



PISA - LIVORNO  
PONTEDERA & VALDICECINA

Via Cisanello, 145, 56124 Pisa

Via S. Giovanni, N. 17/19, 57123 Livorno

mail: [pisa@uilscuola.it](mailto:pisa@uilscuola.it); [livorno@uilscuola.it](mailto:livorno@uilscuola.it)

## Personale ATA, permessi per esami e visite specialistiche

**Inviando la guida curata del nostro segretario Nazionale Paolo Pizzo** con riferimenti normativi ed esempi. Come Uil provinciale daremo indicazione ai nostri iscritti di attenersi a quanto in essa contenuta

L'art. 55-septies, comma 5-ter, d.lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4, comma 16-bis, D.L. n. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, prevede un regime speciale rispetto a quello ordinario, nel caso in cui l'assenza per malattia sia dovuta a: visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici.

L'art. 33 del CCNL Scuola del 19.4.2018 ha integrato il CCNL del 29.11.2007 prevedendo, esclusivamente per il personale ATA, 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. Si precisa che anche se si parla di "ore" rientrano comunque nella categoria di "RIPOSI, PERMESSI E CONGEDI", sia se si tratta di "assenza oraria visita medica" (AO42/AN21), sia se è "assenza giornaliera visita medica" (codice AO43/AN22).

### Riferimenti normativi

Nell'ambito della disciplina contenuta nell'art. 33 del CCNL del 19.04.2018 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” (18 ore in un anno scolastico), 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.

Tale art., infatti, introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi (18 ore in un anno scolastico), prima non prevista dal CCNL del 29.11.2007, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od 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).

L’art. 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 od esami diagnostici.

### **Plafond annuo di 18 ore**

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

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 (sia orizzontale che verticale): si procede al riproporzionamento delle ore di permesso (es. un collaboratore scolastico assunto per 18 ore invece che per 36 ha 9 ore di permesso).

### **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. Inoltre non è richiesta alcuna attestazione preventiva sulla necessità della prestazione (es. impegnativa del medico di famiglia) e non è richiesta alcuna certificazione telematica da parte del lavoratore trattandosi non di certificato per malattia, ma di attestazione relativa all’effettuazione di una prestazione sanitaria.

## **Tempi di richiesta**

Resta ovviamente ferma la necessità di presentare richiesta al proprio dirigente prima della data programmata per la visita, accertamento sanitario, terapia.

La richiesta 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.

Se fruiti in ore:

- 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 (vedi specifiche più avanti);
- 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:**

6 ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa. Sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse. Es. 2 ore a ottobre + 2 ore a dicembre + 2 ore a gennaio (totale 6 ore) si considera un giorno di malattia ai fini del comporta (senza la decurtazione).

E così per le altre 12 ore rimanenti: ove si raggiunga, di nuovo, il numero di 6, esse daranno luogo al computo di un altro giorno nel periodo di comporta (sempre senza operare la trattenuta).

## **Frazioni di ore**

I predetti 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.

## **Divieto di cumulo con altri permessi orari nella stessa giornata**

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 suo 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).

### **Se fruiti per l'intera giornata**

I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa, 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.

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 trattenuta).

Pertanto 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 assoggettata alla malattia (compresa la decurtazione).

Attenzione!

Esempio

1:

In questo caso, per esempio, è utile precisare che se il dipendente si assenta per l'intera giornata in cui ha 7 ore e 12, quell'ora e 12 "in più" sarà, comunque, considerata successivamente, nel senso che si sommerà 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 6, 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 ore 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 fruito 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.

### **Differenze tra intera giornata e ore**

Si noti quindi la differenza:

– se fruiti in ore: solo al raggiungimento delle 6 ore complessive (che avviene sommando le singole ore fruito in periodi diversi) si considera giornata di malattia scalandola dal periodo di comportamento 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 scalare direttamente dalle 18 ore), dopodiché oltre a considerarla giornata di malattia scalandola dal periodo di comportamento si effettua anche la trattenuta fino ai 10 giorni.

### **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 od 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.

Pertanto, per esempio, anche se l'ora fissata per la visita, terapia, prestazione specialistica od esame diagnostico si colloca al di fuori dell'orario di lavoro, il tempo

di percorrenza, qualora ricada all'interno dell'orario di lavoro e sia strettamente necessario per raggiungere la sede di esecuzione delle suddette prestazioni all'ora fissata, possa essere egualmente imputato ai permessi di cui all' art. 33 cit..

### **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.

### **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.

### **Visita fiscale**

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

### **Alternativa ai permessi**

La norma contrattuale, non obbliga il dipendente ad usufruire delle 18 ore, avendo espressamente fatto salva, ai sensi del comma 15 dell'art. 33 in esame, la facoltà per il lavoratore di ricorrere, in alternativa ai permessi di cui al medesimo articolo, anche ad altre causali di assenza, da richiedere e giustificare secondo le rispettive previsioni.

Rimane infatti intatta la possibilità per il dipendente, di fruire, in alternativa ai permessi così previsti, anche dei permessi brevi a recupero (art. 16 CCNL 29.11.2007), dei permessi per motivi familiari e personali (art. 32 CCNL 19.04.2018), dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai cit. CCNL.

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 successivi commi 11, 12 e 14 dello stesso art. 33.

### **Le altre diverse casistiche**

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 altre e diverse casistiche.



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);

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).

– 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).

– 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.

Nota bene: Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, 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.

**I segretari Uil scuola Rua Pisa e Livorno**  
Dott. Claudio Vannucci – Dott. Maria Vanni