



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

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

Comparto: SCUOLA

Dicembre 2016

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 AGLI ESAMI

1.1 Qual è la disciplina dei permessi per concorsi ed esami per i dipendenti del comparto Scuola?

L'art. 15 , comma 1, I alinea, del CCNL del 29.11.2007 stabilisce che *“Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto , sulla base di una idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:*

- *partecipazione a concorsi o esami: giorni 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;*
- *omissis.....”.*

Pertanto, l'istituto in esame è preordinato a consentire al dipendente di partecipare come candidato a concorsi o ad esami, nel limite di otto giorni l'anno. La fruizione di tali permessi non riduce le ferie ed è valutata ai fini dell'anzianità di servizio.

A differenza della disciplina contrattuale di altri comparti, che limita l'utilizzo dei permessi alle giornate di svolgimento delle prove, per il comparto Scuola si prevede che tali permessi possono essere utilizzati anche per il viaggio necessario per raggiungere la sede dell'esame o del concorso.

1.2 Gli otto giorni di permesso di cui all'art. 15, comma 1, del CCNL 29 novembre 2007, possono essere utilizzati in un unico periodo anche per preparare gli esami?

La disposizione contrattuale consente l'utilizzo dei permessi solo per l'effettuazione delle prove di esame. Sotto tale profilo, pertanto, non è possibile una diversa interpretazione di tale clausola.

1.3 La disposizione contrattuale pone limitazioni per quanto riguarda la tipologia di esami da sostenere?

La norma contrattuale non pone alcuna condizione o vincolo in merito alla tipologia di concorsi o esami, in base alla quale si possono concedere i permessi in questione.

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

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

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

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

2. PERMESSI PER LUTTO

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

L'art. 15 comma 1, del CCNL 29 novembre 2007, prevede che *"il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto, sulla base di una idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:*

- *omissis*
- *lutti per perdita del coniuge, dei parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e affini di primo grado: giorni 3 per evento"*

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

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

2.2 Esiste un limite temporale entro cui fruire dei permessi retribuiti per lutto?

L' art. 15, comma 1, alinea II[^] del CCNL 29/11/2007 del comparto Scuola che disciplina i permessi retribuiti per lutto, seppure non stabilisca un limite temporale entro cui utilizzare i 3 giorni concessi al dipendente avente diritto, dispone comunque, l'utilizzo non oltre un ragionevole lasso di tempo dall'evento stesso in considerazione dello stretto collegamento tra il permesso e il fatto luttuoso, che ne costituisce il presupposto giustificativo.

Nel caso in cui ciò non fosse possibile il dipendente potrà in ogni caso beneficiare di altri istituti normativi del contratto di lavoro, come ferie o permesso retribuito per particolari motivi personali e familiari.

2.3 I permessi retribuiti per lutto sono cumulabili con altri permessi retribuiti?

I permessi retribuiti per lutto sono disciplinati a livello contrattuale dall'art. 15, comma 1, alinea II[^] del CCNL 29/11/2007 e sono cumulabili, ove ne ricorrano le condizioni, con altri permessi retribuiti previsti dai commi 1,2,e 3 del medesimo art. 15.

3. PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI

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

L'art. 15 del CCNL del 29 novembre 2007 prevede che, al comma 2, che il dipendente, docente o ATA, ha diritto a domanda a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali e familiari documentati anche mediante autocertificazione.

3.2 E' necessario che il dipendente che fruisce dei permessi per motivi personali o familiari specifichi nel dettaglio i motivi dell'assenza, esplicitando dove sia stato e cosa abbia fatto o è sufficiente una generica dichiarazione di assenza per esigenze personali senza alcuna ulteriore indicazione?

L'art. 15, comma 2, stabilisce che *il dipendente ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione.*

Pertanto, il dipendente è tenuto a fornire una motivazione, personale o familiare, che deve rappresentare il presupposto giustificativo del permesso. La disposizione contrattuale stabilisce altresì che la stessa deve essere documentata, anche mediante autocertificazione del dipendente interessato.

In ogni caso i motivi adottati dal lavoratore non sono soggetti alla valutazione del dirigente scolastico. Infatti, la clausola prevede genericamente che tali permessi possono essere fruiti "per motivi personali e familiari" consentendo, quindi, a ciascun dipendente, di individuare le situazioni soggettive o le esigenze di carattere personale o familiare ritenute più opportune ai fini del ricorso a tale particolare tutela contrattuale.

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

La disciplina dei permessi retribuiti per motivi familiari o personali individua l'ammontare di permessi di cui ciascun dipendente può usufruire nel corso di un anno scolastico, ma non contiene alcuna disposizione in merito al criterio di maturazione degli stessi. Pertanto, in assenza di una espressa previsione, si

ritiene che il beneficio non sia correlato al servizio prestato, ma possa essere riconosciuto indipendentemente dalla prestazione lavorativa resa nell'anno scolastico di riferimento.

3.4. E' possibile per il personale a tempo determinato fruire dei giorni di permesso art. 15, comma 2, CCNL 29.11.2007?

Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli stessi istituti contrattuali previsti per quello assunto a tempo indeterminato. E', pertanto, possibile la fruizione dei giorni di permesso di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, sempre che ricorrano i due presupposti richiesti dal su citato articolo:

1. il non aver usufruito nell'anno scolastico dei permessi di cui trattasi;
2. l'esistenza delle necessità personali o familiari in base alle quali viene effettuata la richiesta.

3.5 E' possibile, per il dipendente, fruire dei permessi di cui all'art. 15 del CCNL del 29 novembre 2007 qualora lo stesso debba assentarsi dal lavoro perché chiamato a rendere testimonianza giudiziale per motivi personali?

Per quanto riguarda il caso in esame, occorre specificare che solo la testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione è equiparata all'effettivo servizio, mentre qualora la stessa riguardi il dipendente, quest'ultimo deve poter assolvere all'obbligo di presentarsi in Tribunale sulla base delle opportunità offerte dal CCNL, che, qualora la stessa richieda una intera giornata, prevede a questo riguardo le ferie ed i permessi retribuiti di cui sopra.

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

motivi personali, ferie o permessi da recuperare o, se la testimonianza è resa a favore dell'amministrazione, permessi per motivi di servizio)."

4. PERMESSI PER MATRIMONIO

4.1. In che cosa consiste la disciplina dei permessi per matrimonio?

L'art. 15, comma 3, stabilisce che *"il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, con decorrenza indicata dal dipendente medesimo, ma comunque fruibili da una settimana prima a due mesi successivi al matrimonio stesso"*.

Rispetto alla disciplina dell'istituto prevista per altri comparti, nella Scuola si registra una maggiore flessibilità per quanto riguarda l'utilizzo del permesso in esame, che può essere fruito anche anticipatamente all'evento matrimonio oppure entro i due mesi successivi.

4.2 Che decorrenza deve avere il permesso per matrimonio per il personale del comparto della Scuola?

La clausola contrattuale prevede che il permesso debba essere fruito "in occasione del matrimonio" e, pertanto, in stretto collegamento temporale con l'evento.

A tale riguardo, l'espressione "evento o occasione" deve intendersi come la causa che fa sorgere il diritto del dipendente e non il *dies a quo* dello stesso.

In particolare, la disposizione contrattuale prevede che il dipendente può anticiparne la fruizione di una settimana oppure differirne l'utilizzo entro i due mesi successivi, che è stato considerato un periodo di tempo congruo rispetto all'evento che giustifica la fruizione del permesso stesso.

La collocazione temporale del permesso viene, pertanto, demandata alla volontà dell'interessato che dovrà stabilirne la decorrenza, in base ai motivi organizzativi che attengono alla sfera delle sue decisioni personali.

4.3 Un collaboratore scolastico, con contratto a tempo determinato dal 30/09/2015 al 30/06/2015, ha diritto al congedo matrimoniale, avendo contratto matrimonio il 29/09/2015?

Ai sensi dell'art. 19, comma 12, del CCNL 29/11/2007 "Il personale docente ed ATA assunto a tempo determinato ha diritto entro i limiti di durata del rapporto di lavoro, ad un permesso retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio".

Nel caso prospettato, essendo l'evento matrimonio è avvenuto al di fuori del contratto di lavoro, in applicazione di quanto previsto dalla disposizione contrattuale sopra riportata, il dipendente non può aver diritto al congedo matrimoniale.

5. PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE 104/92

5.1 In che consiste la disciplina contrattuale dei permessi ai sensi della legge 104 del 1992?

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

La disposizione contrattuale si limita a stabilire che" i permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato nei precedenti commi [per altri permessi] e non riducono le ferie e che possono essere fruiti anche in maniera frazionata, nella misura massima di 18 ore mensili".

5.2 Nel caso di un docente in regime di part time verticale i 3 giorni di permessi legge 104/92 devono essere riproporzionati?

Al riguardo, questa Agenzia ritiene utile distinguere la situazione del part-time orizzontale da quella del part-time verticale. Nel primo caso, i giorni di permesso sono comunque tre e corrispondono alle ore contrattualmente previste (ad esempio se il part time è di quattro ore al giorno, ciascuna delle tre giornate corrisponderà all'orario di lavoro previsto in quella specifica giornata).

Nel caso invece di part time verticale, il permesso mensile di tre giorni deve essere ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate.

A tale riguardo possono essere consultate le seguenti circolari:

Circolare 34 del 10 luglio 2000 dell'INPDAP (punto 8);

Circolare 133 del 17 luglio 2000 dell'INPS in cui al punto 3.2

Circolare 100 del 24 luglio 2012 dell'INPS in cui al punto 4, lett. a).

In proposito, occorre anche precisare che la prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo verticale si può articolare concentrando l'attività lavorativa con due diverse modalità:

1. per tutti i giorni lavorativi, ma solo in alcuni mesi dell'anno;
2. soltanto per alcune settimane del mese o per alcuni giorni della settimana.

Conseguentemente, nel caso in cui il contratto di part time sia riconducibile all'ipotesi contemplata al punto 1, il dipendente avrà diritto ai benefici in parola nella misura intera nei mesi in cui è prevista la prestazione lavorativa.

5.3 Di quali permessi può usufruire il dipendente della scuola portatore di handicap in situazione di gravità?

Questa Agenzia ritiene opportuno rilevare che l'art. 15, comma 6 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, si limita a chiarire alcuni aspetti della disciplina dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92.

In particolare il CCNL afferma che tali permessi sono retribuiti, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e devono essere possibilmente fruiti in giornate non ricorrenti.

Il successivo comma 7 dell'art. 15 sopra citato dispone, inoltre, il diritto del dipendente ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Ne consegue che il dipendente della scuola portatore di handicap in situazione di gravità potrà usufruire alternativamente, come sancito dall'art. 33 della legge n. 104 del 1992, dei tre giorni di permesso retribuito oppure di due ore di permesso orario giornaliero retribuite.

Tali ore, in base alle circolari INPDAP n. 49 del 2000 e n. 33 del 2002 e dalla circolare INPS n. 139 del 2002, possono essere così distribuite: due ore al giorno per un orario lavorativo giornaliero pari o superiore alle sei ore, una ora al giorno per un orario inferiore alle sei ore.

Infine, si ritiene utile richiamare anche la circolare INPS n. 100 del 24 luglio 2012 intervenuta sulla materia.

5.4 Come devono essere fruiti i giorni di permesso art. 33, comma 3, Legge 104/92?

Questa Agenzia ritiene utile far osservare che il CCNL del 29.11.2007, all'art. 15 comma 6, nel trattare tali tipologie di permessi, si limita a far presente che *".....non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti."*

In ogni caso la concessione di giornate di assenza ricade nelle scelte organizzative adottate dal dirigente della struttura con i poteri del privato datore di lavoro, di cui all'art. 5, comma 2, del Dlgs 165/2001.

5.5 - Qual è la portata delle disposizioni della legge n. 183/2010 che ha abrogato i requisiti della continuità e dell'esclusività e che conseguenze ha avuto sulla disciplina dei permessi ex lege 104/1992?

Si ritiene utile segnalare che in relazione alla legge n. 183/2010, così come novellata dal decreto legislativo n. 119/2011, sono state emanate le circolari n. 13/2010, n. 2/2011 e n.1/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica che forniscono utili indicazioni sugli aspetti applicativi dei permessi in oggetto.

5.6 - E' possibile fruire consecutivamente del congedo biennale straordinario art. 42 D.Lgs 151/2001 e dei permessi Legge 104/92 senza che la dipendente riprenda servizio?

Per quanto riguarda le norme contrattuali, il CCNL del 29.11.2007, all'art. 15 comma 6, nel trattare tali tipologie di permessi, si limita a far presente che *".....non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi né riducono le ferie; essi devono essere possibilmente fruiti dai docenti in giornate non ricorrenti."*

In merito alla questione sollevata, il CCNL nulla dice circa la possibilità di poter fruire "consecutivamente" del congedo biennale straordinario e dei permessi Legge 104/92, senza che la dipendente riprenda servizio, atteso che tali istituti non sono disciplinati dai CCNL, ma dalle disposizioni legislative vigenti. Né del resto, tale problematica viene affrontata dalle circolari applicative emanate dal Dipartimento funzione pubblica o dall'INPS sulla materia.

Pertanto sulla base degli elementi forniti le Istituzioni Scolastiche, nella loro autonomia e responsabilità, dovranno assumere le decisioni che ritengono maggiormente idonee alla soluzione del caso in esame.

5.7 – E' legittimo giustificare con un permesso art. 33, comma 3, della Legge 104/1992 un'assenza dal servizio in una giornata in cui, su specifica delibera del Consiglio di Istituto, l'istituzione scolastica è chiusa e quindi, non essendo prevista alcuna prestazione del servizio, è stata assegnata di ufficio una giornata di ferie?

Questa Agenzia, in via preliminare, fa presente che le modalità per usufruire dei permessi ex L.104/1992 sono regolamentate dagli artt. 42 e 53 del Testo coordinato - Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115.

Con riferimento alla problematica sollevata, occorre evidenziare che la stessa riguarda non tanto le modalità di utilizzo delle ferie in senso generale, per le quali restano ferme le disposizioni contrattuali, quanto lo specifico caso della chiusura prefestiva dell'istituto scolastico, per la quale il dirigente dell'istituto stesso ha stabilito, d'ufficio e per tutto il personale, l'utilizzo di una giornata di ferie a causa della sospensione dell'attività.

A fronte dell'assegnazione di ufficio di un giorno di ferie, il dipendente, invece, ha chiesto di poter fruire di un giorno per assistenza al congiunto disabile.

Con riferimento alla questione segnalata, data la mancanza di una espressa disciplina contrattuale, può essere utile richiamare le indicazioni espresse per un caso analogo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, il quale con l'interpello n. 20 del 20 maggio 2016 ha chiarito che in caso di ferie programmate in modo unilaterale dal datore di lavoro ovvero di ferie assegnate per chiusura aziendale o per fermo delle attività, qualora il dipendente necessita di un permesso per assistenza del disabile, è possibile la fruizione dello stesso, ritenendo prevalenti le esigenze di assistenza e tutela del disabile, cui è preordinato il suddetto istituto, rispetto alle scelte organizzative dell'amministrazione.

In particolare l'interpello prevede che:

".....In proposito, si fa presente come il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2109 c.c., possa stabilire il periodo di godimento delle ferie annuali nel rispetto della durata fissata dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare, il datore di lavoro, in ragione delle esigenze produttive, potrà prevedere sia una

programmazione della fruizione delle ferie dei lavoratori in forza, sia la chiusura dello stabilimento durante un periodo predeterminato in ragione della sospensione totale o parziale dell'attività produttiva. Tenuto conto delle diverse finalità cui sono preordinati i due istituti, qualora la necessità di assistenza al disabile si verifichi durante il periodo di ferie programmate (dal datore di lavoro n.d.r.) o del fermo produttivo, la fruizione del relativo permesso sospende tuttavia il godimento delle ferie".

6. ALTRI PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

6.1 Che cosa si deve intendere con "altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge"?

Pare utile precisare che la disposizione dell' art. 15, comma 7, del CCNL 29.11.2007 conferma la vigenza di tutte le norme di leggi che prevedono casi di permesso retribuito - oltre a quelli indicati nel corpo dell'articolo stesso - come, ad esempio, permessi per donatori di sangue, per il diritto allo studio, per volontari nelle attività di protezione civile, per funzioni presso uffici elettorali, per l'ufficio di giudice popolare ed ogni altra norma di legge non espressamente citata.

Tra queste disposizioni di legge rientra l'art 4, L. 53/2000 che stabilisce il diritto del lavoratore a usufruire di tre giorni retribuiti lavorativi all'anno nel caso di documentata grave infermità del coniuge, del convivente o del familiare entro il secondo grado , pure previsti nel citato articolo, così come il diritto ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato non superiore a due anni con conservazione del posto e senza retribuzione.

I criteri che stabiliscono le condizioni richieste per la concessione del permesso retribuito e del congedo non retribuito sopracitati sono stati definiti con D.M. n. 278 del 21.7.2000 e dalla nota del Ministero del Lavoro del 25 novembre 2008.

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

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

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

6.3 Quali sono i permessi del personale docente chiamato a coprire cariche pubbliche elettive? A quale ufficio il docente, impegnato per cariche pubbliche, deve inoltrare la richiesta di rimborso per i periodi di permesso retribuiti, così come stabilito dall'art. 80 del D. Lgs. n. 267/2000?

In via preliminare, questa Agenzia ritiene opportuno rilevare che per quanto concerne i permessi e l'aspettativa per mandato amministrativo, l'art. 38 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, si limita a richiamare le norme di cui al d. lgs. n. 267/2000, così come modificate dal d. l. n. 138/2011 convertito nella legge n.148/2011.

Si ritiene utile richiamare sia l'art. 79 del D. Lgs. n. 267/2000, che disciplina i permessi e le licenze dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che ricoprono cariche pubbliche, sia il successivo art. 80, richiamato da codesta amministrazione, che prevede gli oneri per i permessi retribuiti.

Tale articolo, dopo aver stabilito la retribuzione a carico del datore di lavoro delle assenze dal servizio del lavoratore di cui all'articolo 79 sopra citato, dispone che gli oneri per i permessi retribuiti dei lavoratori dipendenti da privati o da enti pubblici economici sono a carico dell'ente presso il quale gli stessi lavoratori esercitano le funzioni pubbliche di cui al medesimo art. 79.

In tal caso l'ente, su richiesta documentata del datore di lavoro, è tenuto a rimborsare quanto dallo stesso corrisposto, per retribuzioni ed assicurazioni, per le ore o giornate di effettiva assenza del lavoratore. Il rimborso viene effettuato dall'ente entro trenta giorni dalla richiesta. Le somme rimborsate sono esenti da imposta sul valore aggiunto ai sensi dell'articolo 8, comma 35, della legge 11 marzo 1988, n. 67.

RACCOLTA SISTEMATICA N. 2

PERMESSI BREVI

1. PERMESSI BREVI DA RECUPERARE

1.1. In che cosa consiste la disciplina dei permessi brevi prevista per il comparto della Scuola?

L'art. 16 del CCNL del 29.11.2007 prevede che:

"1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, al personale con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato sono attribuiti per esigenze personali e a domanda brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero individuale di servizio e comunque per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione.

2. I permessi fruiti non possono eccedere le 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale ATA e per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento.

3. Entro i due mesi lavorativi successivi a quella della fruizione del permesso il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

4. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.

5. Per il personale docente l'attribuzione dei permessi è subordinata alla possibilità della sostituzione con personale in servizio."

1.2 In quali casi il personale docente della Scuola può usufruire dei permessi brevi?

Questa Agenzia ritiene opportuno rilevare che ai sensi dell'art.16 del CCNL del 29.11.2007 il dipendente può usufruire dei permessi brevi per esigenze personali che richiedono di assentarsi dal luogo di lavoro.

Tali permessi debbono essere recuperati con supplenze o con svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso.

Nulla dice il contratto nel caso de quo, cioè nel caso di un permesso fruito durante le attività collegiali, che sono attività funzionali all'insegnamento ai sensi dell'art. 29 del CCNL su citato, non fungibili con le attività di insegnamento.

L'attribuzione di tali permessi per il personale docente è subordinata alla possibilità di sostituzione con personale in servizio.

1.3 Se viene superato il limite delle 36 ore annuali, come devono essere considerate le ulteriori assenze effettuate dal dipendente?

Secondo quanto previsto dalla disciplina vigente di cui all'art. 16 del CCNL del 29.11.2007, i permessi concessi a tale titolo *"non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno"*.

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

Infatti, nel caso in cui il lavoratore, una volta superato il limite, si assenti ulteriormente dal servizio a tale titolo, l'Istituto scolastico non può che riscontrare un'ipotesi di assenza ingiustificata, che implica, oltre alle trattenute economiche, anche la verifica 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. IL DIRITTO ALLO STUDIO

1.1 In che cosa consiste la disciplina contrattuale del diritto allo studio nel comparto Scuola ?

I CCNL del comparto Scuola non hanno definito una apposita disciplina del diritto allo studio, ma si sono limitati a richiamare, all' art. 146, comma 1, lett. g), del CCNL del 29.11.2007, la precedente regolamentazione pubblicitica dell'istituto contenuta nell'art. 3 del D.P.R. n. 395/1988, che così continua a trovare applicazione nel comparto scuola nella sua originaria formulazione.

Tale norma prevede, per i permessi per diritto allo studio, una misura "massima" annua pari a 150 ore e una platea di beneficiari pari al 3% delle unità di personale in servizio all'inizio di ogni anno.

Pertanto se più soggetti chiedono un permesso per diritto allo studio per un numero di ore inferiori al massimale stabilito, ciò non comporta l'ampliamento della sua attribuzione essendo vincolante il limite percentuale dei beneficiari.

Il limite percentuale, infatti, va riferito al personale e non alle ore di permesso, le quali possono essere chieste e concesse anche in misura inferiore al massimo disponibile.

1.2 A quale livello di contrattazione vengono definiti i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio?

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 29/11/2007 i criteri per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, sono definiti nell'ambito della contrattazione integrativa, presso ciascuna direzione regionale.

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

In base alla formulazione della disciplina contenuta all'art. 3 del D.P.R. n. 395/1988, cui il CCNL del comparto Scuola fa rinvio, si ritiene che nel computo del monte ore dei permessi studio debba essere incluso il tempo di percorrenza necessario per recarsi nel luogo di svolgimento delle lezioni.

Infatti ciò che rileva, al fine della quantificazione dei permessi, è l'arco temporale in cui il dipendente deve assentarsi dal luogo di lavoro per partecipare alle lezioni o ai corsi. Pertanto, ad esempio, nel caso del dipendente che intenda frequentare due ore di lezione presso l'Università di appartenenza, in concomitanza con l'orario di lavoro, dovrà fruire non solo delle due ore di permesso, ma a queste dovrà ricomprendere anche il tempo utilizzato per raggiungere la sede di svolgimento delle lezioni. Infatti le ore di permesso fruite devono corrispondere all'intera durata dell'assenza e le stesse dovranno essere decurtate dal monte-ore annuo a disposizione del dipendente.

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

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

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

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

In proposito, occorre precisare 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.