


ATA e nuovo contratto, cosa cambia per i permessi? Permessi aggiuntivi per le visite specialistiche. Scheda per le segreterie e il personale ATA

 orizzontescuola.it/guida/ata-contratto-cosa-cambia-permessi-permessi-aggiuntivi-le-visite-specialistiche-scheda-le-segreterie-personale-ata/



di Paolo Pizzo e Giovanni Calandrino – La nuova ipotesi di CCNL scuola del 09.02.18 fornisce importanti novità riguardanti i permessi del personale ATA.

- **I tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari** (art. 15 comma 2 CCNL/2007) sono stati trasformati in 18 ore per anno scolastico (art. 31 CCNL/2018);
- **I tre giorni di permesso** di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. **104** possono essere utilizzati **anche ad ore** nel limite massimo di 18 ore mensili (art. 32 CCNL/2018);
- Sono state introdotte ulteriori **18 ore di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici** (art. 33 CCNL/2018).

Rimangono invece **invariati** i permessi di cui all'art. 15 comma 1 CCNL/2007 ovvero:

- 3 giorni di permesso per lutto;
- 8 giorni di permesso per concorsi o esami (ivi compresi i giorni per il viaggio);
- 15 giorni in occasione del matrimonio.

Tali permessi continuano ad essere fruiti su **base giornaliera**, sottratti alla discrezionalità del dirigente e giustificati anche mediante autocertificazione.

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI (art. 31 CCNL/2018)

Fruizione in ore

Il nuovo contratto trasforma i tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari in **ore** (18 ore per A.S.).

L'art. 31 CCNL/2018 così dispone:

*"Il personale ATA, **ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.**"*

Non è possibile il diniego e si possono autocertificare

È da notare come comunque non cambi nulla rispetto all'art. 15 comma 2 CCNL/2007 in merito al diritto del dipendente alla fruizione dei permessi e alla possibilità dell'autocertificazione degli stessi.

Pertanto, i permessi, anche se fruiti in ore, **non possono essere negati per esigenze di servizio** e non è possibile entrare nel merito dei motivi a supporto della richiesta. Possono inoltre essere giustificati con autocertificazione.

Criteri di fruizione

I permessi orari in questione:

- sono fruiti per un massimo di 18 ore annuali;
- non sono fruibili per frazione di ora;
- sono riproporzionati in caso di part time;
- non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- sono **aggiuntivi** e compatibili ai permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore;

Si possono utilizzare anche per l'intera giornata (18 ore = 3 giorni)

Naturalmente rimane la possibilità di fruirli, **cumulativamente**, anche per la **durata dell'intera giornata** lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente **pari a sei ore**.

Sostanzialmente le **18 ore equivalgono a 3 giorni**.

Non si potrà richiedere il recupero delle ore non svolte a chi svolge il servizio in 5 giorni con 7,12 ore o rientri pomeridiani

Quando i permessi sono fruiti per la **durata dell'intera giornata** saranno comunque calcolate **6 ore** anche in caso di settimana lavorativa articolata su 5 giorni, con orario giornaliero di 7,12 ore, o con rientro pomeridiano, senza che il personale debba recuperare le ore non svolte.

Ricordiamo a tal proposito l'**Orientamento ARAN 6.8** in cui viene specificato che quando [...] *si tratta del rientro pomeridiano previsto nell'ambito dell'orario settimanale d'obbligo connesso alla settimana corta, che, in quanto tale, implica necessariamente lo svolgimento dell'attività lavorativa anche nelle ore pomeridiane, al fine di assolvere il debito orario delle 36 ore, ciascuna giornata lavorativa va considerata "unica" a prescindere dal numero delle ore di lavoro previste per la stessa. Da ciò deriva anche che, in caso di assenza del dipendente (sia essa dovuta a malattia, ferie o altro), il concetto di unicità della giornata porta ad escludere la necessità del recupero delle ore pomeridiane non lavorate.*

PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 32 CCNL/2018)

1. I tre giorni di permesso per assistenza al familiare disabile

Il CCNL/2007, all'art. 15 comma 6, non prevede l'utilizzo ad ore dei 3 giorni di permesso per l'assistenza al familiare disabile richiamando solo ciò che prevede la legge 104/92.

Ricordiamo infatti che la legge 104/92 dispone la possibilità di fruizione dei permessi in ore (in alternativa ai giorni) **solo se si tratta di handicap personale**, mentre per l'assistenza al familiare disabile è possibile fruire dei permessi solo in giorni.

La novità: utilizzo anche in ore

L'art. 32 del CCNL/2018 sostituisce l'art. 15, comma 6 e disciplina la materia dei suddetti permessi disponendo che il **personale ATA** può decidere di utilizzarli in ore nel limite massimo di **18 ore mensili**.

Ribadiamo che è solo una "possibilità" (è il dipendente infatti che decide) di utilizzare questi permessi anziché in giorni in ore.

Programmazione mensile – necessità ed urgenza

Il nuovo CCNL prevede anche che al fine di garantire la funzionalità del servizio e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi 104, predispone, di **norma**, una **programmazione mensile dei giorni** in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza **all'inizio di ogni mese**.

Il contratto introduce quindi un'altra novità che dovrebbe essere una buona prassi per garantire da un lato, l'organizzazione del servizio, dall'altro ovviamente il diritto alla fruizione dei permessi.

Si utilizza però la parola di "norma", e infatti poi si aggiunge:

In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata **nelle 24 ore precedenti** la fruizione dello stesso e, comunque, **non oltre l'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Rimane quindi sempre la possibilità di cambiare la programmazione iniziale dei permessi qualora ci sia una necessità la quale può essere comunicata 24 ore prima la fruizione del permesso o addirittura nella stessa giornata di fruizione **prima dell'orario di lavoro** del richiedente.

2. Specifiche disposizioni di legge

L'art. 32 del CCNL/2018 sostituisce anche l'art. 15 comma 7 del CCNL/2007 regolamentando più nello specifico gli altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, e facendo riferimento, **in particolare**, ai:

- **permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo;**
- **permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000**, che tratta il permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di **documentata grave infermità** del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

Per questi ultimi vi è una chiara differenziazione dai **permessi per lutto**, per i quali, come detto nella premessa, trova applicazione in **via esclusiva** quanto previsto dall'art. 15, comma 1 del CCNL/2007 che non è stato modificato dal nuovo CCNL.

Viene quindi ribadita la validità del CCNL/2007 non modificato dal nuovo Contratto il quale quindi non fa che "aggiungere" ulteriori permessi a quelli già esistenti con la possibilità **anche della fruizione in ore**.

Preavviso di 3 giorni – necessità ed urgenza

Anche per tali permessi vi è una regolamentazione sui tempi e le modalità di fruizione, infatti è specificato che il dipendente che intende fruire dei permessi comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi **con un preavviso di tre giorni**, salve le ipotesi di **comprovata urgenza**, in cui la domanda di permesso può essere presentata **nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso**.

ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI (art. 33 CCNL/2018):

L'art. 33 introduce per il **personale ATA, ulteriori 18 ore di permesso** per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici:

- Sono 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**.
- Sono **riproporzionati** in caso di part time.

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;
- **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 comporto, **sei ore di permesso** fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

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.

Rimane sempre la possibilità di utilizzare altri permessi o l'assenza per malattia

Resta ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa ai permessi di cui sopra, anche dei:

- permessi brevi a recupero (art. 16 CCNL/2007);
- permessi per motivi familiari e personali;
- riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

Rimane ovviamente il ricorso al **giorno di malattia** in quanto comunque diritto del dipendente anche riconosciuto dal CCNL/2007 che rimane in vigore nelle parti non disapplicate.

L'assenza è altresì imputata alla malattia:

- Nel caso di concomitanza tra l'**espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici** e la **situazione di incapacità lavorativa temporanea** del dipendente conseguente ad una patologia in atto;
- Nel **caso in cui l'incapacità lavorativa** è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie

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

Preavviso – urgenza e necessità

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso **di almeno tre giorni**. Nei casi di particolare e **comprovata urgenza o necessità**, 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.

Come giustificare l'assenza

L'assenza sarà giustificata mediante attestazione 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.

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.

