

Al Dirigente Scolastico

Alla RSU

Ai Delegati

All'albo sindacale

Oggetto: riferimenti normativi in relazione all'art15 comma 2 del CCNL 2006/2009

Il personale di ruolo della scuola Docenti e ATA, nonostante le fatiche di fine anno scolastico, chiede informazioni in riferimento ai fatidici **“tre giorni”** relativi ai permessi personali e o familiari retribuiti:

### **chiarimenti**

L'art. 15 comma 2 del CCNL comparto scuola recita quanto segue: “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”. L'intervento dell'ARAN in data 2 febbraio 2011 “...l'art. 15, comma 2, primo periodo, esplicita chiaramente che il diritto ai tre giorni di permesso per motivi personali e o familiari (norma comune per il personale docente ed ATA) è subordinato ad una richiesta (...a domanda) del dipendente documentata **“anche mediante autocertificazione”**. Quindi considerata la previsione contrattuale generica ed ampia di “motivi personali e o familiari” e la possibilità che la richiesta di fruizione possa essere supportata anche da “autocertificazione”, a parere dell'Agenzia, esclude un potere discrezionale del dirigente scolastico il quale, nell'ambito della propria fruizione – ai sensi dell'art. 1 del CCNL 11/4/2006 così come modificato dal CCNL 15/7/2010 relativo al personale dell'area V della dirigenza e ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. 165/2011 – è preposto al corretto ed efficace funzionamento dell'istituzione scolastica nonché alla gestione organizzativa della stessa.

Inoltre è da considerato che:

- Non è prevista dal Contratto la valutazione o la discrezionalità del dirigente sulle motivazioni addotte dal richiedente il permesso;
- Non vi è nel Contratto (né in nessuna altra norma di legge) un'elencazione precisa di quali siano i motivi personali e o familiari per cui è possibile fruire dei permessi;
- Diverse sentenze dei tribunali e l'ARAN hanno chiaramente decretato che non vi è nessuna discrezionalità del dirigente nella concessione del permesso.

Pertanto l'“apprezzabilità” o la “validità” dei motivi per cui il dipendente chiede di fruire del permesso non compete al dirigente. Quest'ultimo, infatti, deve limitarsi a un mero controllo di tipo formale.

Si fa presente che eventuali dinieghi a richiesta scritta dovranno essere comunicati in forma scritta e argomentati e non possono essere comunicati verbalmente al richiedente.

Si ringrazia per la collaborazione.