

Si prega di affiggere all'albo sindacale e di portare a conoscenza la presente nota a tutto il personale - GRAZIE

AI SIGG. DIRGENTI SCOLASTICI DELLE MARCHE

AL SIG. MINISTRO ISTRUZIONE E MERITO

AL SIG. DIRETTORE USR MARCHE

AI SIGG. DIRIGENTI USP DELLE MARCHE

OGGETTO: PERMESSI RETRIBUITI ex art. 15, comma 2, CCNL Scuola - Breve commento all'ordinanza della Corte della Cassazione n. 12991/2024, emessa il 13/05/2024.

*** **

In riferimento all'ordinanza in oggetto preme formulare alcune riflessioni.

Dalla lettura dell'ordinanza appare che il docente nel processo abbia chiesto, in prima istanza, un giorno di ferie ai sensi dell'art. 13 CCNL Scuola 2006/2009, in virtù del quale la fruibilità dei *“sei giorni di ferie è condizionata alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede”* e senza oneri aggiuntivi per l'Amministrazione.

Nella fattispecie, il Dirigente scolastico, a seguito della domanda del dipendente, ritenendo di non poter sostituire il richiedente con altro insegnante in servizio, non ha concesso la giornata di ferie.

Il provvedimento del Dirigente scolastico è stato impugnato davanti agli organi giudiziari di primo e secondo grado i quali hanno ritenuto legittimo il diniego opposto dal Dirigente, in quanto rientrante nel suo potere decisionale.

L'insegnante, con il ricorso in Cassazione, ha denunciato la violazione e falsa applicazione da parte della Corte territoriale degli artt. 13, comma 9, e 15, comma 2, del CCNL Scuola, deducendo, a sostegno della richiesta di usufruire del permesso retribuito disciplinato dalla seconda disposizione, la motivazione di *“dover accompagnare la moglie fuori Milano con specificata e documentata, anche sulla base di una mera autocertificazione, l'esigenza dell'assenza dal lavoro”* (secondo quanto emerge dal provvedimento in commento).

La Corte di Cassazione ha precisato che il ricorrente aveva lamentato *“a carico della Corte territoriale il travisamento del dato normativo applicabile per aver fatto riferimento a disposizioni relative esclusivamente all'istituto delle ferie”*.

Chiaramente, se la richiesta in prima istanza è stata di ferie, la Corte territoriale ha giudicato sulla base del chiesto, quindi sul giorno di ferie, e, pertanto, la Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso confermando il dispositivo della Corte di Appello.

Se il dipendente, invece, avesse chiesto un giorno di permesso retribuito dall'inizio anziché un giorno di ferie si sarebbe applicato l'art. 15, comma 2, rubricato *“Permessi retribuiti”*, il quale stabilisce che: **“Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali e o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma”**.

Tale disposizione attribuisce espressamente un diritto del dipendente a tre giorni di permesso retribuito. Poiché l'esercizio del diritto non può essere limitato o sottoposto a concessione discrezionale del Dirigente scolastico, quest'ultimo, in caso di richiesta formulata ai sensi della citata

norma, deve limitare la sua attività ad un “**mero controllo di tipo formale**”, in quanto nel novero dei motivi “***personali o familiari***” possono rientrare tutte quelle situazioni ritenute dal dipendente di particolare rilievo, siano esse attinenti al proprio nucleo familiare o alle proprie esigenze individuali, con vincolo di riservatezza e segretezza.

Anche l’Aran in una nota esplicativa ha specificato che “*In ogni caso i motivi addotti dal lavoratore non sono soggetti alla valutazione del dirigente scolastico. Infatti, la clausola 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 ogni caso, i motivi addotti dal lavoratore non sono soggetti alla valutazione soggettiva e discrezionale del Dirigente scolastico che, pertanto, deve limitare il proprio controllo agli aspetti formali della richiesta del dipendente, senza sindacare la validità delle motivazioni personali o familiari addotte.

Solo il richiedente può stabilire se i motivi posti a sostegno della richiesta di permesso siano “*gravi*” o “*debitamente documentati*”. La stessa autocertificazione cui fa riferimento il CCNL Scuola non può intendersi in senso stretto né ritenersi in particolare soggetta ai controlli di cui all’art. 71 D.P.R. 445/2000.

In altre parole, “*... fermo restando che la fruizione del beneficio è subordinata alla previa presentazione della relativa richiesta, l’elasticità della formula utilizzata dalla contrattazione collettiva conduce a ritenere che il dipendente ben possa limitarsi ad imputare i giorni in cui chiede di assentarsi a “permessi per motivi personali o familiari” senza alcun obbligo di documentare o certificare detti motivi, i quali attenendo alla sfera personale o familiare ben possono essere non documentabili o certificabili*” (Sentenza n. 53/2020 del Tribunale di Fermo). Nel caso contrario i dati personali o familiari sarebbero trattati senza il consenso dei diretti interessati (L. 675/96 ss. mm. ii.).

Tuttavia, nell’ordinanza n. 12991/2024 **la Suprema Corte afferma**, in relazione all’art. 15, comma 2, del CCNL Scuola, la necessità che il “***motivo sia adeguatamente specificato e che il dirigente al quale è rimessa la concessione abbia il potere di valutarne l’opportunità sulla base di un giudizio di bilanciamento delle contrapposte esigenze***”.

Se così fosse ci troveremmo di fronte a un non diritto, arrivando a situazioni paradossali; **ad esempio, il dipendente, prima di chiedere il congedo matrimoniale di quindici giorni, dovrebbe concordare con il Dirigente scolastico il periodo in cui sposarsi per tutelare le contrapposte esigenze del diritto del lavoratore e quello allo studio degli alunni.**

Corre l’obbligo, infine, far presente che **tale interpretazione espone al rischio che alcuni Dirigenti scolastici, a fronte di richieste di permessi retribuiti fondate sulle medesime ragioni, accolgano l’istanza di alcuni docenti ed esprimano diniego sulle domande di altri.**

Per concludere, **i permessi retribuiti sono da qualificarsi come un vero e proprio diritto del lavoratore disciplinato e tutelato dall’art. 15 del CCNL Scuola del 2006/2009 (articolo confermato nei successivi Contratti Scuola 2016/2018 e 2019/2021) e nessuna legge stabilisce che un diritto sia subordinato ad una concessione o alla libera interpretazione della norma da parte del Dirigente scolastico.**

San Benedetto del Tronto, 08/11/2024

Il coordinatore regionale Marche Gilda-Unams
Giuseppe Fanesi