



CIRC. n. 077

Oristano, 29 ottobre '24

Ai/Alle Docenti
Al Personale ATA
All'Albo
Al Sito web

Oggetto: permessi personali retribuiti

La fruizione dei tre giorni di permesso per motivi personali costituisce da sempre una vexata quaestio.

I profili di criticità, oggetto di oscillanti pronunce giurisdizionali di merito, sono:

- la necessità di documentare in maniera dettagliata le motivazioni per le quali il dipendente chiede di fruire del permesso;
- i margini di discrezionalità del dirigente scolastico nel concedere i permessi chiesti ai sensi del suddetto articolo.

Sulla questione si è recentemente espressa la Cassazione con Ordinanza 13 maggio 2024, n. 12991 Sezione Lavoro, che ha confermato la correttezza della decisione del dirigente scolastico di negare a un dipendente la fruizione del permesso muovendo dalla considerazione che la disciplina contrattuale di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL di comparto per il quadriennio 2006/2009, "[...] essendo formulata in termini tali da richiedere che il diritto a tre giorni di permesso retribuito riconosciuto al dipendente, a domanda, nell'anno scolastico, sia subordinato alla ricorrenza di motivi personali o familiari che il dipendente è tenuto a documentare anche mediante autocertificazione, rifletta l'esigenza che si tratti pur sempre di un motivo idoneo a giustificare l'indisponibilità a rendere la prestazione, il che comporta che quel 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, condizione nella specie non riscontrabile, non risultando dalla motivazione addotta a giustificazione della richiesta (dover accompagnare la moglie fuori Milano) specificata e documentata, anche sulla base di una mera autocertificazione, l'esigenza dell'assenza dal lavoro [...]".

In buona sostanza la Suprema Corte ha statuito la ferrea necessità di motivare, adeguatamente e specificatamente, le richieste di permesso; in assenza di motivazione o se la motivazione non è adeguata a giustificare l'indisponibilità del lavoratore a rendere la prestazione, il permesso non va autorizzato.

È importante sottolineare che il lavoratore è tenuto a fornire la motivazione perché solo così il Dirigente è posto in grado di esercitare le sue funzioni che, nella fattispecie, consistono nel bilanciare l'interesse del richiedente con la contrapposta esigenza di regolarità del servizio nonché nel decidere se autorizzare o meno il permesso.

Alla luce di quanto sopra, il personale è tenuto ad inviare le richieste di permesso rientranti nella disciplina contrattuale di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL di comparto per il quadriennio 2006/09 con congruo anticipo (almeno tre giorni), corredate da opportuna motivazione documentata anche tramite autocertificazione allo scopo di procedere ad una valutazione circa l'opportunità della richiesta sulla base di un giudizio di bilanciamento delle contrapposte esigenze.



Il Dirigente Scolastico
Dott. Franco Frongia
(Firmato digitalmente ai sensi del c.d. C.A.D.)