I.P. "L.SANTARELLA - S.DE LILLA"
Prot. 0016517 del 16/09/2025
VII-4 (Uscita)

Bari, (*Fa fede la data del protocollo*)

Circolare n.011
(*Tutte le Sedi*)

- Ai Docenti
- Al Personale ATA
- Al Sito Web
e p.c.
- Alla DSGA

OGGETTO: Fruizione permessi retribuiti

Si comunica che i lavoratori richiedenti permessi retribuiti devono presentare istanza con un anticipo di almeno tre giorni lavorativi, salvo urgenze da rappresentare al dirigente, come concordato nel tavolo di contrattazione.

In riferimento a quanto indicato in oggetto, e vista l'Ordinanza del 13 maggio 2024, n. 12991 sezione lavoro della Corte di Cassazione si chiariscono due aspetti:

1) La necessità di documentare in maniera dettagliata le motivazioni per le quali il dipendente chiede di fruire dei tre giorni di permesso per motivi personali nonché, per i medesimi motivi, fino a non più di sei giorni di ferie ex articolo 15, comma 2 del CCNL del comparto scuola 2006/2009

2) i margini di discrezionalità del Dirigente Scolastico nel concedere i permessi o i giorni di ferie chiesti ai sensi del suddetto articolo.

La Cassazione con ORDINANZA 13 MAGGIO 2024, N. 12991 SEZIONE LAVORO 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 può non essere 1 autorizzato.

È importante sottolineare che il lavoratore è tenuto a fornire la motivazione perché solo così il Dirigente Scolastico 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.

Non si tratta, in altri termini, di negare un diritto del dipendente ma di contemperarlo non già con astratte esigenze organizzative ,ma con l'effettività del diritto all'istruzione, costituzionalmente garantito.

Pertanto, alla luce di quanto su esposto, il personale docente ed ATA è tenuto ad inviare le richieste di permesso rientranti nella disciplina contrattuale di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL di comparto per l'AS 2025/2026 con congruo anticipo (5 gg. prima), 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
prof.ssa Maria Anna Manicone

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n.39/1993)