
IMPORTANTE_Permessi retribuiti per motivi personali e familiari dei docenti: facciamo il punto

1 messages

Salvatore_Barbera@er.cgil.it

Reply-To:

To:

Cc:

Permessi retribuiti per motivi personali e familiari dei docenti: facciamo il punto

Una scheda di riepilogo con le disposizioni normative e contrattuali per la loro fruizione da parte del personale docente a tempo indeterminato.

Questa scheda vuole fare la ricognizione delle norme contrattuali e di legge sulla fruizione dei permessi retribuiti da parte del personale docente alla luce del Ccnl comparto "Istruzione e Ricerca" sottoscritto il 19 aprile 2018 e delle modifiche apportate dal Decreto Madia al T.U. 165/2001 sul Pubblico impiego.

Le norme contrattuali di riferimento:

Il CCNL 2007 Art. 15 comma 2 (permessi retribuiti)

Il dipendente, inoltre, 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 CCNL 2007 prevedeva la possibilità di fruizione aggiuntiva di sei giorni di permessi con le stesse modalità previste dall'art. 15 comma 2. Tale clausola è stata confermata recentemente dal CCNL sottoscritto il 18 aprile 2019, il quale all'art.1 comma 10 prevede che per le norme non espressamente toccate dal nuovo contratto continuano a trovare applicazione le precedenti disposizioni contrattuali. Pertanto l'art. 15 comma 2 del CCNL 2007 è pienamente vigente.

Gli interventi legislativi:

Il divieto di monetizzazione delle ferie non godute per i dipendenti pubblici fu introdotto dal decreto sulla "Spending review" (art. 5 comma 8) convertito in legge n. 135 il 7 agosto 2012 e, poi, dalla legge di stabilità n. 228 del 24 dicembre 2012 (art. 1 commi 54, 55 e 56).

Di seguito il testo della legge che ha introdotto il divieto di monetizzazione delle ferie.

Legge n.135/12 (spending review)

"8. Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente

responsabile”.

In pratica con questo provvedimento veniva vietata ogni forma di corresponsione di trattamento economico sostitutivo nel caso di mancato godimento delle ferie, disapplicando tutte le norme legali e contrattuali che lo consentivano. Lo scopo di questo comma, inserito nella legge sulla spending review, era solo ed esclusivamente quello di procedere ad una riduzione della spesa per il settore pubblico, come ha evidenziato lo stesso Aran in una specifica nota.

Successivamente è intervenuta la legge di stabilità approvata nel 2012:

Legge n. 228 del 24 dicembre 2012 (legge di stabilità)

54. Il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative.

Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a sei giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

55. All'articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie».

56. Le disposizioni di cui ai commi 54 e 55 non possono essere derogate dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Le clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013.

Il comma 54, stabilisce che il periodo valido per la fruizione delle ferie debba essere quello «*della sospensione delle lezioni anziché delle attività didattiche*». Inoltre conferma la possibilità per i docenti di fruire dei 6 giorni di ferie durante le attività didattiche, senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

Infine, il successivo comma 56 della legge di stabilità dapprima sottolinea come i precedenti commi 54 e 55 non possono essere derogati dai contratti nazionali e poi stabilisce che le “*clausole contrattuali contrastanti sono disapplicate dal 1° settembre 2013*”.

Tuttavia, anche laddove si volesse sostenere l'inderogabilità della norma in questione da parte del CCNL, è bene sapere che la riforma Madia (DLgs 75/2017) ha riconsegnato allo strumento negoziale la possibilità di derogarla. Infatti, con le modifiche apportate all'articolo 2, comma 2, del DLgs 165/2001, è stata reintrodotta la possibilità dei contratti collettivi nazionali di derogare alle norme di legge già vigenti, invertendo così le previsioni della riforma Brunetta.

Di seguito il testo del D.lgs.165/2001 così come modificato dopo l'intervento della riforma Madia:

DLgs 165/2001 art. 2, comma 2

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.

EFFETTI SUI PERMESSI RETRIBUITI

(art. 15 c. 2 del Ccnl/07, ovvero i 3 gg l'anno + i 6 gg di ferie fruiti a tale scopo).

Il comma 54 della L. 228/2012 quindi non fa mutare la possibilità di fruizione dei 6 giorni di ferie durante i periodi lavorativi. La legge interviene in modo esplicito esclusivamente sulla monetizzazione delle ferie, non certo sul tema dei permessi.

Il CCNL 2007 prevede all'art. 15 comma 2 per il dipendente la possibilità di fruire nel corso dell'anno scolastico di 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione e per gli stessi motivi e, con le stesse modalità, di ulteriori 6 giorni di ferie ma prescindendo dalle condizioni previste dal comma 9 dell'art. 13 (quindi anche con eventuali oneri per l'Amministrazione).

Il contratto cioè stabilisce che per motivi familiari o personali si possa estendere il numero dei giorni di permesso retribuito, utilizzando i giorni di ferie che però a questo punto perdono tale caratterizzazione, tant'è che risultano disciplinati nelle modalità (documentazione o autocertificazione) e nelle finalità dall'art. 15 comma 2.

A sostegno di questa interpretazione, nel mese di giugno del 2018 è intervenuto anche il MIUR che, con una nota della Direzione Generale per i sistemi informatici (SIDI), comunicava l'introduzione dello specifico codice PE03 per l'inserimento a sistema dei 6 giorni di ferie *"eventualmente commutati in permessi personali"*.

Quindi:

- a. nessuna modifica è intervenuta sui permessi retribuiti previsti dal contratto;
- b. nessuna modifica è intervenuta sulla possibilità di fruire di ulteriori sei giorni per motivi personali o familiari;
- c. le condizioni per fruire di tali permessi sono svincolate completamente dall'articolo riguardante le ferie;
- d. tali giorni aggiuntivi perdono la loro caratterizzazione originaria (giorni di ferie) e sono giorni di permesso a tutti gli effetti;
- e. la disapplicazione delle clausole in contrasto con il disposto normativo riguarda esclusivamente i periodi di fruizione delle ferie e non dei sei giorni (la norma ricalca infatti quanto previsto dal contratto);
- f. in ogni caso la riforma Madia ha dato la possibilità allo strumento negoziale di derogare le norme contrattuali approvate o da approvare.

La stessa relazione tecnica alla legge chiarisce inoltre lo scopo della norma, vale a dire l'intervento esclusivamente sull'istituto delle "ferie" e non anche (né direttamente né indirettamente) su quello dei permessi retribuiti.

In conclusione la tesi secondo la quale le norme sopra citate avrebbero messo in discussione il diritto pieno alla fruizione dei 6 giorni di ferie come permessi retribuiti è priva di ogni fondamento.

La **FLC CGIL Parma** contrasterà nelle sedi appropriate le iniziative di singoli uffici che, tramite lo strumento dei pareri (privi di validità giuridica), daranno interpretazioni unilaterali del CCNL 2018 lesive dei diritti del personale.

Segretario Generale

FLC CGIL Parma

Salvatore Barbera