



Prot. 4812

Soriano, 03/11/2023

Al Personale ATA

Al DSGA

Sito Web

Amm.ne Trasparente

OGGETTO: Direttiva Gestione assenze per VISITA SPECIALISTICA

Ai fini di una precisa e puntuale lavorazione delle richieste di cui in oggetto, si ritiene utile circostanziare la normativa vigente.

Il nuovo CCNL 2018 prevede all'art. 33 che ai dipendenti ATA sono riconosciuti ulteriori specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

I permessi orari in questione:

- a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

Pertanto:

- 1) in caso di permessi di durata inferiore all'intera giornata lavorativa (es. 2 ore): non vi è decurtazione dell'accessorio;
- 2) in caso di permessi di durata pari all'intera giornata lavorativa: vi è decurtazione del trattamento accessorio.

In definitiva, la trattenuta dell'accessorio viene operata solo ed esclusivamente nei casi in cui il dipendente è assente ai sensi dell'art. 33 per l'INTERA giornata lavorativa.

L'art. 33, comma 4, prevede che: "Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa".

Pertanto, ad avviso dell'ARAN (cfr Orientamento Applicativo 30 ottobre 2018 CFL19), nel caso di permessi orari per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici fruiti cumulativamente per una intera giornata lavorativa, ove questa abbia una durata di 9 ore (per effetto del rientro pomeridiano in presenza di una settimana lavorativa con orario articolato sul 5 giorni), ai fini del computo del periodo di comporta, sarà considerato sempre un solo giorno. Tuttavia, le ulteriori tre ore di permesso (rispetto alle sei già precedentemente valutate) saranno, comunque, considerate.

Infatti, esse si potranno sommare alle ulteriori ore di permesso eventualmente fruito al medesimo titolo nel

corso dell'anno di riferimento e, ove, si raggiunga, di nuovo, il numero di sei, esse daranno luogo al computo di un altro giorno nel periodo di comporto.

Quindi, nel caso di dipendente che fruisce di permessi che non coprono l'intera giornata lavorativa (es 2 ore), la scuola non deve effettuare la trattenuta dell'accessorio (che, come detto sopra, viene effettuata solo in caso di permessi richiesti per l'intera giornata) ma queste due ore rileveranno (secondo le modalità di cui al comma 4 dell'art. 33) ai fini del comporto.

Nel momento in cui si raggiungono le sei ore, come detto sopra, viene integrato un giorno di comporto; ma in questa ipotesi non va operata la trattenuta dell'accessorio che va fatta solo ed esclusivamente quanto il dipendente si assenta per l'intera giornata.

Per completezza si ricorda che il dipendente ATA potrà imputare l'assenza a malattia (con relativo trattamento economico) nelle ipotesi previste dai commi 11, 12, e 14 dell'art. 33 (cfr. ARAN O.A. CIR 2 dell'8 novembre 2018, pubblicato in data 30 novembre).

L'ARAN, con O.A. CIR 2 dell'8 novembre 2018, pubblicato in data 30 novembre 2018, ha fatto chiarezza sull'interpretazione dell'art. 33 del CCNL 2018.

Più specificamente l'oggetto dell'Orientamento è il seguente: “Come si concilia il nuovo art. 33 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19/4/2018, che prevede la possibilità di utilizzare fino a 18 ore annuali, fruibili sia su base oraria che giornaliera, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, con l'istituto della malattia disciplinato dall'art. 17 del CCNL del 29/11/2007? Vi rientrano anche i tempi di percorrenza o di viaggio necessari per recarsi a visita specialistica?”

L'ARAN ricorda che l'art. 33 introduce per il personale ATA una nuova tipologia di permessi per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, prima non prevista dai CCNL.

Inoltre, per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo in questione disciplina anche una diversa e ulteriore casistica riguardante la possibilità di imputare le visite, terapie, prestazioni o esami a malattia, in talune specifiche e tassative ipotesi, espressamente indicate nella citata disposizione contrattuale.

Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14).

Tutte e tre le ipotesi in questione sono caratterizzate da uno stato di incapacità lavorativa e, per questo specifico aspetto, esse si differenziano dai permessi regolati negli altri commi in quanto, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia, possono essere attribuiti a tale ultimo istituto, come specificatamente previsto nel CCNL (“la relativa assenza è imputata a malattia”). Conseguentemente, in tali casi l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è la riduzione del contingente di 18 ore annue.

Infine, relativamente agli istituti da utilizzare in alternativa alla disciplina fin qui delineata, occorre fare riferimento a quanto stabilito dal comma 15 del medesimo art. 33, ove si prevede espressamente che, per le finalità in oggetto, possono essere utilizzati, sulla base delle modalità applicative previste dal CCNL, anche i permessi orari a recupero, i permessi per motivi personali e familiari, i riposi connessi alla banca delle ore, i riposi compensativi per le prestazioni rese per lavoro straordinario.

A tali permessi e riposi il dipendente può ricorrere sia in base ad una sua specifica scelta, sia anche nell'ipotesi in cui lo stesso abbia la necessità di assentarsi per visite, terapie, prestazione od esami in misura superiore al monte ore sopraindicato e non sussistano le condizioni per il ricorso all'istituto della malattia stabilite dai sopraindicati commi 11, 12 e 14 dello stesso art. 33.

L'ARAN con l'O.A. 4 aprile 2019 CFC21 ha ribadito che nell'ambito della disciplina contenuta nell'art. 33 occorre distinguere tra le assenze riconosciute per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, che si differenziano dalla malattia in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa, e che sono riconducibili più propriamente alla nozione di “permesso”, e le ulteriori

casistiche contemplate nei commi 11, 12 e 14 dell'articolo, caratterizzate invece da uno stato di incapacità lavorativa e, dunque, più direttamente riconducibili alla nozione di malattia.

Tanto premesso, se l'assenza programmata è intervenuta nell'ambito di una condizione patologica già sussistente e certificata, l'assenza dal domicilio per lo svolgimento degli accertamenti che non hanno potuto avere luogo a causa dell'imprevisto tecnico può ritenersi giustificata dalla documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria che attesta quanto accaduto e dà conto della presenza del lavoratore presso la struttura.

Se, diversamente, non vi era concomitanza dello stato patologico, e certamente esso non può essere stato indotto da un esame non svolto, non può in alcun caso trattarsi di malattia. Resta, quindi, da valutare se sia possibile accordare i permessi di cui al comma 1 dell'art. 33.

Pertanto, nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visita specialistica e la situazione di incapacità lavorativa già certificata dal medico curante mediante idonea attestazione il CCNL (Cfr. art. 33, comma 11) ha richiesto, in aggiunta all'attestazione di malattia del medico curante, anche l'ulteriore attestazione della struttura presso la quale il dipendente si è sottoposto alla visita o alla prestazione medica, in quanto la prestazione viene effettuata al di fuori del proprio domicilio con conseguente necessità di giustificare la mancata presenza presso lo stesso (Cfr. ARAN O.A. 30 settembre 2020 CIRU21).

Nel caso di incapacità lavorativa determinata dalla particolare visita specialistica o accertamento diagnostico, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico (Cfr. art. 33, comma 12). Il contratto non prevede specifiche caratteristiche, limitandosi a richiedere un'attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dalla struttura interessata, anche privati, dove si è svolta la visita o prestazione, che può essere inoltrata all'amministrazione di appartenenza da parte del dipendente o trasmessa telematicamente dallo stesso medico o dal personale della relativa struttura.

Tale attestazione, per coerenza con la fattispecie disciplinata, deve recare l'indicazione che la prestazione effettuata, per le caratteristiche di esecuzione, determina "incapacità lavorativa" (Cfr. ARAN O.A. 30 settembre 2020 CIRU22). Come chiarito dal comma 15 del richiamato art. 33, infine, resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, in alternativa, dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

- In alternativa al certificato del medico curante, l'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

I dipendenti che finiscono le 18 ore se necessitano di ulteriori permessi orari o giornalieri per visita specialistica/esami diagnostici/effettuazione terapie possono essere utilizzare, sulla base delle modalità applicative previste dal CCNL, anche i permessi orari a recupero, i permessi per motivi personali e familiari, i riposi connessi alla banca delle ore, i riposi compensativi per le prestazioni rese per lavoro straordinario.

A tali permessi e riposi il dipendente può ricorrere sia in base ad una sua specifica scelta, sia anche nell'ipotesi in cui lo stesso abbia la necessità di assentarsi per visite, terapie, prestazione od esami in misura superiore al monte ore sopraindicato e non sussistano le condizioni per il ricorso all'istituto della malattia stabilite dai sopraindicati commi 11, 12 e 14 dello stesso art. 33.

Cordiali saluti

*Il Dirigente scolastico
Dott.ssa Tiziana Furlano*

**Firma autografa sostituita a mezzo
stampa ai sensi dell'art. 3 c.2 del D.lgvo 39/93**

