmente una disciplina esplicita in merito alla problematica. Nel caso di specie tenuto conto che il permesso in oggetto, al contrario della maggior parte delle fattispecie dei permessi retribuiti previsti dai CCNL, viene computato ad ore e non a giorni, sembrerebbe logico

proporzionare il previsto monte ore annuale alla percentuale di part-time del singolo lavoratore.