

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 24/04/2014

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/36194-permessi-retribuiti-per-motivi-di-studio>

Autore: Esposito Vincenza

Permessi retribuiti per motivi di studio

Permessi retribuiti per motivi di studio

Spunti di riflessione

“Accordo integrativo di Amministrazione Ministero della Giustizia relativo ai criteri generali per la concessione dei permessi retribuiti” 28 luglio 2003

A cura di Vincenza dr.ssa Esposito
Dirigente Amministrativo Ministero della Giustizia

La disciplina afferente i permessi retribuiti per motivi di studio è stata oggetto negli ultimi anni di numerosi interventi chiarificatori e di indirizzo da parte di più autorità ed organi a vario titolo investiti della problematica risultando ridefiniti i criteri per la concessione dei permessi in argomento e l'ambito di utilizzo dei medesimi da parte del “ lavoratore- studente”.

Tali interventi si sono resi per lo più necessari al fine di contemperare le esigenze di crescita culturale e professionale dei dipendenti¹ con la necessità assicurare il buon andamento e l'efficienza dell'amministrazione anche in considerazione delle innovative modalità di fruizione dell'offerta formativa rappresentate dalla diffusione dei corsi organizzati dalle università telematiche ².

A tanto, si aggiungono le incisive riforme che nel tempo hanno ridisegnato il percorso relativo alla formazione universitaria³.

All'interno del quadro normativo di riferimento rappresentato sia dai generali principi costituzionali ⁴ che pur continuano a rappresentare un indefettibile cardine di riferimento

¹ Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica del 5 aprile 1989, n. 3178

² Circolare n.2/2011 Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Servizio Studi e consulenza trattamento del personale – del 7 ottobre 2011

³ D.M. 509/1999 in G.U 4 gennaio 2000 n.2 che l'introduce del sistema dei “crediti” e del c.d. 3+2 nonché D.M. n. 270/2004 in G.U. 12 novembre 2004 n.266

⁴ Art. 2 Costituzione “ La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”; art. 33 Costituzione “L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento. La Repubblica detta le norme generali sull'istruzione ed istituisce scuole statali per tutti gli ordini e gradi. Enti e privati hanno il diritto di istituire scuole ed istituti di educazione, senza oneri per lo Stato. La legge, nel fissare i diritti e gli obblighi delle scuole non statali che chiedono la parità, deve assicurare ad esse piena libertà e ai loro alunni un trattamento scolastico equipollente a quello degli alunni di scuole statali. E' prescritto un esame di Stato per la ammissione ai vari ordini e gradi di scuole o per la conclusione di essi e per l'abilitazione all'esercizio professionale” ;

per l'intera materia sia dalle più dettagliate fonti legislative⁵ e contrattuali⁶ di vari enti e ministeri di appartenenza, la mutata realtà economica e le incrementate opportunità di formazione hanno contribuito alla progressiva erosione di significative disposizioni prima contenute negli accordi di riferimento delle varie amministrazioni.

Il ripensamento interpretativo circa l'ambito di operatività del regime dei permessi in argomento trova il fondamento nelle argomentazioni dispiegate dal giudice di legittimità⁷ che, seppur formulate con riferimento al regime contrattuale vigente nel comparto delle regioni ed autonomie locali⁸, giungono a conclusioni valevoli per una più generale ricostruzione dell'intero istituto in argomento.

Potendo la Corte leggere direttamente la clausola del contratto collettivo sulla cui interpretazione verte il giudizio⁹, la Corte medesima, in applicazione dei generali principi ermeneutici¹⁰, è pervenuta alla conclusione che vede tali permessi straordinari retribuiti concessi legittimamente solo per frequentare i corsi coincidenti con l'orario di servizio escludendo eventuali necessità connesse alla preparazione degli esami ovvero altre attività complementari (come ad es. i colloqui con i docenti ovvero il disbrigo di pratiche amministrative). Tanto si conclude perché la stessa normativa contrattuale di riferimento prevede, pena la considerazione dell'assenza come ingiustificata, la presentazione da parte del dipendente - al termine dei corsi frequentati - degli attestati di partecipazione agli stessi e degli esami sostenuti ancorché con esito negativo (mostrando, pertanto, la necessità della presenza del dipendente presso la struttura

art. 34 Costituzione "La scuola è aperta a tutti. L'istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita. I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso. Le istituzioni di alta cultura, università ed accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato."

⁵ Art. 10 L.300/1970 Statuto dei lavoratori che prevede in capo ai lavoratori studenti il diritto a turni di lavoro che permettano la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

⁶ Introdotto per la prima volta nel contratto collettivo dei metalmeccanici nell'aprile del 1973 poi ripreso nell'art. 29 del contratto del 08.06.1999; art.13 del CCNLI comparto ministeri sottoscritto in data 16 maggio 2001 che disciplina il diritto allo studio ed art. 22 bis del Contratto integrativo del 1° CCNL il quale stabilisce che possono esser concessi permessi studio anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti socialmente svantaggiati sul piano lavorativo; art- 9 CCNL del 14 febbraio 2001 comparto enti pubblici non economici, art. 15 CCNL 14 settembre 2000 comparto regioni ed autonomie locali, art. 78 DPR n. 782 del 1985 per il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile ed ad ordinamento militare.

⁷ Cassazione, sezione lavoro n. 10344/2008 del 22 aprile 2008

⁸ Art. 15 CCNL del 14 settembre 2000 pubblicato in G.U. serie generale n.196 del 27.11.2000

⁹ Artt. 63, co, 5 e 64 D.lgs.n. 165/2001

¹⁰ Artt. 1362 e 1363 c.c.

formativa in orari di servizio) mentre contempla e tutela solo indirettamente le attività di studio nella misura in cui pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di assegnare al lavoratore studente turni di lavoro tali da agevolare la "preparazione ad esami" (ad es. escludendo lo stesso da turni di lavoro straordinario o in giorni festivi o di riposo settimanale)¹¹.

Come dire, in altre e più semplici parole, che tutte le attività funzionali al mero studio ovvero ad attività amministrative e/o di segreteria, al di fuori di tali agevolazioni collaterali, non sono contemplate minimamente nella disciplina relativa alla concessione dei permessi straordinari retribuiti e non giustifica, pertanto, il legittimo esonero temporaneo del dipendente dalla prestazione lavorativa.

Pareri dal tenore restrittivo erano stati già formulati negli anni precedenti anche dall'ARAN¹² tanto che sembravano già sul viale del tramonto le più ampie interpretazioni fornite in precedenza da alcuni ministeri¹³.

Di seguito alla menzionata sentenza della Corte di Cassazione, si registra un generale allineamento degli orientamenti applicativi ministeriali¹⁴ e non¹⁵ nonché delle circolari

¹¹ Così anche Cassazione Civile sentenza n. 20658/2005 del 25 ottobre 2005

¹² Parere E40 reso nel 2002 dall'ARAN ove si afferma che i permessi in questione "competono esclusivamente per la partecipazione alle lezioni e, quindi, per la relativa frequenza; non possono essere utilizzati, di conseguenza, per la preparazione agli esami o per attendere ai diversi impegni che il corso comporta (colloqui con i docenti, pratiche di segreteria, ecc.)".

¹³ Ministero dell'Interno, circolare n. 149/1993 ove si evidenziava che la frequenza di un corso non va intesa soltanto come presenza alle lezioni, quanto come partecipazione diretta agli impegni che lo svolgimento del corso comporta, sempre che venga comprovata l'assoluta necessità di assolvere a questi impegni soltanto durante l'orario di servizio

¹⁴ Con riferimento ai Ministeri : Orientamento applicativo M146 che esclude la fruizione dei permessi in argomento per la preparazione della tesi di laurea; Orientamento applicativo M60 che, con riferimento alla frequenza di corsi serali, prevede che 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 mentre, 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; Orientamento applicativo M166 espresso con riferimento alla frequentazione di Università telematiche nelle cui ipotesi 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 trattasi. 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 tal caso il dipendente dovrà presentare 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 tal 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.

interpretative¹⁶ dal comune tenore restrittivo circa l'ambito operativo dei congedi retribuiti di cui trattasi.

Appare opportuno rammentare che anche la disciplina dall'aspettativa per il conseguimento del dottorato di ricerca¹⁷ è stata modificata¹⁸ prevedendosi che il collocamento in aspettativa del dipendente avviene “compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione” per cui, al fine di non pregiudicare l'organizzazione dell'amministrazione, soprattutto nell'attuale momento storico caratterizzato da forti limitazioni nell'acquisizione di nuove risorse umane, viene riconosciuta all'interessato una posizione giuridica condizionata¹⁹.

La stessa sorte è toccata all' Accordo integrativo di amministrazione sottoscritto nell'anno 2003 per il Ministero della Giustizia²⁰ stilato in considerazione, tra l'altro, dei principi che con riferimento all'istituto del quo sono tracciati nell'art. 13 CCNL²¹, sicchè

¹⁵ Con riferimento agli enti locali, ved. orientamento applicativo ARAN 02.08.2012. Si precisa che le fattispecie di permesso previste dall'art. 19, comma 1, primo alinea, del CCNL del 6.7.1995 (permessi per partecipazione a concorsi ed esami) e dall'art. 9 del CCNL del 4.2.2001 (permessi per diritto allo studio) 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.

¹⁶ Circolare n.2/2011, cit.

¹⁷ Legge n. 476 del 13 agosto 1984 Norme in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università, in G.U. n. 229 del 21.08.1984

¹⁸ Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento nonché delega al governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario, in G.U. n. 10 del 14.01.2011 (c.d. Legge Gelmini) e d.lgs. n.119 del 18 luglio 2011, art.5 Riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi in G.U. n. 173 del 20.07.2011

¹⁹ Vedere anche circolare n. 2/2011 cit.

²⁰ Accordo integrativo di amministrazione relativo ai criteri generali per la concessione dei permessi studio retribuiti – Dipartimento dell'organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi – Direzione Generale del Personale e della Formazione, 28 luglio 2003, ora in avanti Accordo

²¹ Art. 13CCNL del 16.05.2001: (Diritto allo studio)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola 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. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, anche finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.

l'ampio ventaglio di ipotesi di fruizione²² dei permessi in argomento è stato ridimensionato progressivamente con molteplici interventi di allineamento all'interpretazione dell'istituto fornita dalla Corte di Cassazione.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), e b).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, 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.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'art. 4, comma 3, lett. A), del CCNL del 16.2.1999.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL 16/02/1999

8. 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 agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 18, comma 1, prima alinea del Ccnl del 16.5.1995.

11. Il presente articolo sostituisce l'art. 17 del DPR 44/1990.

²² Art.5 dell'Accordo

Il lavoratore potrà utilizzare i permessi concessi

a) *per la partecipazione a corsi*: in tal caso dovranno essere conteggiati la durata delle lezioni ed, altresì, il tempo per recarsi e tornare dalla sede di svolgimento delle stesse, se rientrando nell'orario lavorativo;

b) *per sostenere esami*: in questa ipotesi la durata del permesso decorrerà dall'orario fissato per l'inizio della seduta d'esame al quale andrà aggiunto il tempo, qualora incida sulla durata della giornata lavorativa, per recarvisi e tornare;

c) *per la preparazione di esami e di elaborati finali (tesi, tesine ecc.)*: l'interessato, dopo aver manifestato l'intenzione di voler usufruire dei permessi studio per la preparazione di esami, per l'elaborazione di lavori finali, quali tesi di laurea o tesine ecc., indicandone il periodo, potrà utilizzare in via continuativa fino ad un massimo di 75 ore; le rimanenti ore saranno di norma concesse in frazioni non superiori a due giorni lavorativi a settimana, salvo che l'Ufficio di appartenenza, tenuto conto delle esigenze di servizio, ritenga di poter concedere la fruizione con modalità diverse;

d) *per l'attività di studio*: nelle ipotesi in cui il dipendente frequenti corsi, come ad es. le Scuole serali, che, pur non incidendo, per la relativa frequenza, sull'orario di lavoro, richiedano, per poter superare l'anno, una costante attività di studio. Per la fruizione del beneficio si osserveranno, in tal caso, le modalità indicate sub c).

I lavoratori studenti, ai quali siano già stati concessi i permessi studio ex art. 13, potranno usufruire, altresì, dei permessi retribuiti di cui all'art. 18, comma 1, del CCNL 1995, così come disposto dal comma 10 dell'art. 13. I dipendenti collocati in aspettativa, concessa per il dottorato di ricerca, non potranno usufruire di permessi studio retribuiti.

A seguito di un primo intervento ²³ devono considerarsi disapplicate le lettere c) e d) del punto 5 del su menzionato accordo (preparazione esami ed attività di studio), mentre con un successivo intervento²⁴ è stata esclusa la possibilità di fruire di tali congedi per la preparazione dell'elaborato finale (ad es. per recarsi in biblioteca).

In pratica, allo stato attuale, la fruizione di tali congedi è destinata esclusivamente alla partecipazione dei dipendenti ai corsi “ destinati al conseguimento dei titoli ” che si svolgono durante l'orario di lavoro. Tanto vale anche per la partecipazione a corsi organizzati dalle c.d. università telematiche ribadendosi la posizione già assunta al riguardo dall'Aran²⁵ .

Tralasciando qui osservazioni critiche sollevate relativamente alla modalità con cui è stata operata la modifica all'accordo del 2003²⁶, sono le profonde innovazioni che hanno interessato l'articolazione degli studi universitari a sollevare margini di perplessità interpretativa rischiandosi non solo l'uniformità applicativa della disciplina di riferimento, ma soprattutto, lo scongiurare ipotesi di rilevanza erariale per l'amministrazione concedente i benefici in argomento.

Segnatamente destano perplessità alcune situazioni che in concreto possono verificarsi all'atto della richiesta di autorizzazione da parte del dipendente anche perché sfuggenti da una modulistica oramai non più attuale onde il dubbio se la concessione del beneficio delle c.d. 150 ore di congedo retribuito possa intendersi legittimamente accordata.

Ad es. nell'ipotesi in cui :

- 1) Il dipendente intenda frequentare lezioni che, pur appartenendo alla facoltà cui il medesimo è iscritto (es. Giurisprudenza), non sono contemplate - al momento della richiesta - nel piano di studio individuale del dipendente e, quindi, potranno non essere oggetto di esame alcuno;

²³ Circolare n. 117/10646/DGPF/I del 28 ottobre 2011 del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria del Personale e dei Servizi

²⁴ Circolare n.117/1003/DGPF/I del 31 gennaio 2012 del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria del Personale e dei Servizi

²⁵ Orientamento applicativo M 166 del 25.09.2011, cit. .

²⁶ Non sono mancate critiche da parte di sigle sindacali circa le modalità (unilaterali) e le conclusive interpretazioni (restrittive) alle quali l'Amministrazione è pervenuta denunciandosi una violazione del fondamentale principio pacta sunt servanda (ved. Comunicato FLP Giustizia Coordinamento Nazionale del 11 giugno 2012)

- 2) Il dipendente intenda frequentare lezioni che, pur appartenendo alla facoltà cui il medesimo è iscritto (es. Giurisprudenza) ed al corso di laurea al quale è iscritto (es. laurea cd. “di primo livello” in Giurisprudenza), non risultano funzionali al conseguimento del titolo di studio finale perché al dipendente resta solo da discutere la tesi su una materia diversa dalle lezioni che intende frequentare (es. tesi da discutere in diritto regionale e richiesta di frequentare lezioni in diritto canonico);
- 3) Il dipendente intenda frequentare lezioni che non rientrano nel corso di laurea al quale è iscritto (laurea “di primo livello”) pur se rientranti nella stessa facoltà (es. Giurisprudenza) né sono funzionali al sostenimento della tesi (perché ad es. il dipendente è iscritto al corso di laurea “di primo livello” in giurisprudenza, deve discutere solo la tesi ed intende frequentare lezioni di corsi previsti nella laurea “magistrale” vertenti su materie diverse dall’argomento della tesi da discutere).

Orbene, nell’ipotesi di cui al n.1) i permessi in argomento potrebbero ritenersi legittimamente concessi in quanto l’elaborazione del cd. “piano di studi”, a differenza del previgente ordinamento universitario, appare attualmente improntato ad una maggiore flessibilità. Permane, tuttavia, il dubbio di come poter conciliare la flessibilità del piano di studi con l’esigenza che il dipendente presenti all’amministrazione “ a consuntivo” l’attestato degli esami sostenuti ancorché con esito negativo²⁷ per cui, in altre parole, prima o poi il piano di studi dovrebbe intendersi “stabilizzato” con la richiesta di fruire dei permessi per frequentare le lezioni del corso prescelto e finalizzate al sostenimento del relativo esame di profitto.

Non parrebbe possa, invece, giungersi alla medesima conclusione nelle ipotesi di cui ai punti nn.2) e 3) come sopra prospettati poiché la frequenza al corso di lezioni oggetto della richiesta autorizzazione non appare, ad una prima analisi, preordinata al conseguimento del titolo universitario²⁸ al quale il dipendente è iscritto o perché le lezioni non sono funzionali alla redazione della tesi finale (che verte su una materia del

²⁷ art. 13, n.8 CCNL, cit

²⁸ art. 13, n 2 CCNL, cit

tutto diversa) o perché le lezioni appartengono al corso di studi cd. “magistrale” (al quale il dipendente potrebbe anche non iscriversi mai).

Nell’opposto caso, sarebbe, comunque, opportuno avere un più chiaro parametro di riferimento circa l’attinenza tra la frequenza di un corso di lezioni e la elaborazione della tesi posto che è stata esclusa la concessione del beneficio per la mera preparazione dell’elaborato finale.

Si potrebbe, quindi, ipotizzare il caso di un dipendente di un Ufficio che richieda al Dirigente Amministrativo dell’Ufficio dove presta servizio (es. Tribunale), nel far seguito al provvedimento autorizzativo emesso dal competente Ufficio (es. Corte di Appello), l’autorizzazione a frequentare lezioni (ad es. in diritto commerciale) non afferenti l’ultimo esame da sostenere (introduzione al diritto processuale penale,) non afferenti alla tesi da discutere (vertente in diritto canonico) e verosimilmente non previste nel corso di laurea cd “di primo livello”.

Sarebbe, quindi, opportuno che l’Amministrazione di appartenenza del dipendente possa quanto meno richiedere allo stesso, a corredo o integrazione della istanza di ammissione ai benefici in argomento (visto la vetustà dell’accordo e della relativa modulistica), ad es. il piano di studi ovvero la materia della tesi ovvero l’elenco delle materie rientranti nel corso di laurea cd. “di primo livello” o “magistrale”, ovvero l’elenco degli esami mancanti alla discussione della tesi atteso che non tutti tali argomenti sono oggetto della dichiarazione sostitutiva di certificazione ovvero contemplati nel modulo che il dipendente compila all’atto della presentazione della domanda di ammissione ai permessi restituiti.

Soprattutto, come sopra già accennato, sarebbe opportuno conoscere con la maggiore precisione possibile quali siano i criteri in base ai quali l’Amministrazione possa ritenere la frequenza di un corso di lezioni “destinata al conseguimento del titolo universitario”²⁹ e, segnatamente, in che limiti debba intendersi il legame funzionale tra la materia oggetto delle lezioni ed il titolo finale da conseguire.

²⁹ Art. 13 CCNL, cit.

Resta fonte di perplessità se ad es. uno dipendete che intenda sostenere la tesi in criminologia forense possa beneficiare dei permessi per frequentare lezioni di psicologia alla facoltà di medicina o pedagogia.

L'esigenza di pervenire a una maggiore certezza interpretativa circa i parametri di valutazione cui attenersi ai fini della concessione dei benefici in argomento appare preliminare anche alle verifiche successive circa la veridicità delle dichiarazioni rese dal dipendente che l'Amministrazione, in ogni caso, si riserva³⁰.

In tal caso, infatti, il problema interpretativo circa la legittima fruizione dei permessi resta immutato nel contenuto spostandosene solo il riferimento temporale.

Ulteriori perplessità possono presentarsi nelle ipotesi di acquisizione di c.d. crediti formativi funzionali al conseguimento del titolo finale ma ottenuti non tramite la frequenza alle lezioni nelle consuete forme della didattica con il sostenimento del relativo esame bensì ottenuti tramite il riconoscimento da parte dei consigli di facoltà di stage, attività libere o extra universitarie. Resta in tal caso il dubbio se tale tipo di frequenza – diversa dalla erogazione didattica “classica” - possa intendersi quale frequenza a corso finalizzato al conseguimento del titolo di studio universitario. In tali casi, infatti, pur essendo riconoscibili le esperienze in tal modo maturate come utili ai fini della quantificazione dell'impegno dello “studente” per il conseguimento del titolo universitario al quale è iscritto potrebbe non esservi una articolazione in “lezioni”, un esame di profitto da sostenere ovvero la necessità di attenere a tali impegni in orari coincidenti con l'orario di lavoro del soggetto interessato in quanto “dipendente”.

Atteso che il contemperamento tra le legittime aspirazioni all'acquisizione di sempre più elevati strumenti culturali e l'esigenza di garantire più elevati livelli di efficienza dell'azione amministrativa ha portato nel corso degli ultimi anni alla rimodulazione delle modalità di fruizione dei permessi in argomento eliminando progressivamente alcune ipotesi prima contemplate, farebbe propendere verso un'interpretazione restrittiva dei parametri applicativi dell'istituto de quo per cui si potrebbero accordare al dipendente – lavoratore i permessi in argomento solo per la frequenza alle lezioni contemplate nel piano di studio, nel corso di studio al quale il dipendente è iscritto ovvero strettamente

³⁰ Art. 6 Accordo integrativo di amministrazione, cit

funzionali alla elaborazione della tesi finale (ridefinendo, in tal caso cosa ed intro quali parametri possa ritenersi soddisfatto il requisito della funzionalità) : tutti elementi ulteriori che il dipendente preferibilmente dovrebbe dichiarare o allegare all'istanza.

Resterebbe, quindi, esclusa la frequenza alle lezioni non contemplate nel corso di studi al quale il dipendente è iscritto (es. lezioni di corsi previsti nella laurea “magistrale”) ovvero non direttamente afferenti la preparazione dell'elaborato finale (per la stessa ratio per cui è esclusa la concessione dei benefici anche ad es. per la frequenza alla biblioteca).

Sulla scorta della ormai costante interpretazione restrittiva dell'istituto, ci si chiede se è legittimo concludere che, nell'assistere al passaggio dall'idea di “studente lavoratore” all'idea di “lavoratore-studente”, lo stesso dovrebbe far ricorso agli altri istituti previsti contrattualmente o ad una gestione personale dei tempi non lavorati per la partecipazione intellettuale a corsi ai quali l'amministrazione non accorda rilevanza ai fini dell'accrescimento delle conoscenze del dipendente in misura tale da incidere sulla gestione organizzativa e funzionale delle risorse umane disponibili.