



Raccolte sistematiche degli orientamenti applicativi

Istituti contrattuali: 1) PERMESSI RETRIBUITI
2) PERMESSI BREVI
3) PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

Comparto: MINISTERI

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 PARTECIPAZIONE AD ESAMI

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

L'art. 18, comma 1, del CCNL del 16 maggio 1995 stabilisce che *"A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:*

-partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni 8 l'anno;

.....".

L'istituto in esame è, pertanto, 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 gli stessi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione.

1.2 L'amministrazione 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.

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

In tali casi, l'amministrazione è tenuta a concederlo, non potendo esercitare alcuna discrezionalità al riguardo, anche qualora sussistano specifiche esigenze di servizio. Infatti, tale tipologia di permesso si configura, per il lavoratore, come un diritto da esercitarsi al verificarsi dei presupposti giustificativi.

1.3 I permessi per concorsi ed esami spettano anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ?

Al personale a tempo parziale spetta il suddetto beneficio in misura proporzionale alle giornate di lavoro settimanale previste, per ciascun lavoratore, nel proprio contratto individuale di lavoro.

Pertanto, sulla base della regola del riproporzionamento, l'amministrazione individuerà il numero dei giorni di permesso spettanti ai dipendenti a tempo parziale, in relazione all'orario di lavoro previsto per ciascuno di essi.

1.4 Nell'ambito dei giorni di permesso di cui all'art. 18, comma 1, del CCNL del 16.5.1995 è possibile ricomprendere gli eventuali giorni necessari per raggiungere il luogo del concorso?

Sotto tale profilo, dalla formulazione dell'art. 18, comma 1, del CCNL del 16.5.1995 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 può fruire di un giorno di permesso ex art.18, comma 1, del CCNL del 16.5.1995 per partecipare ad un concorso pubblico indetto nel pomeriggio di una giornata lavorativa, ma al di fuori dell'orario di lavoro?

Al fine di individuare la corretta soluzione per tale particolare problematica occorre richiamare l'attenzione sui contenuti dell'art.18, comma 1, del CCNL del 16.5.1995 il quale espressamente prevede che:

"1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;"

Dalla formulazione della disposizione, piuttosto ampia e generica, si evince chiaramente che il beneficio in parola è temporalmente correlato alla "giornata" in cui si effettua l'esame o il concorso, nell'ambito della quale l'orario di svolgimento degli stessi non assume alcun rilievo, anche perché non viene prevista la possibilità di fruire del permesso in misura frazionata ad ore.

Inoltre, la citata norma non fa alcun riferimento alla necessità della coincidenza tra l'orario di lavoro previsto per il dipendente e quello di effettuazione delle prove ma, come presupposto legittimante del permesso, richiede solo, genericamente, che il dipendente partecipi in quella specifica giornata a concorsi o esami.

Pertanto nel caso in cui il dipendente concluda il proprio orario di lavoro alle ore 15.00 e la prova è prevista per le ore 16.30, lo stesso ha diritto al riconoscimento dell'intera giornata di permesso.

2. PERMESSI PER LUTTO

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

La disciplina dei permessi per lutto viene regolata dalle disposizioni sottoindicate:

-l'art. 18, comma 1, II alinea, del CCNL del 16 maggio 1995, il quale prevede che:

"1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

-.....

- lutto per il coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado, nonché il convivente stabile: giorni tre per evento";

- l'art. 9 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 il quale, nel confermare la precedente regolamentazione, stabilisce che:

1. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 18 del CCNL del 16.2.1995.

Pertanto qualora si verifichi l'evento, il dipendente ha diritto a fruire dei suddetti giorni di permesso. Per stabilire il grado di parentela o affinità, occorre fare riferimento alle norme contenute in materia negli artt. 76-78 del codice civile.

In tali casi, l'amministrazione è tenuta a concedere il permesso al dipendente. Quest'ultimo deve comunicare all'Ufficio competente l'esigenza di assentarsi per la suddetta evenienza, presentando anche la documentazione giustificativa dell'evento luttuoso.

2.2 La fruizione dei permessi per lutto di cui all'art. 18, comma I, II alinea, del CCNL del 16.05.1995 è da considerarsi senza soluzione di continuità ?

Al riguardo si segnala che, in base alla formulazione della disposizione in esame, essendo i giorni legati all'evento, gli stessi devono essere fruiti in modo continuativo, secondo il calendario. Sotto tale profilo, pertanto, qualora nell'arco temporale dei tre giorni, vi sia un giorno festivo, quest'ultimo non interrompe il godimento del beneficio, ma viene ricompreso nell'ambito dei permessi in esame.

2.3 I giorni di permesso devono decorrere necessariamente dall'evento luttuoso o la loro fruizione può essere posticipata? In particolare, è possibile concedere tali permessi a distanza di un mese dall'evento luttuoso?

L'art. 18, comma I, II alinea del CCNL 16 maggio 1995 del comparto Ministeri che disciplina i permessi retribuiti per lutto, seppure non stabilisca alcun limite temporale entro cui fruire dei 3 giorni concessi al dipendente avente diritto, non ne consente l'utilizzo oltre un ragionevole lasso di tempo dall'evento stesso in considerazione della natura specifica di tali permessi.

Infatti, 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, si ritiene che i permessi in esame dovranno comunque decorrere dall'evento o in prossimità dello stesso al fine di rispettare lo stretto collegamento tra il lutto e la relativa tutela contrattuale.

In proposito, però, occorre evidenziare che la norma contrattuale consente alcuni limitati margini di flessibilità nell'applicazione del beneficio che, in quanto coerenti con lo spirito della clausola, sono rimessi al buon senso delle parti. In particolare essi riguardano la possibilità di fruire dei permessi stessi a partire 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.

Al riguardo si richiamano anche la legge n. 53/2000 e del relativo regolamento attuativo D.M. n. 278 del 2000, che per le particolari fattispecie ivi prospettate, peraltro non direttamente applicabili al settore pubblico, prevedono la fruizione dei permessi ivi citati (inclusa anche l'ipotesi del lutto) entro il periodo massimo di 7 giorni dall'evento.

2.4 I permessi per lutto previsti dalla disciplina contrattuale possono essere cumulati con i permessi di cui all'art. 4 della legge n. 53 del 2000? Per quali finalità possono essere fruiti questi ultimi?

I permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000 sono stati regolati dal successivo decreto interministeriale n. 278 del 2000, che definisce anche la casistica per la quale gli stessi possono essere fruiti e fornisce indicazioni applicative circa la modalità di fruizione dei medesimi.

In particolare, si segnala che la predetta disciplina prevede che "i tre giorni lavorativi" siano unici sia in caso di lutto che in caso di grave malattia.

Al riguardo, il contratto, invece, all'art. 9, del CCNL Integrativo del 16 maggio 2001 contiene una maggiore tutela per il dipendente anche sotto il profilo quantitativo, poiché prevede la possibilità di fruire di tre giorni di permesso per ogni evento luttuoso. Tali giorni, però, sono computati come "giorni di calendario" e devono essere fruiti continuativamente.

Peraltro, il riferimento della suindicata legge "ai giorni lavorativi" non deve far ritenere che tale normativa sia più favorevole, perché mentre la stessa prevede la possibilità di fruire complessivamente di tre giorni di permesso nell'intero anno solare di riferimento, a prescindere dal numero degli eventi, il CCNL, pur computandoli sulla base dei giorni di calendario, offre la possibilità di potere utilizzare i permessi medesimi in relazione a ciascun episodio luttuoso che si verifichi nel corso dell'anno solare.

2.5 E' possibile usufruire dei tre giorni di permesso retribuiti per evento luttuoso, di cui all'art. 18, comma 1, secondo alinea, del CCNL 16 maggio 1995, per il decesso del cognato (il marito della propria sorella)?

La tutela contrattuale prevista dall'art. 18, 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.

2.6 - Ai fini dell'applicazione della disciplina dei permessi per lutto, come deve essere inteso il riferimento al "convivente stabile" quale possibile beneficiario dei suddetti permessi?

Il riferimento al "convivente stabile" contenuto nell'art. 46, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 28 maggio 2004, ai fini dell'individuazione delle situazioni legittimanti la fruizione dei permessi per lutto, non debba essere inteso solo in senso stretto, come concernente cioè la sola fattispecie del compagno/compagna conviventi *more uxorio* con il dipendente, ma in senso ampio, nel senso di ricomprendervi anche i casi di convivenza di un qualsiasi componente la famiglia anagrafica del dipendente stesso.

Tale orientamento interpretativo trova il suo fondamento nella circostanza che la disciplina della citata disposizione contrattuale si muove sempre nella cornice legale dell'art.4, comma 1, della Legge n.53/2000, pur facendo salva sotto il profilo contenutistico la regolamentazione negoziale di miglior favore.

Infatti, l'art.1 del suddetto D.M.278/2000, nel definire i criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, laddove la legge fa riferimento espresso al decesso (o alla grave infermità) del convivente, prende in considerazione, invece, il decesso di "... di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi."

Tale diversa indicazione implica che la casistica delle situazioni legittimanti i permessi per lutto possa essere estesa anche a qualunque soggetto faccia parte della famiglia anagrafica del lavoratore o della lavoratrice, secondo la definizione dell'art. 4 del Decreto del Presidente della Repubblica n.223 del 1989.

Per quanto riguarda la relativa documentazione giustificativa, sembra opportuno fare riferimento alle certificazioni rilasciate all'ufficio anagrafe del comune di residenza.

Su tali aspetti, peraltro, maggiori e più precise indicazioni potranno essere fornite solo dai soggetti pubblici istituzionalmente competenti per l'interpretazione delle norme di legge concernenti tale particolare materia.

Le suddette indicazioni dovranno essere comunque valutate anche alla luce dei provvedimenti legislativi attualmente vigenti in materia.

2.7 Durante la fruizione dei permessi per lutto, è possibile richiamare un dipendente in sede per esigenze di servizio?

I permessi per lutto costituiscono per il dipendente un diritto soggettivo e, pertanto, la loro fruizione non può essere interrotta per sopraggiunti motivi di servizio.

2.8 I permessi per lutto possono interrompere le ferie ?

L'art. 16 del CCNL del 16 maggio 1995 prevedono l'interruzione delle ferie solo per malattia nel caso in cui la stessa sia superiore a tre giorni o che abbia dato luogo al ricovero ospedaliero. Quindi, non è possibile che le ferie siano interrotte dai permessi per lutto.

Anche qualora vi fossero pronunce giurisprudenziali favorevoli in tal senso, occorre rammentare che, per le controversie riguardanti il pubblico impiego, sussiste il divieto di estensione del giudicato. In ogni caso, non spetta all'ARAN diffondere le interpretazioni più favorevoli contenute nelle suddette pronunce, anche in considerazione dei possibili maggiori oneri che potrebbero derivare da una loro applicazione generalizzata.

2.9 Qual è la disciplina dei permessi per lutto per il personale a tempo parziale?

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 integrativo del 16/5/2001) 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.

2.10 - I lavoratori a tempo determinato possono usufruire della disciplina contrattuale dei permessi per lutto?

In via generale, ai dipendenti con contratto di lavoro a termine si applica il medesimo trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato anche se, per quanto riguarda le assenze, l'art. 19 del CCNL del 16 maggio 2001 riporta alcune precisazioni al fine di prevedere, per alcuni istituti, una disciplina adeguata alla temporaneità del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda i permessi per lutto, invece, il medesimo art. 19, al comma 11, lett. e) specifica che si applica ai lavoratori con contratto a termine la disciplina di cui all'art. 12 dello stesso CCNL del 16 maggio 2001, che è quella prevista anche per il personale a tempo indeterminato.

3. PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

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

La regolamentazione contrattuale della tipologia di permessi in esame è quella derivante dal combinato disposto dell'art. 18 CCNL 16 maggio 1995 e dell'art. 9 CCNL 16 maggio 2001. Tale disciplina contrattuale, che prevedeva la possibilità di fruire di tre giorni (o in alternativa di 18 ore) di permesso per motivi personali e/o familiari, è stata però successivamente superata dall'art. 71, comma 4, del D.L. n.112 del 2008, convertito nella L. n. 133 del 2008. Quest'ultima norma ha, infatti, sancito l'obbligo di una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti o i contratti collettivi prevedono una fruizione alternativa in ore o in giorni.

Pertanto, i permessi in esame sono attualmente fruibili soltanto frazionatamente nel limite complessivo di 18 ore annuali, che possono essere utilizzate anche cumulativamente per una intera giornata lavorativa. Le ore fruite vengono decurtate dal relativo monte ore annuale dei permessi.

In ogni caso, tali permessi non si configurano come un "diritto soggettivo", ma costituiscono una "legittima aspettativa", per cui l'amministrazione non ha alcun obbligo a concedere il permesso *tout court*, ma invece deve valutare le esigenze di servizio e, qualora queste ultime siano ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore, l'amministrazione può negare concessione dei permessi.

Infine, occorre segnalare che le disposizioni contrattuali prevedono che i particolari motivi personali e familiari, adottati dal dipendente come presupposto legittimante per la concessione dei permessi in esame, devono essere "debitamente documentati". La disciplina contrattuale prevede anche, a titolo meramente esemplificativo, alcune ipotesi cui è possibile il ricorso ai permessi in esame.

3.2. Quali sono le disposizioni contrattuali che regolano l'istituto dei permessi per particolari motivi personali e familiari?

Tale istituto è stato più volte rimaneggiato per cui l'originaria disciplina di cui all'art. 18, comma 2, è stata integrata, dapprima con l'Allegato A, punto 3 del CCNL integrativo del 22 ottobre 1997 e successivamente con l'art. 9 CCNL del 16 maggio 2001.

Per quanto riguarda le motivazioni che rappresentano i presupposti giustificativi per la fruizione dei permessi, indicate peraltro solo a titolo esemplificativo, occorre fare riferimento all'art. 18, comma 5, del CCNL del 12.06.2003.

Da ultimo il CCNL del 14.09.2007 ha previsto la cumulabilità tra i permessi per motivi personali e familiari in parola e quelli previsti dalla legge n. 53 del 2000 e dal relativo D.M. di attuazione.

3.3 Quali sono i "particolari motivi personali e familiari" per i quali si ritiene di poter concedere i permessi ?

La dizione utilizzata nell'ambito della disciplina contrattuale lascia intendere che non vi sono preclusioni o vincoli circa i motivi che possono essere adottati come presupposto giustificativo per la richiesta dei permessi.

Infatti, la clausola prevede genericamente soltanto che tali permessi possono essere fruiti "per particolari motivi personali e familiari" consentendo, quindi, a ciascun dipendente, di individuare liberamente le situazioni soggettive o le esigenze di carattere personale o familiare ritenute più opportune ai fini del ricorso a tale particolare tutela contrattuale.

Da ciò deriva che, anche le ipotesi di fruizione dei permessi specificate dal CCNL, sono individuate solo a titolo esemplificativo e non possono ritenersi esaustive.

Tra questi, vengono menzionate: l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, visite mediche specialistiche, l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio.

In ogni caso ai fini della concessione dei permessi il dipendente deve trasmettere al datore di lavoro una specifica richiesta, nella quale espone i motivi personali e familiari che sono alla base della domanda, presentando una idonea documentazione al riguardo.

3.4 - Quando deve esser presentata la richiesta di permesso da parte del lavoratore? E' possibile per il lavoratore presentare la domanda nello stesso giorno in cui intende fruire del permesso?

Al momento la disposizione contrattuale non prevede alcuna specifica tempistica per la presentazione della domanda di permesso.

In linea di massima, in base ai principi di logica e ragionevolezza, sembrerebbe opportuno che il lavoratore presenti la richiesta in via preventiva ed con un congruo anticipo al fine di consentire all'amministrazione di adottare le opportune misure organizzative per fronteggiare l'assenza dello stesso.

Sul piano generale, però, non sembra che sussistano impedimenti circa il fatto che lavoratore possa presentare la richiesta anche nella stessa giornata in cui lo stesso intenda fruire del permesso, soprattutto nei casi di urgenza oppure in presenza di situazioni imprevedibili.

Al riguardo, al fine di evitare un'applicazione differenziata dell'istituto tra i diversi uffici di una stessa amministrazione, potrebbe essere utile predisporre un'apposita circolare di servizio anche allo scopo di specificare tutti gli adempimenti necessari per la formulazione della domanda, per la predisposizione della relativa documentazione da presentare a sostegno della richiesta, nonché per la definizione della relativa tempistica, anche in relazione ai casi di presentazione dell'istanza nello stesso giorno in cui si intende fruire del permesso.

3.5 L'amministrazione è tenuta 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'amministrazione potrà decidere se concedere o meno i permessi, dopo aver effettuato una valutazione delle necessità manifestate dal dipendente confrontandole con le esigenze organizzative o di servizio ostative al godimento del beneficio. Qualora queste ultime siano considerate prioritarie, l'amministrazione, sempre nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, potrà negare i citati permessi oppure limitarne la fruizione ad alcune ore del giorno. Qualora non vi siano particolari

esigenze di servizio, l'amministrazione potrà concedere i permessi nel senso auspicato dal dipendente.

Pertanto, l'Amministrazione non è tenuta 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. E' evidente che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente e tanto più sarà agevole la comparazione tra gli interessi del lavoratore e le esigenze di servizio.

3.6 I permessi per particolari motivi personali o familiari possono essere concessi anche in mancanza della relativa documentazione giustificatrice? La stessa può essere presentata successivamente ?

Con riguardo ai principi generali che regolano l'istituto in esame, si fa presente che l'amministrazione, nel momento in cui decide se concedere o meno la fruizione dei permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 18, comma 2, del CCNL del 16.05.1995, effettua una valutazione delle esigenze manifestate dal dipendente in relazione alla presenza di ragioni organizzative o di servizio ostative al godimento del beneficio. Pertanto, nel compiere tale ultima valutazione, l'amministrazione, in attuazione dei criteri di buona fede e correttezza, potrà negare oppure limitare ad alcune ore del giorno la fruizione dei citati permessi.

Fermo restando quanto appena esposto in termini di principi generali, si ritiene che la soluzione della questione prospettata attenga ad aspetti prettamente gestionali e che, quindi, rientri nell'autonomia delle amministrazioni interessate, anche in ragione del fatto che le stesse dispongono di tutti gli elementi conoscitivi relativi alle singole fattispecie.

3.7 I permessi retribuiti per particolari 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. 18, comma 2, del CCNL del 16.05.1995 (come sostituito dall'art. 9, comma 3, lett. a), del CCNL Integrativo del 16.05.2001), 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. Si ricorda, peraltro, che per effetto dell'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008, i permessi retribuiti in esame possono essere fruiti solo ad ore nella misura massima di 18 ore annue.

3.8 Quali sono attualmente le modalità di fruizione dei permessi per motivi personali e familiari di cui all'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995? E' prevista la possibilità, a livello locale, di individuare discrezionalmente ulteriori modalità di fruizione?

Sulla questione in esame, occorre precisare che le disposizioni di cui all'art. 71 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla legge n.133 del 2008, sono intervenute sulla disciplina contrattuale, stabilendo che i permessi citati possono essere fruiti esclusivamente secondo il contingente orario indicato dalla contrattazione collettiva, obbligando la contrattazione stessa a stabilirlo qualora non l'avesse già definito nei precedenti CCNL. Per il comparto Ministeri, l'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995 aveva già previsto, al riguardo, un contingente orario nella misura di 18 ore annue. Tale quantificazione è stata individuata in relazione ad una giornata lavorativa standard di 6 ore valida per tutto il comparto di riferimento (ma anche per tutti gli altri comparti), a prescindere dalle articolazioni orarie giornaliere previste nelle diverse amministrazioni/enti pubblici.

Infatti, il suindicato monte ore di permessi orari ha una portata generale, che nulla ha a che vedere con il numero di ore corrispondenti ai tre giorni lavorativi, precedentemente previsti nella disciplina contrattuale, ormai superata dalle citate disposizioni legislative che hanno, per i suddetti aspetti, innovato l'istituto. Del resto, operare la suddetta quantificazione sulla base dell'orario giornaliero di ogni singolo ufficio/struttura avrebbe comportato l'impossibilità di fissare un limite a livello nazionale, stante la diversità del regime orario esistente non solo tra le amministrazioni, ma anche all'interno delle stesse, tra i diversi settori. Sulla materia in questione, infatti, non è stata riconosciuta alcuna discrezionalità a livello locale e, in proposito, si richiama quanto previsto dalla circolare n. 7/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica laddove si precisa che le amministrazioni sono tenute ad applicare le previsioni del citato decreto Legge, ribadendo il carattere imperativo delle stesse. Del resto, tale misura, sicuramente di maggior rigore, va inquadrata nelle iniziative di contenimento della spesa pubblica, nonché di contrasto

all'assenteismo dei pubblici dipendenti, cui si ispirano tutte le disposizioni del citato decreto legge.

3.9 Un dipendente ha usufruito di un permesso retribuito per motivi personali in una giornata di rientro pomeridiano. In tale ipotesi sussiste l'obbligo del recupero orario delle tre ore effettuate?

Al riguardo si precisa che l' art. 71, comma 4 della legge n. 133 del 6 agosto 2008 ha stabilito che *"nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l' incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all' orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza"*.

Pertanto, essendo possibile la fruizione frazionata ad ore dell'istituto, nella giornata con rientro pomeridiano il dipendente potrà usufruire dei permessi orari in parola per tutto il tempo ritenuto necessario. E' ovvio che dal citato monte ore annuale occorrerà decurtare il numero di ore corrispondenti alla durata dell'assenza.

Poiché il titolo dell'assenza è imputato ai permessi familiari e personali non è prevista, né sarebbe ipotizzabile, alcuna modalità di recupero.

3.10 E' possibile concedere i permessi retribuiti per motivi personali e familiari, previsti dall'art. 18, comma 2, del CCNL del 16 maggio 1995 per la partecipazione al funerale di un collega ?

Al riguardo, si fa presente che, in relazione alla situazione in esame, il suddetto dipendente può usufruire dei permessi per motivi personali e familiari (18 ore), mentre non può utilizzare quelli di cui al medesimo art. 18, comma I, secondo alinea, destinati esclusivamente al lutto per coniuge e parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado.

3.11 Come deve essere considerata l'assenza dal servizio per esercitare il diritto di voto? Il dipendente ha diritto ad uno specifico permesso o possono essere utilizzati i permessi di cui all'art. 18, comma 2 del CCNL Ministeri del 16.5.1995?

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

Per tale 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 dei Ministeri del 16.5.1995 o permesso per particolari motivi personali, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 2, del medesimo CCNL del 16.5.1995.

3.12 Nell'ambito dei motivi personali o familiari che giustificano la fruizione dei permessi retribuiti, di cui all'art. 18, comma 2, del CCNL del 16.05.1995, possono essere incluse anche le vacanze scolastiche di figli minori ?

Secondo quanto stabilito dal citato articolo 18, i permessi retribuiti in esame possono essere concessi per particolari motivi familiari o personali, nell'ambito dei quali, data l'ampiezza e la genericità della previsione contrattuale, è possibile ricomprendere qualsiasi esigenza di vita personale o familiare del lavoratore.

Si ritiene comunque che, anche in relazione a quanto previsto dal punto 3 dell'Allegato A del CCNL del 22 ottobre 1997, rientri nella competenza dell'amministrazione, oltre alla valutazione degli elementi giustificativi della richiesta del dipendente, soprattutto la verifica della sussistenza di eventuali ragioni organizzative o di servizio ostative alla concessione dei permessi.

3.13 A quale istituto può fare riferimento il dipendente che deve assentarsi dal lavoro perché chiamato a rendere testimonianza giudiziale per motivi personali?

Al riguardo, infatti, va evidenziato che l'art. 18, comma 5 del CCNL del 12.6.2003 introduce formalmente la testimonianza per fatti non di ufficio tra i casi per i quali possono essere richieste le 18 ore annuali di permesso retribuito per particolari motivi personali e familiari.

In proposito, infatti occorre precisare che solo la testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione è equiparata all'effettivo servizio, mentre qualora la stessa riguardi solo il dipendente, quest'ultimo deve poter assolvere

all'obbligo di presentarsi in Tribunale, fruendo degli istituti previsti dal CCNL, tra cui, ad esempio, le ferie ed i permessi retribuiti di cui sopra.

Per completezza si richiama anche la circolare n. 7/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica che, fornendo chiarimenti in merito all'applicazione dell'articolo 71 del D.L. n. 112/08, riporta testualmente "*Quanto ai permessi "per citazione a testimoniare" si chiarisce che la disposizione non ha inteso disciplinare una nuova tipologia di permesso, ma solo attribuire rilievo alla particolare causale considerata, nell'ambito dell'utilizzo delle ordinarie forme di assenza giustificata dal lavoro già esistenti (permessi retribuiti per documentati motivi personali, ferie o permessi da recuperare o, se la testimonianza è resa a favore dell'amministrazione, permessi per motivi di servizio).*"

3.14 Al dipendente convocato, per motivi personali, a rendere testimonianza giudiziale può essere concesso, ai sensi dell'art. 18, del CCNL del 16 maggio 1995, il giorno antecedente e quello successivo la convocazione qualora la sede del tribunale non sia raggiungibile nella giornata?

In proposito, si ritiene che la concessione dei permessi retribuiti che, a seguito del D.L. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, corrispondono a 18 ore annuali sia di diretta pertinenza del dirigente che, nella sua autonoma responsabilità, ha tutti gli elementi per valutare, caso per caso, la fondatezza dei motivi indicati nella richiesta di permesso. Per quanto riguarda il caso in esame, la norma contrattuale non esclude la possibilità di utilizzare tali permessi, oltre che per rendere testimonianza, anche per raggiungere la relativa sede di svolgimento del processo, qualora questo rientri nel tetto massimo di ore disponibili.

3.15 I tre giorni di permesso per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art. 18, comma 2, del CCNL del 16.5.1995 si possono cumulare con i permessi di cui all'art. 4 della legge 53/2000?

Si ritiene che i permessi di cui all'art. 4 della legge n.53/2000 si possono cumulare con quelli previsti dall'art.18, comma 2 del CCNL del 16 maggio 1995.

Infatti, l'art. 18, comma 9, come modificato dall'art. 28, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2007, espressamente riconosce al lavoratore il diritto ai permessi ed ai congedi previsti da specifiche disposizioni di legge, tra i quali

vengono menzionati anche i permessi per eventi e cause particolari di cui all'art. 4 della legge n.53/2000.

A riguardo, occorre anche considerare che la disciplina contrattuale presenta delle differenze rispetto a quella legislativa, atteso che sono diversi sia i presupposti giustificativi, sia anche il particolare regime dei permessi.

Con riferimento a tale ultimo punto, occorre precisare che quelli previsti dall'art. 4 della legge n.53/2000 sono concessi solo in presenza degli eventi espressamente e tassativamente indicati nella stessa norma legale e rappresentano un diritto per il lavoratore (per cui l'amministrazione non può rifiutare la fruizione anche in presenza di precise esigenze organizzative), mentre i secondi, disciplinati dall'art. 18, comma 2, del CCNL del 16.5.1995, hanno una portata generale in quanto il lavoratore può chiederne la fruizione sulla base di qualunque esigenza di carattere personale o familiare.

Questi ultimi, però, non rappresentano un diritto per il lavoratore, in quanto l'amministrazione, in presenza di specifiche esigenze di servizio, può rifiutarne la fruizione.

3.16 E' possibile ricorrere ai permessi ex art. 18, comma 2 del CCNL del 16.5.1995, nell'ipotesi di chiusura degli uffici per eventi metereologici eccezionali ed quale potrebbe essere il titolo giustificativo della rispettiva assenza? Inoltre è possibile assegnare riposi compensativi ai dipendenti che vengono 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. 18 del CCNL del 16.05.1995 o i giorni di ferie oppure possa ricorrere ad altre modalità di recupero delle ore non lavorate, da concordare con il dirigente.

In particolare per quanto riguarda i permessi retribuiti, l'ampiezza della previsione contrattuale consente di ricorrere a tale istituto per tutte le

situazioni (personali o esterne alla sua persona) che impediscono al dipendente di recarsi al lavoro.

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.

3.17 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 alla percentuale di prestazione lavorativa prestabilita.

In altri termini, nel caso in esame, occorre applicare il principio generale del riproporzionamento del numero dei permessi previsti per il personale tempo pieno, in relazione alle giornate di lavoro stabilite nell'anno nel contratto individuale del lavoratore a tempo parziale.

3.18 Come devono essere riproporzionati i permessi retribuiti previsti dall'art. 18, comma 2 del CCNL del 16 maggio 1995 (permessi per motivi personali e familiari), per un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale?

Sull'argomento in via preliminare si osserva che l'art. 71, comma 4, della legge 6 agosto 2008, n. 133, ha previsto l'obbligo della fruizione esclusivamente ad ore delle assenze per permesso retribuito previste dalle norme vigenti.

Pertanto, nel caso di specie, essendo i permessi retribuiti previsti dall'art. 18, comma 2, CCNL del 16 maggio 1995 (come sostituito dall' art. 9, comma 3, lett. a) del CCNL Integrativo del 16 maggio 2001) computati ad ore per effetto della legge n. 133 del 2008, gli stessi debbono essere riproporzionati in caso di rapporto di lavoro part-time orizzontale, a differenza di quanto previsto nel regime precedente che consentiva la fruizione di tali permessi anche a giorni.

4. PERMESSI PER MATRIMONIO

4.1 Qual è la disciplina dei permessi per matrimonio ?

L'art. 18, comma 3, stabilisce che *"il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, che può essere richiesto anche entro 30 giorni dall'evento"*.

Tale tipologia di permessi viene riconosciuta per intero anche al personale a tempo determinato, come previsto dall'art. 19, comma 11, lett. c) del CCNL integrativo del 16 maggio 1995.

Il permesso in esame si configura come un "diritto soggettivo" e, pertanto, al verificarsi dell'evento giustificativo, l'amministrazione è tenuta a concederlo, non potendo esercitare al riguardo alcuna discrezionalità, neanche 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 E' possibile concedere i permessi in esame, in occasione del solo matrimonio religioso, ad un dipendente che ha già contratto il matrimonio civile, quando non era ancora stato assunto nell'ambito della pubblica amministrazione?

In via preliminare, è utile precisare che il CCNL del 16 maggio 1995 ha solo riportato alla fonte pattizia la precedente disciplina pubblicistica contenuta nell'art.37, comma 2 del T.U. n.3/1957 e nel RDL 24/6/1937, convertito nella legge 23/12/1937 n.2387, secondo la quale in occasione del matrimonio al dipendente venivano riconosciuti 15 giorni di congedo straordinario.

Pertanto, in materia non può che farsi riferimento alla prassi applicativa consolidata con riferimento a tali fonti legislative.

Per ciò che attiene alla specifica problematica sottoposta, la giurisprudenza, con riferimento alla disciplina contrattuale del settore privato (ma tali indicazioni non possono non essere valutate anche con riferimento al lavoro pubblico), ha avuto modo di precisare che il congedo in esame può essere fruito una sola volta, per cui in caso di sdoppiamento temporale tra celebrazione religiosa e civile, non vi è duplicazione del congedo (Pret. Milano 4.8.1986).

Inoltre, al fine del riconoscimento del diritto al congedo occorre che il matrimonio sia trascritto nei uffici civili e pertanto il solo matrimonio religioso non dà diritto al beneficio (Pretura Fermo 18.2.1991).

Nel caso in esame, essendo il matrimonio già registrato, si ritiene che i permessi possano essere concessi.

4.4 I 15 giorni di permesso per matrimonio spettano anche al lavoratore che contrae un nuovo matrimonio?

La disposizione contrattuale in esame si limita a stabilire che, in occasione del matrimonio, spettano quindici giorni consecutivi, che possono essere richiesti entro i trenta giorni successivi alla celebrazione dell'evento.

Sulla questione, anche in base a giurisprudenza consolidata, (TAR del Lazio- sentenze del 21.3.1991 n.382, del 15.1.1991 n.11 e 20.11.95 n. 1760) si deve ritenere che il beneficio compete in caso di divorzio, quando venuto meno a tutti gli effetti civili il precedente matrimonio, il dipendente ne contragga uno nuovo. Per la fruizione del beneficio, il matrimonio deve avere comunque validità civile.

Uguualmente, il congedo in esame può essere concesso una seconda volta, nel caso in cui il lavoratore, dopo averne fruito in occasione del primo matrimonio, rimasto vedovo, contragga successivamente un altro matrimonio.

4.5 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. 18 CCNL 16.05.1995, comma 3, come sostituito dall'art. 9, comma 3 punto b) del CCNL integrativo del 16/5/2001, 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 temporale 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.

4.6 E' possibile, per motivi di servizio che la fruizione del congedo per matrimonio sia posticipata rispetto al periodo richiesto dal dipendente?

I CCNL riconoscono espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio" configurando quindi per il dipendente un diritto soggettivo che può essere esercitato nel momento in cui si verifica l'evento giustificativo costituito dal matrimonio.

Tale diritto non può subire limitazioni da parte dell'amministrazione, anche se si ritiene che, in presenza di particolari e straordinarie esigenze di servizio, che non possono essere fronteggiate in altro modo, l'amministrazione possa in ogni caso sentire il dipendente interessato, al fine di verificare la possibilità di rinviare la fruizione del periodo di permesso ad un momento successivo.

4.7 Quando possono essere fruiti i permessi per matrimonio?

La regolamentazione contrattuale (art. 9, comma 3, lett. b) del CCNL del 16 maggio 2001) riconosce espressamente il diritto dei lavoratori di fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio".

L'espressione "in occasione del matrimonio" lascia intendere uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso, da cui consegue che il periodo di permesso deve essere temporalmente correlato al citato evento giustificativo. Ciò non esclude che il giorno del matrimonio possa anche non essere ricompreso nei quindici giorni di permesso. Tale eventualità, infatti, è quella che si concretizza qualora il matrimonio viene celebrato nella giornata di sabato (non lavorativa). Infatti, in tale caso sembra plausibile che il

permesso retribuito possa decorrere dal lunedì successivo, essendo questa la prima giornata lavorativa utile. Inoltre, la disposizione contrattuale citata offre la possibilità di dilazionare il periodo di permesso, che va comunque fruito entro i trenta giorni successivi all'evento. Resta, comunque, fermo che tale periodo non è frazionabile e che va in ogni caso fruito consecutivamente.

5. PERMESSI ex art. 33, comma 3, legge 104/1992

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

In via preliminare, 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, di cui all'art. 18, comma 6 del CCNL del 16.05.1995, si limita a stabilire che " *i permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato nei precedenti commi [per altri permessi] e 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. 18, comma 6, del CCNL del 16.05.1995 ?

Al riguardo si fa presente che in relazione alla disciplina contenuta nei CCNL del comparto Ministeri, non si rinvengono elementi ostativi 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'amministrazione, 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. In proposito, al fine di un corretto utilizzo dello strumento in esame, si segnala che l'art. 26, comma I, del CCNL integrativo del 16.05.2001, relativo al comparto Ministeri, prevede che *""Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro"*.

5.4 L'art. 18, comma 6, del CCNL del 16.5.1995 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. 18, comma 6, del CCNL del 16.5.1995 così come modificato dall'art. 9, comma 3 lettera c) del CCNL integrativo del 16/5/2001. 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.

Dalla formulazione della norma, non sembrerebbe, pertanto, che il dipendente abbia la possibilità di fruire dei permessi di cui alla L 104/1992 anche per frazioni di ora.

5.5 Nel caso in cui il dipendente decida di non utilizzare per intero le due ore giornaliere di permesso retribuito, di cui all'art. 33 della legge n. 104 del 1992, il tempo non fruito a tale titolo può essere remunerato come lavoro straordinario?

Al riguardo, si fa presente che la decisione in merito alla completa utilizzazione dei permessi orari giornalieri, previsti dall'art. 33 della legge n. 104 del 1992, viene assunta dal dipendente in base ad una autonoma valutazione. Si deve, altresì, considerare che i predetti permessi rientrano in ogni caso nell'orario ordinario di lavoro del lavoratore, per il quale è già riconosciuta una remunerazione.

Pertanto, la prestazione lavorativa, effettuata in luogo della fruizione dei permessi in esame, non può essere retribuita a titolo di lavoro straordinario, in quanto non si configura come attività eccedente rispetto all'orario ordinario di lavoro. In caso contrario, infatti, il tempo da destinare ai predetti permessi verrebbe ad essere oggetto di una doppia remunerazione, sia in qualità di lavoro ordinario che di lavoro straordinario.

In aggiunta a quanto sopra, si precisa che le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzate dal dirigente e che le stesse non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 26 CCNL del 16.05.2001.

5.6 Come deve essere applicato l'art. 33, comma 3 della L. 104/92, per un dipendente portatore di handicap, che intende avvalersi del frazionamento ad ore di tali permessi? E' possibile superare il tetto mensile delle 18 ore?

Si precisa che l'art. 9, comma 3 lett. c) del CCNL del 16 maggio 2001, nel confermare i tre giorni mensili di permesso retribuito, per i dipendenti che hanno diritto a fruire dei benefici sopra menzionati, chiarisce che tali giorni possono essere utilizzati sia a giornata intera, sia, in alternativa, in modo frazionato, per un numero massimo di 18 ore mensili. Per quanto riguarda il primo caso, il permesso va utilizzato per l'intera giornata lavorativa, a prescindere dall'articolazione oraria della stessa, che può variare in

relazione alle diverse previsioni contrattuali oppure a fattori organizzativi interni all'amministrazione, senza avere conseguenze sulla fruizione del permesso in esame. Infatti anche nel caso di giornata "lunga", l'assenza corrisponde sempre ad un giorno e pertanto, per il restante periodo mensile il dipendente potrà fruire degli ulteriori due giorni di permesso.

Qualora, invece, il lavoratore decida di optare per la fruizione con modalità oraria, dovrà in ogni caso rispettare il tetto massimo di 18 ore mensili. La scelta contrattuale è infatti stata quella di individuare convenzionalmente in 18 le ore corrispondenti alle tre giornate fissate dal legislatore, tenendo conto della durata media dell'orario di lavoro sulla base di un'articolazione su 6 giorni. Tale limite di 18 ore vale solo nel caso di fruizione ad ore del beneficio. Da ciò consegue che, in tale caso, l'articolazione oraria della giornata in cui si fruisce del permesso potrebbe avere una ricaduta significativa sul monte ore a disposizione del dipendente, in quanto potrebbe comportare l'utilizzo di un maggior numero di ore di permesso per coprire l'assenza, con la conseguente decurtazione del plafond orario previsto per il dipendente.

5.7 - Si possono cumulare le due ore di permesso giornaliero per l'assistenza ad un disabile ai sensi della legge 104/1992 con un permesso per diritto allo studio?

Al riguardo, non sembrano sussistere elementi ostativi alla fruizione cumulata di tali tipologie di permessi.

I permessi per l'assistenza ai disabili, qualora ne siano riconosciuti i presupposti giustificativi, costituiscono un diritto soggettivo. Essi sono regolati dalla citata legge 104/1992 e, pertanto, gli eventuali limiti alla fruizione degli stessi possono essere rinvenuti solo nelle disposizioni legislative che regolano l'istituto.

Anche il permesso del diritto allo studio viene concesso secondo le procedure ed i criteri previsti dal CCNL e pertanto, dal momento in cui il dipendente rientra nel novero dei destinatari di tali permessi, si configura come un diritto soggettivo.

5.8 - I tre giorni di permesso ex art. 33, comma 3 della legge n.104/1992 sono utili ai fini della 13.ma mensilità?

Al riguardo, occorre fare riferimento alla nota circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, predisposta a seguito di uno specifico parere dell'Avvocatura Generale dello Stato.

<< Numerose richieste di chiarimenti pervengono in ordine all'incidenza o meno, sulla 13° mensilità, dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate). Sull'argomento che più volte è stato oggetto di incertezze sul piano applicativo, si è ritenuto opportuno, in attesa che la materia venga disciplinata in sede contrattuale, l'intervento da parte di questo Dipartimento al fine di fornire alle amministrazioni un indirizzo univoco allo scopo di evitare situazioni di discriminazione tra dipendenti pubblici che usufruiscono del medesimo beneficio. Con specifico riferimento al lavoro pubblico si ritiene pertanto utile precisare quanto segue.

Come già accennato in premessa, il punto nodale della questione riguarda l'incidenza o meno sul calcolo dei ratei della tredicesima mensilità dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92, che prevedono per i soggetti disabili, nonché per i familiari che li assistono, due ore di permesso al giorno o tre giorni di permesso al mese. La rilevanza della questione ha reso necessario da parte di questo Dipartimento, il ricorso all'Avvocatura Generale dello Stato, per l'acquisizione di un apposito parere.

Il predetto organo, con nota n. 142615 del 2 novembre 2004, nell'esprimersi in merito alla problematica, è giunto alla conclusione che "... vista la *ratio* di tutela e protezione della normativa in esame a favore di soggetti particolarmente deboli, tra cui i lavoratori familiari di persone portatrici di handicap, e vista l'evidente finalità sociale delle disposizioni esaminate, non si può non interpretare la normativa in esame, nel senso che la tredicesima mensilità non subisce decurtazioni o riduzioni nell'ipotesi nella quale un lavoratore scelga di fruire dei permessi disposti dal 2° e 3° comma del citato art. 33. Del resto, analoga disciplina è direttamente seguita dal legislatore in casi analoghi, come nell'ipotesi di periodi di assenza per malattia ed infortunio, per gravidanza e puerperio e nel caso di congedo matrimoniale."

Alla luce di quanto sopra rappresentato e in conformità con il parere dell'Avvocatura Generale dello Stato, lo scrivente Dipartimento ritiene di poter affermare che la fruizione dei permessi retribuiti, di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92, non comporta alcuna riduzione sulla tredicesima mensilità.>>

5.9 - I permessi ex art.33, comma 3 L.n.104/1992, in caso rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, vanno riproporzionati?

Se il dipendente è titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, si possono verificare due diverse situazioni.

La prima riguarda il caso di tempo parziale verticale su base annua, con articolazione in via continuativa della prestazione lavorativa a tempo pieno su soli sei mesi. In questa ipotesi, poiché i 3 giorni di permesso sono riconosciuti su base mensile (e non annua), il lavoratore potrà beneficiarne per intero nei mesi in cui rende la prestazione. Ciò perché il riproporzionamento, indirettamente avviene in relazione all'anno, dato che il dipendente non ne fruisce nei sei mesi di mancata prestazione.

La seconda situazione riguarda il caso di un dipendente che ha un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, con articolazione della prestazione lavorativa limitata ad alcuni giorni della settimana. In questo caso i giorni di permesso mensili vanno ridimensionati in misura proporzionale all'orario di lavoro dello stesso.

Al riguardo, si ritiene opportuno segnalare che la circ. INPS n. 133/2000, richiamata ai fini applicativi dalla Circolare n. 14/2000 del Dipartimento della Funzione Pubblica, contiene uno specifico meccanismo di calcolo di tali permessi, con utili esemplificazioni.

Alla luce di quanto sopra rappresentato e in aderenza al parere dell'Avvocatura Generale dello Stato, lo scrivente Dipartimento ritiene di poter affermare che la fruizione dei permessi retribuiti, di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92, non comporta alcuna riduzione sulla tredicesima mensilità.>>

6. ALTRI PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

6.1 Un dipendente si astiene dal lavoro per donazione sangue ma non viene, però, considerato idoneo alla stessa. Nell' ipotesi prospettata può comunque fruire di un permesso riferibile all' intera giornata o, in applicazione dell' art. 8 comma 2 della Legge n. 219 del 2005, può essergli garantito soltanto il tempo necessario all'accertamento dell' idoneità alla donazione?

Al riguardo, occorre far presente che la problematica in esame, poiché concernente l'applicazione di una disposizione legislativa, esula dalle proprie competenze, in quanto l'Aran, mediante l'attività di assistenza, fornisce il proprio supporto tecnico solo con riferimento alle clausole contrattuali.

In ogni caso, si ritiene che nell'ipotesi di inidoneità alla donazione vada applicato il comma 2 del citato art. 8, quindi debba essere considerato come permesso esclusivamente il tempo necessario all'espletamento delle procedure relative all'accertamento dell'idoneità alla donazione. Infatti la previsione di un'intera giornata di permesso è preposta a garantire il completo ripristino dello stato fisico del dipendente-donatore e, pertanto può essere concessa soltanto nel caso di avvenuta donazione.

6.2 I dipendenti, cui sia stato conferito dal giudice tutelare l'incarico di amministratore di sostegno, possono fruire di permessi retribuiti ai sensi della normativa contrattuale vigente?

Al riguardo, si rileva che nell'ambito della disciplina dell'amministrazione di sostegno, contenuta negli articoli da 404 a 413 del codice civile ed introdotta dalla legge n. 6 del 2004 non vengono previste apposite fattispecie di giustificazione dell'assenza per i lavoratori dipendenti che svolgano le funzioni di amministratore di sostegno.

Peraltro, una regolamentazione di specifici permessi retribuiti per l'esercizio delle citate funzioni non sussiste neanche nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Pertanto, il dipendente che venga nominato amministratore di sostegno potrà giustificare l'assenza mediante il ricorso ad alcuni istituti disciplinari dai CCNL, quali i permessi retribuiti orari per motivi familiari o personali, i permessi brevi a recupero, i riposi compensativi e le ferie.

Si precisa che l'utilizzo dei predetti istituti dovrà avvenire nel rispetto dei presupposti individuali per ciascuno di essi dalla regolamentazione contrattuale di riferimento.

6.3 Un dipendente, iscritto all'ordine professionale, ha diritto ai permessi retribuiti per la formazione professionale obbligatoria prevista dal proprio ordine?

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'amministrazione 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. 14 CCNL integrativo del 16/5/2001 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 del assenze per l'aggiornamento obbligatorio del D.P.R. n.137/2012, l'amministrazione, 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.

6.4 Un dipendente con rapporto di lavoro part-time che svolge attività di consulenza tecnica per l'Autorità giudiziaria può usufruire dei permessi retribuiti per svolgere tale attività?

In via preliminare, occorre precisare che l'attività di "consulente tecnico d'ufficio dell'Autorità giudiziaria" non rientra tra i compiti ordinari di un dipendente pubblico. Infatti le relative prestazioni sono legittimate, come attività professionale, soltanto in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% del tempo pieno. Ciò comporta che tutti gli adempimenti correlati a tale attività di consulenza (anche per quanto riguarda

testimonianze e sopralluoghi) non possono essere svolti durante l'orario di lavoro, ma vanno ricompresi nell'ambito del predetto incarico, che deve rimanere "a sé stante" rispetto al rapporto di lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione.

In altri termini, il tempo necessario per assolvere agli incarichi di consulenza non può in alcun modo incidere sulla quota oraria settimanale, che il dipendente è obbligato a rispettare nell'ambito del rapporto part-time.

6.5 A quale istituto contrattuale può fare riferimento un dipendente che si assenti dall'ufficio per svolgere il compito di giudice popolare?

Il caso prospettato è regolato dall'art. 11 della legge n. 278 del 1 aprile 1951, come sostituito dal D.L. n. 31 del 14.2.1978, convertito nella legge n. 74 del 24.3.1978.

Tale articolo, oltre a stabilire l'obbligatorietà dell'incarico di giudice di popolare, lo equipara a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive.

In considerazione di tale previsione legislativa, quindi, al pubblico dipendente che si assenti dal servizio per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare si applica la medesima disciplina prevista per i lavoratori che siano chiamati a svolgere funzioni pubbliche elettive, i quali hanno diritto a percepire, durante tutto il relativo periodo di assenza, la normale retribuzione.

Rientrano nelle assenze giustificate a questo titolo solo le giornate in cui si tengono udienze o altre attività connesse con la funzione di giudice popolare, per le quali è richiesta la presenza dell'interessato.

Infine, il dipendente è tenuto ad avvertire preventivamente l'amministrazione dell'assenza producendo copia del decreto di nomina a giudice popolare ed al rientro, a giustificazione della stessa, dovrà produrre idonea certificazione rilasciata dalla competente autorità giudiziaria.

6.6 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. 18 del CCNL del 16 maggio 1995.

RACCOLTA SISTEMATICA N. 2

I PERMESSI BREVI

1. PERMESSI BREVI DA RECUPERARE

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

La disciplina dei permessi brevi è contenuta nell'art. 20 del CCNL del 16.5.1995 il quale prevede che *"previa valutazione del dirigente o del funzionario responsabile dell'unità organizzativa di riferimento, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso per assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro"*. La disposizione precisa che tali permessi non possono essere di *"durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero"*.

I permessi in parola non possono superare le 36 ore annue e devono essere recuperati di norma entro il mese successivo, secondo le modalità indicate dal dirigente o dal funzionario responsabile.

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 16.05.1995, 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'amministrazione non può che riscontrare un'ipotesi di assenza ingiustificata, che implica oltre alle trattenute

economiche, anche la verifica da parte dell'amministrazione circa l'opportunità 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 I permessi brevi, di cui all'art.20 del CCNL del 16.5.1995, possono anche essere recuperati entro un termine più ampio per esigenze di servizio?

Al riguardo occorre precisare che, per i permessi in esame il CCNL del 16.5.1995 prevede che le ore non lavorate devono essere recuperate "il mese successivo", intendendo con tale dizione all'intero mese successivo a quello di fruizione delle stesse, in qualsiasi parte dell'anno esse ricadano.

Tale termine è finalizzato a creare uno stretto collegamento tra fruizione del permesso e il relativo recupero delle ore non lavorate, nella logica di evitare il rinvio nel tempo del recupero stesso e, soprattutto, al fine di stabilire una precisa tempistica per l'eventuale decurtazione retributiva delle ore non lavorate. Non va, infatti, dimenticato che qualora il dipendente non effettui il recupero entro il termine stabilito, l'amministrazione può procedere alla relativa decurtazione economica.

Pertanto, tale termine costituisce una tutela non solo per il lavoratore, in quanto fornisce una regola chiara ed uniforme per l'applicazione dell'istituto, ma rappresenta anche una garanzia per l'amministrazione, in quanto consente di soddisfare un preciso interesse organizzativo del datore di lavoro pubblico, che è quello del recupero della prestazione lavorativa del dipendente.

Ciò non toglie, però che l'amministrazione, in presenza di specifiche esigenze di servizio, possa ritenere opportuno che, in casi eccezionali, il recupero delle ore di permesso breve già fruite possa avvenire, anche al di là del termine stabilito, come regola generale, del mese successivo.

Infatti, l'unico soggetto che potrebbe ricevere un danno dalla violazione della clausola contrattuale è lo stesso soggetto che concede il beneficio. Tuttavia, è opportuno che una eventuale deroga in tal senso venga attentamente valutata dall'amministrazione interessata anche nelle sue conseguenze. Infatti, occorre considerare che l'art. 20 citato, regolando un particolare aspetto del rapporto di lavoro, ha inteso anche dettare una disciplina che assicuri la trasparenza e l'imparzialità dei comportamenti datoriali nei confronti di tutti i lavoratori. Pertanto, eventuali deroghe alla citata regola generale potrebbero determinare richieste emulative da parte di tutti i dipendenti eventualmente interessati. In tal caso, i comportamenti non

omogenei del datore di lavoro potrebbero essere fatti valere in sede di contenzioso sotto il profilo della violazione di principi di non discriminazione ed imparzialità.

A tal fine, pertanto, sarebbe opportuno che l'amministrazione, qualora interessata, predisponga in via preventiva un regolamento interno o una circolare che possa regolare sia i casi di deroga, sia anche il termine massimo entro il quale, nei casi suddetti, deve essere effettuato il recupero delle ore di permesso da parte del dipendente.

In proposito, però, occorre segnalare che le deroghe devono essere comunque limitate ad ipotesi del tutto eccezionali, al fine di mantenere la coerenza con la clausola contrattuale ed evitare la formalizzazione, in via generalizzata, di ulteriori termini non conformi al dettato contrattuale.

Da ultimo, sembra utile rammentare che il regolamento/circolare in parola deve essere adottato autonomamente dall'amministrazione interessata, nell'esercizio del suo potere di organizzazione, e non in sede di contrattazione integrativa dato che la materia trattata non rientra tra quelle demandate a tale livello negoziale.

1.4 E' possibile fruire di un permesso breve di cui all'art. 20 del CCNL del 16.5.1995 per un numero di ore superiori alla metà dell'orario di lavoro giornaliero?

A tale riguardo, la formulazione della disposizione contrattuale risulta essere chiara, in quanto prevede espressamente che *"i permessi non possono essere superiori alla metà dell'orario giornaliero...."*, stabilendo uno stretto collegamento tra la prestazione lavorativa e durata dei permessi.

La *ratio* di tale clausola sta nel fatto che si tratta comunque di permessi c.d. "brevi", in quanto devono garantire, nella giornata in cui si usufruisce del permesso, l'effettuazione della prestazione lavorativa per un congruo numero di ore (almeno la metà).

1.5 I permessi brevi possono essere fruiti per frazioni di ora?

La formulazione della disposizione contrattuale risulta essere piuttosto ampia e generica, per cui si potrebbe ammettere anche la fruizione di tali permessi anche per frazioni di ora. Deve essere, in ogni caso garantito, il rispetto delle altre condizioni previste dalla clausola contrattuale.

1.6 Le ferie devono essere decurtate se il dipendente non recupera i permessi brevi previsti dall'art. 20 del CCNL del 16.5.1995?

Ai sensi dell'art. 20, del CCNL del 16.05.1995, 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 $\frac{1}{2}$ ($>0,5$).

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. 13 del CCNL del 16 maggio 2001 prevede che *"ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali, per ciascun anno solare e 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 Come noto l'art. 13 del CCNL del 6.05.2001 indica le modalità di calcolo della percentuale di personale destinatario dei permessi per diritto allo studio. In applicazione a tale disposizione contrattuale a quanto deve ammontare la frazione per poter arrotondare all'unità superiore ?

Sulla questione, in relazione alla disciplina contenuta nei CCNL del comparto Ministeri, si segnala che l' art. 13 del CCNL del 6 maggio 2001 prevede, come regola generale, l'arrotondamento all'unità superiore senza introdurre ulteriori specificazioni. Pertanto, si ritiene che l'arrotondamento possa essere attuato indipendentemente dal valore decimale risultante dall'applicazione della percentuale del 3% prevista dal citato art.13.

1.3 Qual è la documentazione occorrente al fine di poter concedere i permessi per studio, ai sensi dell'art. 13, del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 ?

Sulla questione occorre richiamare il comma 8 dell'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001 che fornisce indicazioni sulla documentazione occorrente per la concessione dei benefici in parola.

A tale fine, 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' amministrazione.

Per quanto riguarda gli esami, occorre presentare l'attestato di quelli sostenuti, anche con esito negativo.

Qualora il dipendente non produca le predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali. Tale ultimo istituto, non essendo retribuito, comporta l'applicazione delle relative decurtazioni economiche.

1.4 Nell'ambito dei permessi per diritto allo studio, pari a 150 ore individuali per ciascun anno, può essere ricompreso anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede delle lezioni ?

In base alla formulazione dell'art. 13 del CCNL integrativo del 16.05.2001 che, peraltro, riproduce la disciplina già contenuta nei regolamenti applicati nel pubblico impiego prima dell'adozione dei CCNL, si ritiene che nel computo del monte ore dei permessi studio debba essere incluso il tempo di percorrenza necessario per recarsi nel luogo di svolgimento delle lezioni.

Infatti ciò che rileva è l'arco temporale in cui il dipendente deve assentarsi dal luogo di lavoro per partecipare alle lezioni o ai corsi, da cui consegue che le ore di permesso fruito devono corrispondere all'intera durata dell'assenza. Pertanto, qualora il dipendente intenda frequentare due ore di lezione, in concomitanza con l'orario di lavoro, dovrà fruire non solo delle due ore di permesso, ma a queste dovrà ricomprendere anche il tempo utilizzato per raggiungere la sede di svolgimento delle lezioni.

Ovviamente le ore utilizzate verranno decurtate dal monte annuo a disposizione del dipendente.

Tuttavia, il tempo di viaggio assume rilievo anche in qualità di elemento essenziale rispetto alla tutela del diritto allo studio, qualora tale diritto venga esercitato dal lavoratore secondo i criteri di correttezza e buona fede, che richiedono un contemperamento della fruizione dei suddetti permessi con le esigenze di servizio e con gli obblighi connessi alla prestazione lavorativa. L'applicazione di tali criteri impone, peraltro, che sia preso in considerazione il rapporto esistente tra la durata del viaggio e quella delle lezioni, considerato che, nell'ipotesi in cui il tempo dedicato al viaggio dovesse risultare irragionevolmente superiore a quello destinato alle lezioni, si assisterebbe ad una vanificazione della *ratio* istitutiva dei permessi retribuiti per motivi di studio. Pertanto, nel caso del dipendente che intenda frequentare due ore di lezione, che si svolgono in corrispondenza dell'orario di lavoro, si esclude che i predetti permessi possano essere utilizzati per giustificare l'assenza dell'intera giornata che precede o che segue quella in cui si tiene la lezione stessa, dovendosi, in tali evenienze, fare ricorso ad altri istituti del rapporto di lavoro.

In ogni caso, ai fini della concessione dei permessi in esame, resta ferma la necessità che ricorrano tutti i presupposti richiesti dalla normativa negoziale e, in primo luogo, la collocazione delle lezioni all'interno dell'orario di lavoro del dipendente. Di conseguenza, qualora dovesse riscontrarsi l'assenza di tale corrispondenza, non sarebbe possibile la fruizione dei suddetti permessi neanche per coprire il tempo di viaggio.

Peraltro, sulla rilevanza dell'elemento della necessaria collocazione delle lezioni nell'ambito dell'orario di lavoro, si è espressa anche la Corte di Cassazione – Sezione Lavoro (sentenza n. 10344 del 22 aprile 2008), secondo la quale i permessi in questione possono essere utilizzati *“soltanto per frequentare i corsi indicati dalla clausola contrattuale in orari coincidenti con quelli di servizio e non per le necessità connesse all'esigenza di preparazione degli esami, ovvero per le altre attività complementari (come ad esempio i colloqui con i docenti o il disbrigo di pratiche di segreteria).”*

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 Il dipendente che deve frequentare un corso o un master universitario di durata annuale da ottobre a giugno dell'anno successivo ha diritto alle 150 ore per i due anni solari consecutivi?

In primo luogo, occorre evidenziare che i permessi per diritto allo studio sono concessi in relazione ad ogni anno solare. Infatti, la disposizione contrattuale (art. 13 CCNL 16 maggio 2001), prevede che all'inizio dell'anno ciascuna amministrazione effettui le procedure per l'assegnazione del beneficio. Ciò premesso, per quanto attiene al caso in questione, si ha motivo di ritenere che la durata annuale (anno accademico) di un master o di altro corso non possa pregiudicare la possibilità di richiedere, da parte dello studente lavoratore, i permessi retribuiti per due anni solari consecutivi al fine di frequentare e completare il corso di studi prescelto.

A tale riguardo, però, si precisa che il fatto di aver ottenuto i permessi in un anno solare per frequentare la prima parte del master, non dà diritto alla concessione automatica del beneficio anche nell'anno successivo. Infatti, la richiesta del lavoratore deve essere valutata, per ciascun anno, nell'ambito delle analoghe istanze pervenute dagli altri dipendenti interessati, in base all'ordine di priorità previsto dal comma 4 del citato articolo 13 e tenendo presente gli eventuali ulteriori criteri individuati dall'amministrazione. A seguito della conclusione delle procedure di valutazione delle domande presentate, i permessi potranno essere concessi solo qualora il lavoratore interessato risulti ricompreso tra i destinatari dell'istituto in esame.

1.8 Le 150 ore di permesso retribuito per motivi di studio vanno proporzionate in relazione ai mesi residui dell'anno solare?

L' art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede, nei casi e con le procedure in esso dettagliatamente indicate, la concessione di "...permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno..." Al dipendente dunque competono 150 ore per anno solare, indipendentemente dal periodo di fruizione. Non sembra quindi possibile proporzionare le ore concedibili ai mesi residui di possibile utilizzo delle stesse.

1.9 Il personale che beneficia dei permessi per il diritto allo studio può utilizzare, in aggiunta alle 150 ore annue individuali, anche i permessi per esami previsti dall'art. 18, comma 1 del CCNL del 16 maggio 1995?

L' art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede espressamente che i dipendenti che fruiscono delle 150 ore per diritto allo studio possono utilizzare, limitatamente ai giorni delle prove di esame, anche i permessi retribuiti di cui all'art. 18, comma 1.

1.10 I permessi per il diritto allo studio possono essere concessi agli studenti fuori corso?

I permessi per diritto allo studio possono essere attribuiti anche agli studenti fuori corso, purché siano rispettate le priorità prescritte dalla disciplina dell'art. 13 del CCNL del 16 maggio 2001.

1.11 I permessi spettano per la preparazione della tesi di laurea o per le attività di studio?

La clausola contrattuale non prevede l'utilizzo dei permessi per la preparazione della tesi di laurea e neanche per l'attività di mero studio presso il proprio domicilio, anche se la stessa è finalizzata a sostenere gli esami relativo al corso per il quale sono stati richiesti i permessi in esame.

1.12 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'amministrazione e secondo 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, 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. 13 del CCNL del 16 maggio 2001 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"*.

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.

1.13 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.

1.14 In caso di più domande, è possibile concedere un numero di ore di permesso per diritto allo studio inferiore alle 150 previste per ciascun dipendente al fine di poter ampliare il numero dei beneficiari?

Al fine della concessione dei suddetti permessi, occorre evidenziare che la disciplina contrattuale pone due condizioni: il tetto individuale di 150 ore per anno solare e la percentuale massima del 3% del personale in servizio. Tale ultimo limite non consente di estendere ad un numero maggiore di dipendenti il beneficio in esame, anche se le ore fruito pro-capite sono inferiori al numero di ore massimo previsto.

1.15 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 16 maggio 2001 stabilisce, all' art. 13, che i permessi retribuiti ivi previsti possono essere concessi esclusivamente per la partecipazione a corsi effettuati presso scuole statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti nell'ordinamento pubblico, nonché per sostenere il 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.

1.16 E' possibile fruire dei permessi retribuiti, previsti dall'art. 13, comma 1, del CCNL del 16 maggio 2001, integrativo del CCNL del 16 febbraio 1999, anche per la partecipazione ad un corso di perfezionamento e formazione per Magistrati tributari, della durata di 15 giorni suddivisi in moduli di attività?

Sull'argomento si osserva che l'art. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 2001 prevede che i permessi retribuiti 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. E' invece demandata alla

contrattazione integrativa l'individuazione di ulteriori tipologie di corsi che però abbiano durata almeno annuale.

Sulla base di tali elementi ed in relazione alla durata del corso in questione si ritiene, a parere di questa Agenzia, che non sia possibile concedere le 150 ore di permesso.

1.17 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. 13 del CCNL integrativo del 16 maggio 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. E' invece demandata alla contrattazione integrativa l'individuazione di ulteriori tipologie di corsi che abbiano durata almeno annuale nonché le altre caratteristiche indicate nel citato art. 13, comma 2, ultimo periodo.

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

Al riguardo va ribadito che i permessi sono diretti al conseguimento di un titolo di studio. Pertanto, se lo stage si configura come una necessaria fase formativa, prevista nell'ambito di un corso finalizzato al conseguimento di un titolo di studio legale o dell'attestato professionale, si ritiene che per lo stesso sia possibile l'utilizzo delle ore di permesso, in quanto rientrante, per le sue caratteristiche, tra quelli previsti al citato art. 13 del CCNL del 16.5.2001.

Infatti, lo stage, organizzato nell'ambito di un 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 lo stage stesso, dato che verrebbe meno un passaggio rilevante ai fini del rilascio del titolo di studio o professionale, con la conseguenza di vanificare il concreto e completo apporto formativo dello stesso.

Al fine della fruizione dei permessi, anche la frequenza dello stage dovrà essere adeguatamente giustificata attraverso attestati di partecipazione, secondo le regole generali dell'art.13, comma 8, del CCNL del 16.05.2001.

Diverso è il caso di uno stage sé stante, che quindi non si configura come un elemento qualificante nell'ambito di un corso preordinato al conseguimento di un titolo di studio, ma rappresenta solo una mera esperienza formativa, che però, in quanto tale, pur essendo apprezzabile, non risulta coerente con le finalità delle norma.

1.19 - In caso di part-time orizzontale occorre proporzionare le 150 h di permesso retribuito per motivi di studio previste dall'art. 13 CCNL integrativo del 16.5.2001 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.

1.20 - Si può cumulare un permesso per diritto allo studio con un riposo compensativo?

Al riguardo, questa Agenzia ritiene che non sembrano sussistere elementi ostativi alla fruizione cumulata di tali tipologie di permessi. Il permesso del diritto allo studio viene concesso secondo le procedure ed i criteri previsti dal CCNL e pertanto, dal momento in cui il dipendente rientra nel novero dei destinatari di tali permessi, si configura come un diritto soggettivo.

Anche, per quanto riguarda, la fruizione cumulata dei permessi per il diritto allo studio con i recuperi delle ore non lavorate, non sembra che sussistano impedimenti oppure limiti normativi o contrattuali. Al riguardo, però, occorre evidenziare che la fruizione del riposo compensativo deve essere concordata con il dirigente, che quindi potrà negarla in presenza di specifiche esigenze di servizio.