

	<p style="text-align: center;"> Note in UIL Uil Scuola Torino - Via Bologna, 11 Tel. 011/58.57.013 torino2@uilscuola.it </p> <p style="text-align: center;"> 4 Novembre 2024 </p>	
<p style="text-align: center;">da affiggere all'albo sindacale della scuola, ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70</p>		

A TUTTE LE RSU E DELEGATI DELLA UIL SCUOLA
A TUTTO IL PERSONALE DOCENTE E A.T.A.

Giorni di permesso personale o familiare. Tra diritto e discrezionalità - UILSCUOLA

La Uil Scuola Rua scrive all'ARAN: Occorre intervenire per ribadire con chiarezza la forza cogente e vincolante della norma contrattuale.

La questione che oggi è oggetto di ampia discussione investe il diritto del personale docente di poter usufruire delle giornate di permesso per motivi personali o familiari ai sensi dell'art. 15 comma 2 – CCNL Scuola.

Sul tema è intervenuta la Cassazione che, scomodando anche il proprio potere di interpretazione della norma, appiattisce la propria visione sulla linea già espressa in precedenza dalla Corte di Appello di Milano.

Sostanzialmente, viene affermato che dal sistema normativo si evince, in modo del tutto chiaro (sic!), che esiste una discrezionalità del dirigente scolastico nel concedere o meno i permessi richiesti e, quindi, di negarli laddove essi non vengano ritenuti opportuni.

Altro tema è legato al contenuto delle motivazioni necessarie, o meglio adeguatamente articolate, per esercitare il diritto previsto dalla norma; anche in questo senso la Cassazione ritiene corretta la motivazione della Corte di Appello di Milano, affermando che:

“a parte l'evidente assenza di specificità del motivo personale allegato (dalla locale giurisprudenza ricondotto per lo più a esigenze gravi ed urgenti che in concreto non vengono indicate), questo secondo motivo di impugnazione va ritenuto assorbito dalla motivazione di cui al precedente §, vista la potestà discrezionale lasciata al Dirigente in merito all'opportunità di autorizzare le ferie per queste particolare ipotesi”.

È pertanto dirimente, a parere della Suprema Corte, l'ambito di discrezionalità esercitato dal Dirigente Scolastico che finisce di ridurre un "diritto", rivendicato dalle parti sociali all'interno della Contrattazione Collettiva, ad una mera aspettativa condizionata tanto da una specificità di motivazioni sottese, tanto da una discrezionalità (non meglio qualificata) da parte del dirigente scolastico.

Discrezionalità che da sempre è stata esclusa anche in diversi pareri resi dall'ARAN ove viene affermato: *"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".*

A nostro avviso, tanto la Corte di Appello di Milano quanto la Cassazione hanno interpretato le norme contrattuali in modo difforme dalla volontà contrattuale delle parti, difatti, se è vero che alla Cassazione è riconosciuto un potere nomofilattico cioè di interpretazione delle norme di legge, in questo caso siamo in presenza di norme che attengono alla Contrattazione Collettiva, in una sfera privatistica del rapporto di lavoro anche nell'ambito del pubblico impiego.

Siamo, pertanto, in presenza di una volontà "privata" delle parti contraenti di voler disciplinare un "diritto" contrattualmente riconosciuto che non prevede e non deve prevedere un ambito di discrezionalità in capo al datore di lavoro.

È in questa direzione che va ricercata la soluzione all'intervento della Suprema Corte.

È, dunque, necessario che tutte le parti contraenti – ARAN e Organizzazioni sindacali – forniscano, in modo chiaro, il perimetro di validità ed efficacia della norma contrattuale, anche per limitare gli interventi dei Dirigenti Scolastici che in questi giorni stanno emanando circolari e provvedimenti che limitano l'esercizio di un diritto in contrasto con la norma contrattuale.

La UIL Scuola Rua, pertanto, ha inoltrato una motivata richiesta all'ARAN affinché venga specificata e chiarita la portata della norma contrattuale stabilendo come "il diritto" disciplinato dall'art. 15 del CCNL richiamato non venga declassato a mera aspettativa ma che venga ribadita con chiarezza la sua forza cogente e vincolante per il dirigente scolastico potendo il datore di lavoro dettare criteri e modalità di presentazione della istanza, ma non assoggettarla ad un ambito di discrezionalità che, in questo caso, deve essere chiaramente escluso dall'accordo contrattuale delle parti e ribadito nella norma che regola e disciplina il rapporto di lavoro.

In allegato la lettera inviata all'ARAN

Al Presidente ARAN
Cons. Antonio NADDEO
Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni
Via del Corso, 476

00186 ROMA
protocollo@pec.aranagenzia.it;

e.p.c. Al Ministro dell'Istruzione e del Merito
Prof. Giuseppe VALDITARA
Viale Trastevere, 76/a

00153 Roma
uffgabinetto@postacert.istruzione.it;

Oggetto: CCNL 2006-2009 ART. 15 – RICHIESTA DI INCONTRO – ORDINANZA CASSAZIONE

Ill.mo Presidente Cons. Antonio Naddeo,

Le scriviamo in relazione alla corretta applicazione dell'art. 15 comma 2, del CCNL Scuola 2006/2009, che oggi è oggetto di ampia discussione a seguito dell'intervento della recente Ordinanza della Cassazione.

Sostanzialmente, viene affermato che esiste una “*discrezionalità*” del dirigente scolastico nel concedere o meno il diritto previsto dalla normativa contrattuale a dispetto di quanto sino ad oggi sostenuto anche con interventi interpretativi da parte della stessa Agenzia da lei diretta.

Altro tema è legato al contenuto delle motivazioni necessarie, o meglio adeguatamente articolate, per esercitare il diritto previsto dalla norma; anche in questo senso la Cassazione ritiene corretta la motivazione della Corte di Appello di Milano, affermando che:

“a parte l'evidente assenza di specificità del motivo personale allegato (dalla locale giurisprudenza ricondotto per lo più a esigenze gravi ed urgenti che in concreto non vengono indicate), questo secondo motivo di impugnazione va ritenuto assorbito dalla motivazione di cui al precedente §, vista la potestà discrezionale lasciata al Dirigente in merito all'opportunità di autorizzare le ferie per queste particolare ipotesi”.

È pertanto dirimente a parere della Suprema Corte l'ambito di discrezionalità esercitato dal Dirigente Scolastico che finisce di ridurre un “diritto”, rivendicato dalle parti

sociali all'interno della Contrattazione Collettiva, ad una mera aspettativa condizionata tanto da una specificità di motivazioni sottese, tanto da una discrezionalità (non meglio qualificata) da parte del dirigente scolastico.

Discrezionalità che da sempre è stata esclusa anche in diversi pareri resi dall'Aran ove viene affermato: *“In ogni caso 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”* (vedi doc. allegata).

A nostro avviso tanto la Corte di Appello di Milano quanto la Cassazione hanno interpretato le norme contrattuali in modo difforme dalla volontà contrattuale delle parti, difatti, se è vero che alla Cassazione è riconosciuto un potere nomofilattico cioè di interpretazione delle norme di legge, in questo caso siamo in presenza di norme che attengono alla Contrattazione Collettiva, rientranti, pertanto, in una sfera privatistica del rapporto di lavoro anche nell'ambito del pubblico impiego.

Siamo, pertanto, in presenza di una volontà “privata” delle parti contraenti di voler disciplinare un “diritto” contrattualmente riconosciuto che non prevede e non deve prevedere un ambito di discrezionalità in capo al datore di lavoro.

È in questa direzione che va ricercata la soluzione all'intervento a “gamba tesa” della Suprema Corte.

È, pertanto, necessario che tutte le parti contraenti - ARAN e Organizzazioni sindacali - forniscano in modo chiaro il perimetro di validità ed efficacia della norma contrattuale, anche per limitare gli interventi dei Dirigenti Scolastici che in questi giorni stanno emanando circolari e provvedimenti che limitano l'esercizio di un diritto in contrasto con la norma contrattuale (vedi allegato).

La UIL Scuola Rua, pertanto, ritiene necessario che l'ARAN e le altre Organizzazioni sindacali., previa specifica convocazione, chiariscano la corretta applicazione della norma contrattuale stabilendo e ribadendo come “il diritto” disciplinato dall'art. 15 del CCNL non venga declassato a mera aspettativa ribadendo con chiarezza la sua forza cogente e vincolate per il dirigente scolastico potendo il datore di lavoro dettare criteri e modalità di presentazione della istanza ma non assoggettarla ad un ambito di discrezionalità che, in questo caso, è chiaramente escluso dall'accordo contrattuale delle parti e ribadito nella norma che regola e disciplina il rapporto di lavoro.

Siamo certi che l'ARAN nel suo potere di indirizzo vorrà intervenire utilizzando gli strumenti contrattuali e giuridici più idonei al fine di garantire l'effettività della norma contrattuale.

Si resta in attesa di un cortese riscontro



Giuseppe D'Aprile
Segretario Generale

Si allega la documentazione:

- ✓ SCUOLA - Raccolta sistematica orientamenti Permessi Dicembre 2016_r1
- ✓ Parere ARAN 2698 del 2 febbraio 2011 - Permessi retribuiti personale scuola
- ✓ Avviso-Motivazione_Permessi_-_Ordinanza_13_maggio_2024