

PROROGA STATO DI EMERGENZA AL 31/03/2022 DISPOSIZIONI PER LA SCUOLA

Decreto-Legge n. 221/2021

Scheda tecnica UIL scuola

Con il Decreto-Legge n. 221/2021 del 24 dicembre 2021, lo stato di emergenza nazionale, tenuto conto dell'evoluzione della pandemia e del protrarsi della diffusione degli agenti virali da COVID-19, viene prorogato sino al 31 marzo 2022.

LE DISPOSIZIONI PREVISTE PER LA SCUOLA

Individuazione e tracciamento dei casi positivi nelle scuole di ogni ordine e grado

È previsto il supporto alle Regioni e alle Province autonome da parte del Ministero della difesa per la somministrazione dei test e di analisi attraverso i propri laboratori militari dislocati sul territorio nazionale, al fine di assicurare l'individuazione e il tracciamento dei casi positivi nelle scuole di ogni ordine e grado.

Mascherine di tipo FFP2 o FFP3 per i docenti

Il commissario straordinario provvede a fornire alle istituzioni educative, scolastiche e alle università le mascherine di tipo FFP2 o FFP3 per i docenti delle istituzioni educative e della scuola dell'infanzia.

Nelle scuole di **ogni ordine e grado** la fornitura avverrà **solo ove siano presenti alunni e studenti esonerati dall'obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie**.

Disposizioni per prevenire il contagio da COVID-19 nelle scuole

Fino alla data del 31 marzo 2022: È fatto obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie, fatta eccezione per i bambini che frequentano i servizi educativi della scuola dell'infanzia e della scuola dell'infanzia e per gli studenti con patologie o disabilità incompatibili con l'uso degli stessi strumenti.

Viene prevista la facoltà dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome di derogare dall'attività didattica in presenza, per specifiche aree o istituti, **esclusivamente in zona rossa**.

Riunioni degli organi collegiali

Fino alla data del 31 marzo 2022: In tutti gli ordini e gradi di scuola **è possibile** svolgere le sedute degli organi collegiali in video conferenza, **anche ove tale modalità non sia prevista dagli atti regolamentari interno**.



Lavoratori fragili

Fino alla data del **28 febbraio 2022** continuano ad essere in vigore 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 **28 febbraio 2022**, **solo** 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;
 - esiti da patologie oncologiche;
 - 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** (non sono computabili ai fini del periodo di comportamento).

Con decreto del Ministro della salute, da adottare entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge, verranno individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali e fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile anche attraverso adibizione a diversa mansione.

Così come avevamo già denunciato a marzo dello scorso anno rispetto alle novità introdotte dal "Cura Italia", a cui il Decreto-Legge n. 221/2021 del 24 dicembre 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 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 comporta. 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

<p>Fino alla data del 31 marzo 2022 continua ad essere in vigore la fruizione 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).</p>
<p>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.</p>
<p>➤ 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:</p>
<p>- della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;</p>
<p>oppure</p>
<p>- dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio;</p>
<p>oppure</p>
<p>- della quarantena del figlio a seguito di contatto ovunque avvenuto.</p>
<p>• 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.</p>
<p>• 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.</p>
<p>➤ 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:</p>
<p>- della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;</p>
<p>oppure</p>
<p>- dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio;</p>
<p>oppure</p>
<p>- della quarantena del figlio a seguito di contatto ovunque avvenuto;</p>
<p>oppure</p>
<p>- della chiusura del centro diurno a carattere assistenziale frequentato dal figlio.</p>
<p>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.</p>



LE ALTRE DISPOSIZIONI PREVISTE DAL DECRETO-LEGGE N. 221/2021

Durata delle certificazioni verdi COVID-19

A decorrere dal 1° febbraio 2022:

- **In seguito al completamento del ciclo vaccinale:** la durata della certificazione verde (Green Pass) rilasciata ha una durata di 6 mesi dalla conclusione del ciclo vaccinale primario (1° e 2° dose) o dalla somministrazione della dose di richiamo (booster).
- **Per coloro che sono stati positivi al covid:** la durata della certificazione verde (Green Pass) per coloro che sono stati positivi al covid oltre il 14° giorno dalla somministrazione della prima dose di vaccino o dalla somministrazione della seconda dose o del terzo richiamo ha una durata di 6 mesi dall'avvenuta guarigione.

Parere CSPI

Fino alla data del 31 marzo 2022: il CSPI rende il proprio parere nel termine di 7 giorni dalla richiesta da parte del Ministero dell'Istruzione. Decorso tale termine si può prescindere dal parere.

Sorveglianza sanitaria

Fino alla data del 31 marzo 2022: I datori di lavoro assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale nei confronti dei lavoratori maggiormente esposti al contagio in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita o comorbilità che può determinare una maggiore rischiosità.

Modalità per lo svolgimento dei concorsi pubblici

Fino alla data del 31 marzo 2022: Le Amministrazioni possono prevedere l'utilizzo di sedi decentrate, tenuto conto del numero dei partecipanti. Per le procedure concorsuali i cui bandi non siano già pubblicati e qualora non sia stata svolta alcuna attività, le Amministrazioni possono prevedere l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento della prova orale in video conferenza.

Per le procedure i cui bandi vengono pubblicati dopo l'1/4/2021 può essere prevista una sola prova scritta e una eventuale prova orale.

Dispositivi di protezione delle vie respiratorie

Fino alla data del 31 gennaio 2022 è reintrodotta l'obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie (mascherine) anche nei luoghi all'aperto dei territori in zona bianca.

Fino alla data del 31 marzo 2022 l'obbligo di utilizzo dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 si applica anche per l'accesso e l'utilizzo dei seguenti mezzi di trasporto:



- aeromobili adibiti a servizi commerciali di trasporto di persone;
- navi e traghetti adibiti a servizi di trasporto interregionale;
- treni impiegati nei servizi di trasporto ferroviario passeggeri di tipo interregionale, Intercity, Intercity Notte e Alta Velocità;
- autobus adibiti a servizi di trasporto di persone, ad offerta indifferenziata, effettuati su strada in modo continuativo o periodico su un percorso che collega più di due regioni ed aventi itinerari, orari, frequenze e prezzi prestabiliti;
- autobus adibiti a servizi di noleggio con conducente;
- funivie, cabinovie e seggiovie, qualora utilizzate con la chiusura delle cupole paravento, con finalità turistico-commerciale e anche ove ubicate in comprensori sciistici, senza limitazioni alla vendita dei titoli di viaggio;
- mezzi impiegati nei servizi di trasporto pubblico locale o regionale.

LE DISPOSIZIONI TUTTORA IN VIGORE

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 **interamente 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.

Periodi di assenza per quarantena

Fino alla fine dello stato di emergenza (**attualmente fissato sino al 31 marzo 2022**) 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 per cui non è computabile ai fini del periodo di comportamento (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.
- **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.

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

Modalità del lavoro agile per il personale amministrativo, tecnico e DSGA

Resta in vigore il verbale sottoscritto dalla UIL scuola e il Ministero che determina i criteri e le modalità del lavoro agile per il **personale amministrativo, tecnico e DSGA** per tutto il periodo di emergenza COVID-19 (**attualmente fissato sino al 31 marzo 2022**).

Secondo quanto è stato sottoscritto, hanno accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile i **dipendenti ATA a tempo indeterminato o determinato**:

- posti in quarantena fiduciaria o isolamento fiduciario, se non in malattia;
- genitori il cui figlio convivente minore di anni sedici è stato sottoposto a quarantena o isolamento obbligatorio, preventivo o fiduciario o al quale è stata sospesa la didattica in presenza;
- in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (c.d. lavoratori fragili), nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992;
- con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, ai sensi dell'articolo 39 del decreto-legge 18/2020;
- dichiarati in condizioni di fragilità dal medico competente, secondo le modalità e le indicazioni previste dalla Nota 11 settembre 2020, n. 1585;
- conviventi di persone immunodepresse.

Per svolgere l'attività lavorativa è data facoltà ai lavoratori non dotati di adeguata strumentazione di connettività personale di farne richiesta all'Amministrazione stessa che potrà provvedere, nei limiti delle disponibilità finanziarie specifiche messe a disposizione dalla legge e senza ulteriori oneri o aggravii di spesa, a dotarli di quanto occorre in comodato d'uso, subordinatamente alle esigenze didattiche.

Personale che non rientra nei casi precedenti.

Per il rimanente personale, che non rientra nei casi precedenti, in base alle esigenze di funzionamento delle scuole, il dirigente scolastico definirà informandone le RSU, i criteri generali per l'individuazione delle quote di personale che potrà accedere al lavoro agile, privilegiando:

- le esigenze delle lavoratrici madri che abbiano fruito del congedo obbligatorio di maternità nei tre anni antecedenti alla richiesta di accesso al lavoro agile;
- i genitori di figli minori chi utilizza i mezzi pubblici per raggiungere la sede di servizio;
- le esigenze di cura e assistenza nei confronti di parenti/congiunti non autosufficienti.

Esenzione dal vaccino

Fino alla **data del 31 gennaio 2022** è prorogata la validità e la possibilità di rilascio delle certificazioni di esenzione alla vaccinazione anti-SARSCoV-2/COVID-19, per gli usi previsti dalla normativa vigente.

ATTENZIONE: Non è necessario un nuovo rilascio delle certificazioni già emesse.