

- 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

Udine, 28 ottobre 2024

Oggetto: Fruizione giorni di permesso per motivi personali e familiari.
Ordinanza 13 maggio 2024, n. 12991 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione.

Al fine di evitare interpretazioni strumentali della suddetta ordinanza si osserva quanto segue:

Al personale docente e ATA spettano 3 giorni di permessi retribuiti per motivi personali o familiari (art. 15 c. 2 CCNL 2006/2009), *“il dipendente ha diritto, a domanda, nell'anno Scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione”*, diritto esteso anche al personale a tempo determinato con il CCNL 2019-2021 (art. 35 c.12).

L'autorizzazione 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; orientamento più volte confermato dall'Aran mediante numerosi pronunciamenti.

L'ordinanza della Cassazione, sopra citata, non fa altro che confermare quanto argomentato e sempre sostenuto dalla FLC CGIL. Con 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 Scolastico deve deciderne la concessione valutandone *“l'opportunità”*, sulla base *“di un giudizio di bilanciamento delle contrapposte esigenze”*.

Evidentemente, nel caso specifico, in quel contesto Scolastico, di quella particolare giornata, si era registrata una situazione di eccezionalità organizzativa; diversamente, la decisione del Dirigente Scolastico si sarebbe configurata come negazione di un diritto.

Nell'ambito di un principio di reciproca buona fede, il lavoratore attesta le proprie esigenze e, nei limiti previsti dal CCNL, il Dirigente Scolastico valuta dunque *“l'opportunità”*, termine ripreso dall'ordinanza, di riconoscere il diritto al permesso, non con riferimento alle esigenze documentate dal dipendente, ma ad altre eventuali ragioni ostantive, 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.

Qualsiasi applicazione che dovesse essere invece orientata in tal senso, sarà valutata dalla FLC CGIL come violazione di norma contrattuale.

Massimo Gargiulo
Segretario generale regionale
FLC CGIL – Friuli Venezia Giulia