ISTITUTO COMPRENSIVO - "CHIOGGIA BORGO"
Prot. 0011291 del 23/09/2026
II-10 (Entrata)

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI SCUOLA aderente alla Conf.s.a.l.
segreteria provinciale di Venezia
Via A. Aleardi, 80 – 82, 30172 VENEZIA-MESTRE
Tel. 041958464 (2 linee r.a.)
www.snalsvenezia.it snals@snalsvenezia.it

Venezia-Mestre 22.09.2026

SCHEDA SNALS

Inizio Anno Scolastico 2026/2027: l'eterno nodo dei permessi personali per Docenti e ATA

Con l'avvio ufficiale dell'anno scolastico 2026/2027, le istituzioni scolastiche italiane sono tornate a pieno regime. Accanto alle consuete sfide organizzative legate a cattedre e organici, si ripresenta puntuale una delle questioni più dibattute e fonte di frequenti attriti tra il personale e i vertici degli istituti: la gestione e la concessione dei **permessi retribuiti per motivi personali o familiari**.

Nonostante un quadro normativo ormai consolidato e i chiarimenti apportati dagli ultimi rinnovi contrattuali (in primis il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca), le segnalazioni di dinieghi illegittimi o di richieste di documentazioni superflue da parte dei Dirigenti Scolastici continuano a riempire i tavoli delle sigle sindacali.

La natura giuridica dei permessi per motivi personali o familiari non lascia spazio a interpretazioni discrezionali: si tratta di un **diritto soggettivo del lavoratore**. Il dipendente ha la facoltà di assentarsi previa semplice domanda, e l'amministrazione non conserva un potere di "concessione" basato su esigenze di servizio, bensì un mero dovere di verifica formale della correttezza della richiesta.

Per i docenti (sia di ruolo che supplenti con contratto al 30 giugno o 31 agosto), la struttura si poggia sulle regole definite dal contratto collettivo:

- i **3 giorni di permesso retribuito** sono interamente pagati, validi a tutti gli effetti per l'anzianità di servizio e non soggetti alla discrezionalità del Dirigente Scolastico;

- i **6 giorni di ferie fruibili come permessi** sono un diritto per il personale durante le attività didattiche allo stesso titolo dei permessi personali (quindi senza l'obbligo di trovare sostituti che non comportino oneri per lo Stato).

Per il personale Amministrativo, Tecnico e Ausiliario (ATA), il meccanismo contrattuale prevede una flessibilità legata al monte ore:

- **18 ore di permesso retribuito** per anno scolastico, fruibili per motivi personali o familiari;
- se utilizzati per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza convenzionale sul monte ore è pari a **6 ore**. Anche per l'organico ATA a tempo determinato (30 giugno / 31 agosto) l'estensione di questi diritti è ormai parificata.

Uno dei principali punti di scontro all'inizio di questo anno scolastico riguarda la pretesa, da parte di alcune segreterie o dirigenti, di conoscere nel dettaglio le motivazioni private del dipendente o di esigere documentazioni cartacee rilasciate da terzi.

La normativa specifica chiaramente che il motivo personale o familiare può essere **giustificato anche mediante autocertificazione**. All'interno dell'autocertificazione, il dipendente non è tenuto a rivelare dettagli intimi o lesivi della propria privacy: è sufficiente fare riferimento a situazioni generiche che incidono sul benessere psico-fisico o sociale del lavoratore o del proprio nucleo familiare. Il Dirigente Scolastico non ha il potere di valutare la "meritevolezza" della motivazione adotta.

In queste prime settimane dell'a.s. 2026/2027 sono già emerse le prime circolari interne contenenti disposizioni contrarie al CCNL. Tra le storture più frequenti si segnalano:

1. **il diniego per "esigenze di servizio"**: rifiutare il permesso motivando l'assenza di supplenti o la difficoltà di coprire le classi. Questa motivazione è illegittima, poiché l'organizzazione del servizio spetta all'istituto e non può limitare un diritto contrattuale del singolo;
2. **il tetto massimo di assenze contemporanee**: stabilire regolamenti d'istituto che pongono limiti numerici rigidi alla fruizione dei permessi nello stesso giorno. I regolamenti scolastici non possono in alcun modo derogare o peggiorare le previsioni del contratto collettivo nazionale;
3. **la richiesta di preavvisi eccessivi**: imporre scadenze temporali rigide per la presentazione della domanda (es. 10 giorni prima), salvo ovvi casi di urgenza non programmabile, limitando l'esercizio del diritto a fronte di imprevisti improvvisi.

Nel caso in cui un docente o un assistente ATA si veda respingere la domanda di permesso per motivi personali, lo SNALS raccomanda di agire tempestivamente seguendo questi passaggi:

- **presentare l'istanza in modalità scritta/telematica** tramite i canali ufficiali della scuola, specificando il ricorso all'autocertificazione;
- **esigere un provvedimento formale scritto di diniego** in quanto un rifiuto verbale non ha alcun valore giuridico. Il Dirigente che nega il permesso deve rilasciare un atto motivato che specifichi le precise ragioni di legittimità (non di opportunità) del rifiuto;
- **attivare la diffida sindacale** qualora il diniego formale si basi su motivazioni non previste dal CCNL (come le mere esigenze di servizio), il dipendente può rivolgersi allo SNALS di Venezia per l'invio immediato di una diffida formale all'amministrazione scolastica.

Garantire il corretto funzionamento delle scuole è un obiettivo primario, ma questo non può e non deve avvenire a discapito dei diritti contrattuali e della dignità del personale che vi lavora.

La Segreteria Provinciale SNALS di Venezia