

Da: gildalivorno@gmail.com

Oggetto: Permessi retribuiti: La recente sentenza del Tribunale di Taranto del 22 maggio c.a. ribadisce il diritto intoccabile, non soggetto a concessione

Data: 29/05/2025 08:00:19



Federazione Gilda - UNAMS

Gilda degli Insegnanti

Segreteria provinciale di LIVORNO

Via De Lardere, 77 (Livorno)

Tel. 351 6405330

E-Mail gildalivorno@gmail.com
PEC gildalivorno@peceasy.it

La recente sentenza del Tribunale di Taranto del 22 maggio 2025, riporta chiarezza su un tema cruciale per il personale scolastico: i permessi retribuiti non sono soggetti alla discrezionalità dei dirigenti scolastici.

Rispettare questi diritti non è solo un dovere giuridico, ma anche un atto di civiltà all'interno della scuola. Una scuola giusta è prima di tutto una scuola che rispetta i diritti di chi ogni giorno la fa vivere: docenti, personale ATA, studenti e famiglie.

Non si tratta di concessioni, ma di diritti soggettivi tutelati dal contratto collettivo. Nessun abuso interpretativo può metterne in discussione la fruizione.

Di fronte all'ennesimo contenzioso legato alla fruizione dei permessi retribuiti per motivi personali, la sentenza del Tribunale di Taranto del 22 maggio 2025 arriva come un segnale chiaro e inequivocabile: nessun dirigente scolastico può abusare di un potere che non possiede. I permessi per motivi personali e familiari non sono subordinati al giudizio soggettivo di chi dirige l'istituzione scolastica. Sono diritti pienamente riconosciuti dal contratto nazionale, e come tali devono essere rispettati e garantiti. Il rischio che si corre, quando si cerca di "filtrare" questi diritti attraverso una valutazione discrezionale, è quello di trasformare un diritto individuale in un atto di benevolenza amministrativa. Ma la scuola non è - e non può diventare - un luogo dove i diritti si negoziano o si concedono. La scuola deve restare un'istituzione fondata sul rispetto della persona, della legge e dei contratti collettivi.

Il caso di Taranto: un esempio concreto

Il caso oggetto della sentenza riguarda una docente che, avendo già usufruito dei tre giorni di permesso retribuito previsti annualmente, ha richiesto un'ulteriore giornata - prevista contrattualmente - per assistere il figlio sottoposto a intervento chirurgico. Il dirigente, anziché concedere il permesso previsto dal CCNL, ha proposto un giorno di aspettativa non retribuita.

Una scelta che ha inevitabilmente portato alla contestazione in sede giudiziaria. Il Tribunale ha dato ragione alla docente, stabilendo che i giorni di permesso retribuito sottraibili alle ferie non sono soggetti ad autorizzazione discrezionale, ma vanno semplicemente concessi su richiesta del lavoratore, anche tramite autocertificazione. Non solo: la decisione ha anche affermato che tali permessi spettano anche qualora comportino spese per l'amministrazione, come la necessità di sostituire il docente assente.

Permessi personali: non un "favore" ma una garanzia contrattuale

È fondamentale ribadire, con fermezza, che i permessi retribuiti per motivi personali e familiari non devono essere valutati né autorizzati in base a un giudizio di merito da parte del dirigente. Non si tratta di "concessioni" soggette a sensibilità individuali, ma di diritti soggettivi, pieni e immediatamente esigibili, regolati da norme contrattuali precise.

Quando un dirigente si arroga il potere di valutare la validità o l'opportunità del permesso richiesto, sta oltrepassando un limite che non gli compete, ponendo in essere un comportamento che può assumere i contorni dell'abuso. Non vi è alcun margine per interpretazioni arbitrarie: la legge e il contratto parlano chiaro, e la giurisprudenza - come conferma il Tribunale di Taranto - si sta consolidando in questa direzione.

Guida ai permessi per motivi personali: cosa prevede la normativa per docenti e ATA

Alla luce della recente sentenza, è utile riepilogare cosa prevede la normativa vigente, ovvero il CCNL 2006/2009, tuttora applicabile in questa materia, sia per il personale docente che per il personale ATA.

Personale docente e ATA - permessi retribuiti per motivi personali o familiari :

3 giorni all'anno di permesso retribuito, fruibili su richiesta per motivi personali o familiari documentabili (anche tramite autocertificazione). Tali permessi non sono soggetti alla valutazione del dirigente scolastico. Il dirigente non può entrare nel merito delle motivazioni presentate. I giorni sono retribuiti al 100%, e non incidono sul monte ferie.

Ulteriori 6 giorni (da detrarre dalle ferie):

Una volta esauriti i 3 giorni retribuiti previsti, è possibile richiedere fino a 6 ulteriori giorni, che vengono scalati dalle ferie. Anche questi non sono soggetti a valutazione discrezionale. Possono essere fruiti anche al di fuori del periodo di sospensione delle lezioni, purché con adeguata motivazione. Devono essere concessi, anche se comportano oneri di spesa per la sostituzione del lavoratore assente.

Riferimento normativo:

Art. 15, comma 2, del CCNL Scuola 2006/2009: “Il dipendente, a domanda, ha diritto ad usufruire di permessi retribuiti per motivi personali o familiari fino a tre giorni per anno scolastico”. Nota MIM e Parere ARAN: I permessi devono essere autorizzati senza sindacabilità da parte dell’amministrazione sulle motivazioni.

Il messaggio che emerge dalla sentenza del Tribunale di Taranto è inequivocabile: i diritti contrattuali del personale scolastico non sono oggetto di concessione da parte dei dirigenti scolastici. I permessi retribuiti, in particolare, sono intoccabili: si tratta di uno strumento essenziale per garantire l’equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare, che non può essere condizionato da valutazioni soggettive o arbitrarie.

(Tratto da un articolo pubblicato su InfoScuola24.it)

Cordialmente

FGU Gilda-Unams
La Segreteria provinciale di Livorno