

Prevenzione dal rischio Covid: le disposizioni normative sulle assenze del personale della scuola

(scheda aggiornata al 15 ottobre 2020)

Analisi dei casi che implicano l'astensione dal lavoro nel contesto di emergenza sanitaria da Covid-19 con indicazione dell'istituto contrattuale o normativo di riferimento.

Situazione (1)	Tipologia di assenza	Riferimento	Periodo di comporto (2)	Visita fiscale (3)	Decurtazione giornaliera RPD e CIA (2) (primi 10 giorni)
Docente/ATA Sars – Cov-2 positivo Malattia sintomatica/asintomatica Isolamento domiciliare	Assenza per malattia Equiparazione a ricovero ospedaliero	art. 87 c. 1 DL 18/2020 convertito L. 27/2020, come modificato da art. 26, comma 1-quinquies, dl 104/20 convertito legge 126/2020	NO	NO	NO
Docente /ATA inserito nel <i>contact tracing</i> per caso di positività in ambiente scolastico o non scolastico nel periodo necessario all'esecuzione/esito del test Quarantena disposta dal DdP	Equiparazione a ricovero ospedaliero	art. 87 c. 1 DL 18/2020 convertito L. 27/2020, come modificato da art.26, comma 1-quinquies dl 104/20 convertito legge 126/2020	NO	NO	NO
Docente /ATA convivente con persona positiva. Quarantena posta dal DdP (Rapporto ISS Covid- 19 n.58/2020 punto 2.1.7)	Equiparazione a ricovero ospedaliero	art. 87 c. 1 DL 18/2020 convertito L. 27/2020, come modificato da art. 26, comma 1-quinquies DL 104/20 convertito legge 126/2020	NO	NO	NO

Docente o ATA che si sottopone a test diagnostico durante l'orario di lavoro	Permesso breve	Docenti CCNL 2006-09 art. 16	=====	=====	=====
	Permesso orario	ATA CCNL 2018 art. 33	NO	NO	=====
Lavoratore fragile in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 104/92 (4)	Assenza per malattia Equiparazione a ricovero ospedaliero	Art. 26, comma 1-bis, dl 104/20 convertito in L. 126/2020	NO	NO	NO
Lavoratore fragile (in condizione diversa dalla precedente) riconosciuto temporaneamente inidoneo a seguito di valutazione del medico competente (5)	Malattia d'ufficio (Assenza per malattia)	Nota ministeriale n.1585 11.09.2020 CCNL 2006/09	SI	NO	NO
Docente o ATA, genitore di figlio convivente minore di 14 anni in quarantena disposta dal DdP per contatto verificatosi in ambiente scolastico o strutture per attività sportive, musicali o linguistiche pubbliche e private	1. DSGA, Assistenti amministrativi e tecnici in alternativa: a. <u>Congedo straordinario</u> (con indennità 50% retribuzione) b. <u>Lavoro agile</u> 2. docenti e collaboratori scolastici <u>Congedo straordinario</u> (con indennità 50% retribuzione) (6)	Art. 21-bis L. 126 di conversione DL 104/2020	=====	=====	=====

NOTE

(1) Il Ministero della Salute, nell'ambito delle indicazioni e dei chiarimenti sulle misure di contenimento dell'epidemia da COVID-19, ha fornito le seguenti definizioni:

La **quarantena** si attua ad una persona sana (contatto stretto) che è stata esposta ad un caso COVID-19, con l'obiettivo di monitorare i sintomi e assicurare l'identificazione precoce dei casi.

L'**isolamento** consiste nel separare quanto più possibile le persone affette da COVID-19 da quelle sane, al fine di prevenire la diffusione dell'infezione, durante il periodo di trasmissibilità.

La **sorveglianza attiva** è una misura durante la quale l'operatore di sanità pubblica provvede a contattare quotidianamente, per avere notizie sulle condizioni di salute, la persona in sorveglianza.

(2) In riferimento al trattamento economico previsto nel CCNL per ciascuna tipologia di incarico (a t. indeterminato, determinato fino al 30/06 o 31/08, supplenza breve e saltuaria).

(3) I periodi di quarantena, di isolamento e permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva **sono equiparati** al periodo di ricovero ospedaliero. Non si tratta quindi di una vera e propria malattia certificata dal medico di base ma di un periodo di astensione dal lavoro dovuto al COVID-19 che il legislatore **ha equiparato** all'istituto contrattuale della malattia da ricovero ospedaliero. Da parte dell'amministrazione non è pertanto dovuto nessun controllo fiscale, in quanto non esistono uno stato di malattia e una prognosi da controllare né è necessaria la verifica del rispetto delle fasce di reperibilità dato che il lavoratore è **obbligato** a permanere per tutto il periodo al proprio domicilio, al fine di evitare, in caso di inosservanza dell'obbligo, pesanti **conseguenze di natura penale**.

(4) Per i lavoratori fragili ricompresi in questa tipologia (in condizione di rischio per gravi patologie/svolgimento di terapie salvavita oppure con disabilità di cui all'art. 3 comma 3, L. 104/92), l'art. 26, comma 1-bis, della L. 126/2020 di conversione del DL 104/20, che ha modificato l'art. 26, comma 2 della L. 27/2020 di conversione del DL 18/2020, ha disposto che i periodi di assenza dal servizio fino al 15 ottobre certificati dalle autorità sanitarie competenti nonché dal medico di base siano equiparati al ricovero ospedaliero e che non diano diritto alla monetizzazione delle eventuali ferie non godute.

Per il personale della scuola gli art. 17 comma 9 (personale a t.i.) e art.19 comma 15 (personale a t.d) del CCNL 2006-2009 prevedono che i periodi di assenza per grave patologia siano esclusi dal periodo di compenso. Sono altresì esclusi dall'obbligo di reperibilità dal DM 206/2007.

Lo stesso art. 26, comma 1-bis, della L. 126/2020 prevede che, a partire dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i suddetti lavoratori fragili, se in servizio, svolgano di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche in diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti".

Il comma 1-ter dell'art. 26 della L. 126/2020 precisa infine che, sia nel caso di assenza per malattia, che nel caso di svolgimento di lavoro agile, viene garantita la sostituzione del personale docente e ATA della scuola.

(5) Per quanto riguarda il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il riferimento è al lavoratore che non richieda di essere utilizzato in altri compiti oppure sia in attesa di stipulare il contratto di utilizzazione in altri compiti o (se assistente amministrativo o tecnico) di essere collocato in lavoro agile. In ogni caso, anche per

la malattia d'ufficio così disposta, non è previsto alcun controllo fiscale, in quanto non si tratta di una richiesta del lavoratore conseguente ad uno stato di malattia che l'amministrazione e l'INPS hanno tutto il diritto di accertare, ma di una misura precauzionale a tutela della salute del lavoratore, equiparata all'istituto giuridico della malattia e disposta dal dirigente scolastico a seguito della prescrizione del medico competente che ha accertato l'incompatibilità tra la condizione di fragilità del dipendente e l'ambiente lavorativo. Pertanto non c'è nemmeno l'obbligo per il lavoratore di rispettare le fasce di reperibilità.

(6) *L'art. 21-bis, comma 8, del DL 104 convertito in L. 126/2020 autorizza la spesa di 1,5 milioni di euro per l'anno 2020 per garantire la sostituzione del personale docente, educativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce del congedo.*