

- ASSENZE PER SOMMINISTRAZIONE VACCINO E PER QUARANTENA
- MISURE PER I LAVORATORI FRAGILI
- CONGEDI PER QUARANTENA DEI FIGLI
- GESTIONE DEI CONTATTI DI CASI DI INFEZIONE DA COVID-19 A SCUOLA

RIEPILOGO DI TUTTE LE MISURE PER IL PERSONALE DELLA SCUOLA

Assenza per somministrazione del vaccino

In caso di somministrazione del vaccino contro il COVID-19, l'assenza dal lavoro del personale docente, educativo e ATA di ruolo e supplente (anche breve) **è giustificata e non determina alcuna decurtazione del trattamento economico** (comma 5, dell'art. 31, del decreto-legge n. 41/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 69/2021). Le assenze dovute ai postumi del vaccino si considerano giornate di malattia ordinaria e, quindi, soggette alle relative decurtazioni.

La giustificazione dell'assenza a tutti gli effetti era stata rivendicata dalla UIL scuola con formale richiesta inviata al Ministero il 3 marzo del 2021. Si era infatti creata una situazione inammissibile: da un lato la vaccinazione anti Covid, che rientra a pieno nei motivi di sicurezza sul lavoro e rappresenta per il personale della scuola uno strumento di protezione, per sé e per gli altri; dall'altro la mancanza di un riferimento normativo per potervi accedere senza la necessità di ricorrere ad istituti giuridici quale la malattia, le ferie o i permessi per motivi personali. In quell'occasione la UIL scuola chiedeva, così come poi è avvenuto, che l'assenza fosse considerata al pari di quella antitetanica che prevede il diritto dei lavoratori dipendenti ad allontanarsi dal servizio se la vaccinazione avviene durante le ore lavorative.

Periodi di assenza per quarantena

Fino alla fine dello stato di emergenza **il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva**, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero e non si computa ai fini del calcolo del periodo massimo del mantenimento del posto in caso di malattia e di conseguenza l'assenza non è computabile ai fini del periodo di comporta (art. 87 comma 1 del decreto-Legge n. 18/2020 modificato dall'art. 26 comma 1-quinquies, lettera a del decreto-Legge n. 104/20).

Per cui, il personale docente, educativo e ATA di ruolo e supplente (anche breve) che si dovesse assentare per:

- **Attesa dell'esito del tampone: Quarantena** per assenza dal lavoro nei giorni di attesa dell'esito di un tampone per accertare l'eventuale positività da SARS-CoV-2.
- **Contact tracing: Quarantena** per assenza dal lavoro perché individuato come contatto diretto di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie.

Covid-19 e stato di emergenza: tutte le misure previste per il personale della Scuola

- **Positività con sintomi e senza sintomi: Quarantena** per assenza dal lavoro perché persona asintomatica risultata positiva alla ricerca di SARS-CoV-2 o perché persona sintomatica risultata positiva alla ricerca di SARS-CoV-2.

- **Contatto stretto:** convivente con persona positiva: **Quarantena** per assenza dal lavoro perché persona convivente di un caso risultato positivo alla ricerca di SARS-CoV-2.

è pienamente garantito in quanto tutto il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è **interamente retribuito, escluso dalla trattenuta per i primi 10 giorni di assenza ed è altresì esclusa la possibilità da parte della scuola di richiedere la visita fiscale.**

In più di un'occasione la UIL Scuola aveva messo in evidenza come la prima stesura del provvedimento non prevedesse per il lavoratore la totale garanzia del periodo di assenza. Infatti, solo successivamente, con la legge 104/20, è stato specificato che l'assenza, oltre ad essere interamente retribuita, non è considerata nel periodo di comperto di assenza per malattia.

Lavoratori fragili

Fino alla data del 31 dicembre 2021 le tutele per i lavoratori fragili in possesso di **riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104) o certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita**, che possono svolgere l'attività lavorativa in modalità agile e la cui assenza dal servizio è equiparata al ricovero ospedaliero e i relativi periodi non saranno conteggiati nelle assenze per malattia (Legge n. 133/2021, di conversione del decreto-legge n. 111/2021).

Per cui, fino al 31 dicembre 2021, **esclusivamente** il personale docente, educativo e ATA di ruolo e supplente (anche breve) lavoratore fragile in possesso di:

- riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104);
- certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita

Lavoro agile: potrà svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, ovvero attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Assenza dal servizio: laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, l'assenza dal servizio è equiparata al ricovero ospedaliero e i periodi di assenza non saranno conteggiati nelle assenze per malattia e di conseguenza l'assenza non è computabile ai fini del periodo di comperto.

Così come avevamo già denunciato a marzo dello scorso anno rispetto alle novità introdotte dal "Cura Italia", a cui la cui legge n. 133/2021 dà solo una proroga, si continua a dare una soluzione a metà: rimane infatti invariata la situazione per tutti gli altri lavoratori dichiarati fragili dal medico competente e che non rientrano nelle categorie specifiche indicate dal decreto, la cui eventuale

Covid-19 e stato di emergenza: tutte le misure previste per il personale della Scuola

malattia d'ufficio, qualora non possano o rifiutino di essere adibiti ad altra mansione, non ha trovato, per l'ennesima volta, neanche in questo provvedimento adeguata soluzione, per cui continuerà ad essere conteggiata nel periodo di malattia. Su questo punto è necessario trovare analoghe soluzioni anche per tutti i lavoratori che si trovano in condizioni di rischio derivanti da più patologie pregresse pur non rientrando nelle categorie precisate dalla legge. Anche nel protocollo, infatti, è stata totalmente ignorata la condizione di quei lavoratori che, versando in tale stato, sono stati allontanati dal luogo di lavoro e collocati in malattia d'ufficio. Agli stessi è stata assurdamente applicata la decurtazione stipendiale graduale prevista dal CCNL ed ora, per molti di loro, si prospetta il superamento del comparto. È necessario, pertanto, individuare con immediatezza ogni soluzione utile ad evitare le ingiuste penalizzazioni che tale personale continua a subire, anche in considerazione dello stato patologico, di acclarata gravità, che si può agevolmente presumere come durevole nel tempo.

Congedi parentali straordinari per figli

Fino alla data del 31 dicembre 2021 è possibile fruire dei congedi parentali straordinari per i figli (anche in stato di disabilità grave) nei casi di provvedimenti di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio o in relazione ai periodi trascorsi in quarantena (art. 9 decreto-Legge 146/21, entrato in vigore il 22 ottobre 2021).

NOTA BENE: Il congedo potrà essere richiesto, ricorrendone le condizioni, indipendentemente dalla possibilità o meno di poter svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. A differenza, infatti, della precedente disposizione (decreto-legge 30/2021), il congedo non è più subordinato alla possibilità dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

Per figlio convivente fino ai 16 anni (il congedo è utilizzabile solo se il figlio è convivente ufficialmente con il lavoratore): Il personale docente, educativo e ATA di ruolo e supplente (anche breve) **può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte** alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;

oppure

- dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio;

oppure

- della quarantena del figlio a seguito di contatto ovunque avvenuto.

- **Se per figlio convivente minore di anni quattordici:** Il congedo può essere fruito sia per l'intera giornata che anche in modalità oraria. Il congedo è riconosciuto con un'indennità pari al **50 per cento** della retribuzione spettante e coperto da contribuzione figurativa.

- **Se per figlio convivente di età compresa fra 14 e 16 anni:** In questi casi il congedo è senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, **con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.**

Per figli disabili (a prescindere dall'età e dalla convivenza con il genitore): Il periodo di congedo è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata (ai

sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992), iscritti a scuole di ogni ordine e grado corrispondente alla durata:

- della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;

oppure

- dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio;

oppure

- della quarantena del figlio a seguito di contatto ovunque avvenuto;

oppure

- della chiusura del centro diurno a carattere assistenziale frequentato dal figlio.

Il congedo può essere fruito sia per l'intera giornata che anche in modalità oraria. Il congedo è riconosciuto con un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione spettante e coperto da contribuzione figurativa.

Periodi di congedo parentale fruiti dal 1° settembre al 22 ottobre 2021

La norma è retroattiva all'inizio dell'anno scolastico 2021/2022. Gli eventuali periodi di congedo parentale per figli fino ai 12 anni o eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale per figli con handicap in situazione di gravità (artt. 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151), fruiti dai genitori a decorrere dal 1° settembre 2021, e fino alla data di entrata in vigore del decreto (22 ottobre 2021):

- durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;

oppure

- di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio a seguito di contatto ovunque avvenuto;

oppure

- di durata della quarantena del figlio

possono essere convertiti, a domanda, nel congedo con diritto all'indennità al 50% e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Alternatività dei genitori e incompatibilità: Il congedo è fruito da uno dei genitori, alternativamente all'altro. Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

Tali misure sono state rivendicate dalla UIL Scuola già in occasione dei primi incontri sul protocollo per la sicurezza.

Individuazione e gestione dei contatti a scuola

Con nota n. 1218 del 6 novembre 2021 il Ministero ha dato indicazioni alle scuole per l'individuazione e la gestione dei contatti di casi di infezione da SARS-CoV-2.

Covid-19 e stato di emergenza: tutte le misure previste per il personale della Scuola

In presenza di un caso positivo in ambito scolastico **al dirigente scolastico non spetta alcuna valutazione discrezionale di ordine sanitario**. I Dipartimenti di Prevenzione (DdP) sono incaricati della disposizione delle misure sanitarie da intraprendere, inclusi l'isolamento dei casi, la quarantena dei contatti e le tempistiche per il rientro a scuola degli alunni/studenti/operatori scolastici.

Fino all'intervento dell'autorità sanitaria, nell'immediatezza della conoscenza del caso positivo, **il dirigente scolastico, o un suo delegato:**

- **informa** il Dipartimento di Prevenzione della presenza del caso positivo a scuola;
- **individua** i «contatti scolastici», ovvero: i bambini appartenenti alla stessa sezione/gruppo del caso positivo per i servizi educativi per l'infanzia e le scuole dell'infanzia; i compagni di classe del caso positivo (per la scuola primaria e secondaria); il personale scolastico (educatori/operatori/insegnanti) che ha svolto attività in presenza per almeno 4 ore nello stesso ambiente del caso positivo. Sono comunque presi in considerazione i contatti intervenuti nelle 48 ore prima dell'insorgenza dei sintomi del caso oppure nelle 48 ore antecedenti la data dell'esecuzione del test risultato positivo (se il caso è asintomatico);
- **sospende** temporaneamente le attività didattiche in presenza per i «contatti scolastici»;
- trasmette ai «contatti scolastici» le indicazioni standardizzate preventivamente predisposte dal Dipartimento di Prevenzione;
- **segnala** al Dipartimento di Prevenzione i «contatti scolastici» individuati.

I «contatti scolastici» sono sottoposti a sorveglianza con testing e devono, dunque, effettuare test diagnostici con le tempistiche indicate nel documento tecnico e predisposte dal Dipartimento di Prevenzione:

- **se il risultato è negativo** possono rientrare a scuola;
- **se invece è positivo**, non possono rientrare a scuola e devono informare il Dipartimento di Prevenzione e il Medico di Medicina Generale o il Pediatra.

Il Dipartimento di Prevenzione informa tempestivamente il dirigente scolastico/referente scolastico Covid-19 in caso di ulteriori casi positivi. Il dirigente scolastico/referente scolastico COVID-19 sarà informato secondo le procedure adottate localmente per i casi positivi occorsi tra gli studenti e gli operatori scolastici.

Resta il fatto che le Organizzazioni sindacali della scuola non sono state minimamente coinvolte nella stesura della nota che, ancora una volta, scarica sulle scuole e sui dirigenti scolastici una serie di adempimenti che sono tutti di competenza delle ASL e degli Uffici di Prevenzione. La UIL Scuola, pur condividendo il rientro e il permanere in presenza delle attività didattiche, prende le distanze dai contenuti e dalle conseguenti procedure organizzative dei tracciamenti dei contagi da SARS-COVID19, che vanno eseguiti dalle ASL di competenza e non dai dirigenti scolastici, già oberati di adempimenti di ogni tipo. Non è, tantomeno, accettabile, che i referenti Covid delegati dei dirigenti scolastici trascurino le loro mansioni professionali, sottraendo diritto allo studio agli alunni, per dedicarsi a compiti inusitati e impropri. Alla scuola vanno riconosciuti i compiti che gli ordinamenti scolastici le assegnano, senza farne un'appendice periferica delle ASL. La UIL Scuola continua a rivendicare con fermezza che si ritorni ad istituire la figura del medico scolastico con i presidi sanitari annessi, al fine di sollevare le scuole da incombenze extra istituzionali. Valutando anche la sempre più evidente difformità dei comportamenti dell'Amministrazione rispetto ai Covid-19 e stato di emergenza: tutte le misure previste per il personale della Scuola

contenuti del Protocollo sulla Sicurezza sottoscritto il 14 agosto scorso. Resta la necessità di una riconfigurazione delle figure professionali esistenti in relazione alla situazione epidemiologica: Un presidio sanitario in ogni scuola di cui devono far parte l'Rspp, il medico competente e l'Rls. In termini più generali bisogna porre più attenzione alle questioni legate ai rischi specifici della professione docente (stress da lavoro correlato) ed alla conseguente strutturazione dei percorsi per rilevarne l'esistenza e per prevenirne la diffusione evitando le possibili degenerazioni (malattie professionali).

Nota bene

Sono tuttora in vigore:

- le disposizioni previste per gli **studenti con patologie gravi o immunodepressi**: Agli studenti con patologie gravi o immunodepressi, in possesso di certificati rilasciati dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sarà possibile consentire di seguire la programmazione scolastica avvalendosi anche eventualmente della didattica a distanza (**misura prevista dal Decreto Sostegni Bis**).
- il **verbale di confronto del 27 novembre 2020** sottoscritto tra il Ministero dell'Istruzione e le Organizzazioni sindacali, unitamente alla dichiarazione a verbale della UIL Scuola, che determina il **diritto di accesso al lavoro agile per il personale amministrativo, tecnico e DSGA** nel periodo di emergenza COVID 19 (**al momento fissato al 31/12/21**).