

Repubblica Italiana  
REGIONE SICILIANA



**Ufficio Legislativo e Legale  
della Presidenza della Regione Siciliana**

Prot. n. M354 /62.2016.11. del 23 MAG. 2016 / Pos. Coll. e Coord. n.2.

**Oggetto:** I.A.C.P. Palermo. Richiesta di parere in merito alla fruizione di permessi studio da parte di dipendenti con contratto a tempo determinato.

Assessorato Infrastrutture e Mobilità  
Dipartimento Infrastrutture e Mobilità Trasporti  
Servizio 13 – Vigilanza Enti  
Via Leonardo da Vinci, 161  
90145 Palermo  
(Rif. Prot. 21998 del 2.05.2016)

1. Con la nota in riferimento è stato chiesto l'avviso dello scrivente in ordine alla fruizione dei permessi studio da parte del personale a tempo determinato in servizio presso l'Istituto Autonomo Case Popolari di Palermo.

Codesto Dipartimento, con riferimento al contenuto della nota dello IACP di Palermo prot. n. 4198 del 7 aprile 2016, riferisce che al personale citato si applicano le disposizioni contenute nel CCNL per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 14 settembre 2000.

Viene precisato che *“tale norma, pertanto, a detta dell'Istituto, consente esclusivamente le fruizioni di permessi per motivi di studio, solo al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”* e che *“ulteriori difficoltà nell'utilizzo della norma, sono da individuarsi nell'applicazione stessa circa i permessi per motivi di studio di cui all'art. 15 del CCNL del 14 sett. 2009, che prevede un limite di percentuale da ammettere al beneficio del permesso per studio, soltanto con riferimento al personale a tempo indeterminato”*.

Di contro, la giurisprudenza più recente avrebbe esteso la fruizione di tali permessi anche al personale dipendente con contratto a tempo determinato, in applicazione del principio di

non discriminazione di cui alla direttiva n. 1999/70/CE.

2. In ordine alla consultazione richiesta si osserva quanto segue.

Preliminarmente si ritiene opportuno definire il quadro giuridico di riferimento che disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Istituto Autonomo Case Popolari in Sicilia.

Al riguardo si segnala che lo stesso è disciplinato dall'art 1 della l.r. 15/05/2000, n. 10,<sup>1</sup> ai sensi del quale : *“1. Le disposizioni della presente legge disciplinano l'organizzazione degli uffici dell'Amministrazione regionale ed i rapporti di lavoro e d'impiego alle dipendenze della Regione e degli enti pubblici non economici sottoposti a vigilanza e/o controllo della Regione”*, essendo l'I.A.C.P. un ente pubblico non economico sottoposto a vigilanza e controllo della Regione Siciliana<sup>2</sup>.

Pertanto al personale in argomento va applicato il CCRL del comparto non dirigenziale – quadriennio giuridico 2002-2005, attualmente in vigore, e la norma che viene in rilievo nella fattispecie in esame è l'art. 49, che riproduce sostanzialmente quanto previsto dall'art. 15 del CCNL per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 14 settembre 2000, richiamato dall'Istituto Autonomo Case Popolari di Palermo nella richiesta di parere.

Il citato art. 15 prevede, al comma 1, che *“Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – permessi straordinari 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”*.

La suddetta disposizione, che non risulta modificata nei contratti successivi, sembra non destare dubbi interpretativi circa la possibilità che l'accesso a tali permessi sia circoscritto al personale con contratto a tempo indeterminato.

Tale indirizzo trova conferma nell'orientamento applicativo (RAL955) citato dall'IACP nella nota prot. n. 4198, con cui l'ARAN nazionale ha espresso il proprio parere in merito, ancorando la non fruibilità dei permessi in oggetto sia alle disposizioni di cui all'art. 15 del CCNL del 2000 (cit.), sia al contenuto dell'art. 7, comma 10, lett. c)<sup>3</sup>, dello stesso Contratto, che riconosce a tale personale solo 15 giorni complessivi di permesso non retribuito nonché il permesso retribuito per matrimonio.

Poste le superiori premesse, va tuttavia segnalato, così come rilevato da codesto Dipartimento, che la Corte di Cassazione con sentenza n. 3871 del 17 febbraio 2011, in applicazione del principio di non discriminazione di cui alla direttiva 1999/70 CE del 28 giugno 1999, che ha recepito, dandovi attuazione, l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale, ha riconosciuto il diritto alla fruizione dei permessi studio anche al personale con contratto a termine.

<sup>1</sup> recante: *“Norme sulla dirigenza e sui rapporti di impiego e di lavoro alle dipendenze della Regione siciliana”*

<sup>2</sup> In tal senso Corte dei Conti Sicilia n.163/2012

<sup>3</sup> *“...c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;...”*

Già nel preambolo della citata direttiva è espressa “...la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori...”.

La Corte, effettuando un esame del quadro normativo, riferisce che: “(...). *La clausola n. 1, lettera a), di tale accordo stabilisce come obiettivo fondamentale quello di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione; la clausola n. 4, più specificamente, dispone che i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole, rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non esistano ragioni oggettive; e, se del caso, deve trovare applicazione il criterio del pro rata temporis; inoltre, la clausola n. 6 dispone che i datori di lavoro debbano agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale*”.

La direttiva è stata recepita nell'ordinamento italiano mediante il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. La Corte pone particolare attenzione al contenuto dell'art. 6 del citato decreto, relativo al principio di non discriminazione, con il quale viene disposto che “...*al prestatore a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, e in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che tale trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine*”. All'art. 7 che “...*recepisce la previsione dell'accordo quadro relativo alla necessità di agevolare i lavoratori a tempo determinato per l'accesso ad opportunità di formazione adeguata per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e favorirne la occupazione*”. Infine, all'art. 10 che “...*dispone la esclusione dal campo di applicazione del decreto di alcuni contratti e rapporti a termine, in quanto disciplinati da specifiche normative, come i contratti di formazione e lavoro, i rapporti di apprendistato, le assunzioni nel settore del turismo e dei pubblici servizi per l'esecuzione di lavori di durata non superiore a tre giorni...*”.

La norma comunitaria sancisce, quindi, la sostanziale parità di trattamento fra il lavoratore a tempo indeterminato ed il lavoratore a termine, estendendo il principio di non discriminazione ad ogni trattamento sia economico che normativo (...*ogni altro trattamento in atto nell'impresa...*) e limitando al minimo le incompatibilità.

Con espresso riferimento, dunque, alle pur condivisibili perplessità espresse dall'ARAN nel citato parere (RAL955) sulla sussistenza di determinate eccezioni al principio di non discriminazione legate all'obiettiva incompatibilità dell'estensione di taluni istituti tipici del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con le caratteristiche proprie del contratto a termine, la citata sentenza precisa che “...la incompatibilità, quindi, deve essere obiettiva e, in particolare, deve riguardare, non già la mera esistenza del termine di durata del contratto, bensì la natura dello specifico rapporto, con la conseguenza che l'ostacolo che impedisce il riconoscimento di un determinato diritto, non solo deve rivelarsi non eliminabile con frazionamenti temporali del trattamento mediante il criterio del pro rata temporis, ma deve, altresì, essere valutato in concreto in relazione alle specifiche modalità di svolgimento del rapporto e alle obiettive esigenze e finalità su cui si fonda la legittima

*apposizione del termine di durata del contratto”, (...) “nè l'esclusione del beneficio potrebbe giustificarsi, in ragione della mera apposizione del termine di durata contrattuale, per l'assenza di uno specifico interesse della pubblica amministrazione alla elevazione culturale dei dipendenti, giacché la fruizione dei permessi di studio prescinde dalla sussistenza di un tale interesse in capo al datore di lavoro, pubblico o privato, essendo riconducibile a diritti fondamentali della persona, garantiti dalla Costituzione (artt. 2 e 34 Cost.) e dalla Convenzione dei diritti dell'uomo (art. 2 Protocollo addizionale CEDU), e tutelati dalla legge in relazione ai diritti dei lavoratori studenti (L. n. 300 del 1970, art. 10)”.*

Pertanto, secondo il principio di diritto scaturente dalle precedenti argomentazioni, e pur nella considerazione che la pronuncia *de qua* è riferita a fattispecie relativa a dipendente statale con contratto a tempo determinato, non può non considerarsi che evidenti ragioni di equità e di uniformità dell'azione amministrativa, nonché la specifica competenza in materia, renderebbero opportuna anche la consultazione dell'ARAN Sicilia.

Nei termini che precedono viene reso il parere richiesto.

\*\*\*\*\*

Ai sensi dell'art. 15 del regolamento approvato con D.P. Reg. 16 giugno 1998, n. 12, lo Scrivente acconsente alla diffusione del presente parere in relazione ad eventuali domande di accesso, presso codesto Dipartimento, inerenti al medesimo.

Si ricorda poi che, in conformità alla circolare presidenziale n.16586/66.98.12 dell'8 settembre 1998, trascorsi 90 giorni dalla data di ricevimento del presente parere, senza che codesta Amministrazione ne comunichi la riservatezza, lo stesso potrà essere inserito nella banca dati dello scrivente Ufficio.

Avv. Michele Cassata  


Il dirigente avvocato Anna Maria La Vecchia





L'AVVOCATO GENERALE  
(Cons. Romeo Palma)

