

NON SOLO LAVORO, SPECIALE DELLA SETTIMANA

La disciplina del diritto allo studio tra disposizioni normative e contrattazione collettiva

di **Francesco Bosetti**

Il diritto allo studio costituisce uno dei diritti fondamentali riconosciuti dall'ordinamento al lavoratore subordinato, garantito dallo Statuto dei Lavoratori, che ha individuato nella contrattazione collettiva la principale fonte regolamentatrice di tale diritto.

Nella generalità i contratti collettivi hanno previsto un "monte ore" pari a 150 ore di permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio, ai quali si aggiungono ulteriori permessi per lo svolgimento di esami e specifici periodi di congedo formativo.

È importante sottolineare che, al fine di fruire del diritto in esame, non è necessario che gli studi siano funzionali all'attività dell'impresa, in quanto le disposizioni normative sono a garanzia della formazione individuale del soggetto, svincolata da qualsiasi interesse aziendale, e finalizzate a soddisfare il desiderio di crescita formativa del lavoratore che potrebbe paradossalmente spingere lo stesso a cercare un lavoro diverso rispetto a quello svolto al momento della partecipazione ai corsi.

Il diritto allo studio

Il diritto allo studio riconosciuto dal nostro ordinamento al lavoratore trova le sue radici nell'articolo 34, Costituzione, il quale sancisce il diritto per i cittadini capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, di raggiungere i gradi più alti degli studi.

Il Legislatore ha esteso tale garanzia costituzionale anche ai lavoratori subordinati mediante 2 disposizioni normative:

- l'articolo 10, L. 300/1970, il quale prevede permessi speciali per la frequentazione di corsi e per la preparazione e svolgimento di eventuali prove d'esame, a cui si aggiunge la possibilità di beneficiare di agevolazioni dal punto di vista dall'orario di lavoro.
- gli articoli 5 e 6, L. 53/2000, i quali prevedono specifici congedi per la formazione, che permettono al lavoratore di sospendere il rapporto di lavoro al fine di partecipare a corsi di studio legalmente riconosciuti.

In entrambe le ipotesi, il lavoratore, a fronte del riconoscimento del diritto allo studio, ha

l'onere di presentare al datore di lavoro le certificazioni che dimostrino la frequentazione dei corsi e l'aver sostenuto gli esami previsti dal percorso di studio.

Nell'articolo andremo a esaminare la disciplina sopra citata, che ha individuato nella contrattazione collettiva la principale fonte regolamentatrice del diritto allo studio, e ci soffermeremo nell'analizzare quanto previsto da 3 tra i Ccnl più diffusi e applicati: Terziario Confcommercio, Metalmeccanica industria Federmeccanica e Studi professionali Confprofessioni.

L'articolo 10, L. 300/1970

L'articolo 10, St. Lav., prevede che i lavoratori dipendenti possano usufruire di specifici permessi o di particolari agevolazioni di orario nello svolgimento dell'attività lavorativa, al fine di elevare la propria cultura e di sviluppare le proprie capacità professionali.

I benefici garantiti dalla L. 300/1970 hanno come presupposto l'iscrizione e la frequentazione da parte del lavoratore di regolari corsi di studio presso:

- scuole di istruzione primaria, secondaria, di qualificazione professionale;
- statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

L'articolo 10, St. Lav., garantisce la possibilità:

- di avvalersi di permessi per la frequentazione dei corsi: essi possono essere fruiti nei giorni e nelle ore durante le quali il dipendente dovrebbe rendere la sua ordinaria prestazione lavorativa; nell'ipotesi di un corso di studi in orario serale, il dipendente potrà usufruire dei permessi di studio solo qualora la sua prestazione lavorativa venga svolta secondo un'articolazione oraria che coincida con lo svolgimento del corso;
- di avvalersi di permessi per la preparazione e per lo svolgimento di esami previsti dal percorso di studio; in merito, è importante evidenziare che tale diritto non contempla limiti soggettivi connessi all'iscrizione e frequenza di corsi regolari di studio: secondo quanto stabilito dalla Corte di Cassazione, n. 52/1985, si deve ritenere che tale beneficio compete anche al lavoratore studente autodidatta, candidato all'esame in qualità di privatista;
- di essere impegnati in turni di lavoro che agevolino la frequentazione ai corsi e la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami;
- di rifiutare richieste di prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

Gli articoli 5 e 6, L. 53/2000

L'articolo 5, L. 53/2000, dispone la facoltà del soggetto interessato di richiedere la

sospensione per un determinato periodo di tempo del rapporto di lavoro al fine di partecipare a un percorso scolastico.

Ai sensi di tale disposizione, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono chiedere un periodo di aspettativa non retribuita del rapporto, denominata congedo di formazione, per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzata:

- al completamento della scuola dell'obbligo;
- al conseguimento di un titolo di studio;
- alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante la fruizione del congedo, le conseguenze sul rapporto di lavoro sono le seguenti:

- il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- il lavoratore non matura il diritto alla retribuzione e tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi; solo in caso di grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, si verifica l'interruzione del congedo medesimo.
- il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale congedo è nullo (articolo 18, comma 1, L. 53/2000);
- il lavoratore ha la possibilità di richiedere un'anticipazione del Tfr per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi (articolo 7, L. 53/2000).

Ai sensi dell'articolo 5, comma 4, L. 53/2000, in caso di comprovate esigenze organizzative è concessa la facoltà al datore di lavoro sia di non accogliere la richiesta di congedo per la formazione sia di differirne l'accoglimento.

A completamento della piena realizzazione del diritto allo studio, l'articolo 6, L. 53/2000, prevede che i lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, al fine di accrescere conoscenze e competenze professionali; tale diritto si realizza per il tramite dello Stato, delle Regioni e degli enti locali, che hanno il compito di assicurare un'offerta formativa articolata sul territorio che consenta percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

I congedi per la formazione continua sono fruibili in relazione a:

- corsi di formazione autonomamente scelti dal lavoratore;
- corsi predisposti dall'azienda attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali; in quest'ultimo caso, i corsi possono essere finanziati attraverso il Fondo interprofessionale per la formazione continua.

La regolamentazione del diritto allo studio nella contrattazione collettiva

Come anticipato, il Legislatore ha individuato nella contrattazione collettiva la principale e unica fonte regolamentatrice di tale diritto, la quale non può contenere disposizioni che derogano *in peius* quanto previsto dalle disposizioni normative analizzate in precedenza.

Nello schema che segue vengono riportati, a seconda della modalità di fruizione del diritto, i principali aspetti regolamentati dalla contrattazione collettiva:

Disciplina contrattazione collettiva

Permessi studio ex articolo 10, St. Lav.	Congedo formazione, ex articolo 5, L. 52/2000	Congedo formazione continua, ex articolo 6, L. 52/2000
<ul style="list-style-type: none"> • Il monte ore di permesso retribuito per la frequentazione dei corsi; • la percentuale massima di lavoratori che possono contemporaneamente assentarsi per ragioni di studio; • la documentazione che il lavoratore deve fornire per fruire dei permessi studio 	<ul style="list-style-type: none"> • Le modalità di fruizione del congedo; • la percentuale massima di lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per fruire del congedo; • le ipotesi di differimento o di diniego da parte dell'azienda a seguito della richiesta di fruizione del congedo. • il preavviso con cui il lavoratore deve presentare la propria richiesta, che, in ogni caso, non può essere inferiore a 30 giorni (articolo 5, comma 4, L. 53/2000) 	<ul style="list-style-type: none"> • Il monte ore destinato alla fruizione del congedo; • i criteri per l'individuazione dei lavoratori partecipanti alle iniziative di formazione continua previste; • le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione continua

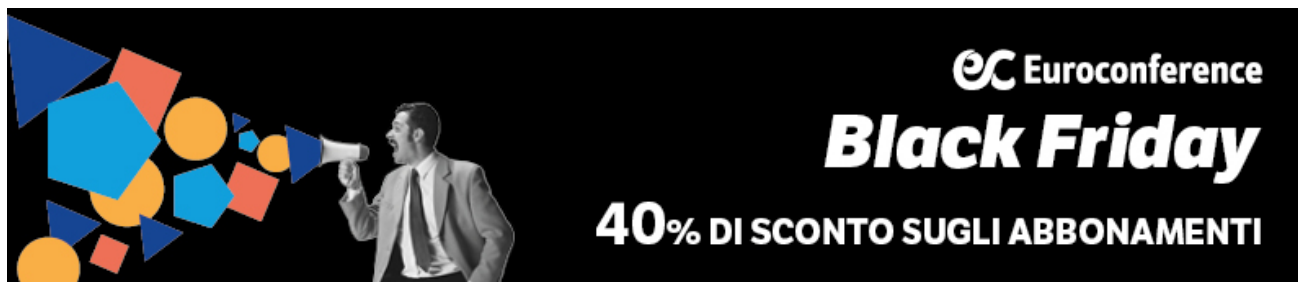
Nelle seguenti tabelle andremo a comparare la regolamentazione prevista dai 3 Ccnl precedentemente indicati, con la premessa che, nell'ipotesi in cui il contratto collettivo non disciplini alcuni aspetti del godimento del diritto allo studio, si rimanda necessariamente all'applicazione delle (scarne) previsioni normative ex articolo 10, L. 300/1970 e articoli 5 e 6, L. 53/2000.

Ccnl Terziario Confcommercio

Disciplina permessi studio – articolo 10, l. 300/1970; articoli 166 e 171, Ccnl

Monte ore permessi *pro capite* Permessi retribuiti per un massimo di 150 ore *pro capite* in un triennio; le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno

Monte ore aziendale



The banner features a man in a suit shouting into a megaphone on the left, with colorful geometric shapes (triangles, squares, circles) in blue, orange, and red behind him. On the right, the text reads: **EC Euroconference**, **Black Friday**, and **40% DI SCONTO SUGLI ABBONAMENTI**.