



Il lavoratore fuori corso non beneficia dei permessi studio

La Suprema Corte di Cassazione, con la recente sentenza n. 19610 del 18 settembre 2020, torna a pronunciarsi sui limiti del reddito allo studio con particolare riguardo al “lavoratore studente” fuori corso, fornendo una interpretazione certamente aderente alla *ratio* dell’art. 10 dello Statuto dei lavoratori che riconosce la possibilità di fruire di particolari permessi.

Al riguardo, si rammenta che il secondo comma della suddetta norma dispone che *“I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti”*.

Gli Ermellini, confermando la decisione della Corte territoriale, hanno ritenuto condivisibile l’interpretazione fornita da quest’ultima che ha escluso il diritto del lavoratore a godere dei permessi per motivi di studio oltre la durata prevista dal relativo corso, ritenendola, non solo conforme alla lettera della suddetta norma, ma certamente anche più razionale, non potendo il legislatore aver riconosciuto al dipendente il diritto a fruire di permessi per seguire le lezioni senza limiti, cioè al di fuori della durata legale del corso e a prescindere dal superamento o meno degli esami sostenuti.

In particolare, i Giudici di Piazza Cavour hanno rilevato che la decisione della Corte d’Appello risulta essere conforme sia alla suddetta norma dello Statuto dei lavoratori sia alla pattuizione inserita nel ccnl applicato alla fattispecie, sebbene ponesse come limite unicamente quello della durata massima fruibile dei permessi in 150 ore annue per ciascun dipendente e quello del 3% del totale delle unità in servizio per anno solare, analogamente al previgente ccnl Aris per il personale non medico (appena rinnovato), nonché al ccnl Aris per il personale non medico delle RSA e dei CdR.

I Giudici di legittimità dopo aver appurato che la pattuizione contrattuale risulta certamente migliorativa rispetto alla previsione contenuta nello Statuto dei lavoratori (poiché attribuisce il diritto ad ottenere permessi anche per la frequenza di corsi, e non solo per sostenere gli esami), hanno inoltre condivisibilmente escluso il discriminatorio della suddetta normativa (rigettando la relativa eccezione del ricorrente che lamentava una disparità di trattamento rispetto agli studenti in regola con gli esami), in quanto l’essere studente fuori corso non rientra tra i fattori di discriminazione oggetto di protezione normativa.

Ebbene, non potrà certamente negarsi che la pronuncia in questione, oltre ad essere rispettosa della *ratio* della normativa di riferimento, appare più che ragionevole in quanto tiene conto della necessità di non comprimere eccessivamente anche il diritto del datore a ricevere la prestazione lavorativa, ponendosi in linea con altre sentenze di legittimità che hanno introdotto in passato alcuni rilevanti temperamenti, tra cui quella resa dalla Suprema Corte n. 10344/2008, che ha sancito che *“i permessi straordinari retribuiti possono essere concessi soltanto per frequentare i corsi indicati dalla clausola in orari coincidenti con quelli di servizio, non per le necessità connesse all’esigenza di preparazione degli esami, ovvero per altre attività complementari, come ad esempio, i colloqui con i docenti o il disbrigo di pratiche di segreteria”*.

Il lavoratore fuori corso non beneficia dei permessi studio