



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: ic-guicciardini.edu.it

Circolare n. 2 Prot. v. segnature

Firenze, 01/09/2025

*Al personale ATA
All'Ufficio del personale
Alla DSGA
Al sito web
Amm.ne Trasparente*

Oggetto: direttiva gestione visite specialistiche personale ATA (di ruolo e supplenti): permessi e assenze (art. 69 CCNL 2019-2021).

Con la presente si fornisce l'informativa sul regime giuridico delle *visite specialistiche del personale ATA*, art. 69 CCNL 2109/2021, in vigore dal 18/01/2024: “nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie o esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante: a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi; b) attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10”.

Il nuovo CCNL di comparto (Istruzione e ricerca) del 19/01/2024 riconferma all'art. 69 che la fruizione di permessi orari per l'espletamento di visite specialistiche ed esami diagnostici va comprovata con giustificativo da struttura sanitaria, pubblica o privata o dallo specialista indicando l'orario di visita. La novità riguarda le visite mediche o gli esami diagnostici effettuati su base giornaliera per i quali non è sufficiente la sola attestazione di struttura privata o pubblica o certificato di specialista o certificato di medico curante, ma occorre la concomitante inabilità lavorativa temporanea da certificare e attestare in seno allo stesso giustificativo, a firma del personale sanitario. In questo caso, come noto, il regime giuridico ed economico sarà quello della malattia ai fini del computo del periodo di comporto e con relativa decurtazione economica.

Nell'assenza per visita specialistica vi rientra quella richiesta dal dipendente per sottoporsi a terapie mediche, prestazioni specialistiche, esami e accertamenti diagnostici. Non vi rientra invece la visita medica effettuata dal proprio medico di base a meno che quest'ultimo non la esegua a titolo di “specialista”. In questo caso l'attestazione dovrà recare nell'intestazione la specializzazione di cui è in possesso il medico di base e la dichiarazione di quest'ultimo che è stata effettuata una “visita specialistica”. Il Decreto legge n. 98 del 2011 stabilisce che nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche il relativo giustificativo può consistere anche in una attestazione di struttura privata. Bisogna fare una distinzione tra l'assenza per visita specialistica da imputare a malattia e quella per cui invece occorre uno dei permessi stabiliti dal CCNL del Comparto scuola.

L'art. 69 del CCNL 2019-2021 prevede, *per il solo personale ATA (anche a tempo determinato)*, inoltre, 18 ore di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici. L'articolo 69 distingue le assenze riconducibili alla nozione di "permesso" (18 ore in un anno scolastico) e le ulteriori casistiche caratterizzate invece da uno *stato di incapacità lavorativa e, dunque, più direttamente riconducibili alla nozione di malattia (commi 11, 12 e 14)*.

1) *Permessi*: l'art. 69 introduce, *in primo luogo*, una nuova tipologia di permessi (18 ore in un anno scolastico), prima non prevista dal CCNL 2006/2009, *per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, regolando organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze*, che la normativa di legge (l'art. 55-septies, comma 5-ter, del D.lgs. n. 165/2001) prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso).

2) *Altre casistiche*: l'articolo in questione, *in secondo luogo*, disciplina le altre e diverse casistiche e tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

Difatti, in merito ai codici sul SIDI il Ministero ha precisato che, anche se si parla di "ore", i codici A042/AN21 (assenza oraria visita medica) e A043/AN22 (assenza giornaliera visita medica) sono stati spostati sotto la categoria "riposi, permessi e congedi".

Permessi 18 ore in un anno scolastico

Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile *più propriamente alla nozione di "permesso"*, vengono previste un massimo di 18 ore per anno scolastico, *comprendente anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, fruibili su base sia giornaliera che oraria*.

Il dipendente vanta un vero e proprio diritto soggettivo alla fruizione dei permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici sottratto quindi alla discrezionalità della DSGA e della Dirigente. Il permesso si sostanzia in una mera comunicazione che il lavoratore fa al dirigente per iscritto (in genere le segreterie predispongono appositi moduli) e che quest'ultimo non può negare. Qualsiasi diniego da parte dell'Amministrazione va documentata per iscritto.

Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto *non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa*. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, *anche con finalità di mera prevenzione*, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, *che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza*.

Tempo parziale

Le 18 ore annue sono ridotte in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto). Si procede al proporzionamento delle ore di permesso (es. un collaboratore scolastico assunto per 18 ore ha 9 ore di permesso in un anno scolastico).

Diritto soggettivo

Il dipendente vanta un vero e proprio diritto soggettivo alla fruizione dei permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici sottratto quindi alla discrezionalità del Dirigente.

Impegnativa del medico di famiglia o altra attestazione preventiva

Non è richiesta alcuna attestazione preventiva sulla necessità della prestazione (es. impegnativa del medico di famiglia) e non è altresì richiesta alcuna certificazione telematica da parte del lavoratore trattandosi *non di certificato per malattia*, ma di attestazione relativa all'effettuazione di una prestazione sanitaria (non sussiste stato morboso in atto). Non è obbligatoria la presentazione di certificazione/attestazione di struttura pubblica o medico convenzionato, potendo essere prodotta anche documentazione di struttura o medico privati.

È obbligatorio che il dipendente presenti al dirigente l'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.

Tempi di richiesta

La richiesta di fruizione delle ore va formulata con almeno 3 giorni di anticipo, salvo i casi di comprovata urgenza e necessità per cui la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

Quando l'assenza è considerata malattia ai fini del periodo di comporto e quando si applica/non si applica la decurtazione economica:

- un'intera giornata di assenza ovvero quando i permessi orari sono fruiti cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa: l'assenza è equiparata alla malattia ai fini del computo del periodo di comporto e si applica la decurtazione economica del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 (dieci) giorni.
- 6 (sei) ore di permesso fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente a una intera giornata lavorativa. Solo al raggiungimento delle 6 ore si calcola una giornata di assenza per malattia ai fini del computo del periodo di comporto, ma non si applica la decurtazione economica del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Esempio: 2 ore a ottobre + 2 ore a dicembre + 2 ore a gennaio (totale 6 ore), si considera un giorno di malattia ai fini del comporto (in questi casi non si applica la decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni).

E così per le altre 12 ore rimanenti. Ove si raggiunga, di nuovo, il numero di 6 (cumulativamente es. 3+3), esse daranno luogo al computo di un altro giorno nel periodo di comporto (sempre senza operare la trattenuta economica).

Si noti quindi la differenza:

- *se fruiti in ore:* solo al raggiungimento delle 6 ore complessive (che avviene sommando le singole ore fruiti in periodi diversi) si considera giornata di malattia conteggiandola nel periodo di comporto, *senza però effettuare la trattenuta fino ai 10 giorni.*
- *se fruiti per l'intera giornata:* in questo caso si considera innanzitutto l'orario del dipendente in quella determinata giornata (6 ore o 7 ore e 12 ecc. da sottrarre direttamente alle 18 ore), dopodiché oltre a considerarla giornata di malattia conteggiandola nel periodo di comporto si effettua anche la trattenuta fino ai 10 giorni.

Quando sono fruiti in ore (incompatibilità e decurtazione economica)

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.

Il limite previsto dalla clausola in esame riguarda il caso in cui, nell'arco della stessa giornata, il permesso orario per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici sia fruito congiuntamente ad altre tipologie di permesso orario. Ciò al fine di evitare che l'assenza del dipendente si protragga per buona parte della giornata, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati:

- a) il limite in questione concerne solo la fruizione di permessi orari di altra tipologia e non anche permessi orari della medesima tipologia; in tale ottica, è possibile, ad esempio, che il dipendente fruisca, in un primo momento della giornata, di un'ora di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici e, in un secondo momento, di altra ora di permesso della medesima tipologia;
- b) sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, è possibile consentire la fruizione del permesso in questione anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito

o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nei casi dell'art. 33 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del d. lgs n. 151/2001 (c.d. allattamento).

Non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni non trattandosi di assenza per l'intera giornata.

Quando sono fruiti in frazioni di ore

I permessi possano essere fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore delle frazioni di ora effettivamente utilizzate (ad esempio, 45 minuti). È sempre possibile, in ogni caso, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e 30 ecc.). Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente. Quindi, nel caso di un permesso fruito per 3 ore e 31 minuti, la decurtazione sarà pari a 3 ore e 31 minuti.

Quando sono fruiti per l'intera giornata (anche con orario di 7 ore e 12 minuti e decurtazione economica)

I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa e in questo caso:

- 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.
- 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, le assenze sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse (compresa la decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni).

Se nella giornata di permesso, l'orario lavorativo del dipendente è di 7,12 ore, dovranno essere sottratte 7,12 ore dal monte ore previsto (7,12 ore da sottrarre alle 18 ore), se è di 6 ore dovranno essere sottratte 6 ore dal monte ore previsto (6 ore da sottrarre alle 18 ore) e così via e l'assenza è assoggettata alla malattia (*periodo di comportamento e decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni*).

Esempio 1:

Il dipendente si assenta per l'intera giornata in cui ha 7 ore e 12. Quell'ora e 12 minuti "in più" sarà, comunque, considerata successivamente, nel senso che si sommerà alle ulteriori ore di permesso eventualmente fruiti al medesimo titolo nel corso dell'anno di riferimento e, ove, si raggiunga, di nuovo, il numero di 6 ore, si considererà giorno di malattia:

- giorno X si assenta per 7 ore e 12 (*prima giornata di malattia* perché è almeno di 6 ore);
- giorno Y si assenta per 2 ore + 2 ore giorno Z e 1 ora giorno W, quindi non per l'intera giornata.

Quell'ora e 12 minuti del giorno X si sommerà alle 5 ore complessive dei giorni Y, Z e W e si raggiungeranno nuovamente le 6 ore (scatta la seconda giornata di malattia senza però operare la trattenuta).

Esempio 2

Se la giornata lavorativa è di 9 ore, ai fini del computo del periodo di comportamento, sarà considerato sempre un solo giorno ovvero 6 ore.

Tuttavia, le ulteriori 3 ore di permesso (rispetto alle 6 già precedentemente valutate) saranno, comunque, considerate. Infatti, esse si potranno sommare alle ulteriori ore di permesso eventualmente fruiti al medesimo titolo nel corso dell'anno di riferimento e, ove, si raggiunga, di nuovo, il numero di 6, esse daranno luogo al computo di un altro giorno nel periodo di comportamento.

Tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro

Nelle ore sono compresi i tempi di percorrenza *da e per* la sede di lavoro. Tale previsione si è resa necessaria a causa del vincolo di strumentalità che può verificarsi tra il tempo per le visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici e quello necessario per raggiungere il luogo di esecuzione delle stesse e/o per il rientro alla sede di lavoro, dal momento che anche questo può ricadere all'interno dell'orario di lavoro.

Strutture pubbliche o private

Non è obbligatoria la presentazione di certificazione/attestazione di struttura pubblica o medico convenzionato, potendo essere prodotta anche *documentazione di struttura o medico privati*.

Giustificazione dell'assenza

È obbligatorio che il dipendente presenti al Dirigente l'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.

Visita fiscale

È opportuno evidenziare che, nel caso di imputazione dell'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici a malattia, l'amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento. In tal caso possono ricorrere quelle "esigenze funzionali ed organizzative" di cui si deve tener conto nel richiedere la visita fiscale secondo l'art. 71, comma 3, del Decreto legge n.112 del 2008. Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'Amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi". La nota del MEF prot. n 27553 del 4/05/2009 afferma che "al di fuori dei casi di ricovero, visite mediche, prestazioni specialistiche e da accertamenti diagnostici si richiama l'obbligatorietà dell'accertamento medico-fiscale...". Dal momento che l'art.55 septies del D.lgs. n. 165 del 2001, quinto comma, come modificato dalla Legge n. 111 del 15 luglio 2011 prevede la discrezionalità del Dirigente nel disporre la visita fiscale, soprattutto in virtù di una riduzione di spesa; dal momento che il Decreto Legge n. 98 del 2011 afferma che come "giustificazione" dell'assenza sarà sufficiente una attestazione di effettuazione della prestazione rilasciata da medico specialista o struttura anche privati riportante l'orario della effettuazione della prestazione che deve risultare incompatibile con l'orario dell'attività lavorativa, è da escludere che si debba disporre un accertamento fiscale per chi si assenta per malattia per sottoporsi a "visite specialistiche". Nell'ipotesi di controllo medico d'ufficio, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

Le altre e diverse casistiche

Il nuovo CCNL precisa, inoltre, i diversi casi in cui è possibile ricorrere direttamente all'assenza per malattia. Pertanto, per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, l'articolo 69 del CCNL 2019/2021 sopra menzionato disciplina anche altre e diverse casistiche.

L'ARAN, con O.A. CIR 2 dell'8 novembre 2018, fornisce chiarimenti per il caso in cui il dipendente raggiunga il monte orario annuo previsto dalla norma: eventuali ulteriori assenze legate alla sottoposizione a visite, terapie o esami diagnostici saranno ammesse oltre il limite delle 18 ore annue, solo se il lavoratore versi in situazioni in cui vi sia una patologia in atto che comporti uno stato di incapacità lavorativa, che pertanto riconduca la casistica all'istituto della malattia.

In tali casi l'attestazione giustificativa redatta dal medico o dalla struttura presso la quale si effettua la visita o la prestazione dovrà indicare lo stato di "incapacità lavorativa" in cui versa il lavoratore, tale da annoverare l'assenza alla malattia. Il tipico caso di permesso per "analisi cliniche", ad esempio, ove richiesto oltre le 18 ore annue, non sarà annoverato a malattia, constatata l'assenza della "incapacità lavorativa" quale elemento necessario. Il lavoratore dovrà dunque utilizzare altri tipi di permessi previsti da leggi o contratti per giustificare l'assenza (permesso breve, permesso per motivi personali, riposi compensativi, ferie, etc.).

Si tratta, in particolare:

1. del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti *ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente a una patologia in atto (comma 11)*;

Il contratto ha richiesto:

- attestazione di malattia del medico curante (secondo le modalità previste dalla normativa vigente);
- 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.

La relativa assenza:

- è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico (periodo di comportamento e trattenuta fino ai 10 giorni).

2. 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);

Il contratto ha richiesto:

- 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 e il relativo inoltro all'amministrazione dal dipendente oppure trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura;
- l'attestazione deve documentare l'effettivo svolgimento della prestazione, la quale, oltre alle indicazioni circa l'orario, dovrà dare conto anche dello stato di incapacità lavorativa determinatosi in conseguenza della stessa prestazione.

La relativa assenza:

- è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico (periodo di comportamento e trattenuta fino ai 10 giorni).

3. 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).

Il contratto ha richiesto:

- 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;
- i lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto;
- a tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, da inoltrare all'amministrazione dal dipendente oppure trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura, 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.

Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, pertanto, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia (*“la relativa assenza è imputata a malattia”*). Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.

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 o 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, ora art. 69. 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 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. 69, 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. 69, 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.

Pertanto, è del tutto evidente che, una volta esaurite le 18 ore annue, e permanendo la necessità di proseguire il programma di terapie o effettuare ulteriori visite o accertamenti, si può ricorrere all'assenza per malattia per tutte le giornate necessarie.

Permessi per motivi personali o familiari

L'art. 31 del CCNL 2016/18 ora confluito interamente nell'art. 67 del CCNL 2019/21 ha sostituito il comma 2 dell'art. 15 del CCNL 29.11.2007 nella parte relativa ai permessi per motivi personali o familiari del personale ATA. Ciò ha determinato l'obbligo di una quantificazione esclusivamente a ore per tali permessi e dunque, per il solo personale ATA a tempo indeterminato (possibilità estesa anche ai supplenti al 31/08 o al 30/06), i permessi in esame sono attualmente fruibili soltanto frazionatamente nel limite complessivo di 18 ore annuali ad anno scolastico (riproporzionate in caso di

rapporto di lavoro a tempo parziale), che possono essere utilizzate anche cumulativamente per una intera giornata lavorativa. In quest'ultima ipotesi, il comma 2 lett. e) dispone chiaramente che "l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore". Pertanto, pur essendo quantificabili e fruibili in ore, la disciplina contrattuale permette, come la disciplina precedente, la fruizione dei permessi per l'intera giornata lavorativa: in sostanza, se un dipendente vuole fruire del permesso per l'intera giornata, dovrà richiedere 6 ore di permesso, anche se quella giornata lavorativa è di 7 ore e 12. Ciò permette, nella pratica, di cumulare 18 ore da dividere in 3 giorni lavorativi (6+6+6) come accadeva in precedenza. In questi casi, quindi, la scuola dovrà imputare al dipendente 6 ore.

Alternativa ai permessi

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. 69.

Si confida nel rispetto delle indicazioni fornite. Il Direttore S.G.A., il personale amministrativo vigileranno sul rispetto delle disposizioni.

Cordiali saluti

LA DIRIGENTE SCOLASTICA

Prof.ssa Anna Maria VECCHIO

Documento firmato digitalmente