



Massimo Gargiulo
segretario generale
Via A. Malignani, 8 – 33100 Udine
friuliveneziagiulia@flcgil.it
friuliveneziagiulia@pec.flcgil.it

- Ai Dirigenti Scolastici degli Istituti della regione Friuli Venezia Giulia
- Al personale docente e ATA degli Istituti della regione Friuli Venezia Giulia
- All'albo sindacale d'Istituto
 - e, pc
 - Alla Direzione USR FVG
- Agli UAT del Friuli Venezia Giulia
- Alle OO.SS. regionali del comparto Scuola

Udine, 20 giugno 2025

Oggetto: nota Direzione Regionale AOODRFVG 9892 - del 19/06/2025 –Permesso retribuito per motivi personali o familiari per il personale scolastico con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 35, comma 12, del CCNL Istruzione e ricerca del 18.01.2024 – Orientamento applicativo ARAN.

La FLC CGIL del FVG,
letta la nota in oggetto, rileva quanto segue:

In premessa, tutti gli orientamenti applicativi Aran sin qui determinati, per loro stessa natura “orientativa”, non costituiscono strumento giuridico per modificare una clausola contrattuale garantita dalla sottoscrizione di un C.C.N.L. vigente; condizione testimoniata dalla stessa nota in oggetto che si qualifica da sola, in sostanza, come un solo “**invito**” rivolto ai Dirigenti Scolastici di darne omogenea applicazione.

E' altresì notorio che gli inviti possano anche non essere accolti.

Tra l'altro, sulla questione posta, l'ARAN si è espressa più volte negli anni in maniera non sempre lineare e numerose sono le soccombenze patite dall'amministrazione in sede giurisdizionale.

In ultimo, l'autorevole Ordinanza del 13 maggio 2024, n. 12991 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha stabilito che nell'ambito di un principio di reciproca buona fede, il lavoratore attesta le proprie esigenze e, **nei limiti previsti dal CCNL**, ovvero sia specificata la motivazione, il Dirigente Scolastico valuta "**l'opportunità**", di riconoscere il diritto al permesso, non con riferimento alle esigenze documentate o autocertificate dal dipendente, ma ad altre eventuali ragioni ostative, ovvero quelle che la Corte definisce “**opposte esigenze**”.

L'ordinanza dunque non conferisce al Dirigente Scolastico alcuna attribuzione valutativa delle motivazioni addotte, né potrebbe, valendo tutt'ora quanto statuito dal C.C.N.L., orientamento più volte confermato dall'Aran mediante i numerosi pronunciamenti, per il valore che assumono.

Il disposto contrattuale “*il dipendente **ha diritto, a domanda, nell'anno Scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione***” vige dal lontano C.C.N.L. del 2006/2009. Si sono succeduti da allora 2 rinnovi contrattuali, senza che nessuna delle due parti abbia proposto o convenuto di modificarne il contenuto, e sia stato, invece e finalmente, esteso il diritto anche al personale a tempo determinato. Nello stesso periodo, non risultano esservi state “interpretazioni autentiche” in punto, strumento sì capace di modificare una clausola contrattuale in maniera selettiva, anche in assenza di un complessivo rinnovo del C.C.N.L.

Qualsiasi applicazione che dovesse essere invece orientata in senso limitativo, sarà valutata dalla FLC CGIL come violazione di norma contrattuale e sottoposta pertanto ad azione di tutela.

La nota della Direzione Regionale ci appare dunque inopportuna e alimentatrice di possibili contenziosi. Ne avremmo dato volentieri una valutazione diversa se l'invito, rivolto solo ai Dirigenti Scolastici e agli uffici dell'amministrazione scolastica, fosse stato esteso alle organizzazioni sindacali, nel senso di trovare nella sede propria, quella delle relazioni sindacali di istituto, la ricerca della garanzia di contemperanza delle "opposte esigenze".

La FLC CGIL del Friuli Venezia Giulia, convinta sostenitrice e parte diligente del disposto art. 4) c.1) del C.C.N.L. resta per questo evidentemente a disposizione di tutti i Dirigenti Scolastici.

Massimo Gargiulo
Segretario generale regionale
FLC CGIL – Friuli Venezia Giulia