



Ministero dell'Istruzione e del Merito
ISTITUTO COMPRENSIVO GUICCIARDINI

*Scuola Infanzia, Primaria, Secondaria di primo grado
via Reginaldo Giuliani, n. 180 - 50141 Firenze*

Tel. 055 411738 - fax 055 417086 - C.F.94202740489

Pec: FIIC85800C@istruzione.it – Pec: FIIC85800C@pec.istruzione.it - sito web: icguicciardini.edu.it

Firenze, 26/02/2024

Circolare n. 207

Oggetto: nota di chiarimento del regime di assenza per visite specialistiche, esami diagnostici personale docente e ATA.

Con la presente si rende nota alle S.S.L.L. la disciplina, derivante da normative diverse, riguardante le assenze per visite specialistiche del personale docente e ATA.

A) Personale docente

Il comma 5-ter dell'art. 55-septies del D.Lgs. 165/2001 novellato dalla legge 125 del 30 ottobre 2013, recita che “*Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica*”.

La suddetta norma rappresenta la disciplina generale in tema di assenze per visite specialistiche; si applica al personale docente mentre per il personale ATA rileva l'art. 69 del CCNL 2024 (che conferma quanto già previsto dall'art. 33 CCNL 2018) *che prevede specifici permessi orari per un ammontare complessivo di 18 ore all'anno.*

Più specificamente l'art. 69 del nuovo CCNL 2024 (così come il precedente art. 33 del CCNL 2018) disciplina esclusivamente per il personale ATA le assenze per l'effettuazione di visite specialistiche mentre per il personale docente (cui non è applicabile detto articolo) rimane in vigore la disciplina di cui al D.lgs. n. 165 del 2001, nell'interpretazione post sentenza del TAR Lazio n. 5714 del 2015 che aveva annullato la Circolare della F.P. n. 2 del 2014 (quindi imputazione, a scelta del dipendente, dell'assenza alla malattia o ad altri istituti contrattuali quali ferie, permessi brevi ex art. 16 CCNL 2007 o permessi per motivi personali ex art. 15 CCNL 2007).

Il MIUR, con la Nota n. 7457 del 06/05/2015, ha precisato che, nelle more della rivisitazione della disciplina (che ha riguardato solo il personale ATA), le assenze dal servizio per visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici devono essere ricondotte esclusivamente alla disciplina normativa di cui all'art. 55 septies, comma 5 ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *che regola le assenze per malattia dei dipendenti pubblici per l'espletamento di tali prestazioni.*

Quindi, allo stato attuale, per il personale docente, l'assenza per l'effettuazione di visite, prestazioni specialistiche e terapie può essere ricondotta a malattia con il relativo trattamento economico e, in tali casi, *è giustificata con la presentazione di un'attestazione (che indichi anche l'orario) rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.* Non è quindi richiesto anche il certificato del medico curante.

La necessità che l'attestazione indichi anche l'orario deriva dalla applicazione della disposizione di cui all'art. 55 septies, comma 5-ter sopra richiamato, ma non inderiva alla circostanza che la visita debba svolgersi necessariamente in orario scolastico per poter essere imputata a malattia. Se, quindi, il docente ha chiesto che l'assenza a visita specialistica venga ricondotta a malattia sarà sufficiente presentare l'attestazione della struttura presso la quale le cure sono effettuate e l'assenza, essendo imputata a malattia, si riferisce all'intera giornata.

B) Personale ATA

Come detto sopra l'art. 69 del CCNL 2024 (così come l'art. 33 del precedente CCNL 2018) prevede che ai dipendenti ATA *siano riconosciuti ulteriori specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o 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 presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Restano esclusi i permessi di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001;

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.*

Il dipendente ad ogni modo potrà imputare l'intera assenza a permessi (che quindi saranno scalati nella misura corrispondente all'orario di servizio che avrebbe avuto il dipendente) non risultando dirimente l'orario di effettuazione della visita. Le motivazioni correlate allo svolgimento della visita (es. tragitto, necessità di riposarsi dopo la visita e altre circostanze) permettono di imputare ai permessi in questione l'assenza per l'intera giornata.

Ciò premesso, si rileva che il dipendente ATA potrà imputare l'assenza a malattia per l'intera giornata (con relativo trattamento economico) nelle ipotesi previste dai commi 11, 12, e 14 dell'art. 69.

In merito a quest'ultimo punto, l'ARAN, con O.A. CIR 2 dell'8 novembre 2018, pubblicato in data 30 novembre, ha fatto chiarezza sull'interpretazione dell'art. 33 del CCNL 2018 (ora il riferimento è come detto sopra all'art. 69 del nuovo CCNL 2024).

Più specificamente l'oggetto dell'orientamento è il seguente:

a) *"Conciliazione del nuovo art. 33 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19.04.2018, 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";*

b) *"Tempi di percorrenza o di viaggio necessari per recarsi a visita specialistica".*

Casistica possibilità di imputazione a malattia

L'ARAN ricorda che l'art. 33 (ora art. 69) 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 o esami diagnostici, l'articolo 33 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".

Per quanto concerne l'ipotesi di cui al comma 11 il CCNL (*incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto*) 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.

Relativamente alle modalità di giustificazione dell'assenza nell'ipotesi di cui al *comma 12 (visite, accertamenti, esami)*, l'ARAN ha precisato che 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".*

Invece nelle ipotesi di cui al *comma 14 (patologia-ciclo terapie)* è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. *A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.*

Pertanto, relativamente al personale ATA, il quadro di sintesi delle certificazioni necessarie in caso di assenza per visita specialistica ai sensi dell'art. 69:

1) *Assenza ricondotta alle 18 ore di permesso: sufficiente 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.*

Se richiesti i permessi, indipendentemente dall'orario della prestazione, ai fini delle ore da scalare conta unicamente quanto è stato oggetto di domanda. Infatti, il dipendente, come detto sopra, potrebbe anche richiedere di assentarsi per tutta la giornata.

2) *Assenza ricondotta a malattia:*

a) *ipotesi comma 11: Certificato medico + attestazione presenza;*

b) *ipotesi comma 12: Attestazione presenza recante anche indicazione conseguente incapacità lavorativa;*

c) *ipotesi comma 14: Unica certificazione medica iniziale + singole attestazioni presenza.*

Infine, relativamente agli istituti da utilizzare in alternativa alla disciplina fin qui delineata, occorre fare riferimento a quanto stabilito dal *comma 15 del citato art. 69*, 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 compensativi per le prestazioni rese per lavoro straordinario secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL 2024 o dai precedenti CCNL del comparto Scuola.

A tali permessi e riposi il dipendente ATA 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 (18 ore) e non sussistano le condizioni per il ricorso all'istituto della malattia stabilite dai sopraindicati commi 11, 12 e 14 dello stesso art. 69.

Cordiali saluti

LA DIRIGENTE SCOLASTICA
Prof.ssa Anna Maria VECCHIO

Documento firmato digitalmente ai sensi del CAD e norme ad esso connesse