

Federazione GILDA-UNAMS

Il coordinatore Regionale della Campania

Telefono/fax 081/19579655 081/905682

sito: www.samcampania.it

e-mail: sam-na@libero.it

Sede regionale: via Toledo 210 80132 Napoli

Napoli, 10 febbraio 2010

AL MINISTRO del MIUR tramite fax 06/5813515

Al Direttore Generale Regionale della CAMPANIA tramite fax 081/5576569

AL DIRIGENTE DELL'USP DI NAPOLI tramite fax 081/5576566

AI DIRIGENTI SCOLASTICI
AI DOCENTI ED AL PERSONALE ATA
DELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO DELLA PROVINCIA DI NAPOLI
tramite fax al DS della scuola di servizio

ALL'ALBO SINDACALE

Oggetto: Permessi retribuiti ex art. 15 c.2, CCNL 2006/2009 Comparto Scuola.

Riceviamo dall'U.S.R. della Campania la nota Prot. n. AOODRCARU2348 con la quale viene data diffusione agli U.S.P. regionali del parere ARAN emesso con nota 20/01/2010, relativo alla fruizione dei permessi retribuiti per motivi personali e familiari disciplinati dall'art. 15, comma 2, C.C.N.L. Comparto Scuola 2006/2009, che così recita: *“la decisione di accoglimento della richiesta di fruizione dei permessi retribuiti, indicata in oggetto, è lasciata alla discrezionalità dei singoli enti. Infatti, saranno gli stessi che dovranno valutare, in rapporto alle esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di fruizione, l'eventuale sussistenza di ragioni di servizio tali da impedire la concessione del permesso”*.

Il contenuto del parere espresso dall'Agenzia per le rappresentanze negoziali confligge apertamente con il tenore letterale dell'articolo 15, comma 2, operando un'interpretazione unilaterale e restrittiva, gravemente lesiva dell'esercizio di un diritto di natura potestativa riconosciuto ai lavoratori della scuola, la cui piena e libera fruizione appare vieppiù compressa e sottoposta alla discrezionalità del dirigente scolastico con grave violazione del principio giuslavoristico del “favor laboratoris”.

De iure condito, **la fruizione dei permessi retribuiti ex art. 15**, in quanto esercizio di una situazione attiva a contenuto potestativo, **non dipende da un atto discrezionale del datore di lavoro**, la cui volontà è ininfluente (in tal senso, tra le altre, Cass., sez. lav., n. 11573 del 1997 e Tribunale di Rimini del 14.11.2001) **essendo sufficiente la mera comunicazione della fruizione senza necessità di autorizzazione da parte del datore di lavoro**. Il Dirigente scolastico, pertanto, non ha titolo a concedere o non concedere, atteso che la materia di cui si discute non afferisce agli interessi legittimi, ma ai diritti soggettivi, né ha titolo ad ostacolare la fruizione essendo tenuto, per contro, a garantire il godimento del vantaggio in capo ad un soggetto, che ha facoltà di perseguire il proprio interesse godendo della protezione dell'ordinamento giuridico.

A tal proposito si è espressa chiaramente la Suprema Corte (16207/2008), che in riferimento alla materia di analogo assenza tipica chiarisce che: “si configura come un diritto potestativo

costituito dal comportamento con cui il titolare realizza da solo l'interesse tutelato e a cui fa riscontro, nell'altra parte, una mera soggezione alle conseguenze della dichiarazione di volontà. Tale diritto, in particolare, viene esercitato, con il solo onere del preavviso, sia nei confronti del datore di lavoro, nell'ambito del contratto di lavoro subordinato, con la conseguente sospensione della prestazione del dipendente".

Il testo della clausola negoziale recepita nell'art. 15 esprime con chiarezza estrema la connotazione giuridica di "diritto" del permesso retribuito svincolandone la sua fruizione dal beneficio del placet della Pubblica Amministrazione a cui non possono essere di ostacolo *le esigenze organizzative del datore di lavoro*.

A carico del dipendente è posto esclusivamente l'onere di documentazione consistente nella mera descrizione del fatto, incorporata in un supporto cartolare, che può coincidere anche con quello dell'istanza stessa (Sent. Trib. Terni 05/2001). La procedura, dunque, va individuata nel mero deposito dell'istanza in segreteria, a cui fa seguito la piena fruizione del diritto soggettivo che, in caso contrario, verrebbe ridotto a mero interesse o, al più, a diritto affievolito.

Obbligo dei docenti e del personale della scuola tutto è, quindi, unicamente quello di comunicare l'esercizio del diritto garantito dall'art. 15 comma 2 e di produrre la documentazione dei motivi personali o familiari addotti "anche mediante autocertificazione", risultando inesistente nell'ordinamento giuridico un "potere di rifiuto" da parte del dirigente, quando ricorrano (e vengano documentate, anche mediante autocertificazione) le circostanze previste dal contratto. Non esiste, infatti, un potere "sostanziale" di rifiuto rispetto ad una domanda chiaramente motivata ed attinente a motivi personali o familiari.

Per quanto sopra esposto **si invitano i Dirigenti scolastici a voler dare piena attuazione al C.C.N.L., segnatamente nella parte concernente i permessi retribuiti, non essendo intervenuta alcuna modifica bilaterale** degli accordi contrattuali assunti dalle parti con la stipula del Contratto stesso lavoratori della scuola, né alcuna interpretazione autentica dello stesso per la parte concernente la materia di cui trattasi.

Si invitano, infine, i lavoratori a voler esercitare nei modi contrattualmente convenuti al tavolo nazionale di negoziazione i diritti loro riconosciuti ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 citato, riservandoci la promozione di azioni legali a tutela dei diritti violati. I lavoratori sappiano che, ai sensi dell'art. 15, **i 3 + 6 giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari sono, e restano, un DIRITTO e possono essere documentati anche con autocertificazione postuma, senza alcun obbligo di comunicarli in anticipo.**

Gaetano Mattera

