



Ministero dell'Istruzione e del Merito
Ufficio Scolastico Regionale per il Lazio
Istituto Comprensivo "DE FINETTI"
Via Rita Brunetti 13 - 00134 ROMA - Tel.06/50689565
e mail : rmic8cw00p@istruzione.it rmic8cw00p@pec.istruzione.it
Cod. Univoco IPA UFA4NE - Cod.Fisc. 97664620586 - Cod. Mecc. RMIC8CW00P

02/12/2024

CIRCOLARE N. 85

Ai docenti
Al personale ATA
dell'istituto comprensivo
ai Referenti di plesso
Alla DSGA
Sito web (area riservata)

Oggetto: VISITE SPECIALISTICHE DEL PERSONALE DOCENTE E ATA

In caso di assenze per visite specialistiche occorre distinguere a seconda se trattasi di personale docente o ATA in quanto si applicano normative diverse.

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".

Quindi, 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.

PERSONALE ATA

Per il personale ATA l'art. 69 del CCNL 2019-2021 (che conferma quanto già previsto dall'art. 33 CCNL 2018) prevede specifici permessi orari per un ammontare complessivo di 18 ore all'anno. Più specificamente l'art. 69 del nuovo CCNL 2024 disciplina esclusivamente per il Personale ATA le assenze per l'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, fruibili su base giornaliera o oraria. Nel caso di rapporto di lavoro part-time il monte ore viene riproporzionato. Se fruiti su base oraria, non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio.

Se sono fruiti su base giornaliera, l'intera giornata verrà convenzionalmente considerata **pari a 6 ore di permesso** e si applicherà la decurtazione del trattamento economico accessorio.

Riguardo le modalità di giustificazione dell'assenza, il contratto prevede un'attestazione di presenza, **che indichi anche l'orario**, redatta dal medico o dalla struttura interessata, pubblica o privata, 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.

Nel caso in cui il dipendente raggiunga il monte orario annuo previsto dall'art.33, 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.

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. Fanno eccezione 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 etc) permettono di imputare a 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 CCNL 2019-2021.

In merito a quest'ultimo punto, l'ARAN, con Orientamento Applicativo 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 2019-2021).

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".

Per quanto concerne l'ipotesi di cui al comma 11 il CCNL 2019-2021 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, 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 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, le certificazioni necessarie in caso di assenza per visita specialistica ai sensi dell'art. 69 sono le seguenti:

- 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 richiede 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 curante+ attestazione presenza**
 - b) **ipotesi comma 12: Attestazione recante anche l'indicazione della 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 brevi 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 2019-2021 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 e non sussistano le condizioni per il ricorso all'istituto della malattia stabilite dai sopraindicati commi 11, 12 e 14 dello stesso art. 33.

Si allega un prospetto riepilogativo delle varie tipologie di assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici del personale docente e Ata, con relativo trattamento economico e modalità di giustificazione.

Si tiene infine a rammentare che le richieste del dipendente devono essere presentate nel rispetto del termine di preavviso di **almeno tre giorni**. Nella domanda dovrà essere indicata la fascia oraria di svolgimento della visita potendo questo Ufficio, ai sensi delle vigenti disposizioni che regolano le assenze per malattia (art.17 c. 16 CCNL 2006/9), Circolare Miur n. 301 del 1996, chiedere la visita fiscale da effettuare ovviamente in orario non coincidente; restano escluse le visite specialistiche presso strutture ospedaliere pubbliche per le quali non sono previste visite di controllo.

Con la pubblicazione all'albo on-line e sul sito web dell'Istituto, ai sensi della Legge n. 241/1990 e del C.A.D. D.Lgs. n. 82/2005, la presente si intende notificata a tutti gli interessati.

Le disposizioni contenute nella presente circolare assumono carattere di ordine di servizio per il personale docente e ATA e l'inosservanza delle stesse può costituire una violazione degli obblighi di servizio.

La dirigente scolastica
Prof. Cristiana Carissimi
Documento firmato digitalmente
ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione Digitale normativa connessa