

L'assenza dal servizio deve essere documentata con attestato dell'autorità universitaria che deve certificare l'effettiva frequenza ai corsi coincidenti con gli orari di lavoro. Nella generalità dei casi, infatti, le particolari modalità di studio delle università telematiche permettono al dipendente-studente di scegliere orari di collegamento compatibili con le proprie attività. Inoltre, i permessi non possono essere concessi anche per attività di studio o di preparazione agli esami, come previsto dai contratti di lavoro.

Una problematica che, di recente, è stata sempre più frequentemente oggetto di quesiti degli enti del comparto Regioni-Autonomie locali è quella concernente la possibilità di fruire dei permessi per motivi di studio, ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, da parte di lavoratori iscritti a corsi universitari presso università telematiche.

Il dubbio applicativo nasce dalla circostanza che tali corsi sono incentrati su un sistema di studio e-learning che non implica la frequenza in orari, in quanto le lezioni, essendo preregistrate, possono essere seguite anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Su tale problematica esposta, la posizione dell'ARAN può così riassumersi.

In materia occorre prendere le mosse dalla complessiva disciplina contrattuale dell'istituto.

L'art. 15, comma 2 del CCNL del 14.9.2000, dispone che i permessi per il diritto allo studio "...  
*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..."*

Il comma 7 del medesimo art. 15 aggiunge, poi, 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***

...  
".

Sulla base della complessiva disciplina dell'istituto, i permessi per motivi di studio possono essere fruiti solo per lezioni e corsi di studio il cui svolgimento sia previsto in concomitanza con l'orario di lavoro.

Infatti, il dipendente che debba seguire un corso di studi in orario serale o comunque al di fuori dell'orario di lavoro settimanale, non ha alcun interesse a fruire dei permessi per il diritto allo studio, la cui utilità si evidenzia proprio in presenza di una coincidenza temporale delle due esigenze.

La Corte di Cassazione, Sez. Lavoro, con la sentenza n. 10344/2008, con specifico riferimento proprio alla disciplina dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000, ha evidenziato lo stretto collegamento implicito nella regolamentazione contrattuale tra frequenza dei corsi ed utilizzo dei permessi per studio.

Le previsioni contrattuali, come si evince dalla loro lettura, sono quindi finalizzate a garantire il beneficio al lavoratore, nel rispetto tuttavia delle esigenze organizzative dell'ente e con modalità tali da evitare ogni forma di possibile abuso nella fruizione, a danno sia dell'amministrazione sia degli altri lavoratori che potrebbero avere interesse.

In tale ambito, evidentemente, l'attestato di partecipazione o frequenza assume un rilievo prioritario in quanto certifica sia la circostanza dell'effettiva presenza alle lezioni del dipendente sia quella che le medesime lezioni si svolgono all'interno dell'orario di lavoro (la reale giustificazione della fruizione dei permessi).

Quindi, l'assenza dal servizio da parte del lavoratore interessato deve essere sempre 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.

Un altro aspetto da considerare in proposito è che i suddetti permessi possono essere utilizzati dal personale (nel limite del 3% dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso ciascun ente all'inizio di ogni anno) solo per la frequenza dei corsi di studio espressamente indicati dall'art.15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 e non 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.).

Conseguentemente, prescindere dalla giustificazione della frequenza significherebbe, in contrasto con la disciplina contrattuale, estendere la portata di questa, dato che i permessi potrebbero essere utilizzati al di là della loro specifica finalizzazione e quindi anche per quelle attività oggi non consentite.

Proprio la circostanza che il lavoratore, in relazione ai corsi delle università telematiche, non è tenuto a rispettare un orario di frequenza prestabilito 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 con l'università compatibili con l'orario di lavoro nell'ente.

Quindi, proprio 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 all'art. 15 del CCNL del 14.9.2000.

A diverse conclusioni, tuttavia, potrebbe pervenirsi nel caso in cui il dipendente fosse in grado di presentare comunque tutta la documentazione prescritta per la generalità dei lavoratori per i corsi di studio non telematici, ed in particolare un certificato dell'università che, con conseguente e piena assunzione di responsabilità, attesti in quali giorni quel determinato dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni trasmesse in via telematica, ovviamente, in orari necessariamente coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative.

In particolare, dovrebbe essere certificato che solo in quel determinato orario (coincidente con quello di lavoro) il dipendente poteva e può seguire le lezioni.

soloperto@aranagenzia.it