

		<b>Ministero dell'Istruzione e del Merito</b> <b>ISTITUTO COMPRESIVO STATALE</b> <b>"GUGLIELMO MARCONI"</b> <b>PATERNÒ - RAGALNA</b> <b>Via Virgilio 3 - 95047 PATERNÒ (CT)</b> <b>Tel. 095/841296/ 095 620161</b>		
<b>Cod. Meccanografico CTIC84200B Cod. IPA istsc_ctic84200b Cod. Fiscale 80008070874 Cod. Univoco UFLNJH</b> <b>PEO <a href="mailto:_ctic84200b@istruzione.it">_ctic84200b@istruzione.it</a> PEC <a href="mailto:comprensivomarconi@pec.it">comprensivomarconi@pec.it</a> Sito Web <a href="http://www.icmarconiscuola.edu.it">www.icmarconiscuola.edu.it</a></b>				

CIRCOLARE N. 139 A.S. 2024/2025

Paternò, 17 ottobre 2024

ISTITUTO COMPRESIVO - "G. MARCONI"-PATERNÒ  
**Prot. 0009455 del 17/10/2024**  
 VII (Uscita)

Al Personale Docente  
 Al Personale ATA- Segreteria del Personale  
 Al DSGA  
 Agli Atti  
 Al Sito web

**OGGETTO: Chiarimenti sui permessi per motivi personali.**

La fruizione, durante il periodo delle lezioni, dei tre giorni di permesso per motivi personali nonché, per i medesimi motivi, fino a non più di sei giorni di ferie ex articolo 15, comma 2 del CCNL del comparto scuola 2006/2009, costituisce da sempre una *vexata quaestio*.

I profili di criticità, oggetto finora di oscillanti pronunce giurisdizionali di merito, sono:

- la necessità di documentare in maniera dettagliata le motivazioni per le quali il dipendente chiede di fruire del permesso;
- i margini di discrezionalità del Dirigente Scolastico nel concedere i permessi o i giorni di ferie chiesti ai sensi del suddetto articolo.

Nella considerazione che i diritti del personale non abbiano carattere assoluto ma debbano essere temperati con quello all'istruzione degli studenti, previa valutazione delle motivazioni addotte, sul punto si è recentemente espressa la **Sezione Lavoro della Corte di Cassazione** tramite l'ordinanza 13 maggio 2024, n. 12991 che ha corroborato, con una cristallina interpretazione delle norme pattizie, le sentenze già pronunciate in senso favorevole all'Amministrazione nei primi due gradi di giudizio.

La Cassazione ha confermato la correttezza della decisione di un Dirigente Scolastico di negare a un dipendente la fruizione del permesso muovendo 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 adottata 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 [...]*".

**Privacy e protezione dei dati nel trattamento di informazioni personali**

Con la presente si informa la S.V. che i dati forniti per le finalità connesse all'oggetto del presente documento saranno trattati dal Titolare in conformità alle disposizioni del Codice privacy (D.Lgs. 196/2005 novellato dal D.Lgs. 101/2018) e del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Più specificamente, in linea con quanto previsto dagli artt. 13 e 14 del Regolamento, il Titolare indica i modi e i termini di tale trattamento nelle informative pubblicate nella sezione dedicata alla Privacy e Protezione dei dati personali del sito WEB dell'Istituto, al link: <https://netcrm.netsenseweb.com/scuola/privacy/netsense/ctic84200b>.

Se il trattamento dei dati connesso all'oggetto del presente documento non rientrasse nei casi indicati nella sopracitata informativa, l'Istituto ne alleggerà una specifica.

Quindi, una volta per tutte, la Suprema Corte ha statuito la ferrea necessità di motivare, adeguatamente e specificatamente, le richieste di permesso: in assenza di motivazione o se la motivazione non è adeguata a giustificare l'indisponibilità del lavoratore a rendere la prestazione, il permesso non va concesso.

È importante sottolineare che 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 nonché nel decidere se concedere o no il permesso.

Non si tratta, in altri termini, di conculcare un diritto del dipendente, ma di contemperarlo non già con astratte esigenze organizzative ma con l'effettività del diritto all'istruzione, costituzionalmente garantito.

**IL DIRIGENTE SCOLASTICO**

*Prof.ssa Maria Santa Russo*



**Privacy e protezione dei dati nel trattamento di informazioni personali**

Con la presente si informa la S.V. che i dati forniti per le finalità connesse all'oggetto del presente documento saranno trattati dal Titolare in conformità alle disposizioni del Codice privacy (D.Lgs. 196/2005 novellato dal D.Lgs. 101/2018) e del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). Più specificamente, in linea con quanto previsto dagli artt.13 e 14 del Regolamento, il Titolare indica i modi e i termini di tale trattamento nelle informative pubblicate nella sezione dedicata alla Privacy e Protezione dei dati personali del sito WEB dell'Istituto, al link: <https://netcrm.netsenseweb.com/scuola/privacy/netsense/ctic84200b>.

Se il trattamento dei dati connesso all'oggetto del presente documento non rientrasse nei casi indicati nella sopracitata informativa, l'Istituto ne alleggerà una specifica.