



Federazione Gilda-UNAMS

SAM-Gilda

Via Toledo, 210 80132 Napoli
Tel. 081/415132 081/19579655

www.fgucampania.it e-mail: samgilda.napoli@gmail.com info@fgucampania.it fgugildanapolitoledo@pec.it

Alla Dirigente scolastica
dell'I.C. "De Curtis – Ungaretti - Iovino"
Ercolano (NA)

Alla RSU d'Istituto

All'albo sindacale

Prot. SG/25/22224

Napoli, 22 settembre 2025

Oggetto: Modalità di fruizione dei permessi retribuiti ex art. 15 CCNL Scuola

Con riferimento alla circolare n. 44 del 22.09.2025 avente ad oggetto "*Disposizioni organizzative relative alle assenze del personale docente*" con la quale la S.V. ha inteso operare interventi sugli istituti contrattuali delle ferie e dei permessi nel tentativo di operare una indebita compressione del diritto di fruizione dei permessi retribuiti mediante introduzione di limiti temporali relativi alla formalizzazione della comunicazione stessa da inviare "*con almeno cinque giorni di preavviso*", **appare doveroso fornire alcune precisazioni.**

L'istituto contrattuale dei permessi retribuiti di cui all'art. 15 del vigente CCNL Scuola costituisce argomento ampiamente trattato in ambito giurisprudenziale che ha chiarito un diritto intangibile in capo al personale docente ed ATA di fruire nel corso dell'anno scolastico dei permessi retribuiti ex art. 15 CCNL vigente (per un totale di 9 giorni, rectius 3 + 6) senza interferenza alcuna da parte del dirigente scolastico.

La giurisprudenza di merito negli anni ha prodotto una serie innumerevole di pronunce sul tema dei permessi retribuiti ex art. 15 CCNL Scuola, riconoscendo la qualifica di "diritto" ai permessi retribuiti a partire dal 29/11/2001 data di sottoscrizione del CCNL Scuola che ha trasformato la fruizione dei permessi retribuiti in un diritto (nel precedente CCNL Scuola si usava la locuzione "*sono attribuiti*").

Dalla sottoscrizione di quel contratto le condizioni necessarie per poterne usufruire sono semplicemente che i giorni di permesso vengano richiesti per motivi personali oppure per motivi familiari.

Tali motivazioni sono sottratte alla valutazione discrezionale del Dirigente scolastico, il quale, pertanto, non può entrare in merito alle stesse (**Tribunale di Lagonegro, Sentenza 309/2012**).

Anche il **Tribunale di Monza, con sentenza n. 288/2011**, ha escluso qualsiasi discrezionalità in capo al dirigente scolastico in merito all'opportunità di autorizzare il permesso e le ferie fruiti per motivi personali e familiari negando la possibilità per quest'ultimo di comparare le esigenze scolastiche con le ragioni personali o familiari certificate per cui il permesso è richiesto, avendo il dirigente scolastico "*solo un controllo di tipo formale in merito alla presentazione della domanda e all'idoneità della documentazione a dimostrare la sussistenza delle ragioni poste a base della domanda.....; né tanto meno è consentito al dirigente scolastico porre delle regole preventive che vietino o restringano la possibilità per i docenti di usufruire dei permessi o delle ferie in periodo di attività didattica, qualora queste siano richieste per motivi personali o familiari*".



Federazione Gilda-UNAMS

SAM-Gilda

Via Toledo, 210 80132 Napoli
Tel. 081/415132 081/19579655

www.fgucampania.it e-mail: samgilda.napoli@gmail.com info@fgucampania.it fgugildanapolitoledo@pec.it

E', altresì, illegittimo il diniego del dirigente, motivato tra l'altro sulla scorta della esistenza di attività didattiche in corso (il che equivale ad introdurre per i permessi le stesse limitazioni che l'art. 13 prevede solo per una parte delle ferie) e di valutazioni discrezionali in ordine alle motivazioni espresse dal dipendente. In tal senso si è espresso il Giudice del lavoro del **Tribunale di Potenza (Sentenza n. 544/2013)** che ha dichiarato illegittimo l'operato di un dirigente che aveva disposto il diniego alla fruizione di un giorno di permesso retribuito ex art. 15 CCNL Scuola atteso che tale diritto *"non è soggetto ad alcun potere discrezionale-di diniego"* da parte del dirigente scolastico. E ancora *"il diniego, motivato tra l'altro sulla scorta della esistenza di attività didattiche in corso...e di considerazioni (inammissibili) sul quando e sul come il lavoratore avrebbe potuto effettuare il programmato viaggio, appare illegittimo"*.

Anche il **Tribunale di Milano con Sentenza n. 4234/2019** nel procedimento di impugnazione di una sanzione irrogata ad un docente a cui era stato opposto un diniego alla richiesta di permesso ex art. 15, comma 2, CCNL Scuola documentata da una certificazione medica prodotta dal dipendente comprovante lo stato di salute di un minore, nel disporre l'annullamento della sanzione ha affermato che gli "ostacolati" permessi retribuiti costituiscono un *"diritto soggettivo assoluto"* che *"non può essere limitato nemmeno da – più o meno verosimili – "ragioni organizzative", addotte dalla scuola (cfr. anche Trib. Avellino, sentenza 688/2018 del 6 novembre 2018)"*.

Una più recente sentenza del **Tribunale di Fermo, Sezione Lavoro, n. 50/2022**, ha affrontato ancora una volta la questione inerente all'accertamento del diritto di un docente a fruire di un permesso retribuito per motivi di famiglia ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL Scuola 2006/2009 (i 6 giorni erroneamente esclusi dalla Circolare n. 44 n.d.r.). Il Giudice accogliendo il ricorso ha, tra l'altro, affermato che *"non è obbligatorio per il docente esplicitare le esigenze personali o familiari a supporto della richiesta, poiché le stesse non sono confutabili dal dirigente scolastico, non sono suscettibili di valutazione soggettiva da parte dello stesso e sono tutelate dalla normativa sulla privacy"*.

Vale la pena rammentare che i giorni di permesso retribuito sono 3 + 6 e non come erroneamente affermato dalla S.V. "ammontano a 3 giorni all'anno per il personale a tempo determinato (al 31 agosto o al 30 giugno) e indeterminato"

Invero l'art. 15 del vigente CCNL al comma 2 così recita *"Il dipendente inoltre ha diritto a domanda a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione"*

Prosegue poi il comma 2 del predetto art. 15 con il secondo capoverso che **riconosce al docente con contratto a tempo indeterminato di fruire dei 6 giorni di ferie per gli stessi motivi e con le stesse modalità con i quali sono fruiti i 3 giorni**, prescindendo dalle condizioni previste dall'art. 13 che disciplina le ferie stesse.

Ne consegue che i permessi retribuiti per i docenti ed il personale ATA con contratto a tempo indeterminato, da fruire in costanza delle attività didattiche sono 3 + 6 (9 giorni all'anno).

Solo per i docenti con contratto a tempo determinato la fruizione dei permessi retribuiti è pari a 3 giorni.

Una recentissima sentenza Il Tribunale di Taranto del 22 maggio 2025 ha confermato che anche le 6 giornate di "ferie-permessi" sono sottratte alla discrezionalità del Dirigente Scolastico in ordine alla loro concessione: *"trattasi quindi di un diritto soggettivo e vengono autorizzati a domanda, potendo le motivazioni sottese alla loro richiesta risultare anche da una semplice autocertificazione"*



Federazione Gilda-UNAMS

SAM-Gilda

Via Toledo, 210 80132 Napoli
Tel. 081/415132 081/19579655

www.fgucampania.it e-mail: samgilda.napoli@gmail.com info@fgucampania.it fgugildanapolitoledo@pec.it

del docente". Ricorda inoltre il Tribunale pugliese che in questi casi i permessi spettano anche se ciò dovesse comportare degli oneri di spesa (pagamento del docente che sostituisce il collega assente), al contrario di quanto previsto per le ferie vere e proprie.

Una decisione quella del Tribunale di Taranto in linea con la precedente giurisprudenza che sottrae alla "bontà amministrativa" la fruizione di un diritto dei docenti e di tutto il personale ATA.

Con la privatizzazione del lavoro pubblico e l'introduzione di un modello di contrattazione unitario valido per tutto l'impiego pubblico, attraverso i vari CCNL di comparto, la P.A. nella materia del rapporto di lavoro è vincolata all'applicazione dei contratti collettivi stipulati dal suo rappresentante legale unico, l'ARAN, e adempie agli obblighi assunti dalla data di sottoscrizione assicurandone l'osservanza.

Ed è proprio l'ARAN (Aran 0002698/2011 del 2/2/2011 e prot. uscita n.0003989/2011 del 16/02/2011) che, in ossequio alla consolidata giurisprudenza di merito, ad affermare la non assoggettabilità dei permessi retribuiti: *"La fruizione dei permessi ex art. 15 CCNL è un diritto del dipendente e, come tale, non può giammai essere subordinato al potere discrezionale della P.A. Tale principio è relazionato alla gestione di un rapporto di lavoro che non risulta più subordinato ad un potere potestativo della P.A. ma, essendo ormai regolato da contratto individuale di lavoro di natura privatistica, il lavoratore e la P.A. soggiacciono, ormai sullo stesso piano, in maniera paritaria (T.U. D.lgs. 165/01)"*.

Anche un successivo orientamento applicativo dell'ARAN rafforza la natura di tale diritto, sul quale il dirigente scolastico non può sindacare: *"In ogni caso i motivi adottati 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"* (Raccolta sistematica degli orientamenti applicativi, 2016 ARAN).

Ne consegue che a carico del dipendente è posto esclusivamente l'onere di comunicare, senza obbligo di preavviso, l'esercizio del diritto garantito dall'art. 15 CCNL e di produrre la documentazione dei motivi personali o familiari adottati, anche mediante "autocertificazione", risultando inesistente nell'ordinamento giuridico un potere di rifiuto da parte del dirigente scolastico quando ricorrano le circostanze previste dal CCNL Scuola.

Non esiste, infatti, un potere sostanziale di rifiuto rispetto ad una comunicazione di fruizione del permesso per motivi personali o familiari, a cui corrisponde una mera soggezione datoriale alle conseguenze della dichiarazione di volontà del lavoratore.

Appare, altresì, opportuno chiarire il significato della dicitura *"motivi personali e familiari"*, contenuta nell'art.15, comma 2 del CCNL Scuola vigente. L'interpretazione viene fornita da una sentenza della Corte dei Conti (**C.d.C. 3 febbraio 1984, n.1415**), in cui si afferma che i motivi personali o familiari ***"possono identificarsi con tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela secondo il comune consenso, in quanto attengono al benessere, allo sviluppo ed al progresso dell'impiegato inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola. Pertanto, non deve necessariamente trattarsi di motivi o eventi gravi"***



Federazione Gilda-UNAMS

SAM-Gilda

Via Toledo, 210 80132 Napoli
Tel. 081/415132 081/19579655

www.fgucampania.it e-mail: samgilda.napoli@gmail.com info@fgucampania.it fgugildanapolitoledo@pec.it

(con la connessa attribuzione all'ente di un potere di valutazione della sussistenza o meno del requisito della gravità), ma piuttosto di situazioni o di interessi ritenuti dal dipendente di particolare rilievo che possono essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro". La stessa giurisprudenza giuslavoristica è concorde nell'affermare che il dipendente non è tenuto a dare indicazioni circostanziate e puntuali a sostegno della sua richiesta.

Per quanto sopra esposto, dedotto e considerato,

SI CHIEDE

alla S.V. di volerci fornire i riferimenti normativi relativi ad imprecisati "accordi recepiti in D.P.R." e "le specifiche normative di settore" richiamati nella circolare che disciplinerebbero secondo i termini e le modalità indicate nella circolare la fruizione dei permessi retribuiti ex art. 15 CCNL Scuola vigente.

Si chiede, altresì, di conoscere la normativa che disciplina i permessi brevi per i quali "La richiesta deve essere presentata almeno 5 giorni prima" atteso che la ratio di questi ultimi sta nell'insorgenza imprevedibile di un'esigenza del lavoratore rispetto alla quale non è possibile programmazione alcuna, oltre ad essere il permesso breve sottoposto alla discrezionalità del dirigente scolastico.

SI INVITA E DIFFIDA

La dirigente scolastica dell'I.C. De Curtis-Ungaretti-Iovino" a voler annullare la circolare n. 44 del 22/09/2025 ovvero ad apportare le doverose precisazioni ed integrazioni coerenti con il dettato contrattuale, ritenendo per converso il Suo operato gravemente lesivo dei diritti dei lavoratori con ogni conseguenza di legge.

Distinti saluti

L'Ufficio legale
Rina Valeria De Lorenzo

La Segretaria provinciale
Viviana Iannelli