



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituto contrattuale: Diritto allo studio

Comparto: Regioni ed Autonomie Locali

Dicembre 2016

Indice

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO	2
PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO	3

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

Art.15 del 14.9.2000

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

2. I permessi di cui al comma 1 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.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3 % di cui al comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari e abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

7. 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 e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995.

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

1 In relazione all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, nel caso in cui la percentuale massima del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso un ente sia pari a 1,38 unità, l'arrotondamento all'unità superiore può consentire il riconoscimento dei permessi per il diritto allo studio a n.2 dipendenti?

In proposito, si ritiene utile evidenziare che l'art.15, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, relativamente alla quantificazione dei lavoratori che possono fruire dei permessi retribuiti per il diritto allo studio prevede espressamente che i permessi ivi previsti possono essere concessi, nei casi espressamente stabiliti dal comma 2, *"nel limite massimo del 3% del personale in servizio ... con arrotondamento all'unità superiore"*.

Proprio la formulazione testuale della clausola contrattuale (attraverso il riferimento solo all'"arrotondamento", a prescindere da ogni ulteriore limite o condizione) consente di ritenere che la stessa autorizzi, comunque, l'arrotondamento all'unità superiore senza che abbia alcun rilievo il fatto che in questo modo si superi la percentuale del 3% (anche perché questo avviene necessariamente ogni volta che si arrotonda, anche se magari in misura ridotta rispetto allo specifico caso prospettato).

2. Il limite della percentuale quantitativa del 3% del personale in servizio cui riconoscere la tutela delle 150 ore rappresenta un vincolo rigido? Vi possono essere altre soluzioni possibili che consentano al personale richiedente di fruire del diritto allo studio oltre il limite suddetto?

Relativamente alla problematica posta si ritiene opportuno precisare quanto segue:

- I permessi per motivi di studio, nel limite massimo di 150 ore per anno, sono concessi nel rispetto del vincolo quantitativo del 3% del personale in servizio; tale scelta trova il suo fondamento nella necessità di salvaguardare le esigenze organizzative degli enti (che spesso sembrano assumere un rilievo secondario rispetto alle richieste del personale), attraverso l'individuazione di un quantitativo unico e complessivo di lavoratori che possono assentarsi dal lavoro; evidentemente, la prescrizione contrattuale resterebbe inosservata nel caso di ripartizione (ad es. al 50%) ed assegnazione frazionata delle ore di permesso, in quanto in tale ipotesi si determinerebbe un ampliamento del numero dei lavoratori che, anche contemporaneamente, potrebbero assentarsi dal servizio, con conseguenti ricadute negative in termini di costi organizzativi; solo nel caso in cui le 150 ore non siano state integralmente utilizzate dal lavoratore per il corso di studi prescelto (ma questo potrà essere valutato solo al termine del corso), l'ente potrà discrezionalmente attribuire, in presenza di ulteriori richieste, le ore residue ad altro lavoratore, in modo da rispettare sempre il vincolo del 3%;
- i criteri per l'attribuzione dei permessi non possono essere né modificati né integrati in sede decentrata; nessuna clausola contrattuale demanda tale materia alla contrattazione decentrata integrativa;
- la disciplina contrattuale vigente non solo è conforme alle precedenti (e consolidate nella prassi applicativa degli enti) prescrizioni in materia del pregresso regime pubblicistico (DPR n.395/1988 e DPR n.333/1990), ma anche alle vigenti regole contrattuali di quasi tutti i CCNL del settore del lavoro privato.

3 In caso di più domande, è possibile concedere un numero di ore di permesso per diritto allo studio inferiore alle 150 ore 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 fruite pro-capite sono inferiori al numero massimo previsto.

4 Per stabilire il numero dei beneficiari dei permessi per il diritto allo studio (art. 15 CCNL del 14.9.2000) è necessario fare esclusivo riferimento al parametro della percentuale quantitativa calcolata sul numero dei dipendenti effettivamente in servizio o è possibile riferirsi ad altri criteri? Sarebbe possibile, ad esempio, calcolare il monte ore di permesso teoricamente disponibili e ripartirlo fra un numero maggiore di soggetti?

La clausola contrattuale dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000, ai fini della definizione del numero dei possibili beneficiari dell'istituto, prende in considerazione il solo parametro della percentuale quantitativa (3%) calcolata sul numero di dipendenti effettivamente in servizio (e non con riferimento alla dotazione organica) all'inizio di ciascun anno con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Conseguentemente, deve escludersi ogni possibilità di fare riferimento al "monte ore" di permesso disponibili: infatti tale criterio potrebbe portare alla concessione del beneficio, sia pure ridotto nella sua ampiezza, ad un numero di lavoratori superiore a quello derivante dall'applicazione del criterio contrattuale, che trova la sua giustificazione nell'opportunità di limitare la quantità di lavoratori legittimati ad assentarsi in ambiti compatibili con le esigenze organizzative degli enti.

5 E' possibile riconoscere reiteratamente i permessi per il diritto allo studio, di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, al medesimo lavoratore per acquisire più lauree e più qualificazioni professionali, nell'ambito del medesimo rapporto di lavoro con l'ente?

Le materie oggetto dei corsi di studio in relazione ai quali vengono richiesti i permessi devono essere pertinenti al servizio o almeno di beneficio dell'ente? L'ente può prevedere, in un apposito regolamento concernente la concessione dei permessi per motivi di studio, casi di non concedibilità dei permessi, come, ad esempio, un tetto individuale massimo di autorizzazioni a conseguire, oltre la prima, ulteriori altre lauree o attestati professionali ove i corsi non siano attinenti al profilo professionale del lavoratore richiedente?

Relativamente a tali problematiche, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) come si evince dalla chiara formulazione della clausola contrattuale, l'art.15 del CCNL del 14.9.2000, ai fini della concessione dei permessi per il diritto allo studio, non prevede in alcun modo limiti massimi a tal fine, nel senso di vincolare cioè il riconoscimento degli stessi a favore del medesimo dipendente, nell'ambito della propria vita lavorativa presso l'amministrazione di appartenenza, alla condizione del non superamento di un predeterminato tetto complessivo di corsi di studio, tra quelli previsti come legittimanti. Quello che rileva, ai fini della concessione, è il rispetto, anno per anno, del numero massimo dei beneficiari (3% del personale in servizio all'inizio di ciascun anno) nonché dei criteri di priorità per l'individuazione dei lavoratori che possono fruire dei permessi commi 4 e 5, del medesimo art.15, commi 4 e 5, del CCNL del 14.9.2000). Si ricorda anche che, sulla base dell'art. 15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, i permessi per il diritto allo studio possono essere 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...". Pertanto, sulla base della disciplina contrattuale, la richiamata tutela potrà essere accordata solo qualora si tratti di corsi comunque finalizzati al rilascio di titoli di studio anche universitari o post universitari o comunque riconducibili ad una di quelle altre tipologie ivi espressamente considerate;
- b) i permessi per motivi di studio, di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, come evidenziato anche dalla disciplina dettata, in quanto finalizzati

esclusivamente all'elevazione culturale e professionale dei singoli lavoratori (sono questi, infatti, a individuare liberamente ed autonomamente i corsi che intendono frequentare, sopportandone i relativi oneri), si distinguono nettamente, sul piano concettuale, dalle attività formative organizzate e programmate dall'ente. Ciò comporta che non deve trattarsi di corsi finalizzati ad un titolo di studio correlato alle mansioni ed alla professionalità del lavoratore e, quindi, direttamente o indirettamente all'interesse o ai compiti istituzionali dell'ente. Per queste ipotesi, l'ente farà riferimento solo alla generale disciplina in materia di formazione ed aggiornamento professionale, di cui all'art.23 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni;

- c) una eventuale regolamentazione in materia può certamente essere adottata dall'ente per la definizione delle modalità organizzative e gestionali dell'istituto, ma essa non può estendersi anche alla modifica o alla integrazione sostanziale dei contenuti della disciplina contrattuale, né in senso ampliativo né, a maggior ragione, in senso restrittivo. Interventi modificativi in materia di permessi per motivi di studio non sono consentiti neppure alla contrattazione integrativa.

6 Quante volte un dipendente può essere autorizzato a beneficiare dei permessi per diritto allo studio? I predetti permessi possono essere riconosciuti per la frequenza a qualsiasi corso di formazione? I medesimi permessi possono essere cumulati con quelli previsti dalla legge n.104/92 o con giornate di ferie?

In riferimento alle diverse problematiche prospettate, si ritiene utile precisare quanto segue:

1. ai sensi dell'art. 15 , comma 2 del CCNL del 14.9.2000 i permessi per il diritto allo studio sono concessi "*...per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami...*";
2. come si evince dalla chiara formulazione della disciplina contrattuale, nella concessione dei permessi per il diritto allo studio non sono previsti limiti massimi, nel senso di vincolare il riconoscimento degli stessi a favore del medesimo dipendente, alla condizione del non superamento di un predeterminato numero di corsi di studio, tra quelli previsti; quello che rileva è il rispetto, anno per anno, delle condizioni, del numero dei

beneficiari, delle modalità di fruizione stabilite nel medesimo art. 15 del CCNL del 14.9.2000 nonché dei criteri di priorità per l'individuazione dei lavoratori beneficiari, di cui ai commi 4 e 5, del medesimo art.15;

3. i permessi di cui si tratta possono essere riconosciuti solo per la frequenza dei corsi indicati nel sopra richiamato art. 15 , comma 2 del CCNL del 14.9.2000; in ogni caso, come già anticipato, la concessione avviene solo nel rispetto del limite del 3% del personale a tempo indeterminato in servizio all'inizio di ogni anno, secondo le procedure e i criteri di priorità stabiliti dalla disciplina contrattuale. Pertanto, ove tali presupposti siano presenti, non si ritiene possibile rifiutare al dipendente la fruizione dei permessi;
4. non sembrano sussistere impedimenti, di fonte legale o negoziale, alla fruizione nella stessa giornata dei permessi per il diritto allo studio e dei permessi per l'assistenza ai portatori di handicap, di cui all'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, ove fruiti ad ore;
5. neppure sembrano sussistere impedimenti, di fonte legale o contrattuale, alla particolare ipotesi della fruizione di permessi per diritto allo studio per l'intera giornata lavorativa in un determinato giorno e di un giorno di permesso retribuito per assistenza ai portatori di handicap, ai sensi del citato all'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, nel giorno successivo;
6. le ferie non sono fruibili frazionatamente ad ore; conseguentemente, non si può determinare l'ipotesi della fruizione nella stessa giornata dei permessi per il diritto allo studio e delle ferie;
7. su di un piano generale, non vi sono impedimenti, di fonte legale o contrattuale, all'ipotesi della fruizione di permessi per diritto allo studio per l'intera giornata lavorativa in un determinato giorno e di un giorno ferie in quello successivo; si deve ricordare, tuttavia, che la fruizione delle ferie deve essere sempre preventivamente richiesta dal lavoratore all' ente, che, in presenza di particolari esigenze di servizio, può anche negarla.

7 Il dipendente iscritto a corsi Universitari in videoconferenza o ai corsi del CEPU può beneficiare dei permessi per il diritto allo studio ?

L'art.15, comma 2 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che i permessi per il diritto allo studio "... sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali,

pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami...".

Il fatto che il corso sia seguito da casa, in videoconferenza, non osta alla concessione del permesso, purché siano rispettate tutte le altre condizioni espressamente richieste dalla clausola contrattuale.

Pertanto, mentre riteniamo che il corso organizzato dal CEPU non consenta di fruire dei permessi per il diritto allo studio (non ci risulta, infatti, che il CEPU rilasci titoli di studio universitari riconosciuti dall'ordinamento pubblico), nel caso del corso organizzato dall'Università saremmo orientati a dare parere positivo, a condizione che:

- si tratti di un corso volto al conseguimento di un titolo di studio universitario o post-universitario riconosciuto dall'ordinamento;
- il dipendente risulti regolarmente iscritto;
- il dipendente presenti tutta la prescritta documentazione (in particolare, sembra necessario un certificato dell'Università che attesti in quali giorni il dipendente ha seguito le lezioni in videoconferenza in orari coincidenti alle ordinarie prestazioni lavorative).

8 Il lavoratore che, ai fini dell'iscrizione all'albo degli psicologi, sta effettuando il prescritto tirocinio obbligatorio per l'ammissione all'esame di stato, può beneficiare dei permessi per il diritto allo studio?

Ai sensi dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000 i permessi per il diritto allo studio sono concessi "... per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami."

Non crediamo che la partecipazione al tirocinio obbligatorio per l'ammissione all'esame di stato ai fini dell'iscrizione all'albo degli psicologi rientri nella previsione della citata clausola contrattuale.

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

L'art. 15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 consente di utilizzare i permessi per il diritto allo studio "...per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami".

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

Pertanto, riteniamo che il dipendente abbia diritto ai permessi richiesti, nel rispetto delle altre previsioni dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000.

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

Riteniamo che il problema debba essere risolto secondo principi di logica e ragionevolezza, tenendo conto delle finalità che sono alla base dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000. Pertanto, se il dipendente è stato autorizzato a partecipare ad un corso (rientrante, per le sue caratteristiche, tra quelli previsti al citato art.15 del CCNL del 14.9.2000) che prevede, ai fini del rilascio del titolo di studio legale o dell'attestato professionale, anche la necessaria

partecipazione a stage formativi, riteniamo che allo stesso possano essere certamente riconosciute le ore di permesso.

Infatti, a nostro avviso, lo stage, come configurato nell'ambito del corso, rappresenta un momento di formazione pratica che necessariamente si aggiunge a quella meramente teorica. Pertanto, sarebbe illogico escludere la fruizione dei permessi da parte del dipendente per frequentare il corso, in quanto ciò equivarrebbe ad una vanificazione dello stesso, dato che verrebbe meno un profilo rilevante ai fini del rilascio del titolo di studio o professionale.

Evidentemente, la frequenza dello stage dovrà essere adeguatamente giustificata attraverso attestati di partecipazione, secondo le regole generali dell'art.15, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

11 E' possibile fruire dei permessi per il diritto allo studio per partecipare ai corsi volti al conseguimento della patente europea del computer ?

L'art. 15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 consente di utilizzare i permessi per il diritto allo studio "...per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami."

Per la soluzione del problema, è dunque necessario stabilire se la patente europea del computer ("European computer driving licence" - ECDL) rientri in tale previsione.

In base a un protocollo di intesa con l'AICA (Associazione Italiana per l'Informatica e il Calcolo Automatico), il Ministero della Pubblica Istruzione ha adottato ECDL come standard per la certificazione delle competenze informatiche nella scuola ed ha previsto che essa possa essere utilizzata come credito formativo negli esami di stato per il diploma di maturità.

L'AICA è l'ente referente per l'Italia del Council of European Professional Informatic Societies al quale fa capo anche il programma ECDL riconosciuto dall'Unione Europea.

L'ECDL è costituita da un diploma (patente) che l'AICA, in quanto gestore italiano del programma ECDL, rilascia a chi ha superato sette esami.

In applicazione delle norme comunitarie fissate dal programma ECDL, l'AICA individua gli istituti di istruzione secondaria superiore da accreditare come sedi di esame ECDL, secondo modalità dalla stessa definite.

Gli istituti accreditati potranno inoltre svolgere corsi di preparazione agli esami rivolti anche a studenti di altre istituzioni scolastiche (si veda per maggiori dettagli la nota circolare n. 482 del 2.2.2000 sul sito internet del Ministero della Istruzione).

Da quanto rappresentato, dovrebbe emergere chiaramente, a nostro modo di vedere, che l'ECDL potrebbe essere equiparato sostanzialmente ad un attestato professionale e come tale legittimante la concessione al dipendente che ne faccia richiesta dei permessi per motivi di studio di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000. Su tale punto, della qualificazione e del riconoscimento della patente europea, tuttavia, riteniamo che, opportunamente, dovrebbero essere acquisiti anche gli eventuali specifici orientamenti formulati dalle autorità competenti (Ministero Pubblica Istruzione; Ministero Lavoro e delle Politiche sociali; leggi regionali).

12 Un dipendente a tempo indeterminato dell'ente, laureato in giurisprudenza, ha chiesto di essere autorizzato a svolgere, al di fuori del proprio orario di lavoro, un tirocinio professionale presso uno studio legale privato per 20 ore settimanali e per 18 mesi senza alcuna retribuzione e/o instaurazione di rapporto di lavoro. Il dipendente può fruire dei permessi per il diritto allo studio o di altri analoghi permessi?

In relazione a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) l'art. 15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che i permessi per il diritto allo studio *"...sono concessi per la **partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico** e per sostenere i relativi esami..."*. Pertanto, come emerge chiaramente dalla formulazione del testo contrattuale, il presupposto indispensabile per l'eventuale fruizione dei permessi di cui si tratta è rappresentato dalla frequenza di corsi finalizzati al rilascio di titoli di studio legali o di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. In tale ambito non sembra potersi inquadrare il tirocinio professionale presso studi legali finalizzato al conseguimento

dell'abilitazione alla professione di avvocato, proprio per la mancanza dei presupposti richiesti dalla clausola contrattuale;

- b) relativamente alla possibilità del dipendente di avvalersi dei congedi per la formazione si deve ricordare che l'art.16 del CCNL del 14.9.2000, sotto il profilo dei requisiti legittimanti la concessione, rinvia alle previsioni dell'art.5 della legge n.53/2000. Questo, al comma 2, stabilisce che "2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.". Pertanto, nel caso in esame, l'eventuale riconoscimento al dipendente dei congedi di cui si tratta dipende dall'accertamento della riconducibilità o meno nell'indicazione legislativa "... ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro" anche delle attività connesse al tirocinio professionale presso studi legali. Trattandosi, quindi, di una problematica relativa alla definizione dell'esatta portata applicativa di specifiche disposizioni di legge, essa dovrà essere sottoposta al Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico. L'attività di assistenza dell'ARAN, infatti, ai sensi dell'art.46, comma 1, del D.lgs.n.165/2001, è limitata esclusivamente alla formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- c) con riferimento al diverso istituto della aspettativa per motivi personali, si deve ricordare che la vigente disciplina contrattuale dell'istituto (art. 11 del CCNL del 14.9.2000 del personale delle Regioni e delle Autonomie Locali) non prevede per la sua fruizione specifiche giustificazioni o motivazioni. Pertanto, si ritiene che il dipendente potrebbe avvalersi di tale istituto per le assenze connesse alle esigenze del tirocinio presso lo studio legale, nel rispetto della disciplina contrattuale. Tuttavia, in questo caso, come anche in quello precedente, si ritiene che non si possa prescindere dalla verifica della eventuale sussistenza di situazioni di possibile incompatibilità o di conflitto di interesse, da valutare ai sensi dell'art.53 del D.Lgs. n.165/200. Anche per tale aspetto, trattandosi di una problematica concernente l'interpretazione di norme di legge, indicazioni potranno essere richieste al Dipartimento della Funzione Pubblica.

13 E' possibile fruire dei permessi per il diritto allo studio per la partecipazione al corso concorso selettivo per l'iscrizione all'Albo dei segretari comunali e provinciali?

Sulla particolare problematica esposta si ritiene necessario precisare quanto segue:

- a) non si ritiene possibile fare riferimento alla disciplina dei permessi per il diritto allo studio. Infatti, l'art. 15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che i permessi per il diritto allo studio *"...sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami..."*. Pertanto, come emerge chiaramente dalla formulazione del testo contrattuale, il presupposto indispensabile per l'eventuale fruizione dei permessi di cui si tratta è rappresentato dalla frequenza di corsi finalizzati al rilascio di titoli di studio legali o di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Tale presupposto essenziale manca nel caso in esame, dato che questo attiene alla diversa ipotesi della partecipazione del dipendente ad attività formative nell'ambito un corso - concorso finalizzato all'iscrizione all'albo dei Segretari comunali e provinciali ed alla relativa assunzione;
- b) relativamente alla possibilità del dipendente di avvalersi dei congedi per la formazione si deve ricordare che l'art.16 del CCNL del 14.9.2000, sotto il profilo dei requisiti legittimanti la concessione, rinvia alle previsioni dell'art.5 della legge n.53/2000. Questo, al comma 2, stabilisce che *"2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro."* Pertanto, nel caso in esame, l'eventuale riconoscimento al dipendente dei congedi di cui si tratta dipende dall'accertamento della riconducibilità o meno nell'indicazione legislativa *".... ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro"* anche delle attività formative previste dal corso - concorso per l'iscrizione all'albo dei Segretari comunali e provinciali. Trattandosi, quindi, di una problematica relativa alla definizione dell'esatta portata applicativa di specifiche disposizioni di legge, essa dovrà essere sottoposta al Dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge

concernenti il rapporto di lavoro pubblico. L'attività di assistenza dell'ARAN, infatti, ai sensi dell'art.46, comma 1, del D.lgs.n.165/2001, è limitata esclusivamente alla formulazione di orientamenti per la uniforme applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro;

- c) con riferimento al diverso istituto della aspettativa per motivi personali, si deve ricordare che la vigente disciplina contrattuale dell'istituto (art. 11 del CCNL del 14.9.2000 del personale delle Regioni e delle Autonomie Locali) non prevede che la stessa possa essere utilizzata anche per l'instaurazione e lo svolgimento, durante lo stesso periodo, di un altro rapporto di lavoro, anche se di carattere temporaneo. Infatti, una tale ipotesi sarebbe in contrasto con la vigente disciplina in materia di incompatibilità contenuta nell'art.53 del D.Lgs.n.165/2001, dato che durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro con l'originario datore di lavoro è ancora vivo, anche se in una fase di quiescenza, con la sospensione delle reciproche obbligazioni delle parti (quella di rendere la prestazione del dipendente e quella di corrispondere la retribuzione del datore di lavoro pubblico). Pertanto, nel caso in esame, ai fini dell'eventuale ricorso all'aspettativa, il problema che si pone è di verificare se la partecipazione al corso – concorso (con la corresponsione della relativa borsa di studio), secondo la disciplina legislativa di questo istituto, possa ritenersi non equivalente all'instaurazione di un nuovo e diverso rapporto di lavoro, in modo da escludere ogni possibile contrasto con il citato art.53 del D.Lgs.n.165/2001. Trattandosi, ugualmente, di una problematica concernente l'interpretazione di norme di legge informazioni indicazioni potranno essere fornite sempre dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- d) infine, per le medesime motivazioni di cui alle precedenti lett.b) e c), al suddetto Dipartimento della Funzione Pubblica dovrà essere sottoposta anche l'ulteriore questione della estensione alla fattispecie in esame delle previsioni dell'art. 16, commi 2 e 3, del DPR n.272/2004.

14 E' possibile fruire dei permessi per il diritto allo studio per la preparazione degli esami o della tesi di laurea?

Nei propri precedenti orientamenti applicativi già formulati in materia, la scrivente Agenzia ha sempre sostenuto che i permessi per il diritto allo studio possono essere utilizzati dal personale solo per la partecipazione alle attività didattiche e per sostenere gli esami dei corsi di studio espressamente indicati dall'art.15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 (che si svolgano durante l'orario di lavoro) e non anche per l'attività di studio o di semplice preparazione degli

esami o per attendere ai diversi impegni che il corso comporta (colloqui con i docenti, pratiche di segreteria, ecc.). Tali indicazioni hanno trovato riscontro nella sentenza della Corte di Cassazione n.10344/2008.

15 Possono essere concessi i permessi per diritto allo studio a dipendenti iscritti presso le università telematiche?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno solo richiamare alcune specifiche indicazioni in materia contenute nella circolare n.12/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le quali, ai fini della fruizione dei permessi per motivi di studio, "... I dipendenti iscritti alle università telematiche dovranno certificare l'avvenuto collegamento all'università telematica durante l'orario di lavoro".

Inoltre, la medesima circolare, pure affermando che la fruizione dei permessi di cui si tratta da parte dei dipendenti iscritti alle università telematiche "deve avvenire nel rispetto delle condizioni fissate dalle clausole (contrattuali) medesime (si tratta dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000)...", nulla dice in ordine all'ulteriore condizione, presupposta dalla disciplina negoziale e confermata dalla sentenza della Cassazione Sez. Lavoro n. 10344/2008, secondo la quale i permessi per motivi di studio possono essere fruiti solo dal dipendente obbligato a frequentare necessariamente lezioni e corsi di studio fissati in orari assolutamente rigidi e necessariamente coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative.

Trattandosi, comunque, di una problematica concernente l'interpretazione di un atto normativo del Dipartimento della Funzione Pubblica, la stessa non può che essere sottoposta allo stesso Dipartimento che, a suo tempo, ne ha curato la predisposizione.

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

Riteniamo utile fornire le seguenti informazioni:

1. i permessi per diritto allo studio possono essere attribuiti anche agli studenti fuori corso, purché siano rispettate le priorità prescritte dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000;
2. non sono consentiti permessi per la preparazione della tesi di laurea.

17 I permessi per diritto allo studio possono essere concessi solo per la frequenza? I permessi si possono raddoppiare se il corso ha durata biennale?

Riteniamo utile fornire i seguenti chiarimenti:

- i permessi per favorire il diritto allo studio dei lavoratori, vengono calcolati nella misura massima di 150 ore per ogni anno solare, secondo la chiara disciplina dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000;
- gli stessi permessi competono esclusivamente per la partecipazione alle lezioni e, quindi, per la relativa frequenza; non possono essere utilizzati, di conseguenza, per la preparazione agli esami o per attendere ai diversi impegni che il corso comporta (colloqui con i docenti, pratiche di segreteria, ecc.);
- se un corso ha la durata di 300 ore, ripartite su due anni solari, potrebbero essere concessi anche 300 ore di permesso (150X2) semprechè, nel secondo anno, il lavoratore interessato sia ricompreso tra i destinatari del beneficio, in base ai criteri di priorità vigenti; resta inteso, peraltro, che le ore di permesso fruito devono coincidere con le ore di lezione effettivamente seguite e documentate.

18 A differenza dell'art. 24 del DPR n. 333/90, che usava il termine "frequenza", l'art. 15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 parla di "partecipazione" ai corsi. E' lecito assumere che la novazione consenta di usufruire dei permessi per diritto allo studio anche per la preparazione agli esami universitari?

Fra le varie ipotesi di fruizione dei permessi per il diritto allo studio non è previsto il caso della "preparazione agli esami universitari". La modificazione del termine "frequenza" in "partecipazione", secondo la dizione contenuta nell'art. 15, comma 2, del CCNL sottoscritto il 14.9.2000, non può produrre alcun effetto pratico sia perché solo "partecipando" alle lezioni si "frequenta" il corso di studio, sia ancora perché il termine "frequenza" è reintrodotta nel successivo comma 3, sia infine perché resta sempre valida la necessità dell'"attestato di partecipazione", secondo le previsioni del comma 7.

19 Il conseguimento del titolo di “dottorato di ricerca” può rientrare tra i titoli post-universitari elencati nell’art. 15 del CCNL del 14.9.2000 per il riconoscimento delle 150 ore di permessi per diritto allo studio?

Sulla particolare problematica esposta, a seguito delle indicazioni fornite anche dall’altra Direzione di contrattazione dell’ARAN, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

Nei precedenti propri orientamenti applicativi, la scrivente Agenzia ha espresso perplessità in ordine alla possibilità che il dipendente, ammesso a corsi per il conseguimento del dottorato di ricerca, potesse beneficiare dei permessi per il diritto allo studio previsti dall’art.15 del CCNL del 14.9.2000.

A fondamento di tale posizione vi era la considerazione della circostanza che il dottorato di ricerca, pur rientrando, su di un piano astratto e generale, tra i titoli di studio universitari, ricompresi nell’ambito applicativo dell’art.15 del CCNL del 14.9.2000, era oggetto, comunque, di una propria, autonoma e specifica disciplina.

Infatti, per la partecipazione ai corsi per dottorato di ricerca, era prevista l’aspettativa di cui all’art. 12 del CCNL del 14.9.2000, che rappresentava una forma di tutela specifica e forte riconosciuta sia dalla legge (Legge n. 476/1984 e successive modificazioni e integrazioni) sia dalla contrattazione collettiva (art. 12 del CCNL del 14.9.2000).

Pertanto, si riteneva che ai dipendenti a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca si applicasse esclusivamente la sopra richiamata disciplina della legge n.476/1984 e dell’art.12 del CCNL del 14.9.2000.

Si trattava di una disciplina di indubbio maggior favore per il lavoratore in quanto il legislatore, in presenza dei necessari presupposti dallo stesso stabiliti, riconosceva allo stesso un vero e proprio diritto soggettivo alla concessione dell’aspettativa, con esclusione di ogni potere discrezionale del datore di lavoro in ordine sia all’accoglimento della richiesta a tal fine presentata sia in ordine alla determinazione della sua durata.

Tale precedenti indicazioni dell’ARAN devono essere rivisitate alla luce della circostanza che la regolamentazione della legge n.476/1984, che rappresentava la cornice legale fondamentale di riferimento dell’istituto, è stata significativamente modificata dalle previsioni dell’art.19, comma 3, della legge 30.12.2010 n.240.

Infatti, queste hanno disposto che:

- il dipendente pubblico ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda in congedo straordinario per motivi di studio compatibilmente con le esigenze dell’amministrazione;

- non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca;
- neppure hanno diritto al congedo straordinario i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, già beneficiando dell'aspettativa.

Per effetto di tali modifiche legislative, pertanto, sembra che sia stata sostanzialmente attenuata e limitata quella disciplina legislativa, specifica e indubbiamente di miglior favore per il lavoratore, che era posta a sostegno e giustificazione del precedente orientamento applicativo dell'ARAN in materia.

Conseguentemente, si ritiene che, attualmente, anche il dipendente pubblico ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, in alternativa al congedo straordinario, possa chiedere la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, ove questi siano effettivamente funzionali al conseguimento del titolo.

Evidentemente, i permessi di cui si tratta potranno essere riconosciuti solo nel rispetto della percentuale quantitativa dei destinatari, del numero delle ore e degli altri criteri (anche di determinazione della priorità tra più aspiranti) e modalità di attribuzione stabiliti dal citato art.15 del CCNL del 14.9.2000, per la generalità dei lavoratori per il conseguimento degli altri titoli di studio.

Si coglie l'occasione per ricordare che i permessi per il diritto allo studio competono esclusivamente per la partecipazione alle lezioni e, quindi, per la relativa frequenza, o per sostenere gli esami relativi al corso di studio.

Conseguentemente, gli stessi non possono essere utilizzati per la preparazione di esami o mera attività di studio o per attendere ai diversi impegni che il corso può comporta (colloqui con i docenti, pratiche di segreteria, ecc.).

Uguualmente, è utile ricordare, relativamente alla certificazione per giustificare le ore di assenza, e conseguentemente concedere i relativi permessi, il comma 7 dello stesso art.15, dispone espressamente che i lavoratori interessati sono tenuti a presentare dapprima il certificato di iscrizione e, alla fine dei corsi, l'attestato di frequenza o partecipazione alle lezioni.

Tale regola non può non valere anche nel caso in esame.

20 Un dipendente inserito in turnazione, ammesso alla fruizione dei permessi per diritto allo studio, chiede, benché in turno, ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, di non prestare servizio nei giorni festivi. E' possibile acconsentire a questa richiesta?

Sulla particolare problematica esposta, si ritiene utile richiamare alcune indicazioni generali già fornite in materia con precedenti orientamenti applicativi:

- a) relativamente al diritto del dipendente fruente dei permessi retribuiti per motivi di studio all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza di corsi e la preparazione agli esami, l'art.15, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 si limita a ripetere semplicemente i contenuti dell'art.10 della legge n.300/1970;
- b) anche nel precedente regime pubblicistico, accanto alle cd. 150 ore, il dipendente poteva ugualmente avvalersi anche delle previsioni del citato art.10 della legge n.300/1970, dato che, espressamente, l'art.23 della legge n.93/1983 estendeva la portata di tale articolo ai dipendenti pubblici nel rispetto della normativa riguardante le singole amministrazioni di appartenenza;
- c) la clausola contrattuale, conformemente alle prescrizioni dell'art.10 della legge n.300/1970, si riferisce alle sole ipotesi del lavoro straordinario e a quelle in cui il lavoratore, eccezionalmente, sia chiamato a rendere la sua prestazione lavorativa nella giornata della domenica o, comunque nel giorno del riposo settimanale (si tratta delle ipotesi che danno luogo all'applicazione delle previsioni dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000). Nel caso del lavoratore turnista, pertanto, si ritiene che la disposizione contrattuale (e, quindi, il non obbligo della prestazione lavorativa) può riferirsi solo alla ipotesi in cui lo stesso sia chiamato a lavorare, al di fuori del turno, nel settimo giorno quello cioè necessariamente destinato al riposo settimanale secondo le caratteristiche del turno assegnato;
- d) per ciò che attiene al diritto del lavoratore turnista ad essere assegnato a turni che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami, si ritiene utile richiamare alcune indicazioni formulate in materia della giurisprudenza; con riferimento allo specifico contenuto dell'art.10 della legge n.300/1970, ma che sicuramente possono valere anche in presenza della disciplina contrattuale:
 1. il datore di lavoro ha l'obbligo di agevolare i lavoratori studenti solo nell'ambito di quelle tipologie di organizzazione aziendale in cui già esiste un ciclo di lavorazioni in turno (App. Milano 15.4.1975; App.

Milano 24.4.1979; Pret. Milano 27.4.1991; Trib. Milano 16.8.1988) e nell'ambito di quelli già previsti, non anche quello di assegnarli a turni particolari, sino al punto di modificare la preesistente distribuzione dell'orario di lavoro. Il diritto non può esercitarsi pertanto, in difetto di turni;

2. nelle lavorazioni a ciclo continuo, l'interesse del lavoratore studente non prevale su quello degli altri colleghi ad evitare turni più sfavorevoli (Pret. Milano 27.4.1991; Pret. Milano 23.9.1983).

21 Ai fini della concessione dei permessi per il diritto studio, sulla base della disciplina contrattuale, si chiede a quale lavoratore debba essere riconosciuta la precedenza in presenza delle seguenti tre fattispecie:

- a) **dipendente, già in possesso di laurea magistrale che intende conseguire una seconda laurea di primo livello, iscritto al 2° anno di corso, che, in passato ha già avuto diritto senza fruirne delle 150 ore;**
- b) **dipendente iscritto al 4° anno di corso di scuola media superiore per il conseguimento di un secondo diploma di scuola media superiore, che ha già beneficiato per 2 volte consecutive negli ultimi due anni;**
- c) **dipendente iscritto per la prima volta ad un master universitario di primo livello, che ne ha già beneficiato, nell'ambito del conseguimento di una laurea magistrale.**

In relazione a tale problematica, si ritiene opportuno fornire innanzitutto alcune indicazioni di carattere generale sulla portata dei diversi criteri di priorità per la fruizione dei permessi per motivi di studio stabiliti dalla vigente disciplina contrattuale:

l'art.15, al comma 4, del CCNL del 14.9.2000 fissa i vari criteri per stabilire un ordine di precedenza tra i più aspiranti in presenza di domande di numero superiore alla percentuale massima. In relazione a tale finalità, occorre tenere presente la formulazione delle due specifiche clausole che, nell'ambito dell'art.15 acquistano rilievo:

- lett. a): *"dipendenti che frequentino l'ultimo anno di corso e se studenti universitari o post universitari che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti"*;
- (lett. b) *"dipendenti che frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, fermo restando, per gli studenti universitari e post universitari, la condizione di cui alla lett. a)"*;

il comma 5 del medesimo art.15 del CCNL 14.9.2000 stabilisce un criterio di precedenza da applicare in presenza di domande presentate da lavoratori per la frequenza delle diverse tipologie di corsi ivi previste. Come emerge chiaramente dall'ordine dei corsi ivi previsti, la disciplina contrattuale è chiaramente volta a favorire chi non ha titoli o ha titoli di livello inferiore. Tale finalità emerge anche dalla previsione del successivo comma 6 del medesimo art.15, per il caso in cui dopo l'applicazione dei commi 4 e 5 dovesse esserci ancora parità di condizioni, prevede "... sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso... ". Pertanto, in questa logica di favore per i dipendenti che, nell'ordine, frequentino corsi di studio di livello inferiore, i corsi di scuola media superiore devono avere precedenza rispetto ai corsi universitari; i corsi universitari o post universitari sono valutati sullo stesso piano in quanto ugualmente postposti rispetto ai corsi di livello inferiore. Nella medesima logica, per il caso invece di concorso tra un corso universitario ed uno post – universitario, gli stessi non possono essere considerati sullo stesso piano;

Infatti, si ritiene che, secondo una logica di ragionevolezza, a parità degli altri criteri enunciati nell'art.15, comma 4, la preferenza debba essere accordata al corso universitario, perché indubbiamente "inferiore" rispetto a quello post-universitario.

Analoghe considerazioni valgono per il caso del concorso tra un dipendente che chieda i permessi per il conseguimento della laurea e quello che li richieda per la seconda laurea;

per il caso in cui, dopo l'applicazione dei commi 4 e 5 del CCNL del 14.9.2000, dovesse esserci ancora parità di condizioni, il comma 6 del medesimo articolo dispone: *"...sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso..."* .

In relazione alla disciplina complessiva prevista dall'art.15 del citato CCNL del 14.9.2000, l'espressione *" i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso ... "* deve essere correttamente intesa nel senso *che si tratta dei lavoratori* che, in precedenza, non siano stati mai ammessi al beneficio della fruizione del beneficio dei permessi per motivi di studio per la frequenza del medesimo corso di studi.

Dalla vostra problematica esposta sembra emergere una situazione per la quale tutti i lavoratori sono comunque iscritti a corsi per il conseguimento di un secondo titolo di studio, sia pure di diversa tipologia, e, quindi, si trovano in una condizione di sostanziale parità, sotto questo profilo.

Applicando, pertanto, i criteri sopra richiamati, ed in particolar modo quelli di cui alle precedenti lett.a) e b), si può ragionevolmente ritenere che la tutela debba essere riconosciuta al dipendente che tra i tre si sia iscritto al corso per il conseguimento del titolo di livello inferiore rispetto agli altri e, dunque, al lavoratore indicato alla lettera b) della richiesta di parere.

22 Ai fini del riconoscimento dei permessi per il diritto allo studio, come devono essere applicati i criteri di precedenza di cui all'art.15, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, nel caso di concorso tra corsi universitari e post universitari?

L'art. 15, comma 5, del CCNL 14.9.2000 stabilisce un criterio di precedenza da applicare in presenza di domande presentate da lavoratori per la frequenza delle diverse tipologie di corsi ivi previste. Come emerge chiaramente dall'ordine dei corsi ivi previsti, la disciplina contrattuale è chiaramente volta a favorire chi non ha titoli o ha titoli di livello inferiore. Tale finalità emerge anche dalla previsione del successivo comma 6 del medesimo art.15, per il caso in cui dopo l'applicazione dei commi 4 e 5 dovesse esserci ancora parità di condizioni, prevede "... sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso...".

Pertanto, in questa logica di favore per i dipendenti che, nell'ordine, frequentino corsi di studio di livello inferiore, i corsi universitari o post universitari sono valutati sullo stesso piano in quanto ugualmente postposti rispetto ai corsi di livello inferiore.

Nella medesima logica, per il caso invece di concorso tra un corso universitario ed uno post – universitario, gli stessi non possono essere considerati sullo stesso piano.

Infatti, si ritiene che, secondo una logica di ragionevolezza, a parità degli altri criteri enunciati nell'art.15, comma 4, la preferenza debba essere accordata al corso universitario, perché indubbiamente "inferiore" rispetto a quello post-universitario.

Analoghe considerazioni valgono per il caso del concorso tra un dipendente che chieda i permessi per il conseguimento della laurea e quello che li richieda per la seconda laurea.

23 Ai fini della concessione dei permessi per il diritto studio, sulla base della disciplina contrattuale, si chiede a quale lavoratore debba essere riconosciuta la precedenza in presenza delle seguenti fattispecie:

a) dipendente che chieda, per la prima volta, di frequentare un master di primo livello;

b) dipendente, studente universitario iscritto al quarto anno fuori corso che, in passato ha già usufruito delle 150 ore per un anno accademico.

Nel merito del quesito formulato, giova preliminarmente evidenziare che alcune indicazioni generali sul possibile concorso, ai fini del riconoscimento dei permessi per il diritto allo studio, tra corsi universitari e post universitari, sono già state fornite con l'orientamento applicativo n. 22.

Rispetto a tali indicazioni, nel caso esposto, la problematica si presenta più complessa in quanto, nell'ambito del concorso tra diverse tipologie di corsi universitari, viene in considerazione la situazione di un lavoratore studente universitario al quarto anno fuori corso.

Con specifico riferimento a tale tipologia di studenti lavoratori, si ritiene utile evidenziare che:

- l'art.15 del 14.9.2000, quindi, consente la fruizione dei permessi per motivi di studio anche agli studenti fuori corso, purché siano comunque rispettate le specifiche priorità ivi espressamente previste;
- infatti, il medesimo art.15, al comma 4, fissa i vari criteri per stabilire un ordine di precedenza tra i più aspiranti in presenza di domande di numero superiore alla percentuale massima. In relazione a tale finalità, occorre tenere la formulazione delle due specifiche clausole che, nell'ambito dell'art.15, acquistano rilievo: lett. a): "dipendenti che frequentino l'ultimo anno di corso e se studenti universitari o posto universitari che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti"; lett. b) "dipendenti che frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, fermo restando, per gli studenti universitari e post universitari, la condizione di cui alla lett.a)". Queste clausole stanno a significare che la precedenza si collega alla precisa condizione, per gli studenti universitari, che il lavoratore sia comunque in regola con il corso di studi al quale è iscritto, avendo superato i prescritti esami;

- deve, pertanto, ritenersi che, sulla base della richiamata disciplina contrattuale, ai fini dell'attribuzione delle 150 ore di permesso, tra studenti universitari, la priorità sarà comunque garantita solo a quei lavoratori che abbiano superato nei tempi previsti per l'anno accademico i prescritti esami;
- diversamente, nel caso in cui le richieste dei lavoratori non superino la percentuale massima del 3%, e conseguentemente non sia necessario applicare i previsti criteri di precedenza, il beneficio del diritto allo studio potrà essere riconosciuto anche allo studente cosiddetto fuori corso.

Alla luce di quanto detto, conseguentemente, si dovrebbe pervenire alla conclusione, che, per effetto della mancanza del presupposto del superamento degli "esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti" e, quindi, della mancanza della parità degli altri criteri enunciati nell'art.15, comma 4, la preferenza nel caso in esame dovrebbe essere accordata al corso post-universitario

24 In relazione ai criteri di priorità stabiliti dall'art.15, comma 4, in materia di permessi per diritto allo studio a quale dei due dipendenti deve essere accordata la precedenza nella fattispecie indicata?

a) dipendente (che non ha mai fruito dei permessi per diritto allo studio) iscritto al secondo anno di corso di laurea triennale e che non ha superato tutti gli esami dell'anno precedente;

b) dipendente già in possesso di laurea triennale (che ha già fruito dei permessi per studio) immatricolato al 1° anno del corso biennale di laurea Magistrale?

In materia, si ritiene opportuno precisare che:

- a) l'art.15 del 14.9.2000 consente la fruizione dei permessi per motivi di studio anche agli studenti fuori corso, purché siano comunque rispettate le priorità prescritte dalla disciplina ivi previste;
- b) il medesimo art.15, al comma 4, fissa i vari criteri per stabilire un ordine di precedenza tra i più aspiranti in presenza di domande di numero superiore alla percentuale massima. In relazione a tale finalità, occorre tenere la formulazione delle due specifiche clausole che, nell'ambito dell'art.15 acquistano rilievo: lett. a): *"dipendenti che frequentino*

l'ultimo anno di corso e se studenti universitari o post universitari che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti"; lett. b) "dipendenti che frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, fermo restando, per gli studenti universitari e post universitari, la condizione di cui alla lett.a)". Queste clausole stanno a significare che la precedenza si collega alla precisa condizione, per gli studenti universitari, che il lavoratore sia comunque in regola con il corso di studi al quale è iscritto, avendo superato i prescritti esami;

- c) se dopo l'applicazione dei commi 4 e 5 dovesse esserci parità di condizioni e si dovesse applicare il comma 6, si potrebbe pensare che lo spirito della norma sia quello di favorire chi non ha titoli o ha titoli di livello inferiore; pertanto, in questo caso, si può pensare che per corso di studi si debba intendere non il singolo corso ma la singola tipologia di corso; quindi, se il dipendente ha già fruito del diritto allo studio per la laurea breve (corso universitario), ai fini del comma 6 non rileva se non ha ancora mai avuto i permessi per la laurea specialistica (è sempre un corso universitario e i permessi per questa tipologia di corso li ha già avuti);
- d) con riferimento alla fattispecie prospettata, ai fini dell'applicazione di quanto sopra detto alle precedenti lettere b) e c) si ritiene opportuno che il problema debba essere sottoposto, più opportunamente, direttamente all'Università di iscrizione del dipendente di cui al n.1). Infatti, questa è sicuramente in possesso degli elementi di conoscenza della vigente normativa in materia di ordinamento universitario necessari per poter affermare e certificare il soddisfacimento o meno della condizione di cui all'art.15, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, che, formulato sulla base della previgente regolamentazione universitaria, in relazione ai criteri di priorità per la frequenza di corsi universitari, richiede come detto che i lavoratori: "... abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti".

25 Nell'ambito della disciplina del diritto allo studio, relativamente al criterio di precedenza previsto dall'art.15, comma 4, lett.a), del CCNL del 14.9.2000 l'espressione "abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti" deve intendersi in senso stringente oppure, in alternativa l'ente può valutare i diversi casi e, con decisione motivata, può applicare l'ordine di priorità previsto dal CCNL anche se non tutti gli esami siano stati superati?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno precisare che tutti i criteri stabiliti dall'art.15, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, per definire un ordine di precedenza tra più aspiranti alla fruizione dei permessi per diritto allo studio, in presenza di domande di numero superiore alla percentuale massima consentita, hanno carattere prescrittivo.

Conseguentemente, deve escludersi ogni modifica o integrazione sostanziale dei contenuti della disciplina contrattuale, né in senso ampliativo né, a maggior ragione, eventualmente in senso restrittivo.

Interventi modificativi in materia di permessi per motivi di studio non sono consentiti non solo sulla base di decisioni unilaterali del datore di lavoro pubblico ma neppure in sede di contrattazione integrativa.

26 Nell'ambito dei criteri di precedenza previsti dall'art.15, comma 4, del CCNL del 14.9.2000 rispetto all'ordine di priorità ivi indicato, un corso di qualifica professionale di durata annuale dove deve essere collocato?

In relazione all'ordine di priorità previsto dall'art.15, comma 5, del CCNL del 14.9.2000 un corso di qualifica professionale può essere assimilato ad un corso della scuola media superiore o inferiore?

Relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

- in relazione alle previsioni dell'art.15, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, ad avviso della scrivente Agenzia, la fattispecie del corso di qualifica professionale di durata annuale si colloca necessariamente nelle previsioni della lett.c), del medesimo comma 4;
- l'art.15, comma 5, del medesimo CCNL del 14.9.2000 prevede, ai fini della precedenza, in ordine, solo le fattispecie concernenti i dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari. Pertanto, in mancanza

di una espressa indicazione concernente anche i corsi di qualifica professionale e non essendo possibile stabilire forme di equipollenza o di analogia tra il corso di cui si tratta e quelli finalizzati al rilascio di titoli di studio espressamente elencati nella clausola contrattuale, trattandosi di fattispecie completamente diverse tra di loro e quindi non assimilabili, si ritiene che lo stesso, secondo criteri di logica e ragionevolezza, possa collocarsi solo in coda all'ordine delle precedenza formalmente previsto.

27. Nella concessione dei permessi per il diritto allo studio, in applicazione dei criteri di precedenza previsti dall'art.15, commi 4, 5 e 6, del CCNL del 14.9.2000 a chi spetta la priorità in presenza di:

- **dipendente di età anagrafica di 59 anni, iscritto al 3° anno di giurisprudenza (ciclo unico) per il conseguimento della seconda laurea e che ha già fruito presso l'ente di permessi per il conseguimento di una prima laurea (triennale);**

- **dipendente di età anagrafica di 31 anni, iscritto al 2° anno di giurisprudenza (ciclo unico) per il conseguimento di una prima laurea.**

In relazione alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni di carattere generale sulla portata dei diversi criteri di priorità per la fruizione dei permessi per motivi di studio stabiliti dalla vigente disciplina contrattuale:

- a) l'art.15, al comma 4, del CCNL del 14.9.2000 fissa i vari criteri per stabilire un ordine di precedenza tra i più aspiranti in presenza di domande di numero superiore alla percentuale massima. In relazione a tale finalità, occorre tenere la formulazione delle due specifiche clausole che, nell'ambito dell'art.15 acquistano rilievo:
 - lett. a): *"dipendenti che frequentino l'ultimo anno di corso e se studenti universitari o post universitari che abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti"*;
 - (lett. b) *"dipendenti che frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, fermo restando, per gli studenti universitari e post universitari, la condizione di cui alla lett. a)";*

b) il comma 5 del medesimo art.15 del CCNL 14.9.2000 stabilisce un criterio di precedenza da applicare in presenza di domande presentate da lavoratori per la frequenza delle diverse tipologie di corsi ivi previste. Come emerge chiaramente dall'ordine dei corsi ivi previsti, la disciplina contrattuale è chiaramente volta a favorire chi non ha titoli o ha titoli di livello inferiore. Tale finalità emerge anche dalla previsione del successivo comma 6 del medesimo art.15, per il caso in cui dopo l'applicazione dei commi 4 e 5 dovesse esserci ancora parità di condizioni, prevede "... sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso... ". Pertanto, in questa logica di favore per i dipendenti che, nell'ordine, frequentino corsi di studio di livello inferiore, i corsi di scuola media superiore devono avere precedenza rispetto ai corsi universitari; i corsi universitari o post universitari sono valutati sullo stesso piano in quanto ugualmente postposti rispetto ai corsi di livello inferiore. Nella medesima logica, per il caso invece di concorso tra un corso universitario ed uno post – universitario, gli stessi non possono essere considerati sullo stesso piano. Infatti, si ritiene che, secondo una logica di ragionevolezza, a parità degli altri criteri enunciati nell'art.15, comma 4, la preferenza debba essere accordata al corso universitario, perché indubbiamente "inferiore" rispetto a quello post-universitario.

Analoghe considerazioni valgono per il caso del concorso tra un dipendente che chieda i permessi per il conseguimento della laurea e quello che li richieda per la seconda laurea;

c) per il caso in cui, dopo l'applicazione dei commi 4 e 5 del CCNL del 14.9.2000, dovesse esserci ancora parità di condizioni, il comma 6 del medesimo articolo dispone: "*... sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso ...*" .

In relazione alla disciplina complessiva prevista dall'art.15 del citato CCNL del 14.9.2000, l'espressione "*i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso ...*" deve essere correttamente intesa nel senso *che si tratta dei lavoratori che, in precedenza, non siano stati mai ammessi al beneficio della fruizione del beneficio dei permessi per motivi di studio per la frequenza del medesimo corso di studi.*

Dalla vostra nota sembra emergere una situazione per la quale due dipendenti sono iscritti al medesimo corso di laurea (in giurisprudenza) ma in due condizioni differenti ed in particolare:

1. il primo dipendente per il conseguimento della seconda laurea dopo aver fruito, in precedenza dei permessi per il conseguimento della prima laurea;
2. il secondo dipendente per il conseguimento della prima laurea.

Applicando, pertanto, i criteri sopra richiamati, si può ragionevolmente ritenere che la tutela debba essere riconosciuta al dipendente b) in quanto lo stesso chiede di fruire della tutela per il conseguimento della prima laurea non avendo mai usufruito, in precedenza, dei permessi relativi al diritto allo studio.

28 Come possono essere gestite le richieste di fruizione dei permessi per motivi di studio, ai sensi dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000, pervenute dopo la chiusura del termine stabilito dall'ente per la presentazione delle domande e la pubblicazione dell'elenco degli aventi diritto? Come comportarsi nel caso in cui le richieste successive, cumulate alle precedenti già accolte per il medesimo anno, superassero il tetto del 3%?

In materia, si ricorda preliminarmente che spetta all'ente adottare una propria regolamentazione per la definizione delle modalità organizzative e gestionali dell'istituto (che non può estendersi anche alla modifica dei contenuti della disciplina contrattuale, né in senso ampliativo né, a maggior ragione, in senso restrittivo; interventi modificativi in materia di permessi per motivi di studio non consentiti neppure alla contrattazione decentrata integrativa).

In tale sede l'ente stabilirà anche un termine per la presentazione delle domande volte ad ottenere la concessione dei permessi. Si tratta di una scelta ragionevole ed anche necessaria, perché l'ente, al fine di formare l'eventuale "graduatoria" di cui al comma 4 dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000, deve essere messo nella condizione di valutare contestualmente le domande presentate da tutti gli aspiranti.

Pertanto, solo l'ente, può valutare, alla luce delle regole adottate, la possibilità o meno di riaprire i termini per la presentazione delle domande già scadute, tenendo conto evidentemente della posizione di tutti i lavoratori interessati e soprattutto dell'interesse di quelli che hanno presentato la domanda nel termine ordinariamente prescritto.

Si ricorda, altresì, che, come regola generale prescritta dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999, ove il numero delle domande presentate dai lavoratori superi il limite massimo del 3% del personale a tempo indeterminato in servizio all'inizio di ogni anno, l'attribuzione dei permessi avviene sulla base dei criteri di priorità indicati nell'art. 15, commi 4 e 5 del CCNL del 14.9.2000.

29 Un dipendente si è iscritto al primo anno di un corso universitario nel mese di settembre 2015, presentando contestuale richiesta di fruizione dei permessi per motivi di studio, di cui all'art.15 del CCNL

del 14.9.2000, per il medesimo anno 2015. In tale ipotesi, le 150 ore per il diritto allo studio debbono essere riconosciute per intero, nonostante siano state richieste solo nel mese di settembre dell'anno? L'ente può autonomamente regolare ulteriormente la materia?

In materia, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) secondo la disciplina dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, i permessi di 150 ore per il diritto allo studio sono calcolati con riferimento ad ogni anno solare e non a quello scolastico;
- b) poiché si tratta di una quantità di ore di permesso riconosciuta al dipendente in relazione a ciascun anno solare, questi può comunque utilizzarla entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, anche se, per ipotesi, cominciasse, ad esempio, solo nel mese di luglio di tale anno. In tal caso il lavoratore potrà comunque beneficiare di tutte le ore a lui spettanti in quell'anno;
- c) le 150 ore non possono essere ridotte (salvo che nel caso del rapporto a tempo parziale);
- d) sulla base della disciplina contrattuale le ore di permesso riconosciute ma non fruite nell'anno di riferimento non possono essere trasportate nell'anno successivo;
- e) in materia si deve ricordare anche che, comunque, i suddetti permessi possono essere utilizzati dal personale solo per la frequenza dei corsi di studio espressamente indicati dall'art.15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 e non anche per l'attività di studio o di semplice preparazione degli esami o per attendere ai diversi impegni che il corso comporta (colloqui con i docenti, pratiche di segreteria, ecc.);
- f) l'assenza deve essere documentata con una dichiarazione dell'università o dell'istituto scolastico che attesti la partecipazione ai corsi per le ore di lavoro non prestate sino alla concorrenza di 150 ore. in base alla disciplina prevista (art.15, comma 7, del CCNL del 14.9.2000); la produzione dei documenti relativi alla iscrizione ai corsi, alla partecipazione agli stessi (cioè la frequenza delle varie lezioni) ed agli esami sostenuti costituiscono elementi essenziali per la fruizione delle 150 ore di permesso;
- g) una eventuale regolamentazione in materia può certamente essere adottata dall'ente per la definizione delle modalità organizzative e gestionali dell'istituto, ma essa non può estendersi anche alla modifica o alla integrazione sostanziale dei contenuti della disciplina contrattuale, né in senso ampliativo né, a maggior ragione, in senso restrittivo. Interventi

modificativi in materia di permessi per motivi di studio non sono consentiti neppure alla contrattazione integrativa.

30 E' possibile concedere la fruizione delle 150 ore di permesso retribuito per il diritto allo studio nel caso in cui il lavoratore intenda frequentare due singoli corsi universitari e sostenere i relativi esami, senza formalmente iscriversi al corso di laurea?

Ai sensi della nota disciplina contenuta nell'art. 15 , comma 2 del CCNL del 14.9.2000, i permessi per il diritto allo studio sono concessi "... per la *partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami...*".

Pertanto, sulla base della disciplina contrattuale, quello che rileva, ai fini della fruizione dei permessi, è che si tratti di corsi comunque finalizzati al rilascio di titoli di studio anche universitari o post universitari o comunque riconducibili a quelli ivi espressamente considerati.

L'iscrizione ad uno dei corsi di studi previsti si presenta, nell'ambito della complessiva regolamentazione negoziale, come un elemento assolutamente necessario, in quanto solo in esito agli stessi si determina il rilascio del titolo di studio al cui conseguimento sono finalizzati i permessi dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000.

Ad ulteriore conferma si ricorda che, per la concessione dei permessi per il diritto allo studio, i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo.

La mancanza di tale documentazione determina l'applicazione del particolare meccanismo "sanzionatorio", previsto dall'art.15 del CCNL del 14.9.2000, in virtù del quale i periodi di permesso fruiti sono considerati come aspettativa (non retribuita) per motivi personali.

31 Nel caso di richiesta presentata del dipendente in corso di anno (mese agosto), le 150 ore di ore di permesso retribuite per diritto allo studio sono riconosciute per intero o si deve procedere al relativo riproporzionamento in ragione dei restanti mesi dell'anno?

In materia, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) qualora non sia stato superato il limite massimo del 3% del personale in servizio con rapporto a tempo indeterminato, l'ente può concedere ugualmente al dipendente il beneficio di permessi per diritto allo studio, anche se abbia fatto domanda per la concessione degli stessi in corso d'anno e non all'inizio dello stesso, e quindi dopo la scadenza del termine eventualmente previsto dalla disciplina procedurale adottata in materia dall'ente;
- b) tale soluzione sarà praticabile solo se compatibile con le esigenze organizzative e funzionali dell'ente e a condizione di consentire anche agli altri lavoratori eventualmente interessati di presentare in corso d'anno la domanda volta ad ottenere i permessi di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, fatti comunque salvi i diritti di quanti siano già stati individuati in precedenza come beneficiari dei permessi stessi. Infatti, anche se per l'anno di riferimento il numero dei beneficiari dei permessi per il diritto allo studio già individuati non ha raggiunto la percentuale massima consentita (pari al 3% del personale in servizio a tempo indeterminato – v. art.15, comma 1, del CCNL 14.9.2000), non è possibile escludere che anche altri dipendenti, oltre quello che ha presentato o intende presentare la domanda "tardiva", si trovino oggi nella condizione di poter partecipare ad uno dei corsi previsti da citato art.15 ed è ragionevole pensare che se sapessero che l'amministrazione intende prendere in considerazione anche domande tardive (fino al raggiungimento della richiamata percentuale del 3%) non esiterebbero a presentarle. Potrebbe anche essere necessario stabilire un ordine di priorità tra le varie domande tardive presentate (nel caso si dovesse verificare il superamento del fatidico 3%);
- c) secondo la disciplina dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, i permessi di 150 ore per il diritto allo studio sono calcolati con riferimento ad ogni anno solare e non a quello scolastico;
- d) poiché si tratta di una quantità di ore di permesso riconosciuta al dipendente in relazione a ciascun anno solare, questi può comunque utilizzarla entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, anche se, per ipotesi, cominciasse ad esempio, solo nel mese di luglio di tale anno. In tal caso il lavoratore potrà comunque beneficiare di tutte le ore a lui spettanti in quell'anno;
- e) le 150 ore non possono essere ridotte (salvo che nel caso del rapporto a tempo parziale);
- f) ai fini della fruizione, evidentemente, il lavoratore comunicherà preventivamente, sulla base del corso che deve frequentare, le modalità temporali delle sue assenze;

g) trattandosi di un preciso diritto del dipendente, il datore di lavoro non può in alcun caso negargli la fruizione dei permessi.

32 Ai fini della fruizione delle 150 ore di permesso per diritto allo studio, ai sensi dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000, è possibile richiedere ai dipendenti l'attestazione di partecipazione ad un minimo di tre esami l'anno anziché una certificazione che attesti semplicemente la frequenza al corso?

Nel merito del quesito formulato, si deve evidenziare che la particolare prassi applicativa delle previsioni dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000, in materia di documentazione della frequenza ai corsi di studio per la fruizione dei permessi ivi previsti, non può essere condivisa in quanto non trova alcun fondamento e giustificazione nella disciplina contrattuale richiamata.

In proposito, si evidenzia che l'art. 15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 stabilisce che i permessi per il diritto allo studio *"... sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami..."*.

Il comma 7 del medesimo art. 15 aggiunge, poi, che: *"Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti, i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, **l'attestato di partecipazione**"*.

Pertanto, ogni qualvolta il dipendente ammesso al beneficio fruisca delle ore di permesso per frequentare una lezione o per sostenere un esame deve fornire la relativa certificazione, attraverso l'esibizione dell'attestato di partecipazione rilasciato dalla competente autorità scolastica o altro soggetto istituzionale che hanno organizzato e gestito i corsi di studio finalizzati al rilascio dei titoli indicati nel richiamato art.15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000.

In questo sono riportate in modo specifico, quindi, tutte le ore di frequenza del corso o di partecipazione agli esami del dipendente.

Non possono, conseguentemente, ritenersi possibili soluzioni diverse, di carattere generale e generico, suscettibili di consentire possibili forme di abuso o di utilizzo improprio dell'istituto, a danno sia dell'amministrazione sia degli altri lavoratori che potrebbero avere interesse.

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

A tal fine si deve evidenziare anche che i permessi di cui si tratta possono essere utilizzati dal personale solo per la frequenza dei corsi di studio espressamente indicati dall'art.15, comma 2, del CCNL del 14.9.2000 e non anche per l'attività di studio o di semplice preparazione degli esami o per attendere ai diversi impegni che il corso comporta (colloqui con i docenti, pratiche di segreteria, ecc.).

Utile indicazioni sulle corrette modalità di fruizione dei permessi per motivi di studio, con specifico riferimento proprio alla disciplina dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000, ivi compreso il profilo del necessario collegamento tra frequenza dei corsi (con esclusione quindi delle attività di mero studio o di preparazione di esami) ed utilizzo dei permessi per studio, sono contenute nella recente sentenza della Cassazione Sez. Lavoro n. 10344/2008.

33 Per la corretta quantificazione dei permessi per diritto allo studio di cui all'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, le ore di intervallo eventualmente previste tra una lezione e l'altra devono rientrare nel computo delle 150 ore assegnate al dipendente?

Nella particolare fattispecie prospettata, si ritiene che nelle 150 ore di permesso retribuito possa essere compreso non solo il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede dove si svolgono i corsi (secondo indicazioni ormai consolidate nella prassi applicativa dell'istituto anche nel precedente ordinamento pubblicistico), ma, per analogia, anche quelle intercorrenti tra un'ora di lezione e l'altra.

Il lavoratore deve però esercitare il suo diritto nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, evitando ogni forma di abuso e temperando, nella misura più ampia possibile, l'utilizzo dei permessi con le esigenze funzionali degli uffici e con gli obblighi di lavoro.

In proposito si ricorda che se l'orario della lezione si colloca al di fuori dell'orario di lavoro, il lavoratore non ha diritto al permesso per il diritto allo studio.

Si ricorda altresì che l'autocertificazione potrebbe ammettersi nei casi in cui la P.A. possa procurarsi direttamente, ex se, la certificazione necessaria.

Ma mancando questa a monte, sarebbe preclusa ogni possibilità per essa di riscontro.

Questo ultimo aspetto assume un particolare rilievo relativamente al delicato profilo della certificazione della frequenza dei corsi (attestazione resa dall'università, anche volta per volta, del giorno e dell'orario, di presenza del dipendente alle lezioni del corso), che rappresenta un elemento imprescindibile per la legittima fruizione dei permessi per motivi di studio.

Infatti, se questa attestazione dell'università dovesse mancare (in quanto non rilasciata in alcun modo), essa non potrebbe ritenersi in alcun modo validamente sostituita o comunque surrogata dall'autodichiarazione del dipendente, neppure attraverso l'esibizione dell'orario dei vari corsi di lezione.

34 Un dipendente è iscritto ad un corso universitario in città diversa e piuttosto lontana da quella sede di servizio; deve frequentare una lezione dalle 17 alle 19 della giornata del giovedì; considerate le esigenze di viaggio, può beneficiare dei permessi per il diritto allo studio per tutta la giornata del giovedì e per la giornata del venerdì ?

La disciplina contrattuale dei permessi per il diritto allo studio ricalca quella di precedente stampo pubblicistico e non vi sono motivi giuridicamente rilevanti per discostarsi da alcuni orientamenti applicativi ormai consolidatisi nella prassi; tra questi v'è quello di ritenere che nelle 150 ore di permesso retribuito deve essere compreso anche il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la sede dove si svolgono i corsi.

Il lavoratore deve però esercitare il suo diritto nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, evitando ogni forma di abuso e contemperando, nella misura più ampia possibile, l'utilizzo dei permessi con le esigenze funzionali degli uffici e con gli obblighi di lavoro (il che significa anche cercare, ove possibile, una Università più vicina).

Ciò premesso, considerato che il permesso per il diritto allo studio rappresenta una particolare forma di esonero temporaneo dalla prestazione lavorativa che si giustifica solo se il dipendente deve frequentare, durante l'orario di lavoro, uno dei corsi indicati nell'art.15 del CCNL del 14.9.2000 (o se deve sostenere i relativi esami), sarebbe stato interessante sapere qual'è il normale orario di lavoro del dipendente nella giornata del giovedì. Siamo infatti del parere che:

- se l'orario della lezione (17-19) si colloca al di fuori dell'orario di lavoro, il lavoratore non ha diritto al permesso per il diritto allo studio, né per la giornata del giovedì né per la giornata del venerdì;
- se, invece, la lezione si colloca all'interno dell'orario di lavoro, egli, come già detto, può pretendere il permesso anche per il tempo impiegato per raggiungere la sede dove si svolgono i corsi, pur essendo auspicabile la ricerca di soluzioni alternative che contemperino il diritto allo studio del dipendente con le esigenze di servizio;
- escludiamo, per rispetto ai criteri di correttezza e buona fede, che possa ipotizzarsi un tempo di viaggio irragionevolmente superiore al tempo di partecipazione ai corsi;
- in entrambi i casi, escludiamo, allora, che il lavoratore abbia diritto al permesso per la giornata del venerdì; in tale giornata il dipendente potrà utilizzare, secondo le proprie autonome valutazioni, le ferie o l'aspettativa per motivi personali o uno dei tre giorni annuali di permesso retribuito di cui all'art.19, comma 2 del CCNL del 6.7.1995.

35 E' possibile avere qualche chiarimento sui permessi per il diritto allo studio, con particolare riguardo alla necessità di produrre la prescritta documentazione giustificativa delle assenze? Come si deve comportare l'amministrazione se il dipendente sostiene gli esami ai quali era finalizzata la frequenza dei corsi nell'anno solare successivo?

Riteniamo utile precisare quanto segue:

- a) la disciplina prevista nell'art.15 del CCNL del 14.9.2000 ripete, in termini, sostanzialmente analoghi, la precedente regolamentazione pubblicistica dell'istituto contenuta nell'art.24 del DPR n.333/1990 e nell'art.3 del DPR n.395/1988; conseguentemente, in materia possono trovare applicazione i medesimi orientamenti interpretativi già consolidatisi sulla base di tale regolamentazione;
- b) in base alla disciplina prevista, la produzione dei documenti relativi alla iscrizione ai corsi, alla partecipazione agli stessi ed agli esami sostenuti costituiscono elementi essenziali per la fruizione delle 150 ore di permesso; la mancanza di tale documentazione determina l'applicazione del particolare meccanismo "sanzionatorio", previsto dall'art.15 del CCNL del 14.9.2000, in virtù del quale i periodi di permesso fruiti sono considerati come aspettativa (non retribuita) per motivi personali;

- c) il contratto collettivo, pur richiedendo il requisito della necessaria giustificazione di periodi di permesso, non ha inteso incidere sulla determinazione del dipendente in ordine al momento in cui frequentare i corsi o sostenere gli esami, anche universitari, previsti nell'ambito del corso di studi prescelto; pertanto qualora gli esami, ai quali era finalizzata la frequenza di corsi per i quali il dipendente ha fruito di permessi, sono sostenuti, in base all'ordinamento scolastico o universitario, nell'anno solare successivo, l'obbligo di certificazione che legittima i permessi già goduti dovrà essere assolto a tale data; analogo discorso può valere per gli esami universitari sostenuti nella sessione invernale atteso che gli stessi si svolgono nei primi mesi dell'anno solare successivo a quello di fruizione dei permessi; ciò non toglie, con riferimento, a tale ultima situazione, che il dipendente debba comunque giustificare prima di tale momento i permessi fruiti per la sola frequenza dei corsi (in base al preciso riferimento contrattuale alla durata dell'anno solare ai fini della determinazione del numerosi dipendenti da ammettere al beneficio, si esclude, comunque, che il lavoratore possa utilizzare nell'anno successivo le eventuali ore di permesso non fruito nell'anno in cui gli erano state riconosciute).

36 Ai fini della concessione dei permessi per diritto allo studio, e della eventuale trasformazione di questi in aspettativa per motivi personale, come deve essere intesa l'espressione 'esami sostenuti'?

In relazione al quesito formulato, riteniamo di poter chiarire che la espressione "esami sostenuti", contenuta nel comma 7 dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, debba essere intesa nel senso di ricomprendervi tutti gli esami universitari comunque sostenuti dal lavoratore, purché ricompresi nel piano di studio dello specifico corso cui l'interessato è iscritto. In tale ambito sono considerati utili anche gli esami non superati e, quindi, ripetuti, anche se relativi agli anni precedenti o in posizione di fuori corso.

37 Individuazione dei beneficiari dei permessi per il diritto allo studio: che rapporto esiste tra le varie ipotesi di priorità contemplate nelle lettere a), b) e c) dell'art.15, comma 4, del CCNL del 14.9.2000? Quando devono essere presentati i certificati necessari a giustificare le ore di assenza e la concessione dei permessi ?

La disciplina del diritto allo studio, ai sensi dell'art.15 del CCNL del 14/9/2000, al comma 4, stabilisce che: "qualora il numero delle richieste superi il limite

massimo si rispetta il seguente ordine di priorità"; ciò significa che i dipendenti che si trovano nelle condizioni stabilite nella lettera a) hanno la precedenza rispetto ai dipendenti che si trovano nelle condizioni descritte nella lettera b).

Quanto alla certificazione per giustificare le ore di assenza, e conseguentemente concedere i relativi permessi, il comma 7 dello stesso art.15, dispone che i dipendenti interessati sono tenuti a presentare dapprima il certificato di iscrizione e, alla fine dei corsi, l'attestato di partecipazione alle lezioni.

Il contratto collettivo, pur richiedendo il requisito della necessaria giustificazione di periodi di permesso, non incide sulla determinazione del dipendente in ordine al momento in cui frequentare i corsi o sostenere gli esami; pertanto, qualora gli esami, ai quali era finalizzata la frequenza di corsi per i quali il dipendente ha fruito di permessi, sono sostenuti nell'anno solare successivo, l'obbligo di certificazione che legittima i permessi già goduti dovrà essere assolto al termine di ogni anno solare.

38 E' possibile negare la concessione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, ad un dipendente che, iscritto ad uno dei corsi legittimanti e pur essendo stato autorizzato a fruire dei permessi di cui si tratta in relazione al medesimo corso nell'anno precedente, tuttavia non ha utilizzato in tale anno neppure una delle 150 ore né ha frequentato lezioni o sostenuto esami'?

L'avviso della scrivente Agenzia può così riassumersi:

- la circostanza che il lavoratore, pure ammesso al beneficio nel corso di un anno, non abbia mai effettivamente utilizzato i permessi per motivi di studio nel corso dello stesso, da sola non è circostanza idonea a negare la concessione degli stessi con riferimento all'anno successivo;
- essa può, invece, assumere un sicuro rilievo nel caso in cui, relativamente all'anno successivo, ci siano più lavoratori aspiranti alla fruizione dei permessi per motivi di studio, di numero superiore al limite quantitativo massimo stabilito nell'art.15, comma 1, del CCNL del 14.9.2000;
- infatti, ove si determinasse una tale situazione, il lavoratore potrebbe essere escluso sulla base dei criteri indicati nel medesimo art.15, comma 4, del CCNL del 14.9.2000, tra i quali vi è anche quello relativo specificamente agli studenti universitari che richiede il superamento degli esami previsti dai programmi di studio degli anni precedenti.

39 Nel caso di mancato utilizzo dei permessi per diritto allo studio da parte del dipendente avente titolo, le 150 ore possono essere utilizzate da parte di altro dipendente che ne abbia fatto domanda nel medesimo anno ma non sia stato scelto quale avente diritto

Ad avviso della scrivente Agenzia, non vi sono particolari ostacoli di carattere giuridico all'utilizzo da parte di un lavoratore avente titolo, in base alla graduatoria a tal fine predisposta, delle ore di permesso per motivi di studio, non fruite dal dipendente risultante primo della graduatoria stessa.

E' evidente che, a tal fine, è necessario che l'ente abbia l'assoluta certezza che questi non abbia più motivo o occasione di richiederne l'ulteriore fruizione. Altro aspetto importante è che, con il nuovo anno, l'ente deve comunque procedere alla predisposizione di una nuova graduatoria sulla base delle regole stabilite dall'art.15 del CCNL del 14.9.2000, senza che la fruizione delle 50 ore nel corso del presente anno possa preconstituire un titolo di precedenza nell'attribuzione del beneficio anche per il futuro.

40 Il lavoratore, titolare di posizione organizzativa, può fruire dei permessi per il diritto allo studio di cui all'art.1 del CCNL del 14.9.2000?

Relativamente a tale problematica, si evidenzia che non vi sono differenze tra il titolare di una posizione organizzativa e gli altri lavoratori ai fini della fruizione dei permessi per motivi di studio.

Quello che rileva è il rispetto delle regole dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000 nell'individuazione dei lavoratori aventi diritto.

41 Nel caso di parziale utilizzo delle 150 ore di permessi per il diritto allo studio da parte del dipendente avente titolo, le ore residue possono essere riconosciute ad un altro dipendente che ne abbia fatto domanda nel medesimo anno, ma non sia stato scelto quale avente diritto?

Nel merito del quesito formulato, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che, nel caso in cui le 150 ore annue di permesso per studi, di cui all'art.15 del CCNL del 14.9.2000, non siano integralmente utilizzate dal lavoratore cui siano state riconosciute per il corso di studi prescelto, l'ente potrà discrezionalmente attribuire, in presenza di ulteriori richieste, le ore residue ad altro lavoratore, secondo modalità da rispettare sempre il vincolo quantitativo massimo del 3%, riferito all'anno solare considerato.

Nel caso sottoposto, ai fini della verifica dell'esistenza di ore residuali, non è neppure necessario attendere la fine del corso del lavoratore originario beneficiario dei permessi, in quanto questo vi ha formalmente rinunciato.

Al fine di una corretta applicazione dell'istituto, si ritiene anche utile precisare, con riferimento alla particolare fattispecie prospettata, che:

la attribuzione dei permessi ad altro lavoratore, nel corso dell'anno, deve comunque avvenire sulla base della graduatoria risultante dall'applicazione dei vari criteri di priorità stabiliti nell'art.15, commi 4 e 5, del CCNL del 14.9.2000, già a suo tempo predisposta;

la fruizione da parte del nuovo beneficiario dei permessi residuali dovrà avvenire entro la scadenza dell'anno solare;

tale fruizione non vale a preconstituire a favore del lavoratore che ne beneficia un diritto all'attribuzione dei permessi di cui si tratta anche per il prossimo anno solare; a tal fine, tutti i lavoratori interessati dovranno comunque presentare una nuova specifica domanda, con conseguente predisposizione di una graduatoria sulla base dei citati criteri dell'art.15, commi 4 e 5, del CCNL del 14.9.2000 (ma questo potrà essere valutato solo al termine del corso).

42 Il personale che fruisce dei permessi per il diritto allo studio può fruire, in aggiunta alle 150 ore annue individuali, anche dei permessi per esami previsti dall'art. 19 del CCNL?

L'art.15, comma 8, del CCNL del 14.9.2000, espressamente prevede che il dipendente, per sostenere gli esami dei corsi di studio per i quali vengono concessi i permessi, può utilizzare, ma solo limitatamente al giorno della prova, in aggiunta alle 150 ore individuali del c.d. "diritto allo studio", anche i permessi per esami previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995.

43 Per il personale in comando, ai fini della fruizione dei permessi per il diritto allo studio, la gestione dell'istituto (determinazione dei posti da destinare; individuazione dei lavoratori beneficiari; ecc.) spetta all'ente di appartenenza oppure a quello presso il quale il personale presta servizio in posizione di comando?

Tenuto conto delle caratteristiche dell'istituto del comando e dei contenuti della disciplina contrattuale in materia di permessi per diritto allo studio, si ritiene che, nei confronti del personale in posizione di comando la gestione dei permessi di cui si tratta debba essere riconosciuta all'ente o amministrazione presso i quali il dipendente è comandato.

Tale indicazione trova preciso riscontro anche nella circolare n.12/2011 del Dipartimento della Funzione pubblica, secondo la quale: "In proposito, per rispondere ad alcuni quesiti in materia, con riferimento al personale c.d. di prestito, considerato che il limite percentuale è individuato in base al personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascun ente all'inizio di ciascun anno e che la fruizione del permesso e l'esercizio dei diritti connessi produce effetti sull'organizzazione dell'attività di ufficio, la gestione dell'istituto spetta all'amministrazione presso cui il personale è in comando."

44 Un dipendente, con orario di lavoro 9,00-13,00 e 13,30-16,30, fruisce del diritto allo studio (le 150 ore, ai sensi dell'art.15 del CCNL del 14.9.2000), entrando alle ore 11,18 (quindi dalle 9 alle 11,18) e lavora fino alle 16,59. Ha diritto di vedersi riconosciuto 59 minuti di lavoro straordinario (dalle 16 alle 16,59)?

Nei propri orientamenti in materia, la scrivente Agenzia ha sempre evidenziato che secondo il D.Lgs.n.66 del 2003, il lavoro straordinario si inizia a conteggiare solo dopo aver soddisfatto l'intero orario d'obbligo settimanale. Indicazioni in tal senso sono contenute anche nella circolare del Ministero del Lavoro n.8 del 2005. Pertanto, quello che rileva non è il momento in cui si rende la prestazione lavorativa, ma solo il risultato del confronto tra il lavoro dovuto e quello effettivamente reso nel periodo considerato (anche su base mensile, secondo le regole dell'ente).

Non è concepibile, infatti, la sussistenza e la retribuzione di prestazioni lavorative come lavoro straordinario, in presenza di un debito orario ordinario non assolto dal lavoratore nel periodo settimanale o mensile stabilito

Alla luce di quanto detto, relativamente alla particolare casistica sottoposta, l'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che:

i permessi orari retribuiti previsti dalla disciplina legale e contrattuale (ivi compresi quelli da voi richiamati) non determinano un corrispondente debito orario da recuperare a carico del dipendente, tale da incidere sul calcolo del lavoro straordinario;

conseguentemente le suddette ore di permesso si sommano a quelle di lavoro effettivamente prestate, al fine di determinare il limite (anche su base mensile) oltre il quale scatta l'eccedenza di orario di lavoro che si traduce nel riconoscimento di prestazioni di lavoro straordinario.

In ogni caso, si ricorda che, come regola generale, le prestazioni di lavoro straordinario devono sempre essere preventivamente autorizzate dal dirigente o dal responsabile dell'ufficio di assegnazione del dipendente.

45 In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale devono essere riproporzionati anche i permessi per il diritto allo studio?

Riteniamo utile specificare quanto segue:

1. nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la regola della proporzionalità, per le diverse tipologie di assenza, è espressamente stabilita nell'art.6, comma 8, del CCNL del 14.9.2000; in essa rientra anche la fruizione dei permessi per il diritto allo studio;
2. nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, trova ugualmente applicazione la regola del riproporzionamento; infatti, mentre per le altre ipotesi di assenza questa regola viene esclusa (dato che sono computate a giorni lavorativi, senza alcun riferimento alla durata degli stessi), la sua estensione ai permessi per motivi di studio si giustifica in considerazione sia della particolare finalizzazione degli stessi sia della circostanza che tali permessi sono computati e fruiti ad ore e che, pertanto, sono strettamente legati alla durata della giornata lavorativa.

46 I permessi per il diritto allo studio possono essere fruiti anche dal personale con contratto a termine? In alternativa, detto personale può beneficiare dei permessi previsti dall'art. 19 del CCNL del 6.7.1995 o dall'art. 10 della L. n.300 del 1970?

Nel merito dei quesiti formulati, riteniamo utile precisare quanto segue:

- a) i permessi per motivi di studio (le 150 ore) non spettano al personale assunto con contratto a termine ai sensi delle previsioni contenute sia nell'art. 7 del CCNL del 14.9.2000 (il comma 10, lett. c, riconosce a tale personale solo 15 giorni complessivi di permesso non retribuito nonché il permesso retribuito per matrimonio); sia nell'art. 15 del medesimo CCNL che limita espressamente i permessi straordinari per motivi di studio al solo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) tali previsioni limitative sono da ritenersi ancora attuali anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 368/2001; infatti, l'art. 6 di tale disposizione legislativa, pur stabilendo il principio di non discriminazione dei trattamenti economici e normativi riconosciuti al personale assunto a termine rispetto a quello a tempo indeterminato, fa salve le eventuali eccezioni, legate all'obiettivo incompatibilità dell'estensione di taluni istituti tipici del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con le caratteristiche proprie del contratto a termine; si tratta della medesima disposizione formulata in nuovi termini, già contenuta nell'art. 5 della L.

- n. 230/1962; evidentemente tale valutazione di compatibilità è rimessa alle parti negoziali, che, sulla base della stessa, hanno escluso il personale a termine dai destinatari dei permessi per motivi di studio dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000 sotto questo profilo non può non rilevarsi l'inconciliabilità di un istituto, che consente di assentarsi dal lavoro per un significativo arco temporale di tempo, con le caratteristiche di un rapporto di lavoro a termine che viene stipulato per assicurare al datore di lavoro la prestazione lavorativa per un ben specifico e limitato periodo temporale; a ciò si possono aggiungere anche ulteriori difficoltà all'applicazione stessa dei permessi per motivi di studio dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000 nei confronti del personale a termine concernenti: momento della definizione della percentuale massima di personale da ammettere al beneficio; procedura di ammissione allo stesso; limitazione temporale della durata del rapporto del lavoratore a termine, ed eventuale ricaduta negativa della concessione del beneficio a questi con gli interessi e le aspettative del personale a tempo indeterminato, ecc.);
- c) poiché al personale assunto a termine sono riconosciuti solo permessi non retribuiti per un massimo di 15 giorni e permessi retribuiti per il caso di matrimonio (art. 7, comma 10 -lettera c) del CCNL del 14.9.2000), non trovano applicazione, per detto personale, neppure le altre ipotesi al permesso retribuito contenute nello stesso art. 19, compresa quella del permesso per sostenere esami;
- d) la L.n.300/1970, nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico, trova applicazione, ai sensi dell'art.51, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, a prescindere dal numero dei dipendenti in servizio presso l'ente-datore di lavoro; si tratta di una previsione di carattere generale che non risulta in alcun modo modificata o integrata da successive disposizioni di legge; pertanto, stante l'applicabilità generale della L.n.300/1970 ed alla luce dell'art.7, comma 10, del CCNL del 14.9.2000 (che fa salva per il personale a termine, tutte le ipotesi di assenza del lavoro stabilita da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti) il personale a termine può beneficiare dei permessi retribuiti di cui all'art.10 della L.n.300/1970, limitatamente ai giorni in cui deve sostenere le prove d'esame.

47 E' ipotizzabile l'utilizzo dell'istituto del permesso per diritto allo studio per seguire corsi di studio al di fuori dell'orario di lavoro?

Il dipendente che debba seguire un corso di studi in orario serale o comunque al di fuori dell'orario di lavoro settimanale, non ha alcun interesse a fruire dei

permessi per il diritto allo studio la cui utilità si evidenzia proprio in presenza di una coincidenza temporale delle due esigenze; 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'istituto scolastico che attesti la partecipazione ai corsi per le ore di lavoro non prestate sino alla concorrenza di 150 ore; i permessi per il diritto allo studio, secondo la vigente disciplina dell'art. 15 del CCNL del 14.9.2000, non possono essere utilizzati per il recupero delle condizioni psico-fisiche o per la semplice preparazione agli esami.

48 E' possibile modificare con un regolamento comunale o con il contratto integrativo decentrato la disciplina contrattuale del diritto allo studio (art. 15 CCNL del 14.9.2000)?

La materia dei permessi per il diritto allo studio è stata esaurientemente disciplinata dall'art. 15 del CCNL del 14.9.2000 e non è possibile, pertanto, integrare o (peggio) modificare i relativi vincoli mediante un regolamento di ente e neanche mediante un accordo decentrato (non rientra, infatti, nelle materie assegnate a tale sede).

Per giustificare le ore di assenza, pertanto, i lavoratori interessati sono tenuti a presentare una idonea documentazione di partecipazione alle lezioni. Anche quando la frequenza non è obbligatoria, tale partecipazione può essere sempre attestata, purché il lavoratore interessato abbia il buon senso di preavvisare la segreteria di Facoltà sulle sue esigenze di documentazione (ben note anche nel mondo universitario) al fine di individuare i più opportuni accorgimenti per la verifica delle presenze.