F.A.Q.

I PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI DOCUMENTATI ANCHE MEDIANTE AUTOCERTIFICAZIONE (ARTT. 15/2 – 19/7 CCNL SCUOLA)

D. Quale articolo disciplina la fruizione dei permessi?

R. L'art. **15 del CCNL Scuola** prevede, al **comma 2**, che il dipendente, docente o ATA, ha diritto a domanda a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali e familiari documentati anche mediante autocertificazione.

Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, (solo) 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.

D. Esiste una differenza tra il personale assunto a tempo determinato e quello a tempo indeterminato?

R. Sì.
Il **comma 7 dell'art. 19 del CCNL Scuola** prevede che al personale **assunto a tempo determinato sono attribuiti sei giorni di permessi non retribuiti** per le stesse motivazioni previste dall'art. 15 comma 2 (motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione).

Pertanto, cambia sia il numero dei giorni che la relativa retribuzione:

- i docenti assunti a **tempo indeterminato** hanno **3 gg. di permesso per motivi personali e familiari ad anno scolastico interamente retribuiti**;
- i docenti assunti a **tempo determinato** hanno **6 gg. di permesso per motivi personali e familiari ad anno scolastico senza però alcuna retribuzione.**

D. I permessi si maturano a seconda del servizio prestato?

R. No.
Il CCNL Scuola non contiene alcuna disposizione in merito.

Pertanto, il diritto al numero dei giorni stabilito dalla norma (3 o 6) è riconosciuto **indipendentemente dalla prestazione lavorativa resa nell'anno scolastico di riferimento.**

D. Per quali motivi è possibile richiedere il permesso?

R. Relativamente ai motivi che possono giustificare la richiesta del permesso da parte del dipendente, l'art. 15, comma 2 del CCNL Scuola fa riferimento **sia alle esigenze personali che a quelle di famiglia del lavoratore.**

Tali esigenze possono identificarsi con tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela secondo il comune consenso, in quanto attengono comunque 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**, ma piuttosto di situazioni o di interessi ritenuti dal dipendente di particolare rilievo che possono essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro.

D. I motivi addotti dal dipendente possono essere oggetto di valutazione da parte del dirigente?

R. No.
I motivi addotti 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.

D. Cosa deve fare il dipendente per fruire del permesso?

R. Il dipendente è tenuto a fornire una motivazione, personale o familiare, che deve rappresentare il presupposto giustificativo del permesso. La disposizione contrattuale stabilisce altresì che la stessa deve essere documentata, **anche mediante autocertificazione del dipendente interessato**.

I motivi possono anche essere esplicitati al dirigente in forma riservata. Quest'ultimo, infatti, in qualità di capo di istituto è tenuto al segreto d'ufficio.

D. Cosa si intende per autocertificazione? Il dirigente può controllare la sussistenza dei motivi a supporto della richiesta?

R. La norma indica che il dipendente può autocertificare i motivi a supporto della richiesta.

Può quindi produrre una dichiarazione sostitutiva di certificazione comprovante i motivi a supporto della richiesta. Tale procedura è stata introdotta dalla norma proprio perché bisogna tenere conto che non tutti i motivi familiari o personali possono essere documentati o certificati.

Di conseguenza per "autocertificazione" deve intendersi che il dipendente è tenuto a dare delle indicazioni giustificative dell'assenza, senza quindi l'obbligo di documentare o certificare i motivi e

senza che l'Amministrazione possa richiedergli ulteriori giustificazioni o effettuare delle indagini per verificare la veridicità di quanto dichiarato dallo stesso.

Per tali ragioni a tali permessi non può essere applicato l'art. 71 del DPR 445/2000 che indica che le amministrazioni procedenti sono tenute ad effettuare idonei controlli, anche a campione, e in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47.

D. Entro quanto tempo bisogna farne richiesta?

R. In linea di massima, in base ai principi di logica e ragionevolezza, sembrerebbe opportuno che il lavoratore presenti la richiesta in via preventiva ed con un congruo anticipo al fine di consentire alla scuola di adottare le opportune misure organizzative per fronteggiare l'assenza dello stesso.

Sul piano generale, però, non sembra che sussistano impedimenti circa il fatto che lavoratore possa presentare la richiesta anche nella stessa giornata in cui lo stesso intenda fruire del permesso, soprattutto nei casi di urgenza oppure in presenza di situazioni imprevedibili.

È ovvio che in casi particolari, eccezionali, involontari o imprevedibili che rendono impossibile la richiesta scritta del permesso con un ragionevole anticipo, il dipendente ha l'obbligo di comunicare tempestivamente alla scuola di servizio (anche tramite fonogramma) l'assenza, indicandone la durata.

D. Può il dirigente negare i permessi?

R. Il permesso per motivi personali o familiari **non è subordinato alla discrezionalità del dirigente** scolastico o alle "esigenze dell'amministrazione", trattandosi di un diritto soggettivo del dipendente sul quale non può essere esercitata alcuna discrezionalità da parte dell'Istituzione scolastica.

La norma infatti riconosce al lavoratore uno specifico diritto soggettivo alla fruizione dei permessi per motivi familiari o personali, senza in alcun modo prevedere, direttamente o indirettamente, alcuna possibilità del datore di lavoro pubblico di impedire, limitare o solo di ritardare l'esercizio di questo diritto, anche in presenza di particolari e rilevanti ragioni organizzative e funzionali.

Inoltre, il dirigente non può in nessun caso rifiutare il permesso ritenendo futili i motivi a supporto della richiesta.

Pertanto, il dirigente si deve limitare ad un controllo sulla correttezza formale della domanda, non avendo alcuna discrezionalità, ma dovendosi limitare soltanto alla mera verifica della sussistenza dei requisiti e delle condizioni prescritti dalla norma.

Tali permessi non potranno essere negati neanche se i giorni richiesti coincidono con giornate in cui sono previste attività collegiali inclusi i consigli di classe per lo svolgimento di scrutini intermedi e finali.

D. Il dirigente può richiedere il recupero dei giorni di assenza?

R. No.
Qualora fruiti, i permessi si intendono per l'intera giornata e per nessun motivo il dipendente può essere soggetto al recupero delle ore non lavorate, di attività non prestate o avere l'incombenza di trovarsi i sostituiti per i giorni in cui si assenta (es. per i docenti: non potrà essere richiesto loro il recupero delle ore per assenza al collegio dei docenti, ai consigli di classe, agli scrutini ecc. coincidenti con i giorni di assenza).

D. I giorni di permesso si possono fruire anche in modo frazionato?

R. Sì.
Non è obbligatorio che il dipendente debba fruire dei 3 giorni in un'unica soluzione o comunque in modo continuativo.

D. Fruendo dei permessi in modo continuativo o frazionato, eventuali sabati e domeniche sono ricompresi nell'assenza?

R. No.
Nel caso il dipendente fruisca dei permessi in modo frazionato o continuativo i giorni non lavorati o festivi non dovranno essere ricompresi nell'assenza.

- **Es.** Il dipendente può chiedere i permessi nelle giornate di venerdì, sabato e lunedì. Oppure di venerdì, lunedì e martedì nel caso della c.d. settimana corta (da lunedì al venerdì).

In tutti i casi nei giorni di permesso fruiti non dovranno essere considerati i giorni festivi e quelli "liberi" o non lavorativi.

Pertanto, se un dipendente chiede di fruire dei permessi nella giornata di venerdì, sabato e lunedì, la domenica non potrà essere ricompresa nell'assenza.

D. E nel caso del giorno libero?

R. Nel caso in cui il dipendente abbia un giorno libero settimanale (il caso più comune è del docente di I e II grado che ha un orario settimanale distribuito su 5 giorni), tale giorno può non essere ricompreso nell'assenza:

- **Es.** il dipendente potrà quindi fruire dei 3 giorni nelle giornate di martedì, mercoledì e venerdì avendo per esempio il giovedì come "giorno libero" settimanale.

D. È possibile fruire del permesso in ore?

R. L'art. 71/4 del DL n. 112/2008 convertito con modificazione, dalla Legge n. 133/2008, in merito ai permessi retribuiti che possono essere fruiti a giorni o alternativamente ad ore afferma che debbano essere quantificati comunque ad ore.

L'art. recita: "*La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni.*

Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza."

La norma sopra indicata potrà quindi essere applicata solo in sede di contrattazione integrativa. In ogni caso, laddove i contratti collettivi prevedono l'alternatività tra la fruizione a giornate e quella ad ore dei permessi, fissando già il monte ore, le Amministrazione devono applicare l'art. sopra citato.

Per il comparto Scuola, fino a quando non ci sarà la revisione contrattuale, i permessi per motivi personali o familiari **devono essere fruiti solo in giorni**.

D. I 6 giorni di ferie possono essere fruiti come permesso personale e familiare?

R. Il secondo periodo dello comma 2 dell'art. 15 consente al personale docente – con la stessa modalità (richiesta) e allo stesso titolo (motivi personali o familiari) – **la fruizione dei sei giorni di ferie durante l'attività didattica indipendentemente dalle condizioni previste dall'art. 13, comma 9 (ferie).**

Ai sensi dell'art. 13, comma 9, le ferie richieste dal personale docente durante l'attività didattica sono concesse in subordine "alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale con altro personale in servizio nella stessa sede e, comunque, alla condizione che non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti".

Dal disposto delle due norme (art. 15/2 secondo periodo e art. 13/9) si evince che se i 6 giorni di ferie sono dal personale docente richiesti come "motivi personali e familiari", quindi producendo la documentazione necessaria anche mediante autocertificazione (così come avviene per i 3 giorni di permesso di cui all'art. 15/2), **tali giorni non solo devono essere attribuiti (quindi sono sottratti alla discrezionalità del dirigente) ma il personale richiedente il permesso non ha l'obbligo di accettarsi che per la sua sostituzione "non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti"**.

Pertanto, qualora il docente esaurisca i primi 3 giorni di permesso di cui all'articolo 15/2 primo periodo, **ha diritto**, con la stessa modalità (richiesta) e allo stesso titolo (motivi personali o familiari) a fruire di ulteriori 6 giorni.

In conclusione, se anche i 6 giorni di ferie a disposizione durante le attività didattiche saranno fruiti come "permessi personali o familiari" il docente con contratto a tempo indeterminato avrà in totale 9 giorni (3+6) sottratti alla discrezionalità del dirigente, naturalmente se documentati anche con autocertificazione.

Tali 9 giorni (3+6) potranno essere fruiti a seconda delle necessità, ovvero in modo frazionato o continuativo.

- **Es**. È possibile fruire, anche cumulativamente, di 6 giorni di permessi retribuiti (3) e ferie (3) per motivi familiari documentati anche mediante autocertificazione.

D. I 6 gg. fruiti come "motivi personali o familiari" vengono sottratti dal monte ferie annuale?

R. Sì.
I 6 giorni di cui all'art. 13/9 rimangono sempre e comunque delle "ferie" (intesi tali come istituto giuridico), pertanto qualora fossero fruiti come "permesso per motivi familiari o personali" saranno detratti dal totale dei giorni di ferie annualmente spettanti.

D. Quali sono gli effetti giuridici ed economici?

R. Per il personale assunto a tempo indeterminato i 3 giorni per motivi personali o familiari **sono interamente retribuiti**, con l'esclusione dei compensi per attività aggiuntive e dei compensi previsti per le indennità di amministrazione, di lavoro notturno/festivo, di bilinguismo e trilinguismo.

Inoltre:

- non riducono le ferie;
- sono utili e quindi valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- non sono soggetti alle decurtazioni di cui all'art. 71 della legge 133/08;
- non sono utili al computo dei 180/120 gg. per l'anno di prova e di formazione.

Per il personale assunto a tempo determinato (anche per supplenze "brevi" o assunto "fino avente titolo"): qualora fruiti i 6 giorni:

- non sono retribuiti;
- riducono le ferie;
- interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti;
- non sono utili ai fini del riconoscimento del punteggio nelle Graduatorie ad Esaurimento/Permanenti/Istituto e del versamento dei contributi.

D. È possibile cumulare i permessi con altri permessi o congedi?

R. I 3 e i 6 giorni di permesso per motivi personali o familiari non sono alternativi ma **si aggiungono a quelli già previsti dallo stesso Contratto** (es. permesso per lutti).

Pertanto, i permessi in parola possono essere fruiti, ricorrendone le condizioni, indipendentemente dal fatto che siano stati o meno utilizzati altre tipologie di permessi o congedi.

Sono altresì cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai portatori di handicap dall'art. 33 della Legge 104/92.

Il permesso è inoltre cumulabile con altre tipologie di permessi o con le ferie senza la necessità di rientrare in servizio.

I giorni di permesso possono per questo essere fruiti dal dipendente, senza la necessità di rientrare in servizio, prima o dopo la fruizione di altre tipologie di assenza o di permesso (es. malattia, per lutti, legge 104/92, maternità ecc.) oppure prima o dopo un periodo di ferie.