



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 Le due diverse tipologie di permessi mensili (a giorni o ad ore) previsti dalla legge 104/1992 per i dipendenti disabili in situazione di gravità certificata possono essere cumulati o sono alternativi?

La Circolare INPS n. 45 del 1 marzo 2011 con oggetto "Permessi a favore di persone con disabilità grave. Art. 33 della legge n.104/92" nella parte della *modalità di fruizione dei permessi per il dipendente in situazione di disabilità grave*, chiarisce le modalità alternative di fruizione mensile degli stessi:

- 2 ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese;
- 3 giorni interi di permesso al mese;
- 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora. Tali ore, se fruite per l'intera giornata, comporteranno un abbattimento dell'orario teorico giornaliero (pari a 7 ore e 12 minuti).

La stessa Legge n. 104 del 5.02.1992 all'art. 33 sancisce chiaramente che la persona, portatrice di handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3.

Sembra, quindi, chiaro che non vi possa essere cumulo tra il diritto ai giorni di permesso retribuito e la riduzione giornaliera dell'orario.

5.6 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.

5.7 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.

5.8 I docenti ed il personale ATA possono usufruire dei permessi per assistenza familiari con disabilità di cui all'art. 33, comma 3 della Legge n. 104/1992 sia a giorni (tre giorni al mese) sia ad ore o invece i permessi ad ore si possono concedere solo ai portatori di handicap?

Questa Agenzia fa presente che sulla materia vi è una circolare del Dipartimento Funzione Pubblica, la n. 8/2008 (confermata dalla

successiva circolare n. 1/2012) che, sul punto, chiarisce: “ i portatori di handicap grave nel corso del mese possono fruire alternativamente di:

- 2 ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell’art. 33);
- 3 giorni interi di permesso a prescindere dall’orario della giornata (comma 2 dell’art. 33)
- ovvero
- 18 ore mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere (solo qualora la frazionabilità ad ore sia prevista dal CCNL di riferimento)” .

A tale riguardo occorre considerare che il CCNL Scuola non prevede la frazionabilità ad ore dei tre giorni di permesso, per cui il dipendente della scuola portatore di handicap in situazione di gravità potrà usufruire alternativamente dei tre giorni di permesso retribuito non frazionabile ad ore, oppure, come sancito dall’art. 33, comma 6 della legge n. 104 del 1992, di due ore di permesso orario giornaliero retribuite.

Tali ore, essendo equiparate a quelle per l’allattamento dalle circolari INPDAP n. 49 del 2000 e n. 33 del 2002 e dalla circolare INPS n. 139 del 2002, ne prevedono analoga distribuzione: 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 in base all’art. 33, comma 3, ai coniugi, parenti o affini entro il 2° grado che lavorano come dipendenti spettano 3 giorni al mese non frazionabili in ore (per determinare i gradi di parentela o affinità il riferimento è al Libro I, Titolo V, articoli 74-78 del Codice Civile . A titolo esemplificativo sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati).

La Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 13 del 6 dicembre 2010, solo in particolari condizioni, estende le agevolazioni ai parenti e affini di terzo grado della persone con disabilità da assistere. Queste “eccezioni” sono fissate dall’articolo 24 della citata Legge 183/2010: i genitori o il coniuge della persona in situazione di disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

5.9 Una assistente amministrativa, che ha compiuto 65 anni, può usufruire dei permessi legge 104/92 per l'assistenza e la cura a due sorelle disabili ultrasessantenni?

L'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."*

Tuttavia questa Agenzia ritiene utile far osservare che il compimento del 65° anno è una delle due condizioni necessarie ai fini dell'estensione del diritto all'utilizzo dei permessi Legge 104/92 anche ai parenti e agli affini di terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità, ma il fatto poi che chi assiste abbia compiuto i 65 anni è irrilevante.

Per quanto concerne, invece, la cumulabilità dei permessi l'art 6, comma 1, del D. Lgs. 119/2011 che apporta modifiche all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti portatori di handicap grave, stabilisce che: «Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.».

Pertanto, nel caso specifico il dipendente può prestare assistenza ad entrambe le sorelle, parenti di II grado, solo nel caso in cui ricorrano le condizioni sopracitate.

A conferma di quanto sopra riportato sembra utile riportare la circolare n. 1 del 3 Febbraio 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che al punto 4) sancisce: "L'art. 6 del d.lgs. n. 119 del 2011 restringe la platea dei legittimati alla fruizione dei permessi per l'assistenza nei confronti di più persone in situazione di *handicap* grave. Infatti, in base al nuovo periodo aggiunto al comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104 del 1992, "*Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado oppure entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.*". Tale disposizione contempla la fattispecie in cui lo stesso lavoratore intenda cumulare i

permessi per assistere più disabili. La norma va intesa nel senso che il cumulo di più permessi in capo allo stesso lavoratore è ammissibile solo a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente o un affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora entrambi i genitori o il coniuge della persona in situazione di *handicap* grave abbiano compiuto i 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti e il cumulo delle agevolazioni sarà consentito al massimo per l'assistenza nell'ambito del secondo grado di parentela o affinità".

5.10 I permessi ai sensi dell'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992 possono essere fruiti dal dipendente nei giorni di chiusura prefestiva deliberati dal Consiglio di Istituto? In particolare è 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 è prevista alcuna prestazione del servizio?

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

Inoltre si fa presente che il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 20 del 20 maggio 2016, in materia di assistenza ai disabili, ha chiarito che in caso di necessità di assistenza del disabile durante la fruizione delle ferie o della chiusura aziendale, il godimento del permesso sospende la fruizione delle ferie.

Per questo motivo secondo il Ministero si applicherà il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile rispetto a quelle tecnico organizzative dell'azienda.

Quindi, sebbene il datore di lavoro possa decidere ai sensi dell'art. 2109 c.c. il periodo di godimento delle ferie annuali ed in ragione delle esigenze produttive, prevedere una programmazione della fruizione delle ferie, ovvero la chiusura dello stabilimento per fermo produttivo, resta escluso che possa negare la fruizione dei permessi ex Legge 104/92 durante il periodo di ferie già programmate.

Rimane sempre per il datore di lavoro la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza del disabile.

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.