

Permessi retribuiti nel comparto scuola e poteri del dirigente scolastico

■ *Angelo Amato* ■

L'istituto del permesso retribuito è comparso per la prima volta nel Contratto sottoscritto il 4 agosto 1995, che ha introdotto nel comparto scuola il rapporto privatistico. (Per verità storica è doveroso ricordare che lo Snals-Confsal

non firmò quel Contratto). Da allora sono stati firmati altri quattro Contratti (1999, 2003, 2007, 2018 tuttora in vigore) e in ogni rinnovo, fino al 2007, sono state introdotte delle modifiche, che hanno cambiato in senso migliorativo la

norma in questione a favore del dipendente (docente o ATA), **togliendo**, di fatto, **ogni potere discrezionale al Dirigente Scolastico**. Il Contratto del 2018 ha riconfermato integralmente quanto previsto dal CCNL del 2007.

Excursus normativo - Dal CCNL del 1995 ad oggi

Art. 21, comma 2, del CCNL del 04/08/1995: “A domanda del dipendente **sono**, inoltre, **concessi** nell’anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per **particolari** motivi personali o familiari **debitamente** documentati”.

Art. 49 del CCNL del 26/05/1999: “A domanda del dipendente **sono**, inoltre, **concessi** nell’anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per

motivi personali o familiari documentati, anche al rientro, od **autocertificati** in base alle normative vigenti. Per gli stessi motivi sono fruibili i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all’art.19, comma 9, del C.C.N.L. 4/8/1995 indipendentemente dalle condizioni previste da tale norma.

Art. 15, comma 2, del CCNL del 24/07/2003: “A domanda del dipendente, inoltre, **sono attri-**

buiti nell’anno scolastico tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante **autocertificazione**”.

Art 15, comma 2, del CCNL del 29/11/2007: il dipendente **ha diritto**, a domanda, nell’anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante **autocertificazione**. Per gli stessi motivi e con

le stesse modalità, i docenti possono fruire di sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

Art. 1, comma 10, del CCNL del 19/04/2018: *“Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.Lgs n. 165/2001.”*

Non ci vuole molto a trovare le differenze tra quello che era scritto nel Contratto del '95 e quello che è cambiato (sicuramente in favore del dipendente) nei vari rinnovi contrattuali fino ad arrivare al CCNL vigente.

Da notare che già nel CCNL del 1999, i motivi personali o familiari per cui si chiedono i permessi non devono essere più **“particolari”** o **“gravi”** (non vi è nessun riferimento in tal senso); la richiesta non deve più essere **“debitamente docu-**

mentata” ma più semplicemente **“documentata”** anche mediante **“autocertificazione”**.

Nel testo del C.C.N.L. 2007, tuttora in vigore, non vi è più l'espressione **“sono concessi”** (usata nei CCNL 1995 e 1999), a sua volta sostituita dall'espressione **“sono attribuiti”** (usata nel CCNL del 2003), ma si usa un sintagma dal significato inequivocabile: **“ha diritto”** “a domanda” (scompare, quindi, ogni forma di discrezionalità del dirigente).

In conclusione, secondo la norma contrattuale attualmente in vigore, il personale (docente e ATA), per fruire dei giorni di permesso, deve preventivamente motivare con documentazione o anche con autocertificazione le ragioni della richiesta, ma **il dirigente non ha titolo a valutarla discrezionalmente poiché il suo intervento deve limitarsi a un mero controllo di tipo formale.**

Nonostante siano ormai passati ben tredici anni dall'entrata in vigore del CCNL del 29/11/2007, ci sono ancora Dirigenti Scolastici, che su questa materia si ostinano a mettere

in atto comportamenti incomprensibili, dimenticando - o ignorando - che fin dal CCNL del 2003 il loro potere discrezionale era venuto meno.

Ne è dimostrazione il fatto che sulla materia (“permessi retribuiti e concessione del dirigente scolastico”) sono state emesse dai tribunali diverse sentenze che hanno visto soccombente l'Amministrazione, che negava tali permessi per i più disparati motivi.

Alle sentenze emesse bisogna anche aggiungere l'intervento dell'ARAN, che a tutela della norma contrattuale afferma chiaramente che non vi è nessun potere discrezionale del dirigente scolastico nella concessione del permesso.

È utile ricordare ai dirigenti scolastici, e più in generale agli “addetti ai lavori”, che al fine di giustificare il rifiuto del permesso non sta assolutamente in piedi la “scusa” della responsabilità per danno erariale, a cui potrebbe andare incontro il Dirigente Scolastico, qualora concedesse un giorno di permesso senza un motivo apprezzabilmente valido.

Questo per almeno tre ragioni:

- 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 nessun'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 chia-

ramente (e si spera definitivamente) 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.

Nonostante la normativa sia così chiara ed esista una giurisprudenza ormai consolida-

ta, ancora oggi ci sono Dirigenti Scolastici che ostinatamente perseverano nel negare o nell'ostacolare la fruizione dei nove giorni (6+3) di permesso retribuito (perché i giorni complessivi non sono tre, bensì nove, ma di questo ne parleremo in un'altra occasione) e vengono sistematicamente condannati dai Tribunali (citiamo solo un paio di pronunce più recenti: Tribunale di Milano, Sentenza n. 4234 dell'8/10/2019; Tribunale di Cuneo, Sentenza n.15 del 28/01/2020).

