ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE

Via L'Ua Bianca, 8 – Tel/Fax 079/684042 – 07030 BADESI (SS)

C.F **91015280901**- e-mail: ssic80800g@istruzione.it - Pec: ssic80800g@pec.istruzione.it - sito web: www.icbadesi.edu.it
Codice IPA**: istsc_ssic80800g** - Codice Univoco: **UFEB0V**
IBAN Banco Sardegna: **IT76H0101587680000000012221 – IBAN Banca d'Italia: IT23Z0100003245522300316684**

Circ. n°120

Badesi, 17 aprile 2026

Ai Sig.ri Docenti
Alle famiglie
Scuola Secondaria I gr
BADESI
Al personale A.T.A
Alla D.S.G.A
Atti- Sito Web

Oggetto: **Chiarimenti in relazione alla fruizione dei Permessi personali o familiari**

Al fine di evitare incomprensioni nell'interpretazione dell'istituto contrattuale in oggetto e in relazione alla sua concreta e operativa fruizione, si ritiene importante fornirne un'analisi approfondita e chiarimenti, tenendo conto dei provvedimenti normativi che ne sono alla base, delle successive precisazioni, delle note e dei pronunciamenti dei diversi soggetti interessati (CCNL 2006-2009, CCNL 2019-202, ARAN, Corte di Cassazione, organizzazioni sindacali scuola rappresentative).

Al personale docente e ATA spettano, a domanda, tre giorni di permessi retribuiti per motivi personali o familiari. Questo diritto è stato sancito dal CCNL 2006-2009 il cui art. 15 c. 2 afferma che "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, 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".

Il diritto soggettivo a fruire, a domanda, di tre giorni di permessi retribuiti per motivi personali o familiari è stato recentemente esteso anche al personale a tempo determinato con il CCNL 2019-2021 (art. 35 comma 12).

Le evidenze contrattuali evidenziano che "la motivazione fornita dal dipendente deve rappresentare il presupposto giustificativo del permesso". Sul punto va considerato che i possibili motivi a supporto della richiesta non sono specificati dal CCNL né definiti sulla base di elencazione di causali, atteso che la clausola contrattuale prevede genericamente che i permessi sono fruiti *"*per motivi personali e familiari*"*. Tuttavia, è condizione necessaria per la fruizione del permesso che il dipendente documenti la richiesta, eventualmente anche mediante autocertificazione nelle ipotesi previste dal D.P.R. n. 445/2000" (ARAN Id: 34580).
Sempre l'ARAN (ID: 28433) conferma "che il lavoratore dovrà fornire adeguata documentazione (anche mediante autocertificazione) in ordine alla motivazione personale o familiare. Sotto tale ultimo profilo, si osserva che il ricorso all'autocertificazione implica una precisa assunzione di responsabilità sulla veridicità delle dichiarazioni rese". Continua affermando che "nessuna norma prevede l'elencazione dei requisiti formali e sostanziali della documentazione da presentare, la valutazione circa l'adeguatezza o meno della documentazione presentata è rinviata al dirigente scolastico che, operando con la capacità e i poteri organizzativi del privato datore di lavoro, potrà valutare se la stessa sia adeguata

a dimostrare la sussistenza del motivo personale e familiare che consente la fruizione del permesso in parola".
Resta fermo l'Orientamento Applicativo ARAN del 6 settembre 2021, codice CIR33, quando sostiene che la clausola contrattuale "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". Pertanto, "i motivi addotti dal lavoratore non sono soggetti alla valutazione del dirigente scolastico".

L'ordinanza n. 12991 della Corte di Cassazione del 13 maggio 2024 ha portato ulteriori elementi di chiarezza e di riflessione sulla questione. Il caso riguardava un docente che aveva richiesto un permesso retribuito per accompagnare la moglie fuori Milano, allegando un'autocertificazione generica. Il Dirigente Scolastico aveva negato il permesso, ritenendo la motivazione insufficiente.
La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 12991 del 13 maggio 2024, sezione lavoro, ha confermato la correttezza della decisione del dirigente scolastico di negare la fruizione del permesso partendo 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 sostanza, nell'Ordinanza citata, la Corte ha sottolineato come l'art. 15, comma 2, del CCNL di comparto richieda che i motivi personali o familiari siano idonei a giustificare l'assenza dal lavoro e che la loro rilevanza sia dimostrabile anche attraverso l'autocertificazione. La Suprema Corte pone, però, la necessità di motivare, adeguatamente e specificatamente, le richieste di permesso. Il lavoratore è tenuto a fornire la motivazione perché solo così il dirigente 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 e, quindi, decidere se autorizzare o meno il permesso. Non si tratta, pertanto, di negare un diritto del dipendente, ma di contemperarlo non con astratte esigenze organizzative ma con l'effettività del diritto all'istruzione, costituzionalmente garantito.
Il dipendente, quindi, è tenuto a specificare adeguatamente il motivo della richiesta e il dirigente è chiamato a valutare l'opportunità della concessione del permesso, bilanciando le esigenze personali o familiari del dipendente con quelle dell'erogazione del servizio. Del resto, appare evidente che la richiesta della documentazione o autocertificazione delle motivazioni sarebbe del tutto priva di senso, se il dipendente potesse limitarsi a indicare genericamente "motivi personali" e il dirigente non potesse procedere al loro bilanciamento con le esigenze di servizio.

L'ordinanza, in realtà, non attribuisce al dirigente nuovi poteri rispetto a quelli di cui già dispone, ma ribadisce, ancora una volta, quali criteri debba soddisfare l'istituto dell'autocertificazione, escludendo che possa essere redatta in termini troppo vaghi e generici.
Nell'ambito di un principio di "reciproca buona fede", il lavoratore attesta le proprie esigenze e, nei limiti previsti dal CCNL, il dirigente valuta "l'opportunità'" (riprendendo il termine usato dalla suprema corte) di riconoscere il diritto al permesso, non con riferimento alle esigenze documentate dal dipendente e alla fondatezza del motivo in sé, ma ad altre eventuali ragioni ostative (quelle che la Corte definisce "opposte esigenze", in alcun modo interpretabili come valutazione discrezionale delle motivazioni addotte), anch'esse da formalizzare debitamente. Ovvero il dirigente scolastico deve mettere per iscritto le motivazioni di un eventuale rigetto.
E' evidente che solo in presenza di una eccezionale e corposa richiesta contemporanea di permessi per il medesimo giorno da parte dei dipendenti si può ipotizzare una regolamentazione del diritto al fine di contemperare le esigenze individuali con le ragioni organizzative della scuola ai fini dell'erogazione del servizio.

Negli altri casi, a fronte di singole o contenute richieste giornaliere, il permesso dovrebbe essere autorizzato sempre e comunque e il diritto non va negato.

Naturalmente, come in tutte le situazioni è necessario tanto buon senso: se nello stesso giorno, ad esempio a cavallo di un 'ponte', c'è una richiesta massiccia è chiaro che sono da salvaguardare le esigenze della scuola, quindi servirà una organizzazione da parte del dirigente per eventualmente disporre il servizio in maniera tale che si vada a coniugare il diritto dell'insegnante con la funzionalità della scuola**.**

In sintesi:

- I permessi personali di cui all'art. 15, comma 2, sono un diritto soggettivo del lavoratore
- Per poterli fruire, a domanda, il dipendente deve fornire un motivo, di natura personale o familiare.
- Il motivo personale o familiare deve essere documentato anche mediante autocertificazione;
- L'autocertificazione implica una precisa assunzione di responsabilità in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese;
- I motivi addotti dal lavoratore non sono soggetti alla valutazione del dirigente scolastico;
- il motivo deve essere idoneo a giustificare l'indisponibilità a rendere la prestazione e adeguatamente specificato (non è sufficiente indicare genericamente "motivi personali o familiari");
- l'autocertificazione, pur nel rispetto della privacy, non deve essere redatta in termini troppo vaghi e generici;
- Il lavoratore è tenuto a fornire la motivazione specifica perché solo così il dirigente è posto in grado di esercitare le sue funzioni ovvero bilanciare l'interesse del richiedente con la contrapposta esigenza di regolarità del servizio e, quindi, decidere se autorizzare o meno il permesso;
- Il dirigente, al quale è rimessa la concessione del permesso ha il potere di valutarne l'opportunità ma solo sulla base di un giudizio di bilanciamento delle contrapposte esigenze;
- In presenza di una eccezionale e corposa richiesta contemporanea di permessi per il medesimo giorno da parte dei dipendenti, si può ipotizzare una regolamentazione del diritto, anche in sede di contrattazione, al fine di contemperare le esigenze individuali con le ragioni organizzative della scuola ai fini dell'erogazione del servizio;
- Il dirigente scolastico deve mettere per iscritto le motivazioni di un eventuale rigetto.

Per quanto riguarda la richiesta dei permessi (sia orari che giornalieri) in corrispondenza di giornate e orari già stabiliti dal piano annuale delle attività, approvato dal Collegio Docenti nel mese di settembre, questi dovrebbero essere caratterizzati da motivi imprevisti e urgenti, debitamente certificati o autocertificati.

Si invita pertanto il personale docente a presentare richiesta di permesso, durante le riunioni collegiali già calendarizzate all'interno delle 40+ 40 ore annuali, solo nei casi imprevisti ed urgenti.

Si Ringraziano tutti coloro che s'impegnano quotidianamente con senso di responsabilità, disponibilità e capacità per il buon andamento e funzionamento delle attività scolastiche, didattiche e organizzative della nostra scuola.
Si auspica che questi chiarimenti siano oggetto di riflessione e valutati nella giusta prospettiva.

F.to La Dirigente Scolastica
Dott.ssa Alessandra Pinna