

F.A.Q.

ASPETTATIVE - CONGEDI - PERMESSI

**I 3 GIORNI DI PERMESSO PER LUTTO**

**(ARTT. Artt. 15/1 e 19/9 CCNL SCUOLA)**

***D. Quale articolo disciplina la fruizione dei permessi?***

**R.** L'art. 15 del CCNL Scuola prevede, al comma 1, che il dipendente, docente o ATA, ha diritto, a domanda, sulla base di idonea documentazione **anche autocertificata**, a **permessi retribuiti per lutti** per perdita del *coniuge di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado*: **gg. 3 per evento**, anche **non continuativi**.

***D. Esiste una differenza tra il personale assunto a tempo determinato e quello a tempo indeterminato?***

**R.** No.

Il comma 9 dell'art. 19 del CCNL Scuola prevede che al personale **assunto a tempo determinato sono attribuiti 3 giorni di permessi retribuiti** per lutto.

Pertanto, non cambia né il numero dei giorni né la relativa retribuzione.

***D. I permessi si maturano a seconda del servizio prestato?***

**R.** No.

Il CCNL Scuola non contiene alcuna disposizione in merito.

Pertanto, il diritto al numero dei giorni stabilito dalla norma (3) è riconosciuto **indipendentemente dalla prestazione lavorativa resa nell'anno scolastico di riferimento**.

***D. Per quali motivi è possibile richiedere il permesso?***

**R.** I **3 giorni di permesso retribuito** sono attribuiti al dipendente a seguito di lutto per la perdita del *coniuge di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado*.

***D. Chi sono i parenti/affini per i quali è possibile fruire del permesso?***

**R.** Sono il **coniuge, i genitori, figli naturali, adottati, affiliati, nonni, fratelli/sorelle, nipote di nonni naturali, suoceri, nuore, generi, o convivente** purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

***D. Nel caso di separazione giudiziale, si ha diritto a fruire del permesso nel caso di decesso dell'altro coniuge o per esempio della madre dell'altro coniuge (suocera)?***

R. Sì.

Nel caso di **separazione giudiziale**, si può ritenere che il coniuge abbia ancora diritto a fruire del suddetto permesso nel caso di decesso dell'altro coniuge o della suocera, non essendo sciolto il vincolo coniugale ed essendo a tutti gli effetti giuridici ancora unito da matrimonio.

***D. Analogo criterio può essere seguito nel caso del dipendente divorziato?***

R. In questo caso mancherebbe il presupposto previsto dalla disciplina contrattuale per la fruizione del permesso in questione in quanto non ci sarebbe più alcun vincolo con l'altro coniuge.

Tuttavia la **Cassazione, con sentenza del 7 giugno 1978 n. 2828**, ha affermato che la **pronuncia di cessazione degli effetti civili del matrimonio non determina la caducazione del vincolo di affinità fra un coniuge ed i parenti dell'altro coniuge**.

Si ricorda a tal proposito che ai sensi dell'art 78 del c.c. "L'affinità non cessa per la morte, anche senza prole, del coniuge da cui deriva, salvo che per alcuni effetti specialmente determinati. Cessa se il matrimonio è dichiarato nullo, salvi gli effetti di cui all'articolo 87, n. 4."

Pertanto la giurisprudenza è del parere che il vincolo di affinità tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge non cade con la pronuncia di scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio (divorzio), bensì solo quando venga dichiarata la nullità del matrimonio.

Secondo tale orientamento, quindi, anche con il divorzio si mantengono comunque i legami di parentela e di affinità con l'altro coniuge con la possibilità, da parte del dipendente interessato, di poter utilizzare i permessi per lutto per tutti i casi indicati dalla norma (es. il dipendente divorziato potrebbe usufruire dei permessi per il decesso della (ex) suocera).

***D. I permessi possono essere utilizzati nel caso di decesso della persona convivente?***

R. Sì.

La norma opera un riconoscimento della **convivenza** prevedendo il permesso in caso di decesso di un soggetto convivente con il dipendente stesso.

In questi casi la stabile convivenza è dimostrata e accertata attraverso la presentazione, da parte dell'interessato, della specifica certificazione anagrafica.

***D. Per "convivente" si intende solo il compagno/compagna more uxorio?***

R. No.

Si ricomprendono anche i casi di convivenza di un qualsiasi componente la famiglia anagrafica del dipendente stesso.

***D. Il permesso spetta anche nei casi di decessi del patrigno e della matrigna?***

R. Sì.

Il *patrigno* (o la *matrigna*) con *figliastri* risulta essere un **affine di primo grado** e, quindi, uno dei soggetti espressamente contemplati dalla disposizione contrattuale in argomento.

***D. Cosa fare nel caso in cui ci sia il decesso di un parente per cui non è possibile fruire del permesso?***

R. I permessi **non spettano**, a mo' di esempio, per il decesso di *nipoti e/o zii propri* (parenti di III grado) o del *coniuge* (affini di III grado); *non spetta neanche per il decesso dei cognati* (affini di II grado).

In tutti i casi in cui il permesso **non spetti** (es. decesso di uno *zio* o di un *cognato*), il dipendente può comunque ricorrere alla fruizione dei permessi per motivi personali o familiari (art 15/2 del CCNL comparto Scuola per il personale a tempo indeterminato; art. 19 dello stesso Contratto per il personale a tempo determinato).

***D. Cosa deve fare il dipendente per fruire del permesso?***

R. Il dipendente interessato informa il dirigente scolastico dell'avvenuto evento luttuoso e la sua volontà di avvalersi dei tre giorni di permesso retribuito, attraverso la presentazione di una formale richiesta.

Tenuto conto delle concrete circostanze, in via eccezionale, la richiesta potrà essere formalizzata, in forma scritta, anche successivamente al rientro in servizio del dipendente. Successivamente il dipendente dovrà produrre, a giustificazione dell'assenza, **il certificato di morte del congiunto**.

In sostituzione del certificato di morte è possibile presentare **una dichiarazione sostitutiva di certificazione** comprovante il decesso del familiare.

***D. Entro quanto tempo bisogna farne richiesta?***

R. In linea di massima, in base ai principi di logica e ragionevolezza, sembrerebbe opportuno che il lavoratore presenti la richiesta in via preventiva ed con un congruo anticipo al fine di consentire alla scuola di adottare le opportune misure organizzative per fronteggiare l'assenza dello stesso.

Sul piano generale, però, non sembra che sussistano impedimenti circa il fatto che lavoratore possa presentare la richiesta anche nella stessa giornata in cui lo stesso intenda fruire del permesso.

***D. Può il dirigente negare i permessi?***

**R.** Il permesso per lutto **non è subordinato alla discrezionalità del dirigente** scolastico o alle “esigenze dell’amministrazione”, trattandosi di un diritto soggettivo del dipendente sul quale non può essere esercitata alcuna discrezionalità da parte dell’Istituzione scolastica.

La norma infatti riconosce al lavoratore uno specifico diritto soggettivo alla fruizione dei permessi per lutto, senza in alcun modo prevedere, direttamente o indirettamente, alcuna possibilità del datore di lavoro pubblico di impedire, limitare o solo di ritardare l’esercizio di questo diritto, anche in presenza di particolari e rilevanti ragioni organizzative e funzionali.

Pertanto, il dirigente si deve limitare ad un controllo sulla correttezza formale della domanda, non avendo alcuna discrezionalità, ma dovendosi limitare soltanto alla mera verifica della sussistenza dei requisiti e delle condizioni prescritti dalla norma.

Tali permessi non potranno essere negati neanche se i giorni richiesti coincidono con giornate in cui sono previste attività collegiali inclusi i consigli di classe per lo svolgimento di scrutini intermedi e finali.

***D. Il dirigente può richiedere il recupero dei giorni di assenza?***

**R.** No.

Qualora fruiti, i permessi si intendono per l’intera giornata e per nessun motivo il dipendente può essere soggetto al recupero delle ore non lavorate, di attività non prestate o avere l’incombente di trovarsi i sostituiti per i giorni in cui si assenta (es. per i docenti: non potrà essere richiesto loro il recupero delle ore per assenza al collegio dei docenti, ai consigli di classe, agli scrutini ecc. coincidenti con i giorni di assenza).

***D. I permessi possono essere fruiti anche in modo frazionato?***

**R.** Sì.

Il permesso di 3 giorni può essere fruito in un’unica soluzione (es. lunedì, martedì e mercoledì) oppure in modo frazionato durante l’anno scolastico in cui è avvenuto il decesso del familiare.

- **Es. di fruizione frazionata:**

Il dipendente può richiedere i permessi per le giornate di **venerdì, sabato e lunedì. Oppure di venerdì, lunedì e martedì.**

In questo caso nei giorni di permesso fruiti non dovranno essere considerati i giorni festivi e quelli “liberi” o non lavorativi.

Pertanto, se un dipendente chiede di fruire dei permessi nella giornata di venerdì, sabato e lunedì, la domenica non potrà essere ricompresa nell’assenza.

Nel caso in cui il dipendente abbia un giorno libero settimanale (il caso più comune è del docente di I e II grado che ha un orario settimanale distribuito su 5 giorni), tale giorno **può non essere ricompreso nell'assenza**: il dipendente in questione potrà quindi fruire dei 3 giorni nelle giornate di martedì, mercoledì e venerdì avendo per esempio il giovedì come "giorno libero" settimanale

***D. I 3 giorni possono essere fruiti anche se ci sono due eventi luttuosi nello stesso anno scolastico? In questo caso raddoppiano?***

R. Sì.

In base alla formulazione della disposizione in esame, essendo i giorni fruibili "per evento", gli stessi si intendono 3 per ciascun evento luttuoso nell'arco dell'anno scolastico.

Pertanto, se ci sono due eventi luttuosi in un anno scolastico i giorni saranno 3 + 3 ovvero 3 per ciascun evento.

***D. Qual è il periodo di tempo in cui è possibile fruire dei permessi?***

R. Le disposizioni contrattuali si limitano a prevedere che in caso di lutto **il dipendente abbia diritto a tre giorni di permesso retribuito per evento, senza disporre che i tre giorni debbano necessariamente decorrere dall'evento luttuoso**. Appare, dunque, coerente con la lettera della norma ritenere che il permesso possa essere fruito in occasione dell'evento e, conseguentemente, con una decorrenza che può anche essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso.

In particolare, **l'ARAN ha affermato che:**

*"L'espressione "evento o occasione" deve intendersi come la causa che fa sorgere il diritto del dipendente e non il "dies a quo" dello stesso.*

*Quest'ultimo si affida ad evidenti ragioni di buon senso da riferire, comunque, alla volontà dell'interessato che, per motivi organizzativi che attengono alla sfera di personali decisioni, potrà differirne la fruizione in un periodo di temporanea evolutamente congruo rispetto all'evento".*

Pertanto, il permesso per lutto può essere fruito in occasione dell'evento, e, quindi, **con una decorrenza che può essere spostata anche di qualche giorno rispetto all'evento stesso, anche in modo non continuativo**.

Laddove sia necessaria una fruizione posticipata legata a motivi organizzativi che attengono alla sfera di personali decisioni (es. necessità di recarsi a distanza di tempo nella località ove è sepolta la persona defunta per espletare pratiche burocratiche), questa dovrà avvenire in un periodo di tempo ragionevolmente congruo. In questo caso, quindi, la richiesta del permesso deve avere attinenza con l'evento e con necessità oggettiva connesso ad esso.

In conclusione la clausola contrattuale consente limitati spazi di flessibilità, che sono rimessi al buon senso delle parti del contratto individuale di lavoro, fermo restando la necessità di rispettare lo stretto collegamento tra l'evento lutto e la fruizione del permesso richiesto dalla disciplina contrattuale.

***D. È possibile applicare ai dipendenti del comparto scuola ciò che prevede l'art 1 del D.M. 278/2000 ovvero che i 3 gg. di permesso devono essere continuativi e fruibili entro 7 gg. dall'evento luttuoso?***

R. No.

L'ARAN ha avuto modo di precisare che in caso di evento luttuoso, la particolare regolamentazione contrattuale (nel nostro caso l'art. 15/1 del CCNL Scuola) trova applicazione, **in via esclusiva**, in luogo delle diverse previsioni, dettate, nell'ambito dei congedi per eventi e cause particolari, dall'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000 e dal successivo regolamento di attuazione contenuto nel d.m. n. 278/2000.

Le parti negoziali hanno ritenuto la stessa sicuramente più favorevole per il dipendente rispetto a quella legale (**sfera applicativa più ampia per la considerazione di eventi luttuosi relativi a un diverso e più ampio novero di parenti ed affini considerati; i tre giorni di permesso sono riconosciuti in relazione ad ogni singolo evento luttuoso e sono frazionabili**).

La circostanza che sia applicata **solo la disciplina contrattuale**, pertanto, non consente che, per le modalità di fruizione dei permessi per lutto, **possa farsi riferimento anche e contemporaneamente alle statuizioni del d.m. n. 278/2000**, poiché queste si riferiscono solo agli specifici permessi del citato art. 4 della legge n. 53/2000.

**Non è ipotizzabile, infatti, un'eventuale soluzione volta a consentire e a sommare i profili di maggiore vantaggio della disciplina contrattuale con quelli di fonte legislativa, dato che, come detto, la prima ha già inteso derogare *in melius*, sotto il profilo sostanziale, alle prescrizioni della seconda.**

Pertanto, l'art. 1 del D.M. citato **non può essere applicato ai dipendenti del comparto Scuola** e si deve adottare solo nel caso in cui i permessi per lutto non siano previsti dai Contratti Nazionali di comparto.

***D. Quali sono gli effetti giuridici ed economici?***

R. I permessi per lutti sono **interamente retribuiti** per tutto il personale della scuola senza distinzione alcuna: **docenti, educatori ed ATA di ogni ordine e grado assunti a tempo indeterminato e determinato** (anche se per "supplenza breve" o "fino avente titolo"), con l'esclusione dei compensi per attività aggiuntive e dei compensi previsti per le indennità di amministrazione, di lavoro notturno/festivo, di bilinguismo e trilinguismo.

**In particolare:**

- non riducono le ferie;
- sono utili e quindi valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- sono interamente retribuiti;
- non sono soggetti alle decurtazioni di cui all'art. 71 della legge 133/08.

**Nota bene**

- Per il personale **docente in anno di prova** (neo assunto in ruolo o che ha ottenuto il passaggio di ruolo): qualora fruiti i 3 giorni **non sono** utili ai fini del computo dei 180/120 giorni per il superamento dell'anno di prova;
- Per il personale **assunto a tempo determinato** (anche per supplenze "brevi" o "fino avente titolo"): qualora fruiti i 3 giorni, in quanto interamente retribuiti, non interrompono l'anzianità di servizio a tutti gli effetti e sono utili ai fini del riconoscimento del punteggio nelle Graduatorie Permanenti/Esaurimento/Istituto.

***D. È possibile cumulare i tre giorni di permesso con altre tipologie di assenza?***

**R.** Sì.

I 3 giorni per lutti **non sono alternativi ma si aggiungono a quelli già previsti dallo stesso Contratto** (es. permesso per motivi familiari o personali).

Pertanto, i permessi in parola possono essere fruiti, ricorrendone le condizioni, indipendentemente dal fatto che siano stati o meno utilizzati i permessi per motivi personali e familiari.

Sono altresì cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai portatori di handicap dall'art. 33 della Legge 104/92.

Il permesso è inoltre cumulabile con altre tipologie di permessi o con le ferie **senza la necessità di rientrare in servizio**.

I giorni di permesso possono per questo essere fruiti dal dipendente, **senza la necessità di rientrare in servizio**, prima o dopo la fruizione di altre tipologie di assenza o di permesso (es. malattia, permessi per motivi familiari, per matrimonio, legge 104/92, maternità ecc.) oppure prima o dopo un periodo di ferie.