

## 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 comportamento (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 <b>(4)</b>	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 <b>(5)</b>	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) <b>(6)</b>	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 comporta. 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.*