



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

Istituti contrattuali:

- 1) PERMESSI RETRIBUITI
- 2) PERMESSI BREVI
- 3) PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

Comparto:

ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA
E SPERIMENTAZIONE

Indice

RACCOLTA I: PERMESSI RETRIBUITI

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

RACCOLTA II: PERMESSI BREVI

1. PERMESSI BREVI DA RECUPERARE.....

RACCOLTA III: DIRITTO ALLO STUDIO

1. PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

RACCOLTA SISTEMATICA N. 1

PERMESSI RETRIBUITI

1. PERMESSI PER PARTECIPAZIONE AD ESAMI

1.1 Quale è la norma contrattuale che consente al lavoratore di usufruire di specifici permessi per partecipare a concorsi e/o sostenere gli esami?

La norma contrattuale è l'art. 8, comma 1, secondo alinea, del CCNL 21/02/2002, la quale prevede per il lavoratore specifici permessi (nel limite massimo di otto giorni l'anno) per partecipare a concorsi o sostenere esami.

Tali permessi possono essere fruiti solo nei giorni delle prove di esame. La fruizione di tali permessi non riduce le ferie ed è valutata ai fini dell'anzianità di servizio.

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

1.2 in presenza di specifiche esigenze di servizio, l'ente può rifiutare la concessione dei permessi per esami di cui all'art. 8, comma 1, II alinea del CCNL del 21.02.2002?

La norma contrattuale non pone alcuna condizione o vincolo in merito alla tipologia di concorsi o esami, che possono legittimare la concessione del permesso.

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

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

1.3 Il permesso per la partecipazione a concorsi o esami spetta anche al lavoratore che già fruisce delle cosiddette 150 ore di permesso per diritto allo studio?

In proposito occorre specificare che i permessi per la partecipazione agli esami possono essere imputati a due distinti istituti, che pur essendo entrambi destinati a soddisfare le esigenze di sviluppo culturale e professionale dei lavoratori, hanno una differente regolamentazione contrattuale.

Il primo è quello disciplinato dall'art. 8, comma 1, II alinea del CCNL del 21.02.2002, il quale prevede specifici permessi finalizzati solo all'effettuazione di concorsi ed esami, il secondo è invece costituito dai permessi per il diritto allo studio, le cosiddette 150 ore di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL 21/02/2002, che sono preordinate a consentire la partecipazione a corsi diretti all'acquisizione di un titolo di studio, nonché allo svolgimento dei relativi esami. Al fine dell'effettuazione degli esami, pertanto, il lavoratore può ricorrere ad entrambi gli istituti, che possono anche essere cumulati tra loro.

1.4 È possibile cumulare i permessi spettanti per la partecipazione a concorsi o esami con quelli non utilizzati nell'anno precedente?

Il diritto alla fruizione dei permessi di cui all'art. 8, comma 1, secondo alinea, del CCNL 21/02/2002 è limitata esclusivamente all'anno solare.

Pertanto, i permessi non fruiti entro l'anno solare decadono, poiché il beneficio non è procrastinabile all'anno successivo.

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

Al dipendente che ne fruisce spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione.

1.5 Nell'ambito dei permessi di cui all'art. 8, comma 1, II alinea del CCNL del 21.02.2002 è possibile ricomprendere gli eventuali giorni necessari per raggiungere il luogo del concorso?

Sotto tale profilo, la formulazione della disposizione contrattuale risulta chiara in quanto stabilisce che la durata del permesso retribuito in parola è limitata "ai giorni di svolgimento delle prove", escludendo, così, la possibilità di ricomprendere anche i giorni di viaggio.

2. PERMESSI PER LUTTO

2.1 In che cosa consiste la disciplina contrattuale che consente al lavoratore di assentarsi dal lavoro per lutto?

L'art. 8, comma 1, terzo alinea, del CCNL 21/02/2002 prevede per il lavoratore il diritto di fruire di permessi retribuiti, nella misura di tre giorni per evento, in caso di lutto per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

2.2 Il lavoratore ha diritto a fruire dei tre giorni di permesso per lutto del coniuge legalmente separato?

La circostanza che il lavoratore richiedente sia legalmente separato dal coniuge non preclude allo stesso il diritto a fruire dei tre giorni per lutto previsti all'art. 8, comma 1, terzo alinea, del CCNL 21/02/2002.

2.3 Il permesso per lutto di cui all'art. 8, comma 1, terzo alinea, del CCNL 21/02/2002 è previsto anche per gli affini di primo grado. Chi si deve intendere?

Il rapporto giuridico e i vincoli che intercorrono tra le persone sono regolati dal Titolo V del Codice Civile che disciplina i gradi di parentela e di affinità.

L'art. 78 stabilisce che *"L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge. Nella linea e nel grado in cui taluno è parente d'uno dei due coniugi, egli è affine dell'altro coniuge"*.

Alla luce di quanto sopra, gli affini di primo grado del richiedente sono il suocero e suocera, genero e nuora, il figlio e la figlia del coniuge, il patrigno e la matrigna.

2.4 - Da quando decorrono i giorni di permesso per lutto? Essi devono decorrere necessariamente dall'evento luttuoso o la loro fruizione può essere posticipata?

L'art. 8, comma 1, terzo alinea, del CCNL 21/02/2002 riguardante i permessi retribuiti per lutto, non stabilisce esplicitamente alcun limite temporale entro cui fruire dei 3 giorni concessi al dipendente avente diritto. Lo stesso però, evidenzia uno stretto collegamento tra il permesso e il verificarsi dell'evento luttuoso, che rappresenta il presupposto giustificativo del permesso stesso.

Da ciò consegue che, anche in considerazione della natura specifica di tali permessi, la fruizione degli stessi non può che avvenire in concomitanza con il lutto.

Pertanto, si ritiene che i permessi in esame dovranno comunque decorrere dall'evento o in prossimità dello stesso, al fine di rispettare la connessione tra quest'ultimo e la relativa tutela contrattuale.

In proposito, però, occorre evidenziare che, in ogni caso, la norma contrattuale consente alcuni limitati margini di flessibilità nell'applicazione del beneficio. In particolare essi riguardano la possibilità di fruire dei permessi a decorrere dal lunedì successivo nel caso in cui il decesso sia avvenuto il venerdì pomeriggio o il sabato e, quindi, con una decorrenza spostata solo di qualche giorno rispetto all'evento stesso.

3. PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

3.1 Quali sono le caratteristiche della disciplina contrattuale riguardante i permessi per gravi motivi personali e familiari?

L'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL 21/02/2002 prevede che al lavoratore possano essere concesse 18 ore complessive di permesso retribuito all'anno per nascita dei figli o per gravi motivi personali/familiari documentati anche mediante autocertificazione e utilizzabili in modo frazionato.

In proposito, va evidenziato che la possibilità della fruizione "a giorni" di tali permessi, tuttora prevista dal citato CCNL, è stata superata dall'art. 71, comma 4, del D.L. n.112 del 2008, convertito nella L. n. 133 del 2008. Tale norma ha infatti sancito l'obbligo di una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti o i contratti collettivi prevedono una fruizione alternativa in ore o in giorni.

3.2 All' assenza dal servizio per gravi motivi personali o familiari di cui all'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL 21/02/2002 si deve applicare la regola stabilita dall'art. 50 dello stesso CCNL in materia di permessi brevi, riguardante il fatto che tale ultimo permesso non deve superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero?

Le due norme contrattuali, che hanno modalità e finalità diverse, sono distinte tra loro e attengono a due specifiche tipologie di permesso.

Così, mentre l'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL 21/02/2002 attiene ai casi in cui il lavoratore ha il diritto ai permessi retribuiti per gravi motivi personali e familiari, l'art. 50 del medesimo CCNL stabilisce le modalità di concessione dei permessi brevi. Per questi ultimi viene previsto un monte ore annuale, la durata massima fruibile rispetto all'orario di lavoro giornaliero, e, non da ultimo, l'obbligo di recupero delle ore non lavorate, con la conseguente

decurtazione proporzionale della retribuzione, in mancanza del recupero stesso.

In tal senso, si ritiene di poter affermare che il lavoratore che si assenti per motivi personali e familiari ai sensi dell'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL 21/02/2002 non ha l'obbligo di assicurare la presenza per metà dell'orario giornaliero.

A tale proposito è utile fare presente che il permesso retribuito, richiesto ai sensi dell'art. 8, comma 1, quarto alinea, del CCNL 21/02/2002 potrebbe essere richiesto anche per l'intera giornata, tant'è che l'art. 71, comma 4, della legge n. 133/2008, oltre a sancire l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, stabilisce che *"Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente per ciascuna tipologia viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza."*

3.3 L'Ente è tenuto a concedere i permessi o può rifiutare la fruizione gli stessi in presenza di esigenze di servizio?

La disciplina dei permessi retribuiti prevede che il dipendente presenti una specifica richiesta, con l'indicazione delle motivazioni personali o familiari che sono alla base della domanda di permesso. L'Ente potrà decidere se concedere o meno i permessi, dopo aver effettuato una valutazione delle necessità manifestate dal dipendente, comparandole con le eventuali esigenze organizzative o di servizio che potrebbero ostacolare la concessione del beneficio. Qualora queste ultime fossero ritenute prioritarie, l'Ente, sempre nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, potrà negare la fruizione dei citati permessi oppure limitarne la concessione ad alcune ore del giorno. Qualora non vi siano particolari necessità di servizio, l'Ente potrà concedere i permessi nel senso auspicato dal dipendente.

In ogni caso, il datore di lavoro non è tenuto a valutare nel merito la fondatezza o meno delle motivazioni rappresentate dal dipendente, ma solo a verificare la sussistenza di ragioni organizzative od operative che possano impedire la concessione del permesso stesso. E' evidente che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente e tanto più sarà agevole la comparazione tra gli interessi del lavoratore e le esigenze di servizio.

3.4 Nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto in corso di anno, i permessi per motivi personali e familiari di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 21/2/2002 devono essere determinati in modo proporzionale al servizio prestato?

Preliminarmente si evidenzia che il decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008 ha sancito l'obbligo della quantificazione esclusivamente in ore dei permessi di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 21/2/2002.

La norma contrattuale in questione definisce gli eventi che ne legittimano la richiesta da parte del lavoratore e non contiene alcuna espressa previsione in ordine alla maturazione di tali permessi.

Si ritiene, pertanto, che, nel caso in esame, le 18 ore annuali previste da tale norma contrattuale non rientrano tra gli istituti soggetti al riproporzionamento in relazione al periodo di servizio prestato e spettano per intero anche al lavoratore assunto in corso di anno.

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

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

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

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

Al riguardo, al fine di evitare un'applicazione differenziata dell'istituto tra i diversi uffici di una stessa amministrazione, potrebbe essere utile predisporre

un'apposita circolare di servizio anche allo scopo di specificare tutti gli adempimenti necessari per la formulazione della domanda, per la predisposizione della relativa documentazione da presentare a sostegno della richiesta, nonché per la definizione della relativa tempistica, anche in relazione ai casi di presentazione dell'istanza nello stesso giorno in cui si intende fruire del permesso.

3.6 – Ai fini dell'esercizio del diritto di voto, il dipendente ha diritto ad uno specifico permesso?

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

Per tale finalità l'assenza dal servizio, secondo la vigente disciplina contrattuale, potrà essere imputata ad uno degli istituti previsti dal CCNL di riferimento (quali, ad esempio, ferie, permessi per particolari motivi personali, permesso a recupero, ecc.), che verrà fruito secondo quanto previsto dalla relativa disciplina contrattuale.

4. PERMESSI PER MATRIMONIO

4.1 Quale è la norma contrattuale di riferimento che consente al lavoratore di assentarsi dal lavoro in occasione del proprio matrimonio?

L'art. 8, comma 2, del CCNL 21/02/2002 riconosce al lavoratore il diritto di fruire di un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del proprio matrimonio.

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

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

4.3- Il diritto ai 15 giorni di permesso per matrimonio spetta anche al lavoratore che contrae un nuovo matrimonio?

L'art. 8, comma 2, del CCNL 21/02/2002 si limita a stabilire che spettano quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio, fruibile entro i dieci giorni successivi alla celebrazione dell'evento.

Sulla questione, anche in base a giurisprudenza consolidata, (TAR del Lazio-sentenze del 21.3.1991 n.382, del 15.1.1991 n.11 e 20.11.95 n. 1760) si deve ritenere che il beneficio compete quando il precedente matrimonio è venuto meno a tutti gli effetti civili ed il dipendente contrae un nuovo matrimonio.

Per la fruizione del permesso, il matrimonio deve avere, comunque, validità civile.

5. PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE N. 104/1992

5.1 Quali sono le finalità dei permessi di cui all'art. 33, legge n. 104/1992 che trovano applicazione all'art. 8, comma 5, del CCNL 21/02/2002?

L'art. 8, comma 5, del CCNL 21/02/2002 in riferimento alla L. n. 104/1992, art. 33 in materia di agevolazioni per i lavoratori con handicap in situazione di gravità e per i lavoratori, anche affidatari, che prestano assistenza ad un familiare con handicap in situazione di gravità, prevede che tali permessi non siano computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducano le ferie e siano utili ai fini del computo della tredicesima mensilità.

5.2 E' possibile la fruizione oraria dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 e, in caso affermativo, quale è il contingente massimo?

L'art. 8, comma 5, del CCNL 21/02/2002- nel richiamare la disposizione legislativa, si limita, tra l'altro, a stabilire che tali permessi non riducono le ferie e siano utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità, ma non ne prevede una fruizione alternativa ad ore.

Trattandosi, dunque, di permessi accordati direttamente da una disposizione legislativa, con riguardo al frazionamento in ore dei permessi giornalieri occorre fare riferimento alla circolare n. 13/2010 emanata dal Dipartimento della funzione pubblica che, rinviando alla circolare n. 8/2008, paragrafi 2.2 e 2.3, e operando un distinguo tra i permessi previsti in favore delle persone con handicap in situazione di gravità e i permessi per coloro che assistono le persone con handicap in situazione di gravità, ribadisce che la fruizione in modo frazionato dei permessi è possibile solo qualora tale ipotesi sia espressamente prevista dal CCNL di riferimento, il quale ne dovrebbe stabilire anche il relativo contingente orario.

Per completezza, si riporta, a seguire, uno stralcio della suddetta circolare.

“2.3. Permessi per coloro che assistono le persone con handicap in situazione di gravità.

Secondo l'art. 33, comma 3, della l. n. 104 in esame, i genitori di figli con handicap grave e gli altri soggetti possono fruire di tre giorni di permesso mensile. In questa ipotesi la legge non prevede alcuna alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è giornaliero. Tuttavia in alcuni contratti collettivi, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori che prestano assistenza, è stato stabilito che tali permessi giornalieri possono essere fruiti anche in maniera frazionata, cioè ad ore, ed è stato fissato il contingente massimo di ore (18). Anche in questo caso vale il ragionamento sopra esposto: poiché questi permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, è la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore, mentre il contingente delle 18 ore previsto dal CCNL vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero”.

Pertanto, nel caso in questione, il lavoratore che intende usufruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, nel silenzio della norma contrattuale, potrà beneficiare esclusivamente dei tre giorni di permesso mensile per assistere la persona con handicap in situazione di gravità, anche in maniera continuativa, secondo le previsioni della disposizione legislativa.

5.3 I tre giorni di permesso mensile di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 possono essere fruiti dal dipendente nelle giornate di rientro pomeridiano?

In assenza di specifica previsione contrattuale, si deve fare riferimento all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992 per cui il lavoratore *“ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa”.*

La formulazione adottata fa ritenere che i tre giorni di permesso mensile si riferiscano alla fruizione della giornata intera, a prescindere dall'orario lavorativo previsto per la stessa, che può variare in relazione alle diverse previsioni contrattuali oppure a fattori organizzativi interni all'amministrazione, senza avere conseguenze sulla fruizione del permesso in esame. Infatti anche nel caso di giornata “lunga”, l'assenza corrisponde sempre ad un unico giorno e pertanto, per il restante periodo mensile il dipendente potrà fruire delle ulteriori due giornate di permesso.

5.4 Un dipendente pubblico ha diritto ai benefici della legge 104/1992 per assistere il marito della madre?

In assenza di specifica previsione contrattuale si deve fare riferimento allo stesso art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 ove individua i soggetti che, in base ai gradi di parentela o affinità, hanno diritto alla fruizione del beneficio per assistere una persona con handicap in situazione di gravità disponendo che un parente o un affine entro il terzo grado possono fruire dei congedi solo se gli altri parenti più prossimi (figli, genitori, fratelli) o il coniuge sono mancanti, deceduti o anch'essi invalidi.

Per determinare i gradi di parentela o affinità occorre fare riferimento al libro I, Titolo V, articoli 74-78 del Codice Civile.

Si fa presente che la Corte costituzionale, con sentenza 5 luglio-23 settembre 2016, n. 213 (Gazz. Uff. 28 settembre 2016, n. 39 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del predetto comma 3 nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

6. ALTRI PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

6.1 Quali sono i permessi retribuiti previsti da disposizioni di legge?

La disposizione dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21/02/2002 ha inteso confermare la vigenza di tutte le specifiche norme di leggi che prevedono permessi retribuiti.

Pertanto, oltre ai permessi retribuiti previsti nel corpo dello stesso articolo, trovano applicazione tutte le previsioni legislative per le quali le assenze dal servizio sono comunque retribuite.

Rientrano tra tali previsioni, ad esempio, i permessi per donazione di sangue, donazione di midollo osseo, svolgimento di funzioni di amministratore di enti pubblici territoriali, espletamento della funzione di giudice popolare, componenti seggi elettorali, attività di volontariato formalmente riconosciuto, ecc..

6.2 Un lavoratore ha comunicato l'assenza per partecipare ad attività di soccorso in seguito agli ultimi eventi sismici accorsi in alcune regioni d'Italia. Tale partecipazione deve essere considerata un diritto del lavoratore?

La partecipazione delle organizzazioni di volontariato alle attività di protezione civile è regolata dalla nuova disciplina del D.P.R. n. 194/2001, che all'art. 16 abroga il D.P.R. n. 613/1994, a cui si aggiunge la legge quadro sul volontariato n. 266/1991.

L'art. 9, comma 7, del D.P.R. n. 194/2001 in materia di disciplina relativa all'impiego delle organizzazioni di volontariato nelle attività di pianificazione, soccorso, simulazione, emergenza e formazione teorico-pratica, prevede al comma 7 che *“La richiesta al datore di lavoro per l'esonero dal servizio dei volontari dipendenti, da impiegare in attività addestrative o di simulazione di*

emergenza, deve essere avanzata almeno quindici giorni prima dello svolgimento della prova, dagli interessati o dalle organizzazioni cui gli stessi aderiscono."

Rilevando che la natura del servizio prestato e le situazioni di emergenza e calamità non possono essere pianificate, al contrario delle attività addestrative, si ritiene che al lavoratore spetterà l'onere di presentare la documentazione prevista che attesti l'impegno svolto nell'organizzazione di volontariato iscritta nell'elenco dell'agenzia di protezione civile.

Si fa, altresì, presente che - come già stabilito all'art. 8, comma 7, del CCNL 21/02/2002 - gli Enti agevolano la partecipazione del personale alle organizzazioni di volontariato mediante idonee forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

6.3 Qual è la norma contrattuale che stabilisce il monte ore a favore dei dipendenti per la partecipazione alle assemblee sindacali?

Nel quadro normativo vigente occorre fare riferimento all'art. 2, comma 1, del CCNQ 7/8/1998 in materia di prerogative sindacali che prevede 10 ore annue pro-capite a tutti i dipendenti per la partecipazione alle assemblee indette dalle organizzazioni sindacali.

Infatti, sebbene tale disposizione faccia salva *"...la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti"* l'art. 35, comma 2, del CCNL 7/4/2008 per il comparto si limita a rinviare, per quanto riguarda tale specifica prerogativa, al CCNQ 7/8/1998 senza normare *in melius*.

RACCOLTA SISTEMATICA N. 2

PERMESSI BREVI

1. PERMESSI BREVI

1.1 In che cosa consiste la disciplina dei permessi brevi?

L'art. 50 del CCNL 21/02/2002 prevede che al lavoratore che ne faccia richiesta siano concessi permessi della durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, nella misura di 36 ore nel corso dell'anno.

La richiesta dei permessi deve essere formulata in tempo utile per consentire all'ente di adottare le misure organizzative necessarie a garantire la funzionalità degli uffici in caso di assenza del lavoratore.

Tali permessi devono essere recuperati non oltre il mese successivo e, nel caso di mancato recupero, si procede alla decurtazione proporzionale della retribuzione, salva l'applicazione dell'istituto del conto ore individuale.

1.2 I permessi brevi possono essere richiesti fin dall'inizio dell'orario di servizio?

L'art. 50 del CCNL 21/02/2002, nell'ambito della disciplina dei permessi brevi a recupero, prevede, oltretutto, che il lavoratore possa richiedere di assentarsi durante l'orario di lavoro per un periodo non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero nel limite delle 36 ore annue.

La disposizione, così come enunciata, non opera alcuna preclusione per quanto riguarda la possibilità di fruire del permesso in entrata o in uscita rispetto all'orario di lavoro stabilita.

La richiesta, comunque, deve essere formulata in tempo utile per consentire all'ente di adottare le misure organizzative necessarie, come stabilito al comma 2 dello stesso articolo.

1.3 Come può intervenire il datore di lavoro nel caso di fruizione di un numero di permessi brevi maggiore del monte ore annuo previsto dal CCNL ?

Secondo quanto previsto dall'art. 50, del CCNL del 21/02/2002, al dipendente può essere concesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro e i permessi concessi a tale titolo *"non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno"*.

Pertanto, nell'ipotesi in cui si sia verificato il superamento del limite massimo delle 36 ore annuali, il dipendente dovrà ricorrere alla fruizione di altri istituti al fine di non essere considerato assente ingiustificato.

Qualora questo non avvenga, l'Ente non può che riscontrare l'assenza ingiustificata del dipendente, che implica oltre alle trattenute economiche, anche la verifica da parte dell'Ente stesso circa l'opportunità di attivare un procedimento disciplinare, secondo le disposizioni contrattuali vigenti in materia tenendo, altresì, presente quanto previsto dal d.lgs. n. 150 del 2009.

RACCOLTA SISTEMATICA N. 3

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

1. PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO – FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1.1 Quale è la norma contrattuale di riferimento che garantisce al lavoratore il diritto allo studio?

Il diritto allo studio, garantito dall'art. 10 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) e i cui aspetti normativi risalgono D.P.R. n. 395/1988, è disciplinato dall'art. 16 del CCNL 21/02/2002.

Al lavoratore sono concessi permessi straordinari retribuiti - 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 - nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno.

Tali permessi sono concessi nel limite massimo del 3% del personale in servizio presso ciascun ente all'inizio dell'anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Il lavoratore 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 o lavorative nei giorni festivi o di riposo settimanale

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3%, 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, riservando la priorità ai dipendenti che rientrano nelle casistiche di cui al comma 4, lett. a), b) e c) dello stesso art. 16.

1.2 I permessi straordinari retribuiti per motivi di studio di cui all'art.16 del CCNL 21/02/2002 possono essere concessi a un

dipendente, già in possesso di laurea (vecchio ordinamento), iscritto ad un nuovo corso di laurea triennale (D.M. 270/2004)?

Premesso che la formazione rappresenta una indubbia risorsa per la valorizzazione e per le opportunità di sviluppo professionale dei dipendenti pubblici, l'art. 16 del CCNL 21/02/2002 non opera alcuna preclusione per quanto riguarda la concessione dei permessi in oggetto al personale già in possesso di laurea del vecchio ordinamento.

Tuttavia, anche al fine di evitare situazioni di disparità tra i lavoratori, qualora il numero delle richieste superi il limite massimo stabilito, la disposizione prevede che la richiesta sia valutata in base all'ordine di priorità stabiliti ai commi 4, 5 e 6 dello stesso art. 16.

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

Al riguardo occorre far presente che i permessi per motivi di studio devono essere fruiti solo per assentarsi dal lavoro per la frequenza dei corsi nei giorni e nelle ore durante le quali il dipendente dovrebbe rendere la sua ordinaria prestazione lavorativa.

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

1.4 Quale natura hanno i permessi per la formazione e l'aggiornamento di cui all'art. 61, comma 7, del CCNL 21/2/2002 per i ricercatori e tecnologi?

L'art. 61, comma 7, del CCNL 21/2/2002 conferisce, al personale interessato, 100 ore annuali per la partecipazione a iniziative di formazione e aggiornamento che siano in linea con l'attività professionale e l'accrescimento delle competenze scientifiche e tecnologiche così come il comma 1 dello stesso

articolo stabilisce. Detti permessi, però non dovranno essere posti a carico dell'Ente e, quindi se utilizzati durante l'orario di lavoro, rientreranno nella categoria dei permessi non retribuiti.

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

L' art. 16 del CCNL del 21 febbraio 2002 prevede, nei casi e con le procedure in esso dettagliatamente indicate, la concessione di "...permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno..." Al dipendente dunque competono 150 ore per anno solare, indipendentemente dal periodo di fruizione. Non sembra quindi possibile proporzionare le ore concedibili ai mesi residui di possibile utilizzo delle stesse.

1.6 Il personale che beneficia dei permessi per il diritto allo studio può utilizzare, in aggiunta alle 150 ore annue individuali, anche i permessi per esami previsti dall'art. 16 del CCNL del 21 febbraio 2002?

L' 16 del CCNL del 21 febbraio 2002 prevede espressamente che i dipendenti che fruiscono delle 150 ore per diritto allo studio possono utilizzare, limitatamente ai giorni delle prove di esame, anche i permessi retribuiti di cui all'art. 8, comma 1 del medesimo CCNL.

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

I permessi per diritto allo studio possono essere attribuiti anche agli studenti fuori corso, purché siano rispettate le priorità prescritte dalla disciplina dell'art. 16 del CCNL del 21 febbraio 2002.

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

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