



FLC CGIL
federazione
lavoratori
della conoscenza

ANIEF
ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE SINDACALE



BARI

I.C.S. "FALCONE-BORSELLINO" - Bari (BA)
Prot. 0011111 del 28/10/2024
II-10 (Entrata)

Ai Dirigenti Scolastici
degli Istituti della provincia di Bari

Al personale docente e ATA
degli Istituti della provincia di Bari

e p.c.

Al Dirigente
Ufficio III USR Puglia
Bari

Oggetto: fruizione giorni di permesso per motivi personali

Sono giunte alle scriventi OO.SS. segnalazioni in merito a circolari interne a firma di alcuni dirigenti scolastici in merito alla fruizione dei permessi per motivi personali ex art. 15 c. 2 del CCNL 2006/2009 a seguito dell'ordinanza 13 maggio 2024, n. 12991 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione.

Al fine di evitare interpretazioni della suddetta ordinanza che **porterebbero inevitabilmente ad una compressione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori statuiti dalle norme pattizie tuttora vigenti**, si osserva quanto segue.

Al personale docente e ATA spettano 3 giorni di permessi retribuiti per motivi personali o familiari.

Questo diritto è stato sancito fin dal 2007 con la stipula del CCNL 2006-2009 il cui art. 15 c. 2 afferma che "il dipendente ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati **anche mediante autocertificazione**".

Tale diritto è stato recentemente esteso anche al personale a tempo determinato con il CCNL 2019-2021 (art. 35 comma 12).

L'autorizzazione di questi permessi non è pertanto soggetta ad alcuna valutazione o discrezionalità da parte del dirigente scolastico che non può entrare nel merito delle motivazioni addotte dal lavoratore.

È quanto afferma chiaramente anche l'Aran in un suo parere, sostenendo che la clausola contrattuale **“prevede genericamente che tali permessi possono essere fruiti ‘per motivi personali e familiari’ consentendo, quindi, a ciascun dipendente, di individuare le situazioni soggettive o le esigenze di carattere personale o familiare ritenute più opportune ai fini del ricorso a tale particolare tutela contrattuale”**.

In considerazione di ciò, sottolinea l'Aran, **“i motivi addotti dal lavoratore non sono soggetti alla valutazione del dirigente scolastico”**. Il dirigente, pertanto limiterà il proprio controllo agli aspetti formali della richiesta del dipendente senza sindacare la validità delle motivazioni (personali o familiari) addotte dal dipendente.

Solo in presenza di una eccezionale e massiccia richiesta contemporanea di permessi per il medesimo giorno da parte dei lavoratori si può ipotizzare una regolamentazione del diritto al fine di temperare le esigenze individuali con le ragioni organizzative della scuola. Negli altri casi, a fronte di singole o contenute richieste giornaliere, il permesso va autorizzato sempre e comunque.

Diversamente si assegnerebbe al dirigente un potere di discriminare a chi concedere i permessi e per quali motivi.

L'ordinanza della Cassazione, sopra citata, non fa altro che confermare quanto argomentato e sempre sostenuto dalle OO.SS. In essa, infatti, si rigetta il ricorso di un lavoratore sottolineando che il motivo della richiesta di permesso deve **“essere adeguatamente specificato”** e che il dirigente deve deciderne la concessione valutandone l'opportunità sulla base **“di un giudizio di bilanciamento delle contrapposte esigenze”**.

Evidentemente in quel contesto scolastico, in quella giornata, vi era una situazione di eccezionalità; altrimenti la decisione del dirigente scolastico si sarebbe configurata come negazione di un diritto.

L'ordinanza, in realtà, non attribuisce al dirigente nuovi poteri rispetto a quelli di cui già dispone, ma ribadisce, ancora una volta, quali criteri debba soddisfare l'istituto dell'autocertificazione, escludendo che possa essere redatta in termini troppo vaghi.

Nell'ambito di un principio di **“reciproca buona fede”**, il lavoratore attesta le proprie esigenze e, nei limiti previsti dal CCNL, il dirigente valuta **“l'opportunità”** (riprendendo il termine usato dalla suprema corte) di riconoscere il diritto al permesso, **non con riferimento alle esigenze documentate dal dipendente, ma ad altre eventuali ragioni ostative (quelle che la Corte definisce “opposte esigenze”, in alcun modo interpretabili come valutazione discrezionale delle motivazioni addotte), anch'esse da formalizzare debitamente.**

Alla luce di quanto sin qui esposto, **le scriventi OO.SS. invitano i Dirigenti Scolastici che avessero già prodotto circolari interne, a seguito dell'ordinanza citata, che limitano i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in merito alla fruizione dei permessi ex art. 15 c. 2 del CCNL 2006/2009, ad annullarle e ritirarle o rettificarle in considerazione di quanto già previsto dalla norma pattizia richiamata così come chiarito dall'Aran.**

In caso di violazione del diritto contrattualmente sancito (e anche finanziato), queste OO.SS. tuteleranno nelle sedi opportune le lavoratrici e i lavoratori.

Si chiede che della presente nota venga data massima diffusione tra le lavoratrici e i lavoratori.

Bari, 27 ottobre 2024

CISL SCUOLA	SNALS-CONFSAL	FLC CGIL	ANIEF	GILDA
Rosa Magno	Vito Masciale	Vito Fumai	Pasquale Spinelli	Maria Mastropierro