



Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

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

Comparto: **AGENZIE FISCALI**

Indice

RACCOLTA I: PERMESSI RETRIBUITI

1. PERMESSI PER PARTECIPARE AD ESAMI..... pag.3
2. PERMESSI PER LUTTO..... pag.5
3. PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI.....pag.7
4. PERMESSI PER MATRIMONIO..... pag.12
5. PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE 104/1992.....pag.15
6. ALTRI PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE pag.19

RACCOLTA II: PERMESSI BREVI

1. PERMESSI BREVI DA RECUPERARE.....pag. 23

RACCOLTA III: DIRITTO ALLO STUDIO

1. PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO.....pag.26

RACCOLTA SISTEMATICA N. 1

PERMESSI RETRIBUITI

1. PERMESSI PER PARTECIPAZIONE AD ESAMI

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

L'art. 46, comma 1, del CCNL del 28 maggio 2004 statuisce che *"A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:*

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

Pertanto, tale istituto 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.

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

1.2 I permessi di cui all'art. 46, comma 1, CCNL del 28 maggio 2004 possono essere utilizzati per la preparazione di esami universitari?

Si precisa che le fattispecie di permesso previste dall'art. 46, comma 1, del CCNL del 28 maggio 2004 sono tassative e non sono ammesse ulteriori estensioni, neanche per fattispecie "collegate".

Per tale motivo, si esclude che si possano concedere permessi per la *"preparazione di esami universitari"*. Tale caso non è, infatti, contemplato da alcuna delle disposizioni richiamate.

1.3 L'amministrazione può negare la concessione dei permessi per esigenze di servizio o per particolari tipologie di esami?

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

permessi in questione. Ne consegue che l'istituto si configura per il dipendente come un diritto da esercitarsi al verificarsi dei presupposti giustificativi.

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

In tali casi, l'amministrazione è tenuta a concederlo, non potendo esercitare alcuna discrezionalità al riguardo, anche qualora sussistano specifiche esigenze di servizio.

1.4 Nell'ambito dei giorni di permesso di cui all'art. 46, comma 1, del CCNL del 28 maggio 2004 è possibile ricomprendere il tempo necessario per raggiungere il luogo del concorso?

Sotto tale profilo, dalla formulazione dell'art. 46, comma 1, del CCNL del 28 maggio 2004 si evince chiaramente che la durata del permesso retribuito in parola è limitata "ai giorni di svolgimento delle prove", escludendo, così, la possibilità di ricomprendere anche i giorni di viaggio.

1.5 Un dipendente assunto con contratto a termine per la durata di un anno ha diritto di usufruire dei permessi retribuiti per le giornate di partecipazione agli esami di un concorso?

In materia, si ritiene opportuno evidenziare che, attualmente, sulla base della disciplina negoziale vigente, al personale assunto a termine sono riconosciuti solo permessi non retribuiti per un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti per il solo caso di matrimonio.

Pertanto, per detto personale, non trovano applicazione le altre ipotesi al permesso retribuito previste nell'art. 46 del CCNL del 28 maggio 2004, ivi compresa quella dei permessi partecipare a concorsi o sostenere esami (nella misura di otto giorni annuali), di cui al comma 1, primo alinea, del suddetto articolo 46.

2. PERMESSI PER LUTTO

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

L'art. 46, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 28 maggio 2004 prevede che a domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti, da documentare debitamente, per lutti per coniuge o convivente stabile, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre 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 - I tre giorni di permesso per lutto devono essere consecutivi? Decorrono dal giorno dell'evento o possono decorrere anche successivamente?

L'art. 46, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 28 maggio 2004 stabilisce che, per le fattispecie di lutto espressamente indicate (lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado), il dipendente abbia diritto a tre giorni per evento, che essendo legati alla fattispecie luttuosa, non possono che ritenersi consecutivi.

Anche se lo stretto collegamento temporale con l'evento induce a ritenere che il permesso debba essere fruito in occasione del fatto luttuoso, per quanto riguarda la decorrenza sembra ammissibile che la stessa possa anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso.

Pertanto, se il dipendente, ad esempio, subisce un lutto di venerdì potrà anche chiedere che il permesso decorra dal lunedì successivo. Se però egli chiede di fruire del permesso con decorrenza dal venerdì, nei tre giorni dovranno inevitabilmente essere conteggiati anche il sabato e la domenica, visto che gli stessi vanno calcolati secondo il calendario.

2.3 E' possibile concedere i tre giorni di permesso per lutto, previsti dal CCNL, a distanza di un mese dall'evento luttuoso?

L'art. 46, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 28 maggio 2004, che disciplina i permessi per lutto, sebbene non preveda un limite temporale entro cui fruire dei 3 giorni di permesso concessi al dipendente avente diritto, non ne consente l'utilizzo oltre un ragionevole lasso di tempo dall'evento stesso, in considerazione della natura specifica che caratterizza tali permessi. Peraltro, l'espressione "evento" utilizzata dalla disposizione contrattuale deve intendersi come la causa che fa sorgere il diritto del dipendente e non il "*dies a quo*" dello stesso.

Pertanto, anche in relazione ad un consolidato orientamento interpretativo di questa Agenzia, si ritiene che la fruizione dei permessi in esame dovrà comunque collocarsi a decorrere dall'evento o in prossimità dello stesso, al fine di rispettare lo stretto collegamento tra il lutto e la relativa tutela contrattuale.

Infatti, in proposito, si segnala che finora i margini di flessibilità ammessi in sede interpretativa, perché coerenti con la lettura della clausola, hanno riguardato la possibilità di fruizione 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.

2.4 - I permessi per lutto possono sospendere le ferie?

Per quanto concerne la possibilità di sospendere le ferie in presenza di un evento luttuoso, si ricorda che, secondo la disciplina contrattuale, solo la malattia sopraggiunta, di durata superiore a tre giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero, e le sopravvenute esigenze di servizio possono giustificare l'interruzione delle ferie. In tutti gli altri casi, pertanto, le ferie continuano a decorrere regolarmente.

2.5 - Quali ipotesi luttuose danno titolo ai permessi previsti dall'art. 46 del CCNL del 28 maggio 2004 ?

Le indicazioni dell'articolo 46 del CCNL del 28 maggio 2004 sono tassative e quindi solo il lutto per coniuge, o convivente stabile, per parente entro il

secondo grado (genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote come figlio del figlio) e affine entro il primo grado (suoceri, nuore, generi) danno luogo a tali permessi. Per stabilire il grado di parentela o di affinità occorre fare riferimento alle disposizioni del codice civile. Per il decesso del convivente, la stabile convivenza deve essere accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

2.5 - Ai fini dell'applicazione della disciplina dei permessi per lutto, di cui all'art. 46, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 28 maggio 2004 come deve essere inteso il riferimento, contenuto in tale ultima clausola contrattuale, al "convivente stabile" quale possibile beneficiario dei suddetti permessi?

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

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

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

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

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

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

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

2.5 E' possibile concedere i tre giorni di permesso per lutto, previsti dal CCNL, a distanza di un mese dall'evento luttuoso?

L'art. 46, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 28 maggio 2004, che disciplina i permessi per lutto, sebbene non preveda un limite temporale entro cui fruire dei 3 giorni di permesso concessi al dipendente avente diritto, non ne consente l'utilizzo oltre un ragionevole lasso di tempo dall'evento stesso, in considerazione della natura specifica che caratterizza tali permessi. Peraltro, l'espressione "evento" utilizzata dalla disposizione contrattuale deve intendersi come la causa che fa sorgere il diritto del dipendente e non il "dies a quo" dello stesso.

Pertanto, anche in relazione ad un consolidato orientamento interpretativo di questa Agenzia, si ritiene che la fruizione dei permessi in esame dovrà comunque collocarsi a decorrere dall'evento o in prossimità dello stesso, al fine di rispettare lo stretto collegamento tra il lutto e la relativa tutela contrattuale.

Infatti, in proposito, si segnala che finora i margini di flessibilità ammessi in sede interpretativa, perché coerenti con la lettura della clausola, hanno riguardato la possibilità di fruizione 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.

2.6 E' possibile usufruire dei tre giorni di permesso retribuito per evento luttuoso, di cui 46, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 28 maggio 2004, per il decesso del cognato (il marito della propria sorella)?

La tutela contrattuale prevista dall'art. 46, sopra citato, si riferisce agli eventi luttuosi per il coniuge o convivente stabile e i parenti entro il secondo grado nonché per gli affini di primo grado. Di conseguenza essendo il cognato un affine di secondo grado, si ritiene, a parere della scrivente, che non sia possibile concedere i benefici indicati.

3. PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

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

In relazione a tale tipologia di permessi, occorre specificare che la disciplina contrattuale (art. 46, comma 2 del CCNL del 28 maggio 2004), che prevedeva la possibilità di fruire di tre giorni (o in alternativa di 18 ore) di permesso per motivi personali e/o familiari, è stata 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.

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

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

In ogni caso, la norma contrattuale prevede che i motivi personali e familiari, che rappresentano il presupposto legittimante per la concessione dei permessi in esame, siano debitamente documentati.

3.2 Quali sono le motivazioni che possono essere addotte per la fruizione dei tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 46, comma 2 del CCNL del 28 maggio 2004? Il dipendente è tenuto a presentare specifica documentazione che ne attesti l'esigenza?

L'art. 46, comma 2, del CCNL del 28 maggio 2004 prevede la possibilità di concessione al personale di tre giorni di permesso retribuito, per anno, in presenza di gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.

Il medesimo articolo non ha stabilito alcuna precisa casistica delle ipotesi legittimanti la fruizione dei permessi di cui si tratta; pertanto, spetta all'Agenzia valutare, nella sua discrezionalità, le esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio, che devono presentare comunque un certo rilievo ("gravi motivi").

In ogni caso, la disciplina contrattuale non ha inteso riconoscere un diritto all'automatica e diretta concessione dei permessi di cui si tratta, in presenza di una domanda in tal senso del dipendente; spetta, infatti, all'Agenzia valutare, nella sua discrezionalità, le esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio in relazione alla eventuale sussistenza di ragioni organizzative e di servizio tali da impedire la concessione del permesso.

Ai fini della concessione dei permessi, la clausola contrattuale richiede che i gravi motivi devono essere "debitamente documentati".

Appare evidente, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione del permesso.

Il dipendente potrà avvalersi, anche dell'autocertificazione o delle dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà, nei casi e nei limiti fissati dal DPR n.445/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

3.3 In che misura tali permessi spettano al personale a tempo parziale?

I permessi per motivi personali o familiari, in ragione della loro computabilità e fruibilità ad ore, spettano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e orizzontale in misura proporzionale rispetto alla percentuale di prestazione lavorativa.

3.4 L'amministrazione è tenuta a concedere i permessi o può negare gli stessi in presenza di esigenze di servizio?

La disciplina dei permessi retribuiti prevede che il dipendente presenti una sua specifica istanza, con l'indicazione delle motivazioni personali o familiari che sono alla base della richiesta di permesso. L'amministrazione potrà decidere se concedere o meno i permessi, dopo aver effettuato una valutazione delle necessità manifestate dal dipendente in relazione alle esigenze organizzative o di servizio ostative al godimento del beneficio. In tale ultimo caso, l'amministrazione, sempre nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, potrà negare oppure limitare ad alcune ore del giorno la fruizione dei citati permessi. Qualora non vi siano particolari esigenze di servizio, l'amministrazione potrà concedere i permessi nel senso auspicato dal dipendente.

Pertanto, l'amministrazione non è tenuta né a disciplinare le possibili ipotesi giustificative del permesso (data la genericità ed ampiezza della previsione contrattuale "per particolari motivi personali o familiari") né a valutare nel merito la fondatezza o meno delle motivazioni rappresentate dal dipendente, ma solo a verificare la sussistenza di ragioni organizzative od operative che possano impedire la concessione del permesso stesso.

3.5 E' possibile ricorrere ai permessi ex art. 46, comma 2 del CCNL del 28 maggio 2004, nell'ipotesi di chiusura degli uffici per eventi meteorologici eccezionali ed a quale titolo giustificativo della rispettiva assenza?

In proposito, per quanto di competenza di questa Agenzia e, quindi, con specifico riguardo all'interpretazione delle clausole dei CCNL, l'Aran non può che confermare l'orientamento consolidato nel corso del tempo sulla questione in esame.

Si ritiene, pertanto, che nelle ipotesi di oggettiva impossibilità di raggiungere la sede di servizio, il dipendente possa utilizzare i permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 46, comma 2 del CCNL del 28 maggio 2004, o i giorni di ferie ovvero possa ricorrere ad altre modalità di recupero delle ore non lavorate, da concordare con il dirigente.

3.6 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, di cui all'art. 46, comma 2, del CCNL del 28 maggio 2004 individua l'ammontare di permessi di cui ciascun dipendente può usufruire nel corso di un anno, ma non contiene alcuna disposizione in merito al criterio di maturazione degli stessi. Pertanto, in assenza di una espressa previsione, si ritiene che il beneficio non sia correlato al servizio prestato ma possa essere riconosciuto indipendentemente dalla prestazione lavorativa resa nell'anno di riferimento.

3.7 Come devono essere riproporzionati i permessi retribuiti previsti dall'art. 46, comma 2, del CCNL del 28 maggio 2004, per un dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale?

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

Pertanto, nel caso di specie, essendo i permessi retribuiti previsti dall'art. 46, comma 2, CCNL del 28 maggio 2004 computati ad ore per effetto della legge n. 133 del 2008, gli stessi debbono essere riproporzionati in caso di rapporto di lavoro part-time orizzontale, a differenza di quanto previsto nel regime precedente che consentiva la fruizione di tali permessi anche a giorni.

3.8 - Il dipendente ha diritto ad uno specifico permesso per esercitare il diritto di voto? Come deve essere considerata l'assenza dal servizio per tale finalità?

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

Per questa finalità l'assenza dal servizio, secondo la vigente disciplina contrattuale, potrà essere imputata a ferie, permesso a recupero ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 18 maggio 2004 o permesso per particolari motivi personali, secondo quanto previsto dall'art. 46, comma 2, del medesimo CCNL.

4. PERMESSI PER MATRIMONIO

4.1 Qual è la disciplina dei permessi per matrimonio ?

L'art. 46, comma 3, del CCNL del 28 maggio 2004 stabilisce che il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto ad un *"permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio"*, che può essere richiesto anche entro 30 giorni dall'evento.

Tale tipologia di permesso si configura come un diritto soggettivo, per cui al verificarsi della presupposti giustificativi, l'amministrazione è tenuta a concederli, non potendo esercitare alcuna discrezionalità anche in presenza di esigenze di servizio.

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

In caso di matrimonio, il relativo periodo di permesso ex art. 46, comma 3, del CCNL del 28 maggio 2004, essendo unico e quindi necessariamente continuativo, non si può frazionare e comprende anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno dello stesso.

4.3 Un dipendente può chiedere di fruire del permesso per matrimonio con alcuni giorni di anticipo rispetto all'evento stesso del matrimonio?

L'attuale disciplina dell'art. 46, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004 riconosce espressamente il diritto dei lavoratori a fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito *"in occasione del matrimonio"*.

La formulazione della clausola contrattuale che, ai fini del riconoscimento del diritto, utilizza l'espressione *"in occasione del matrimonio"*, pone comunque uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso.

Pertanto, si esclude che il permesso possa essere richiesto e fruito in via anticipata rispetto al verificarsi stesso dell'evento matrimonio che ne costituisce il fondamento legittimante; infatti ammettendo tale ultima ipotesi,

si realizzerebbe di fatto uno scollamento tra permesso ed evento giustificativo dello stesso.

4.4 E' possibile, per motivi di servizio, che la fruizione del congedo per matrimonio sia posticipata? Entro quanti giorni dalla data del matrimonio deve essere fruito il predetto congedo?

La regolamentazione contrattuale - art. 44, comma 3 del CCNL del 17 maggio 2004 - riconosce espressamente il diritto dei lavoratori di fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio", pur stabilendo che lo stesso può essere richiesto anche entro 30 giorni dall'evento.

L'espressione "in occasione del matrimonio" lascia intendere uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso, collegamento che implica necessariamente che il periodo di permesso sia temporalmente correlato al citato fatto giustificativo.

Tale necessario collegamento non esclude, però, che il giorno del matrimonio possa anche non essere ricompreso nei quindici giorni di permesso. Tale eventualità, infatti, è quella che si concretizza qualora il matrimonio viene celebrato nella giornata di sabato (non lavorativa). Infatti, in tale caso sembra plausibile che il permesso retribuito possa decorrere dal lunedì successivo, essendo questa la prima giornata lavorativa utile. Inoltre, la disposizione contrattuale citata offre la possibilità di richiedere il permesso entro i trenta giorni successivi all'evento.

Per quanto riguarda la possibilità di posticipare il permesso, occorre chiarire che, per i motivi suesposti, la relativa fruizione deve comunque avvenire nel periodo immediatamente successivo alla scadenza dei citati trenta giorni.

Resta fermo che tale periodo non è frazionabile e che va, in ogni caso, fruito consecutivamente.

5. PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE 104/1992

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

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

La disposizione contrattuale si limita a stabilire che tali permessi non riducono le ferie e che possono essere fruiti anche in maniera frazionata, nella misura massima di 18 ore mensili.

5.2 E' possibile fruire di un giorno di permesso, ai sensi della legge n. 104 del 1992, consecutivamente ad un periodo di cure termali per causa di servizio ?

Per quanto concerne la disciplina contenuta nei CCNL, non si rinvengono espresse preclusioni alla fruizione consecutiva dei due istituti nell'ipotesi prospettata. Tuttavia, si ritiene opportuno far presente che le cure termali ed i permessi per assistenza a persone disabili sono disciplinati in modo specifico da norme di legge e che l'interpretazione delle disposizioni di rango legislativo non rientra nella competenza istituzionale di questa Agenzia, ma è attribuita al Dipartimento della Funzione Pubblica.

5.3 Vi è compatibilità tra le prestazioni di lavoro straordinario e la titolarità dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104

del 1992, così come quantificati in ore dall'art. 46, comma 6, del CCNL del 18 maggio 2004?

Al riguardo si fa presente che in relazione alla disciplina contenuta nei CCNL del comparto Agenzie fiscali, non si rinvencono espresse preclusioni alla possibilità che il lavoro straordinario venga effettuato anche dal personale che usufruisce dei permessi orari sopra menzionati. Si segnala, tuttavia, che l'applicazione dei due istituti dovrà avvenire nel rispetto delle condizioni previste dalle diverse disposizioni che ne regolano la fruizione, soprattutto con riguardo all'ipotesi in cui i permessi per assistenza a disabile vengano utilizzati alla fine dell'orario di lavoro.

Peraltro l'amministrazione, in sede di adozione delle misure inerenti alla gestione delle risorse umane, potrà compiere valutazioni in merito alla necessità di richiedere prestazioni di lavoro straordinario a lavoratori che usufruiscono dei citati permessi.

In aggiunta a ciò, si richiama l'attenzione sull'esigenza che la prestazione di lavoro straordinario avvenga in osservanza delle norme contrattuali che regolamentano tale fattispecie e, in particolare, della *ratio* sottesa alle medesime norme.

5.4 L'art. 46, comma 6, del CCNL del 18 maggio 2004 prevede che i permessi dell'art. 33, comma 3, della legge n.104/1992 possono essere fruiti ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

E' possibile fruire dei suddetti permessi anche per frazioni di ora?

La formulazione della norma prevista dall'art. 46, comma 6, del CCNL del 18 maggio 2004 in materia di permessi cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 , fa esclusivamente riferimento ad una fruizione "oraria" dei tre giorni di permesso mensile ivi previsti.

Non si ritiene, pertanto che la predetta norma possa essere interpretata nel senso che il dipendente abbia facoltà di fruire dei permessi di cui alla L. 104/1992 anche per frazioni di ora.

Del resto, non possono nutrirsi perplessità, in ordine alla utilità di permessi quantificati e fruiti a minuti, tenuto conto della specifica finalità attribuibile agli stessi permessi.

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

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

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

In aggiunta a quanto sopra, si precisa che le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzate dal dirigente e che le stesse non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, secondo quanto stabilito dall'art. 86 CCNL del 28.05.2004.

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

In via preliminare si precisa che i permessi di cui all'art. 46, del CCNL del 18 maggio 2004, sono stati computati ad ore per effetto della legge n. 133 del 2008. I tre giorni di permesso retribuito mensili, per i dipendenti che hanno diritto a fruire dei benefici sopra menzionati, possono essere utilizzati sia a giornata intera, a prescindere dall'articolazione dell'orario giornaliero di servizio, sia, in alternativa, in modo frazionato per un numero massimo di 18 ore mensili. Per quanto riguarda le modalità di attribuzione di tale tipologia di permesso, si può fare riferimento, in via analogica, a quanto previsto dall'art.

46, comma 2, del CCNL del 28 maggio 2004, nella parte in cui stabilisce che le due modalità, a giornata intera o frazionamento ad ore, non sono tra loro cumulabili e, quindi, il dipendente deve anticipatamente, nel mese, dichiarare a quale fattispecie aderire.

5.7 Al dipendente in permesso riconosciuto ai sensi dell'art. 33, comma 3, della L.n.104/1992 spetta il buono pasto?

Le ore di permesso di cui all'oggetto non possono in alcun modo essere computate nelle ore lavorate, sia ai fini del riconoscimento del buono pasto che ad altri fini.

A tale conclusione si perviene ricordando che la fonte legale prevede il solo computo del permesso nell'anzianità di servizio (si veda il rinvio contenuto nell'art. 33, comma 4, della legge n. 104/1992) e che la fonte contrattuale in materia di buoni pasto, richiede, per l'accesso al beneficio, il compimento di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo.

6. ALTRI PERMESSI RETRIBUITI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGI

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

Al riguardo, occorre far presente che la problematica in esame, 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 e che, quindi, debba essere considerato come permesso esclusivamente il tempo necessario all'espletamento delle procedure relative all'accertamento dell' idoneità alla donazione. Infatti la previsione di un'intera giornata di permesso è preposta a garantire il completo ripristino dello stato fisico del dipendente-donatore e, pertanto può essere concessa soltanto nel caso di avvenuta donazione.

6.2 - Un dipendente, iscritto all'ordine professionale, ha diritto ai permessi retribuiti per la formazione professionale obbligatoria prevista dal proprio ordine? E' possibile in tale caso fruire di alcuni giorni di permesso ?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene di dover formulare alcune osservazioni generali e preliminari, in considerazione della specificità della questione in esame.

Si rileva, innanzitutto, che, attualmente, non sembrano sussistere norme di legge o contrattuali che prevedono particolari o specifici permessi o altre forme di assenza per giustificare la partecipazione ai corsi rientranti nella formazione continua degli iscritti ad albi o ordini professionali.

In proposito, infatti, non può non rilevarsi che il D.P.R. n.137 del 2012 (che giova osservare si rivolge sia al mondo del lavoro privato che a quello

pubblico), nel prevedere un obbligo "di curare il continuo e costante aggiornamento della propria competenza professionale", in capo ai predetti destinatari, non contiene alcuna previsione né in merito al titolo giustificativo dell'assenza, né con riguardo all'esistenza di un obbligo per l'amministrazione di garantire l'organizzazione e di assumersi l'onere per l'espletamento dei relativi corsi di formazione.

In sostanza, tale normativa non sembra riconoscere uno specifico diritto al professionista cui corrisponde un preciso obbligo del datore di lavoro, privato o pubblico, di giustificare, in modo automatico e per il fatto stesso della partecipazione ai corsi, la assenza del professionista finalizzata all'aggiornamento, assumendosi, conseguentemente, i relativi oneri sia diretti che indiretti.

La stessa previsione della sanzione disciplinare si colloca in via esclusiva all'interno del rapporto diretto tra il professionista e l'albo di iscrizione dello stesso.

Conseguentemente, proprio per la mancanza nella legge di una qualsiasi ipotesi di specifica giustificazione delle assenze riconducibili all'aggiornamento di cui si tratta ed in considerazione della prevalente finalizzazione dello stesso al soddisfacimento di un preciso interesse individuale del professionista, si ritiene che quest'ultimo possa certamente avvalersi, per tale finalità, dell'istituto del congedo per la formazione, di cui all'art. 5 della Legge n.53/2000.

Il suddetto congedo, infatti, sia nella legge che nel CCNL è specificamente finalizzato anche alla partecipazione ad attività formative, di interesse precipuo del lavoratore, diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La citata indicazione, tuttavia, non esclude una possibile eventuale e diversa soluzione della problematica prospettata.

Esclusa, alla luce di quanto sopra detto, ogni forma di automatica e diretta giustificazione delle assenze per l'aggiornamento obbligatorio del D.P.R. n.137/2012, l'amministrazione, sulla base di una propria ed autonoma valutazione della effettiva e necessaria connessione di tale tipologia di aggiornamento dei professionisti iscritti ad albi (di tutte le diverse tipologie presenti nell'amministrazione) con le proprie attività e con i propri obiettivi istituzionali e in presenza delle necessarie risorse finanziarie, ai sensi della vigente normativa legale e contrattuale, potrebbe decidere di inserire lo stesso nei vari programmi individuati in sede di adozione del piano annuale della formazione.

Sulla base di tale preventivo adempimento, pertanto, venendo in considerazione un'attività formativa o di aggiornamento che deve, comunque, ritenersi organizzata e finanziata dal datore di lavoro pubblico, troverà applicazione la regola generale per cui il dipendente che partecipa alle suddette attività deve essere considerato in servizio a tutti gli effetti, per tutta la durata delle stesse.

6.4 Come devono essere considerati gli esami prenatali di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 151 del 2001 per il personale del comparto?

I permessi per esami prenatali, di cui all'art.14 del D.Lgs. n. 151 del 2001, debbono essere ricompresi nella categoria dei "permessi retribuiti" previsti da specifiche disposizioni legislative di cui all'art. 46 del CCNL del 28 maggio 2004.

RACCOLTA SISTEMATICA N. 2

I PERMESSI BREVI

1. PERMESSI BREVI DA RECUPERARE

1.1 Qual è la disciplina contrattuale dei permessi brevi prevista per il comparto Agenzie fiscali?

La disciplina dei permessi brevi è contenuta nell'art. 47 del CCNL del 18.05.2004 il quale prevede per i dipendenti la possibilità di potersi assentare, previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa di riferimento, per un periodo non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

I permessi brevi non possono superare le 36 ore annue e devono essere recuperati di norma entro il mese successivo, secondo le modalità indicate dal dirigente o dalla regolamentazione interna.

In caso di mancato recupero si procederà alla decurtazione proporzionale della retribuzione.

1.2 E' possibile concedere ulteriori permessi brevi una volta che sia stato superato il limite delle 36 ore annuali? In tal caso come devono essere considerate le assenze effettuate dal dipendente?

Secondo quanto previsto dall'art. 47 del CCNL del 18.05.2004, al dipendente può essere concesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro e i permessi concessi a tale titolo "non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno".

Pertanto, sulla base del contenuto della predetta disposizione, non si ritiene possibile concedere periodi di permesso breve aggiuntivi rispetto a quelli ivi riconosciuti. Nell'ipotesi in cui si sia verificato il superamento del limite massimo delle 36 ore annuali, il dipendente dovrà ricorrere alla fruizione di altri istituti al fine di non essere considerato assente ingiustificato.

Infatti, nel caso in cui il lavoratore si assenti ulteriormente dal servizio a tale titolo, nonostante il superamento del limite, l'amministrazione non può che riscontrare un'ipotesi di assenza ingiustificata, che implica oltre alle trattenute economiche, anche la verifica da parte dell'amministrazione l'opportunità di

attivare un procedimento disciplinare, secondo le disposizioni contrattuali vigenti in materia, tenendo altresì presente quanto previsto dal d.lgs. n. 150 del 2009.

1.3 Le ferie devono essere decurtate se il dipendente non recuperi i permessi brevi previsti dall'art. 47 del CCNL del 28.05.2004?

Ai sensi dell'art. 47, comma 3, del CCNL del 28.05.2004, i permessi brevi che non siano recuperati con le modalità espressamente indicate dal contratto, determinano la decurtazione, in proporzione, della retribuzione.

In relazione ai predetti permessi, come di norma per le fattispecie di assenza che comportino una sospensione dell'attività lavorativa senza diritto alla retribuzione, in mancanza di previsioni di legge che dispongano altrimenti o di una disciplina contrattuale di miglior favore, le ferie devono essere ridotte in proporzione alla durata dell'assenza.

Le ferie rappresentano, infatti, il periodo di riposo annuale riconosciuto al lavoratore in ragione del servizio prestato e non spettano nei casi di sospensione dell'attività lavorativa, salvo diversa previsione di legge o di contratto (sul necessario collegamento delle ferie al servizio effettivamente prestato si veda Cass. n. 6872 del 1988 e n. 504 del 1985 – sull'impossibilità di maturare le ferie in caso di assenza non retribuita si veda Cass. n.1315 del 1985).

Se dal calcolo delle ferie, proporzionalmente ridotte secondo il suddetto criterio, oltre alle giornate intere vi siano delle frazioni di giornata, si ritiene ragionevole procedere ad arrotondamenti all'unità superiore solo in presenza di frazioni superiori a $\frac{1}{2}$ ($>0,5$).

RACCOLTA SISTEMATICA N. 3

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

1. PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

1.1 Quali sono le condizioni necessarie per poter riconoscere i permessi per diritto allo studio ?

L'art. 48 del CCNL del 28 maggio 2004 prevede la concessione al personale a tempo indeterminato di specifici permessi per il diritto allo studio nella misura massima di 150 ore individuali, per ciascun anno solare. Tali permessi possono essere attribuiti solo nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ciascun anno con arrotondamento all'unità superiore.

I permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami, mentre non possono essere concessi per l'attività di studio e di preparazione degli esami stessi.

Qualora il numero delle richieste superi il predetto limite del 3%, per la concessione dei permessi si rispetta l'ordine di priorità secondo i criteri definiti dal CCNL.

1.2 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. 48, comma 2, del CCNL del 18.05.2004 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, paritarie 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 03.11.1999 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 n. 10698 del 18.02.2003 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.48 del CCNL del 18.05.2004.

1.3 I permessi per il diritto allo studio spettano anche per la partecipazione a stage formativi ?

Riteniamo che il problema debba essere risolto secondo principi di logica e ragionevolezza, tenendo conto delle finalità che sono alla base dell'art.48 del CCNL del 18.05.2004.

Pertanto, se il dipendente è stato autorizzato a partecipare ad un corso (rientrante, per le sue caratteristiche, tra quelli previsti al citato art.48 del CCNL del 18.05.2004) 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, 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 del sopra citato articolo.

1.4 E' possibile riportare all'anno solare successivo i permessi per il diritto allo studio, assegnati e non fruiti nel corso dell'anno solare di concessione degli stessi?

In proposito, occorre rilevare che la disposizione contrattuale stabilisce che i benefici in esame sono attribuiti per ogni singolo anno solare. Pertanto non risulta possibile alcun rinvio all'anno successivo.

1.5 E' possibile computare le ore di permesso retribuito per diritto allo studio ai fini dell' assegnazione dei buoni pasto ?

Al riguardo si fa presente che, in assenza di una esplicita previsione normativa o contrattuale che equipari le ore di permesso alla durata della prestazione lavorativa, tale fattispecie di assenza non può essere considerata quale lavoro effettivo ai fini del completamento dell' orario di lavoro richiesto per l' attribuzione dei buoni pasto.

1.6 I permessi per diritto allo studio possono essere fruiti anche per la partecipazione ai corsi organizzati dalle Università telematiche?

I permessi per motivi di studio possono essere fruiti solo per lezioni e corsi di studio, espressamente indicati, il cui svolgimento sia previsto in concomitanza con l'orario di lavoro. Si tratta di previsioni finalizzate a garantire il beneficio al lavoratore, nel rispetto tuttavia delle esigenze organizzative dell'amministrazione e secondo modalità tali da evitare ogni forma di possibile abuso nella fruizione, a danno sia dell'amministrazione sia degli altri lavoratori che potrebbero avere interesse.

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

Pertanto, per quanto riguarda la partecipazione ai corsi delle università telematiche, proprio la circostanza che il lavoratore non è tenuto a rispettare un orario di frequenza del corso in orari prestabiliti induce a ritenere che ciò possa avvenire anche al di fuori dell'orario di lavoro, con il conseguente venire meno di ogni necessità di fruizione dei permessi di cui si tratta. Infatti, non essendo obbligato a partecipare necessariamente alle lezioni in orari rigidi, come avviene nella Università ordinaria, il lavoratore potrebbe sempre scegliere orari di collegamento compatibili con l'orario di lavoro nell'ente.

Del resto, lo stesso MIUR, nel proprio parere Prot. 09/207/RET/2 del 20.9.2009 (che pure ha determinato l'insorgenza di dubbi applicativi), afferma che: *" la metodologia di e-learning non implica la frequenza dei corsi in orari prestabiliti"*.

In altri termini il permesso serve a giustificare l'assenza dal servizio da parte del lavoratore interessato e tale assenza deve essere documentata con una dichiarazione dell'autorità scolastica o universitaria che attesti la partecipazione ai corsi per le ore di lavoro non prestate sino alla concorrenza di 150 ore.

L' art. 48 in esame stabilisce, infatti, che: "Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti, i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione".

Utili indicazioni sulle corrette modalità di fruizione dei permessi per motivi di studio, con specifico riferimento proprio alla disciplina contrattuale, ivi compreso il profilo del collegamento tra frequenza ed utilizzo dei permessi per studio, sono contenute nella sentenza della Cassazione Sez. Lavoro n. 10344/2008.

Proprio per le particolari modalità di frequenza dei corsi universitari telematici e la sostanziale impossibilità di certificazione della stessa da parte delle Università, che non consentono il rispetto delle condizioni richieste dalla disciplina negoziale in materia, inducono ad escludere, in relazione agli stessi, la possibilità di riconoscimento dei permessi di cui sopra.

A diverse conclusioni potrebbe pervenirsi solo nel caso in cui il dipendente fosse in grado di presentare tutta la prescritta documentazione, ed in particolare un certificato dell'Università che, con conseguente assunzione di responsabilità da parte della stessa Università, attesti che quel determinato dipendente ha seguito personalmente, effettivamente e direttamente le lezioni trasmesse in via telematica.

In tale caso gli elementi da considerare sono due:

- 1) il fatto che sia le giornate che gli orari devono essere necessariamente coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative.
- 2) la certificazione che solo in quel determinato orario il dipendente poteva seguire le lezioni.

Sulla questione si rinvia altresì alla circolare adottata dal Dipartimento della Funzione Pubblica n.12 del 7 ottobre 2011.

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

I permessi per diritto allo studio possono essere attribuiti anche agli studenti fuori corso, purché siano rispettate le priorità prescritte dalla disciplina dell'art. 48 del CCNL del 28 maggio 2004. Non sono consentiti permessi per la preparazione della tesi di laurea.

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

Si ricorda in proposito che i permessi per motivi di studio devono essere fruiti solo per assentarsi dal lavoro per la frequenza dei corsi nei giorni e nelle ore durante le quali il dipendente dovrebbe rendere la sua ordinaria prestazione lavorativa. Pertanto, nell'ipotesi di un corso di studi in orario serale, il dipendente potrà usufruire dei permessi di studio solo qualora la sua prestazione lavorativa viene svolta secondo un'articolazione oraria che coincida con lo svolgimento del corso. In caso contrario oppure nei casi in cui le lezioni sono effettuate al di fuori dell'orario di lavoro, il dipendente non ha alcun titolo a fruire dei permessi in esame, la cui finalità è quella di consentire la frequenza di corsi solo qualora lo svolgimento degli stessi coincida con l'orario di lavoro del dipendente interessato.

1.9 I permessi retribuiti per motivi di studio possono essere concessi per lo svolgimento di un corso di lingue in un Paese estero?

L' art. 48 del CCNL del 28 maggio 2004 stabilisce che i permessi retribuiti ivi previsti possono essere concessi esclusivamente per la partecipazione a corsi effettuati presso scuole statali, parificate o legalmente riconosciute o

comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti nell'ordinamento pubblico, nonché per sostenere i relativi esami.

Tali corsi possono essere destinati al conseguimento di titoli universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale.

Le suindicate fattispecie possono essere integrate nella contrattazione di secondo livello, in relazione a corsi della durata minima di un anno, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, che, tra l'altro, possono essere finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità.

Sulla base di tali elementi si evince chiaramente che nel caso segnalato non è possibile concedere le 150 ore di permesso.

1.10 In caso di part-time orizzontale occorre proporzionare le 150 h di permesso retribuito per motivi di studio previste dall'art. 48 CCNL del 28.05.2004 alla quota oraria?

Nel CCNL non esiste attualmente una disciplina esplicita in merito alla problematica. Nel caso di specie tenuto conto che il permesso in oggetto, al contrario della maggior parte delle fattispecie dei permessi retribuiti previsti dai CCNL, viene computato ad ore e non a giorni, sembrerebbe logico proporzionare il previsto monte ore annuale alla percentuale di part-time del singolo lavoratore.

1.11 E' possibile fruire dei permessi retribuiti (150 ore), previsti dall'art. 48, comma 1, del CCNL del 28 maggio 2004, anche per la partecipazione ad un corso di perfezionamento e formazione per Magistrati tributari, della durata di 15 giorni suddivisi in moduli di attività?

Sull'argomento si osserva che l'art. 48 del CCNL del 28 maggio 2004 prevede che i permessi retribuiti possono essere concessi per la partecipazione a tutti i corsi che rilascino un titolo di studio legale ovvero attestati di qualifica professionale riconosciuti dall'ordinamento pubblico, la cui durata corrisponda al corso legale di riferimento. E' invece demandata alla contrattazione integrativa l'individuazione di ulteriori tipologie di corsi che però abbiano durata almeno annuale.

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