



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

DIREZIONE CENTRALE DEL PERSONALE

Servizio Ordinamento e Contenzioso

Divisione I

Circ. 333-A/9802.B.B.5.5.

Roma, li 27.04.2000

OGGETTO: D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254 concernente il recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di Polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione delle Forze di Polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 1998 – 2000 ed al biennio economico 1998 – 1999 .
Nuova disciplina in tema di assegno funzionale, tutela delle lavoratrici madri, congedi straordinari e diritto allo studio.

Indirizzi.....omissis

Il D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254, con cui è stato recepito l'accordo sindacale del 17 febbraio 1999 riguardante il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile ha introdotto, tra l'altro, innovative disposizioni in materia di assegno funzionale (art.5), tutela delle lavoratrici madri (art.17), congedi straordinari (art.19) e diritto allo studio (art.20).

Ciò premesso, si ritiene opportuno sottolineare gli aspetti di particolare rilievo, anche alla luce dei quesiti finora pervenuti.

Assegno funzionale (art.5)

L'art.5, nell'indicare le misure dell'assegno funzionale, modifica, al comma 3, la precedente disciplina contrattuale di cui all'art.5, comma 3, del D.P.R. 31 luglio 1995 n.395, prevedendo che la valutazione dei requisiti prescritti ai fini dell'attribuzione del beneficio è riferita al biennio precedente alla data di maturazione della prevista anzianità (19 o 29 anni di servizio), anziché al triennio precedente.

Pertanto la verifica delle sanzioni disciplinari (più gravi della deplorazione) e dei giudizi complessivi (inferiori a buono) che comportano il ritardo del beneficio, dovrà essere effettuata con riguardo al nuovo e più limitato arco temporale stabilito dalla norma.

Per quanto concerne i criteri per l'applicazione del beneficio , restano valide, salvo i nuovi parametri derivanti dall'art.5 del D.P.R. n. 254/1999, le indicazioni fornite con la circolare n. 333.A/9802 B.B.5.4 del 31 ottobre 1995.

Con l'occasione si precisa che per il personale già appartenente ai ruoli della Polizia di Stato, posto in aspettativa ex art.28 della legge n. 668/1986 per la frequenza dei previsti corsi di formazione, dovrà essere computato ai fini della valutazione del servizio prestato per il raggiungimento dei prescritti 19 e 29 anni, il succitato periodo di aspettativa.

Si soggiunge, infine, che in assenza di una specifica indicazione normativa, è da ritenersi che la disposizione in argomento è operativa dal 1° gennaio 1998.

Dovrà essere, pertanto, riconsiderata la posizione di tutti coloro che , alla data del 1° gennaio 1998, pur avendo maturato 19 o 29 anni di servizio, non hanno tuttavia percepito l'assegno funzionale in quanto valutati sulla base dei criteri previsti dalla previgente disciplina.

La posizione di tale personale dovrà essere riconsiderata valutando il biennio precedente alla data del 1° gennaio 1998 e, se sussistono i presupposti, dovrà essere attribuito il beneficio con decorrenza dalla citata data.

Tutela delle lavoratrici madri (art. 17)

L'art.17 introduce innovative disposizioni in materia di tutela delle lavoratrici madri.

La norma, al punto A), prevede il divieto di sovrapposizione dei turni tra coniugi dipendenti della stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età.

La disposizione collega tale beneficio alla nozione di turno "tout court"; pertanto, il beneficio in questione potrà essere fruito dal personale impiegato nelle diverse tipologie di turni di servizio sia continuativi che non continuativi applicati agli uffici, istituti o reparti della Polizia di Stato.

Peraltro, presupposto indispensabile per la piena operatività del divieto in argomento è che l'organizzazione dell'ufficio, in considerazione della tipologia dei turni di servizio esistenti, consenta effettivamente un'alternanza di impiego tra i coniugi.

Per "divieto di sovrapposizione dei turni" deve intendersi l'obbligo, per l'ufficio, di non impiegare i dipendenti nello stesso arco temporale. Non potrà, pertanto, rientrare nell'ambito operativo del divieto in argomento la coincidenza dell'inizio del turno di un coniuge con la fine del turno dell'altro.

Si fa inoltre, presente, che la formulazione della norma non lascia alcun margine di discrezionalità in ordine all'applicazione del beneficio che si traduce, quindi, in una materiale impossibilità, per l'Amministrazione, di impiegare il personale che si trovi nelle condizioni indicate dalla norma.

Al riguardo, però, appare opportuno chiarire che essendo la ratio della disposizione finalizzata a tutelare il nucleo familiare, non potrà non essere legittimamente considerata una espressa manifestazione di volontà dei dipendenti di non avvalersi della protezione accordata dalla norma.

Si chiarisce, infine, che considerato che la norma è finalizzata alla protezione del figlio minore, e considerato, altresì, che la giurisprudenza è conforme nell'assicurare identica protezione giuridica ai figli nati fuori dal matrimonio, il divieto di sovrapposizione dei turni è riferibile anche alla famiglia di fatto.

Sul punto, però, non esistendo nel diritto positivo una costruzione sistematica dell'istituto, occorrerà fare riferimento al contenuto di cui all'art.317 bis del codice civile che, nel disciplinare la potestà dei genitori sui figli naturali, stabilisce che le norme disposte per la potestà dei genitori sui figli legittimi si applicano qualora i genitori siano conviventi ed il riconoscimento sia fatto da entrambi.

Pertanto, il beneficio in esame sarà riferito anche alle ipotesi di famiglie di fatto, qualora i dipendenti siano conviventi ed abbiano riconosciuto entrambi il figlio minore di sei anni.

Evidente che l'applicazione del beneficio è subordinata alla circostanza che entrambi i coniugi siano appartenenti alla Polizia di Stato.

L'art.17 del D.P.R. n. 254/1999 prosegue, poi, al punto B), prevedendo l'esonero, a domanda, per la madre o per le situazioni monoparentali dal turno notturno o dai turni continuativi articolati nelle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio.

Il successivo punto C), invece, sancisce la possibilità, per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992, di essere esonerati, a domanda, dallo svolgimento del turno notturno.

Le due ipotesi citate da ultimo, previste dalla norma contrattuale, risultano anche disciplinate dall'art.17 della legge 5 febbraio 1999, n. 25 che, con riferimento alla materia del lavoro notturno, ha sostituito l'art.5 della legge n. 903/1977, concernente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Tale ultima norma sancisce, pertanto, al primo comma, il divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale caso il legislatore ha inteso stabilire un divieto non derogabile da una diversa volontà dell'interessata; pertanto, nell'ipotesi prevista dal citato 1° comma, la donna non potrà in alcun caso prestare servizio nell'arco di tempo compreso tra le ore 24 e le ore 6.

Al secondo comma, la disposizione individua le ipotesi in cui il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato.

In particolare è previsto che il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o
alternativamente dal padre convivente della stessa;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992 e successive modificazioni.

Passando ad un esame comparato delle ipotesi previste dalle lettere B) e C) dell'art.17 del D.P.R. 254/1999 con il secondo comma dell'art.5 della legge 903/1977 (così come sostituito dall'art.17 della legge 25/1999) emerge una sostanziale sovrapposizione di disciplina per quanto attiene al lavoro notturno.

Al riguardo si precisa che, considerato il contenuto immediatamente precettivo dell'art.17 della legge 25/1999 e considerato, altresì, che tale normativa detta una disciplina più favorevole per il lavoratore rispetto a quella contrattuale, ad essa occorrerà fare riferimento nell'ipotesi in cui il personale della Polizia di Stato venga esonerato dallo svolgimento del lavoro notturno.

Ciò in quanto, mentre il contratto prevede solo per la madre la possibilità di essere esonerata, a domanda, dal turno notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio, l'art.17 della legge n. 25/1999 prevede che il beneficio possa essere attribuito, in alternativa, anche al padre convivente.

Analogamente, per le situazioni monoparentali la disciplina legislativa stabilisce che il lavoro notturno non deve essere prestato obbligatoriamente dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, mentre l'accordo sindacale prevede la possibilità di essere esonerati, a domanda, dal turno notturno, sino al compimento del terzo anno di età del figlio.

In estrema sintesi, quindi, dovranno essere esonerati dal lavoro notturno o la madre o in alternativa il padre convivente di un figlio di età inferiore a tre anni, ovvero la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Ai fini dell'applicazione di quanto precede si precisa che:

- 1) per lavoro notturno, secondo la definizione contenuta nell'art.2, comma 1, lett. A del Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532, deve intendersi "l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le 5 del mattino" (22.00–5.00; 23.00–6.00; 24.00–7.00).
- 2) Con il termine "affidatario" deve essere inteso colui il quale sia addetto in via esclusiva all'educazione ed alla sorveglianza del minore, esercitando tutte le prerogative connesse al suo mantenimento.

In ordine ai presupposti necessari per concedere il beneficio dell'esonero dal lavoro notturno alla madre o alternativamente al padre convivente di un figlio con età inferiore a tre anni, appare opportuno richiamare in via analogica i principi di carattere generale che regolano il correlativo istituto, disciplinato dall'art.7 della medesima legge n. 903/1977, concernente il diritto del padre lavoratore all'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino, in alternativa alla madre lavoratrice.

Pertanto, l'appartenente alla Polizia di Stato ai fini della fruizione del beneficio in argomento, dovrà produrre, in allegato alla domanda, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro coniuge da cui risulti la rinuncia di quest'ultimo, in presenza delle condizioni previste dall'art.5, secondo comma, lettera A), della legge n. 903/1977, così come sostituito dall'art.17 della legge n. 25/1999, ad avvalersi del diritto risultante dalla indicata disposizione.

Nel caso in cui il coniuge del dipendente sia un lavoratore autonomo, sarà invece necessario che all'istanza venga allegata una dichiarazione sostitutiva dell'atto notorio, redatta ai sensi dell'art.4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15 e successive modificazioni, attestante l'esercizio, in via non eccezionale, di una attività lavorativa autonoma qualificabile come lavoro notturno nell'accezione di cui al citato art.2, comma 1, lettera A) del Decreto Legislativo n. 532/1999.

Con riferimento, poi, alla previsione di cui alla lettera C) dell'art.5 della legge n. 903/1977, così come sostituito dall'art.17 della legge n. 25/1999, concernente l'obbligo di non impiegare nel lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che

abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992, ipotesi, peraltro, sostanzialmente identica alla disposizione di cui alla lett. C) dell'art.17 dell'accordo sindacale, si fa presente quanto segue:

- 1) per soggetto disabile deve essere intesa la persona handicappata secondo l'accezione di cui all'art.3 della legge n. 104/1992, mentre la dizione "a proprio carico", deve essere riferita al dipendente che assista con continuità il soggetto portatore di handicap che sia con esso convivente; il requisito della convivenza non è necessario per i dipendenti che assistono con continuità ed in via esclusiva un portatore di handicap che sia parente o affine entro il terzo grado;
- 2) l'ipotesi non contempla l'alternatività fra lavoratrice e lavoratore nella fruizione dell'esonero dal lavoro notturno;
- 3) le situazioni di assistenza di cui al punto 1) che danno titolo all'esonero dal lavoro notturno devono essere attestate con dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art.4 della legge 4.1.1968, n. 1.5;
- 4) la definizione di lavoro notturno è quella contemplata dall'art.2, comma 1, lett. A) del Decreto legislativo n. 532/1999.

Fermo restando che le disposizioni di cui al secondo comma del nuovo testo dell'art.5 della legge n. 903/1977, sono poste nell'interesse dei dipendenti, è necessario, per esigenze organizzative, che gli interessati presentino istanza per la fruizione dei benefici descritti, documentando la sussistenza dei presupposti richiesti dalle norme in esame; qualora ricorrano le condizioni previste, il beneficio dovrà essere immediatamente accordato.

Si precisa che tutto il personale, non impiegabile nel lavoro notturno a norma delle disposizioni contemplate sia nel primo che nel secondo comma dell'art.5 della legge n. 903/1977 nuovo testo, non potrà essere compreso nei turni di reperibilità.

Come già accennato in premessa, dalla sovrapposizione del secondo comma dell'art.5 della legge n. 903/1977, così come sostituito dall'art.17 della legge n. 25/1999, con i punti B) e C) dell'art.17 del D.P.R. n. 254/1999, residuano ulteriori benefici previsti dalla norma contrattuale a tutela dei figli degli appartenenti alla Polizia di Stato.

Ci si riferisce alle ulteriori ipotesi previste dalla lettera B) dell'art.17 dell'accordo sindacale laddove, innovativamente, viene sancita la possibilità di essere esonerati, a domanda, per la madre o per le situazioni monoparentali dai turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio.

Innovativa è anche la previsione di cui al punto D) dell'art.17 del D.P.R. n. 254/1999 laddove, viene sancita la possibilità per le lavoratrici madri vincitrici di un concorso interno, con figli fino al 12° anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge.

Congedo straordinario (art.19)

In merito all'art. 19 si osserva quanto segue:

Il comma 1 prevede che le disposizioni di cui all'art.3, comma 39, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, non si applicano, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di entrata in vigore del D.P.R. 254/1999, al personale di cui all'art. 1, comma 1, del medesimo decreto (personale dei ruoli della Polizia di Stato con esclusione dei dirigenti e del personale ausiliario di leva).

Pertanto a decorrere dal 1° settembre 1999, nei confronti del personale destinatario della disposizione in esame, non deve più essere operata la decurtazione di un terzo di tutti gli assegni prevista per il primo giorno di ogni periodo ininterrotto di congedo straordinario, del citato articolo 3, comma 39, della legge 537/1993, come interpretato, modificato ed integrato dall'art.22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

In particolare, la nuova e più favorevole disposizione contrattuale si applica alle richieste di congedo straordinario relative a periodi con termine iniziale coincidente o successivo al 1° settembre 1999.

Il comma 2 sancisce il diritto alla fruizione del congedo straordinario anche da parte del personale che si sottopone alla donazione di organi, ivi compresa la donazione di midollo osseo.

Trattasi, in sostanza, di una particolare fattispecie di congedo straordinario che compete di diritto a chi effettui la donazione prevista dalla norma: la relativa concessione costituisce quindi "atto dovuto" nel limite massimo dei complessivi quarantacinque giorni di congedo straordinario previsti per ogni anno solare.

Sarà onere dell'interessato produrre la documentazione medico-legale necessaria a comprovare l'effettuazione della donazione e la durata del periodo richiesto.

Competenti a provvedere sono gli organi di cui alla circolare n. 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999 concernente il decentramento delle competenze in materia di assenze dal servizio del personale della Polizia di Stato.

Al comma 3 è stabilito che a parità di fattispecie e di situazioni legittimanti è riconosciuto lo stesso numero di giornate di congedo straordinario indipendentemente dalla qualifica posseduta.

Evidente come tale principio assuma sostanziale rilievo con riguardo all'unica ipotesi che implica una valutazione discrezionale, ossia il congedo straordinario per gravi motivi.

Pertanto, ferme restando le indicazioni fornite in proposito con la citata circolare n. 333-A/9807.F.4. del 30 marzo 1999, sarà cura degli organi competenti alla concessione del congedo straordinario assicurare l'uniformità delle modalità applicative nei confronti del personale dipendente, "indipendentemente" dal ruolo di appartenenza e dalla qualifica posseduta, così come chiaramente prescritto dalle disposizioni in esame.

Il comma 4, in materia di congedo straordinario speciale per trasferimento di cui all'articolo 15, comma 2, del D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, precisa che le esigenze di trasloco e di riorganizzazione familiare che legittimano la fruizione di tale istituto sussistono anche per il personale accasermato, e cioè per il personale che fruisce degli alloggi di servizio collettivi di cui all'art.49 del D.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782.

Al comma 5 viene previsto il diritto del personale inviato in missione collettiva all'estero al rimborso delle spese di viaggio di andata e ritorno sostenute e documentate, in

caso di concessione di congedo straordinario per gravi motivi. Ai fini del rimborso del viaggio deve essere effettuato avvalendosi dei mezzi di linea previsti dalle disposizioni in materia di trattamento di missione.

La citata circolare n. 333.A/9804.F.4 del 30 marzo 1999 relativa al decentramento della competenza a provvedere sulle assenze del personale della Polizia di Stato è da ritenersi modificata ed integrata nei termini suesposti.

Diritto allo studio (art.20)

L'articolo 20 detta disposizioni in materia di diritto allo studio che integrano la disciplina prevista dall'art.78 del regolamento di servizio dell'Amministrazione di Pubblica Sicurezza di cui al D.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782, richiamato dall'art.21 del D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, con cui è stato recepito il precedente accordo sindacale.

Il comma 1 prevede che ove i corsi richiamati nel predetto articolo 78 del D.P.R. n. 782/1985 non siano attivati nella sede di servizio, il diritto alle 150 ore da dedicare alla frequenza compete anche per i medesimi corsi svolti in altra località. In tal caso, i giorni eventualmente necessari per il raggiungimento di tale località ed il rientro in sede sono conteggiati, in ragione di sei ore per ogni giorno impiegato, nelle 150 ore medesime.

Va, in primo luogo, evidenziato che la nuova norma contrattuale fa sostanzialmente salva la richiamata disciplina originaria dell'istituto in virtù della quale i permessi sono finalizzati al conseguimento di un titolo di studio di scuola media superiore o universitario, nonché alla partecipazione a corsi di specializzazione post-universitari o ad altri corsi istituiti presso le scuole pubbliche o parificate, ovvero, come previsto dal successivo comma 4, innovativamente, a corsi organizzati dagli enti pubblici territoriali, i quali, peraltro, dovranno anch'essi essere finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali o di attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico; tutti i corsi sopra indicati non devono necessariamente avere attinenza con la funzione espletata dagli interessati nell'ambito della Polizia di Stato.

Giova, al riguardo, precisare che l'utilizzazione delle 150 ore deve essere intesa non solo come presenza alle lezioni, ma anche come partecipazione diretta agli impegni che lo svolgimento del corso comporta, sempre che venga comprovata l'assoluta necessità di assolvere a detti impegni soltanto durante gli orari di servizio.

Ne consegue, quindi, che nel caso in cui il beneficio venga richiesto per far fronte anche ad impegni diversi dalla frequenza del corso, purché sempre direttamente connessi allo svolgimento dei corsi di che trattasi, l'interessato, a giustificazione dell'assenza dal servizio, dovrà comprovare con idonea documentazione l'effettivo sostenimento dell'esame finale nelle date stabilite dall'ordinamento scolastico o accademico per il corso preso in considerazione.

La norma, inoltre, ha codificato il principio secondo cui il dipendente iscritto a corsi organizzati in altre località, potrà fruire dei permessi di studio a condizione che tali corsi non siano attivati nella sede di servizio.

Circa le modalità di computo del tempo necessario per il raggiungimento della sede ove è organizzato il corso, diversa da quella di servizio, va precisato che le sei ore previste per ogni giorno impiegato per il raggiungimento di tale località ed il rientro in sede devono intendersi come limite forfettariamente stabilito dalle norme.

Tale beneficio si applica anche al personale trasferito ad altra sede di servizio che abbia già iniziato la frequenza dei corsi nella precedente sede.

Viceversa, invece, non potranno trovare applicazione le disposizioni sin qui descritte nel caso di iscrizione a corsi universitari o post universitari fuori dalla sede di servizio e laddove nella sede di appartenenza sino attivati analoghi corsi e, pertanto, il tempo necessario al raggiungimento di tali località ed il rientro in sede non può essere computato nelle 150 ore.

In presenza dei presupposti indicati dalla norma, dunque, all'interessato potranno essere concessi soltanto i permessi strettamente correlati alla frequenza del corso, mentre non potrà essere conteggiato nelle 150 ore il tempo impiegato per il raggiungimento della località ove il corso medesimo si svolge ed il rientro in sede: peraltro, per l'effettuazione di tale tragitto, ove necessario, il dipendente potrà eventualmente ricorrere alla disciplina dei permessi brevi di cui all'art.17 del D.P.R. n. 395/1995, ove sussistano le condizioni di tale istituto; diversamente si dovrà fare ricorso all'applicazione delle disposizioni vigenti in materia di congedo ordinario.

Di particolare rilievo è la disposizione contenuta nel comma 5, ove è stabilito che per la preparazione di esami universitari o post universitari, nell'ambito delle 150 ore per il diritto allo studio, possono essere attribuite e conteggiate le tre giornate lavorative immediatamente precedenti gli esami sostenuti, in ragione di sei ore per ogni giorno.

Pertanto, entro il limite temporale tassativamente fissato dalla norma (ossia le tre giornate lavorative immediatamente precedente gli esami sostenuti), l'interessato potrà chiedere di avvalersi dei permessi, in ragione di sei ore per ogni giorno, da dedicare alla preparazione dell'esame.

Va precisato che le tre giornate precedenti all'esame vanno riferite ai giorni lavorativi e, quindi, a mero titolo esemplificativo, se l'esame è previsto di lunedì, l'interessato, nell'ipotesi di orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi con riposo settimanale previsto per il sabato e la domenica, potrà chiedere di assentarsi nei tre giorni antecedenti il sabato.

Sarà cura del medesimo produrre, successivamente, documentazione idonea a dimostrare l'avvenuto sostenimento della prova.

Premesse le suesposte considerazioni sulle nuove norme contrattuali, si richiama l'attenzione sul fatto che le stesse integrano, ampliandone i contenuti, la precedente disciplina di cui all'art.78 D.P.R. n. 782/1985 la quale, per le parti non modificate, continuerà quindi a trovare applicazione.

In particolare, si rammenta che per i giorni necessari al sostenimento della prova d'esame restano valide le vigenti disposizioni in materia di congedo straordinario per esami.

Inoltre, a chiarimento di numerosi quesiti pervenuti, si precisa che il periodo complessivo di 150 ore è annuale, nel senso che è da ritenersi riferito all'anno solare.

Le modalità di concessione del beneficio sono quelle previste dal terzo comma del citato art.78 D.P.R. n. 782/1985 .

A tal proposito, si rammenta che ai sensi di detta disposizione la richiesta deve essere accolta ove non ostino impellenti ed inderogabili esigenze di servizio. In ogni caso, il diniego del beneficio, per esigenze di servizio, dovrà essere adeguatamente motivato.

Infine, come previsto dall'ultimo comma dell'articolo 78 D.P.R. n. 782/1985, l'interessato è tenuto a dimostrare con idonea documentazione, di avere frequentato il corso di studi per il quale ha richiesto il beneficio, che è suscettibile di revoca in caso di abuso, con decurtazione del periodo già fruito dal congedo ordinario in corso o dell'anno successivo.

Con riguardo a quest'ultimo aspetto, si precisa che le ore di assenza convertibili in un giorno di congedo ordinario vanno calcolate secondo i criteri utilizzati in sede di accordo nazionale quadro per la commutazione delle prestazioni orarie di lavoro straordinario in un giorno di riposo compensativo.

Pertanto, nelle ipotesi di lavoro articolate in 37 ore settimanali, la conversione dovrà avvenire in misura pari a sei ore e dieci minuti per i servizi articolati in sei turni settimanali ed in sette ore e ventiquattro minuti per i servizi articolati in cinque turni settimanali.

Adottando analogo criterio per il personale attualmente impiegato in un orario di lavoro di 36 ore settimanali, la conversione dovrà avvenire in misura di sei ore per i servizi articolati in sei turni settimanali ed in sette ore e dodici minuti per i servizi articolati in cinque turni settimanali.

Per il recupero delle ore eventualmente inferiori od eccedenti dovrà procedersi in conformità alla disciplina sui permessi brevi di cui all'art.17 del D.P.R. 31.7.1995, n. 395, fermo restando il monte ore annuale massimo di trentasei ore stabilito dalla medesima norma.

Si confida nella consueta collaborazione delle SS.LL. affinché del contenuto della presente circolare sia data la massima diffusione tra il personale dipendente.

IL CAPO DELLA POLIZIA
MASONE