



# Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi

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

Comparto:                      UNIVERSITA'

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 AD ESAMI

### ***1.1. Quale è la norma contrattuale che consente al lavoratore di assentarsi dal lavoro per partecipare a concorsi e sostenere esami?***

La norma contrattuale di riferimento è l'art. 30, comma 1, primo alinea, del CCNL 16/10/2008.

Tale norma riconosce al lavoratore il diritto a fruire di otto giorni l'anno per partecipare a concorsi e sostenere esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

### ***1.2. Il permesso per la partecipazione a concorsi o esami spetta anche al lavoratore che già fruisce delle cosiddette 150 ore?***

Ai fini dell'effettuazione degli esami, la disciplina contrattuale prevede due distinte norme finalizzate entrambe a soddisfare le esigenze di sviluppo culturale e professionale dei lavoratori.

La prima riguarda il diritto allo studio, che consiste nel concedere ai dipendenti particolari permessi (pari a 150 ore) che sono regolati dall'art. 32, comma 8, del CCNL 16/10/2008 e che vengono concessi per partecipare ai corsi preordinati all'acquisizione di un titolo di studio. Essi possono essere utilizzati anche per sostenere i relativi esami. Tali permessi possono essere cumulati con quelli previsti all'art. 30, comma 1, dello stesso CCNL che riconosce al lavoratore il diritto di fruire fino a otto giorni l'anno per la partecipazione a concorsi ed esami.

### ***1.3 Nell'ambito dei giorni di permesso di cui all'art. 30, comma 1, del CCNL del 16.10.2008 è possibile ricomprendere gli eventuali giorni necessari per raggiungere il luogo del concorso o dell'esame?***

Sotto tale profilo, dalla formulazione dell'art. 30, comma 1, primo alinea, del CCNL 16/10/2008 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.

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

Il diritto alla fruizione dei permessi di cui all'art. 30, comma 1, del CCNL 16/10/2008 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.

## 2. PERMESSI PER LUTTO

### ***2.1 In che cosa consiste la disciplina contrattuale dei permessi per lutto? Quale è la norma contrattuale di riferimento?***

L'art. 30, comma 1, secondo alinea, del CCNL 16/10/2008 prevede il diritto per il lavoratore 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.

In proposito, occorre evidenziare che l'amministrazione è tenuta a concedere il permesso al dipendente, in quanto lo stesso è titolare di un diritto che viene esercitato automaticamente al verificarsi dell'evento. In ogni caso, il lavoratore è tenuto a comunicare all'Ufficio competente l'esigenza di assentarsi per la suddetta evenienza, presentando anche la documentazione giustificativa del fatto luttuoso.

### ***2.2 Come avviene la fruizione dei permessi per lutto?***

Al riguardo si segnala che, in base alla formulazione della disposizione in esame, i permessi per lutto danno diritto "*a tre giorni lavorativi consecutivi*", intendendo con tale ultimo termine che i giorni devono essere fruiti in modo continuativo, secondo il calendario. Pertanto, l'eventuale presenza di un giorno festivo non interrompe il godimento del beneficio, ma lo stesso viene ricompreso nell'ambito dei giorni di permesso.

Pertanto se il lavoratore chiede di fruire del permesso con decorrenza dal venerdì, nei tre giorni dovranno essere conteggiati anche il sabato e la domenica.

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

La separazione legale non fa venir meno i vincoli di affinità disciplinati dal Codice Civile.

La circostanza che il lavoratore richiedente sia legalmente separato dal coniuge, pertanto, non preclude allo stesso il diritto a fruire dei tre giorni per lutto previsti all'art. 30, comma 1, del CCNL 16/10/2008.

#### **2.4 - Il permesso per lutto di cui all'art. 30, comma 1, del CCNL 16/10/2008 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.

#### **2.5 Da quando decorrono i giorni di permesso per l'evento luttuoso?**

L'art. 30, comma 1, del CCNL 16/10/2008 del comparto Università che disciplina i permessi retribuiti per lutto, sebbene non stabilisca alcun limite temporale entro cui fruire dei 3 giorni concessi al dipendente avente diritto, non ne consente l'utilizzo oltre un ragionevole lasso di tempo dall'evento stesso in considerazione della particolare natura e finalità di tali permessi.

Infatti, l'espressione "evento" utilizzata dalla disposizione contrattuale deve intendersi come la causa che fa sorgere il diritto del dipendente e non il "dies a quo" dello stesso.

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

In proposito, però, occorre evidenziare che la norma contrattuale consente alcuni limitati margini di flessibilità nell'applicazione del beneficio. In particolare essi riguardano la possibilità di fruire dei permessi stessi 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.

Al riguardo si richiamano anche la legge n. 53/2000 e del relativo regolamento attuativo D.M. n. 278 del 2000, che per le particolari fattispecie ivi prospettate, peraltro non direttamente applicabili al settore pubblico, prevedono la fruizione

dei permessi ivi citati (inclusa anche l'ipotesi del lutto) entro il periodo massimo di 7 giorni dall'evento.

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

In proposito, si fa presente che l'art. 30 del CCNL 16.10.2008, nel ricomprendere il convivente tra i soggetti per i quali è possibile fruire dei permessi per lutto, specifica che la "stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice" deve risultare da una "certificazione anagrafica".

Dalla formulazione della norma, si ritiene che il riferimento al "convivente" contenuto nel suddetto articolo 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 più ampio, riguardante 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 un sostanziale ampliamento della casistica delle situazioni legittimanti i permessi per lutto, che viene allargata non solo al convivente more uxorio, ma 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.



### 3. PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

#### **3.1 Quale è la norma contrattuale che consente al lavoratore di assentarsi dal lavoro anche per motivi familiari?**

L'art. 30, comma 2, del CCNL 16/10/2008 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 mediante autocertificazione.

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

#### **3.2 All' assenza dal servizio per gravi motivi personali o familiari di cui all'art. 30, comma 2, del CCNL 16/10/2008 si deve applicare il limite fissato dall'art. 34 dello stesso CCNL in materia di permessi brevi, e cioè la regola che il permesso orario non deve superare la metà dell'orario di lavoro giornaliero?**

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

Così, mentre l'art. 30 del CCNL 2006/2009 attiene alle previsioni dei casi in cui il lavoratore ha il diritto ai permessi retribuiti per motivi personali e familiari, l'art. 34 del medesimo CCNL riguarda i permessi brevi e ne definisce le relative modalità di fruizione: il monte ore annuale, la durata massima del permesso rispetto all'orario di lavoro giornaliero, la tempestività della richiesta e, non da ultimo, l'obbligo di recupero delle ore non lavorate, pena la decurtazione proporzionale della retribuzione.

In tal senso, si ritiene di poter affermare che il lavoratore che si assenti ricorrendo all'art. 30, comma 2, del CCNL 16/10/2008 non ha l'obbligo di assicurare la presenza per metà dell'orario giornaliero (disposizione che, invece, risulta requisito vincolante nel caso dei permessi brevi di cui all'art. 34, comma 1).

A tale proposito è utile fare presente che il permesso retribuito, richiesto ai sensi dell'art. 30, comma 2, del citato CCNL 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 - Come si contabilizzano le assenze di cui all'art. 72, comma 2 CCNL 16/10/2008 per il personale EP, anche in relazione alla flessibilità dei tempi di lavoro previsti per la categoria?***

La disposizione contrattuale dispone che *"L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre. Eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti vengono conteggiate in misura di sei ore giornaliere in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di sette ore e 12 minuti in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali"*.

Il termine assenza, di cui all'art. 72, comma 2, del CCNL del comparto Università del 16.10.2008, va ricordato con la tipologia di permesso di cui il dipendente chiede la fruizione.

Infatti, se il permesso richiesto implica l'assenza per l'intera giornata si deve fare riferimento a quanto disciplinato dal comma 2 del citato art. 72. Invece, se la domanda del dipendente riguarda un permesso orario ai sensi dell'art. 30, comma 2, dello stesso CCNL, le ore fruite a tale titolo verranno decurtate dal monte ore complessivo annuo spettante.

Per quanto riguarda il personale appartenente alla categoria EP, si ritiene che, anche in base alle previsioni dell'art. 72, comma 1, lo stesso debba assicurare la presenza in servizio nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'Università, delle esigenze della struttura, dei programmi da realizzare e dell'espletamento dell'incarico conferitogli.

## 4. PERMESSI PER MATRIMONIO

### ***4.1 Qual è la disposizione contrattuale che consente al lavoratore di assentarsi dal lavoro in occasione del matrimonio?***

L'art. 30, comma 3, del CCNL 16/10/2008 prevede che il lavoratore abbia il diritto a fruire di un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del proprio matrimonio, fruibile entro i 10 giorni successivi all'evento.

### ***4.2 Il diritto ai 15 giorni di permesso per matrimonio spetta anche al lavoratore che contrae un nuovo matrimonio?***

L'art. 30, comma 3, del CCNL 16/10/2008 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 beneficio il matrimonio deve avere, comunque, validità civile.

### ***4.3 Un dipendente può chiedere di fruire del permesso per matrimonio in un periodo successivo all'evento stesso del matrimonio?***

La citata regolamentazione contrattuale riconosce espressamente il diritto dei lavoratori di fruire di quindici giorni consecutivi di permesso retribuito "in occasione del matrimonio", specificando che tale permesso è anche "fruibile entro 10 giorni".

In ogni caso, le due espressioni citate evidenziano lo stretto collegamento temporale tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso, da cui consegue che la fruizione del permesso può essere posticipata al massimo di 10 giorni. Ciò non esclude che il giorno del matrimonio possa anche non essere ricompreso nei quindici giorni di permesso. Tale eventualità, infatti, è quella che si concretizza qualora il matrimonio viene celebrato nella giornata di

sabato (non lavorativa). Infatti, in tale caso sembra plausibile che il permesso retribuito possa decorrere dal lunedì successivo, essendo questa la prima giornata lavorativa utile.

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

## 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 sono richiamati all'art. 30, comma 6, del CCNL 16/10/2008?**

L'art. 30, comma 6, del CCNL 16/10/2008 fa salva la normativa prevista dalla legge n. 104/1992, art. 33, in materia di agevolazioni per i lavoratori con handicap in situazione di gravità e riconosce il diritto ai lavoratori, stessi anche affidatari, di prestare assistenza ad un familiare con handicap in situazione di gravità.

Lo stesso comma prevede che tali permessi non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e sono utili ai fini del computo della tredicesima mensilità.

### **5.2 Si possono concedere ad un dipendente i permessi di cui alla legge n. 104/1992 per frazioni orarie giornaliere inferiori ad un'ora purchè il totale mensile non superi le 18 ore?**

L'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 prescrive che il lavoratore *"ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa"*, non prevedendone una fruizione alternativa in ore.

L'art. 30 del CCNL 16/10/2008 relativo al personale del comparto università in materia di permessi retribuiti, al comma 6, nel richiamare l'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 e limitandosi a stabilire che tali permessi non sono computabili ai fini del raggiungimento dei limiti fissati per le assenze per malattia, non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità, non ha considerato la quantificazione in ore per la fruizione di questa tipologia di permesso.

Inoltre, la circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 13/2010, a proposito del frazionamento in ore dei permessi giornalieri, rinviando alla precedente n. 8/2008 paragrafi 2.2 e 2.3, ribadisce che il limite delle 18 ore mensili si applica nel caso in cui i permessi si utilizzano in modo frazionato ma solo qualora tale ipotesi sia prevista dal contratto di lavoro.

Di conseguenza, pur rilevando che la quantificazione è prevista in alcuni contratti collettivi di lavoro di comparto del pubblico impiego, la modalità di

fruizione in ore di tali permessi, ad oggi, non può essere accordata al personale afferente al comparto università.

### ***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?***

L'art. 30, comma 6, del CCNL 16/10/2008 del comparto Università si limita a fare salva l'applicazione della legge n. 104/1992, come modificata e integrata dalle successive disposizioni legislative, in materia di assistenza ai diversamente abili.

Considerato che l'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992 prevede che il lavoratore *"ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa"*, si ritiene che i tre giorni di permesso mensile si riferiscano alla fruizione della giornata tout court, a prescindere dall'orario lavorativo previsto per la stessa.

Il lavoratore, pertanto, conserva il diritto a usufruire del permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 anche nelle giornate in cui, nell'ambito dell'orario di lavoro, è previsto il rientro pomeridiano.

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

L'art. 30, comma 6, del CCNL 16/10/2008 del comparto Università si limita a fare salva l'applicazione della legge n. 104/1992, come modificata e integrata dalle successive disposizioni legislative, in materia di assistenza ai diversamente abili.

La stessa legge n. 104/1992, all'art. 33, comma 3, 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. 30, comma 7, del CCNL 16/10/2008 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 devono essere retribuite.

Rientrano tra tali previsioni, ad esempio, i permessi per: donazione di sangue, svolgimento di funzioni di amministratore di enti pubblici territoriali, i permessi connessi a particolari progetti di recupero psico-fisico, espletamento della funzione di giudice popolare, esercizio del diritto di voto, componenti seggi elettorali, attività di volontariato riconosciuto, partecipazione ad organismi collegiali pubblici, chiamata a testimoniare a processi su convocazione del pubblico ministero, per i lavoratori designati per la sicurezza, le assenze per assemblea sindacale.

### **6.2 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 richiamate ai sensi dell'art. 30 del CCNL del 16.10.2008.

**6.3 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, 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 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.

***6.4 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 considerato 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. 30, comma 8, del CCNL 16/10/2008- l'Amministrazione agevola la partecipazione del personale alle organizzazioni di volontariato mediante forme di flessibilità dell'orario di lavoro.

## RACCOLTA SISTEMATICA N. 2

### PERMESSI BREVI

## 1. PERMESSI BREVI

### **1.1. Quale è la norma contrattuale che consente al lavoratore di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro?**

L'art. 34 del CCNL 16/10/2008 prevede che *"Può essere concesso al lavoratore che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono superare le 36 ore nel corso dell'anno"*.

Rispetto ai CCNL di altri comparti, per il personale delle Università viene prevista la possibilità di poter fruire di *"ulteriori 18 ore annue nel caso di permessi richiesti per documentate esigenze di salute. L'effettuazione di visite specialistiche o di analisi cliniche può essere documentata anche dalla ricevuta fiscale"*.

La richiesta dei permessi deve essere formulata in tempo utile per consentire all'amministrazione di adottare le misure organizzative necessarie.

Le ore fruite a titolo di permesso devono essere recuperate e nel caso in cui questo non avvenga, occorre procedere alla decurtazione proporzionale della retribuzione.

### **1.2 I permessi brevi possono essere richiesti fin dall'inizio dell'orario di lavoro giornaliero?**

L' art. 34 del CCNL 16/10/2008 del comparto università, nell'ambito della disciplina dei permessi brevi a recupero, prevede 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, a cui si aggiungono ulteriori 18 ore per documentate esigenze di salute.

La disposizione, così come formulata, non comporta alcuna preclusione per quanto riguarda la possibilità di fruire del permesso fin dall'inizio della giornata lavorativa o al termine di essa, quindi in coincidenza con l'orario di entrata o di uscita dei dipendenti.

La richiesta, comunque, deve essere formulata in tempo utile per consentire all'amministrazione di adottare le misure organizzative necessarie per garantire la funzionalità dei servizi, nonostante l'assenza del lavoratore.

**1.3 E' possibile fruire di un permesso breve di cui all'art. 34 del CCNL del 16.10.2008 per un numero di ore superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero?**

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

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

## RACCOLTA SISTEMATICA N. 3

# PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

## 1. PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

### **1.1 In che consiste la disciplina contrattuale riguardante i permessi per il diritto allo studio?**

Il diritto allo studio, garantito dall'art. 10 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e i cui aspetti normativi risalgono D.P.R. n. 395/1988, è disciplinato dall'art. 32, comma 8, del CCNL 16/10/2008.

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 e per la preparazione dell'esame finale - nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno.

Tali permessi sono concessi nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio dell'anno, con arrotondamento all'unità superiore.

Il lavoratore interessato ai corsi, anche nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda un tirocinio, 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

In sede di contrattazione integrativa sono stabiliti i criteri per accedere al beneficio, fermo restando che 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.

### **1.2 I permessi straordinari retribuiti per motivi di studio di cui all'art.32, commi 8 e ss. del CCNL 16/10/2008 possono essere concessi a un dipendente, già in possesso di laurea (vecchio ordinamento), iscritto ad un 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. 32, commi 8 e ss. del CCNL 16/10/2008 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 le richieste siano valutate in base all'ordine di priorità stabilito al successivo comma 11 del medesimo art. 9 e agli altri eventuali ulteriori criteri individuati in sede di contrattazione collettiva integrativa.

***1.3 L'art. 32, comma 9, del CCNL 16/10/2008 prevede che i permessi straordinari retribuiti per motivi di studio di cui al precedente comma 8 sono concessi, oltretutto, per la preparazione dell'esame finale. Cosa si deve intendere a riguardo?***

La norma contrattuale in esame si limita a prevedere che i permessi di cui al comma 8, sono concessi, oltre che per la partecipazione a corsi per il conseguimento di titoli di studio come indicati, anche per sostenere i relativi esami e per la preparazione dell'esame finale.

L'ampiezza di tale ultima previsione fa ritenere che si possa considerare ogni attività funzionale alla preparazione dell'esame stesso.

Pertanto, escludendo la possibilità di utilizzo dei permessi straordinari retribuiti per l'attività di studio, come ribadito dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 12/2011, si ritiene che questi possano essere utilizzati, oltre a quanto stabilito dalle previsioni dello stesso comma 9, nel solo ambito della preparazione all'esame finale, per ricerche bibliografiche, colloqui con il docente relatore, partecipazione a seminari attinenti all'argomento della tesi di laurea e per analoghe effettive e propedeutiche esigenze connesse.

In tale ipotesi, il lavoratore che intende usufruire dei suddetti permessi è tenuto, comunque, a produrre idonea documentazione volta ad attestare le attività svolte e correlate alla preparazione dell'esame finale, secondo le modalità stabilite dallo stesso Ateneo.

#### **1.4 Qual è la documentazione occorrente al fine di poter concedere i permessi per studio, ai sensi dell'art. 32, del CCNL del 16.10.2008?**

Sulla questione occorre richiamare il comma 8 dell'art. 32, del CCNL del 16.10.2008 che fornisce indicazioni sulla documentazione occorrente per la concessione dei benefici in parola.

A tale fine, i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione.

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

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

#### **1.5 In caso di più domande, al fine della concessione dei permessi quale ordine di priorità viene previsto?**

Il CCNL del 16.10.2008, all'art. 32, comma 11, stabilisce che, qualora il numero delle domande superi il limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, cui possono essere attribuiti i permessi, l'ordine di priorità da seguire per la concessione degli stessi deve essere definito dalla contrattazione integrativa.

In ogni caso, il CCNL fissa alcuni criteri anche a livello nazionale, in coerenza con la disciplina di altri comparti, in base ai quali la precedenza viene accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentano corsi di studio della scuola media inferiore, scuola media superiore, universitari e post – universitari.