- **Oggetto:** NEWS 19/10/2020 - NUOVO DPCM
- **Data ricezione email:** 19/10/2020 10:47
- **Mittenti:** Unicobas Livorno - Gest. doc. - Email: info@unicobaslivorno.it
- **Indirizzi nel campo email 'A':** Unicobas Livorno <info@unicobaslivorno.it>
- **Indirizzi nel campo email 'CC':**
- **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** Unicobas Livorno <info@unicobaslivorno.it>

## Allegati

| File originale | Bacheca digitale? | Far firmare a | Firmato da | File firmato | File segnato |
|---|---|---|---|---|---|
| NEWS 19-10-2020.pdf | SI | | | NO | NO |

**Testo email**

---

# NEWS 19/10/2020

### NUOVO DPCM: AGGIUSTAMENTI, MA GLI ERRORI DI FONDO RIMANGONO

Il nuovo DPCM prevede che le attività scolastiche proseguono in presenza e per le superiori vengono previste modalità flessibili con ingresso scaglionato degli alunni anche con turni pomeridiani. **Per mettere in atto questa strategia però servono più personale docente ed ATA (quasi il doppio) e più mezzi di trasporto che attualmente non ci sono.**

Infatti l'ultima bozza del Dpcm, riporta: "Fermo restando che l'attività didattica ed educativa per il primo ciclo di istruzione e per i servizi educativi per l'infanzia continua a svolgersi in presenza, per contrastare la diffusione del contagio, previa comunicazione al Ministero dell'istruzione da parte delle autorità regionali, locali o sanitarie delle situazioni critiche e di particolare rischio riferito ai specifici contesti territoriali, le istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado adottano forme flessibili nell'organizzazione dell'attività didattica incrementando il ricorso alla didattica digitale integrata, che rimane complementare alla didattica in presenza, modulando ulteriormente la gestione degli orari di ingresso e di uscita degli alunni, anche attraverso l'eventuale utilizzo di turni pomeridiani e disponendo che l'ingresso non avvenga in ogni caso prima delle 9.00".

### CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO "AGOSTO"

Il 14 ottobre 2020 è entrata in vigore la legge n. 126 del 13 ottobre 2020 di conversione del decreto legge n. 104 del 14 agosto 2020 recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia". Nel testo coordinato dei due provvedimenti si ritrovano le modifiche di cui avevamo scritto in precedenza, in particolare:

**All'art. 32 comma 6-quater** si modifica l'articolo del "decreto rilancio", DL n. 34 19 maggio 2020, che prevedeva il licenziamento del personale assunto con contratto COVID in caso di lockdown. Non ci sarà quindi alcun licenziamento in caso di sospensione dell'attività in presenza e questo personale in caso di nuovo lockdown assicurerà le prestazioni con le modalità del lavoro agile.

**All'art. 32 comma 6-sexies** si prevede che nella scuola primaria il giudizio che sostituisce il voto numerico è esteso dalla valutazione finale anche a quella intermedia, al fine di garantire omogeneità delle modalità di valutazione.

**All'art. 32-ter**: Il comma 1 prevede che nelle regioni in cui le procedure del concorso per DSGA si concluderanno entro il 31 dicembre si effettueranno le assunzioni a Tempo Indeterminato entro i limiti del contingente autorizzato. Di conseguenza saranno revocati gli incarichi conferiti sui posti dsga a reggenti e assistenti facenti funzioni.

## ASSENZE COVID- MALATTIA / DEGENZA

E' utile chiarire la differenza tra assenza riconosciuta come periodo di malattia o di degenza ospedaliera in particolare in questo periodo, in cui le assenze aumentano in relazione all'emergenza COVID.

Il Decreto Legge 2 marzo 2020 all'art.19 c.1 prevede che il periodo trascorso in malattia, in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva anti-covid sia equiparato a ricovero ospedaliero

*Decreto Legge 2 marzo 2020*

*Art. 19*

*Misure urgenti in materia di pubblico impiego*

*1. Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, e' equiparato al periodo di ricovero ospedaliero.*

E' molto importante capire la distinzione tra assenza configurabile come malattia oppure come degenza ospedaliera

Ricordiamo quanto prevede il contratto collettivo nazionale riguardo alla disciplina delle assenze per malattia

personale di ruolo: diritto ad assenze per malattia fino a 18 mesi nel triennio

dal 1° al 9° mese di assenza per malattia: retribuzione al 100%

| | |
|---|---|
| dal10° al 12° mese | retribuzione al 90% |
| dal 13° al 18° mese | retribuzione al 50% |

possibilità di ulteriori 18 mesi (fino al 36° nel triennio) senza retribuzione con mantenimento del posto

personale non di ruolo: diritto ad assenze per malattia fino a 9 mesi

| | |
|---|---|
| 1° mese | retribuzione al 100% |
| 2° e 3° mese | retribuzione al 50% |
| dal 4° al 9° mese | senza retribuzione con mantenimento del posto |

ovviamente l'abbattimento della retribuzione si applica solo ai giorni di assenza per malattia

Se l'assenza legata a casistica Covid è equiparata a degenza ospedaliera, l'assenza non viene conteggiata ai fini del raggiungimento dei periodi e non dà luogo ad abbattimento della retribuzione che resta sempre al 100% per tutti i periodi equiparati a degenza.

La distinzione è molto importante soprattutto per i precari, che, in virtù di assenze imposte per quarantena a seguito di contatti con casi positivi, o per proprie necessità di isolamento, potrebbero velocemente esaurire il mese di malattia retribuito al 100%.

Il riconoscimento dell'assenza/quarantena disposta dall'operatore sanitario è invece equiparato a degenza ospedaliera, non dà luogo a trattenuta e non prevede visita fiscale

## Nessun obbligo di lavoro per lavoratori fragili o in quarantena sanitaria

E' stata diffusa nei giorni scorsi il messaggio INPS n.3653 del 9-10-2020 di cui conviene dare una lettura ragionata che sgombri il campo da alcuni equivoci.

Innanzitutto va precisato che non si tratta di una nota riservata alla scuola, ma riguarda tutte le situazioni di lavoro dipendente, che tra loro hanno caratteristiche molto diverse.

Al punto 2 si dice che la quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili non configurano di per sé una un'incapacità temporanea al lavoro se non si è in fase acuta di patologia, ma configurano una situazione di rischio per il lavoratore e la comunità. Questa situazione di rischio è stata comunque equiparata a malattia/degenza ospedaliera per maggior tutela. Quindi con esonero da prestazione lavorativa.

Se però un lavoratore in quarantena o fragile, in base ad accordi con il datore di lavoro desidera proseguire

la sua attività lavorativa, può farlo mediante forme alternative di lavoro a domicilio (smartworking) ma a quel punto non è più considerato in malattia/degenza.

Va considerato che nella scuola questo tipo di “accordo con il datore di lavoro” non è facilmente inquadrabile. Può essere attuato forse nel caso di personale amministrativo, ma difficilmente nel caso di personale docente, perché la tipicità del lavoro docente è complessa e richiede una serie di condizioni. Ad esempio non è possibile svolgere una lezione da casa ad una classe presente a scuola a meno che la classe non abbia la debita vigilanza di un altro docente. Il nostro contratto non distingue tra una responsabilità di docenza e una di vigilanza, che sono in carico alla funzione della stessa persona: nel lungo periodo si porrebbe ad esempio anche un problema di valutazione. Occorrono inoltre condizioni quali la presenza di strumentazioni tecniche adeguate a riprodurre la situazione in presenza, es. installazione di telecamere per visualizzare il contesto classe, cosa che è in contrasto con Statuto dei lavoratori e disposizioni sulla privacy nei luoghi di lavoro.

Oltre al fatto che un accordo personale non sostituisce un accordo collettivo di regolamentazione dello smartworking che attualmente il comparto scuola non ha, cosa che esporrebbe il lavoratore che dovesse scegliere questa formula in un contesto non normato a incertezze nella gestione degli aspetti assicurativo infortunistici.

Quindi per i lavoratori della scuola fragili e in quarantena, molto meglio NON richiedere di accedere a forme di lavoro a domicilio, ed essere sostituiti da supplenti.

Al Punto 3 si affronta la questione quarantena

Si distinguono 2 tipi di quarantena: quella disposta dall’autorità amministrativa e quella disposta da operatore della sanità pubblica.

La quarantena disposta dall’autorità amministrativa si ha in caso di lockdown (disposizioni del governo) o di istituzione di zone rosse (disposizioni locali di comune/province/regioni). E’ il caso ad esempio dell’attuale decisione della Regione Campania. In questo caso si è tenuti alla prestazione lavorativa, da effettuare a distanza (a meno di non essere soggettivamente in malattia).

La quarantena disposta dall’autorità sanitaria si ha quando il provvedimento è disposto da un operatore della sanità pubblica (ASL, medico di famiglia, medico competente scolastico nel caso della scuola). In tal caso la quarantena è equiparata a malattia/degenza e interrompe l’obbligo di prestazione lavorativa. **In questa specifica situazione non vi è obbligo di lavoro da casa (es DAD/DDI) a meno che non si concordi con il datore di lavoro, cosa che non è consigliabile.**

**Eventuali decisioni del collegio non sono vincolanti sulla gestione del proprio stato di salute da parte della singola persona.**


# UNICOBAS SCUOLA E UNIVERSITA'

Aderente alla Confederazione Italiana di Base

Sede regionale via Pieroni 27 - 57123 LIVORNO – Tel. 0586 210116

Sito regionale: www.unicobaslivorno.it e-mail: info@unicobaslivorno.it