

Assenze per Covid a scuola

In questi mesi la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori è stata oggetto di numerosi e successivi interventi legislativi. Un ginepraio di norme e indicazioni tra le quali è facile perdersi.

Come comportarsi? Per orientarsi, abbiamo raccolto un elenco di situazioni concrete in cui possono trovarsi docenti e ATA delle nostre scuole. Lo stato emergenziale è attualmente prorogato fino al 31 gennaio 2021.

Attenzione: è necessario tenere conto che parliamo di un contesto in continua evoluzione, dunque la casistica presa in esame e le relative disposizioni potrebbero mutare già dai prossimi giorni.

Docente/ATA in quarantena (in malattia certificata)

Periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria ⁽¹⁾

Assenza o modifica prestazione lavorativa	Periodo di comportamento ⁽⁴⁾	Visita fiscale	Decurtazione giornaliera RPD e CIA (primi 10 giorni)
Equiparata a ricovero ospedaliero.	NO	NO	NO

Riferimento: art. 87 c. 1 DL 18/20 convertito L. 27/20, come modificato da art. 26, comma 1-quinquies, DL 104/20 convertito L. 126/20.

Docente/ATA in quarantena (non in malattia certificata)

Periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in isolamento domiciliare fiduciario ma non in condizione di malattia certificata.

Assenza o modifica prestazione lavorativa	Periodo di comportamento ⁽⁴⁾	Visita fiscale	Decurtazione giornaliera RPD e CIA (primi 10 giorni)
Prestazione lavorativa in modalità agile. ⁽²⁾	===	===	===

Riferimento: Decreto Ministro PA-Funzione Pubblica 19 ottobre 2020 art. 4 comma 2.

Docente/ATA che si sottopone ad accertamento sanitario per sé o per il figlio/a minorenni durante l'orario di lavoro

Assenza o modifica prestazione lavorativa	Periodo di comportamento ⁽⁴⁾	Visita fiscale	Decurtazione giornaliera RPD e CIA (primi 10 giorni)
Assenza equiparata a servizio effettivamente prestato.	NO	NO	NO

Riferimento: Decreto Ministro PA-Funzione Pubblica 19 ottobre 2020 art. 4 comma 3.

Docente/ATA genitore di minore di 14 anni

Docente o ATA genitore di figlio/a convivente minore di 14 anni in quarantena disposta dall'ASL per contatto verificatosi nel plesso scolastico, nonché in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle secondarie di 1° grado (zone rosse ad alto rischio) qualora non sia esercitabile l'attività in remoto.

Assenza o modifica prestazione lavorativa	Periodo di comportamento ⁽⁴⁾	Visita fiscale	Decurtazione giornaliera RPD e CIA (primi 10 giorni)
Congedo straordinario con indennità al 50% della retribuzione. ⁽⁵⁾	===	===	===

Riferimento: art. 21-bis L. 126 di conversione DL 104/20; Decreto Ristori art. 22 c. 1 e 2.; Decreto Ristori-bis art. 13 comma 1 e 2.

Docente/ATA genitore di minore tra 14-16 anni

Docente o ATA genitore di figlio/a convivente tra i 14 e i 16 anni, alle stesse condizioni di cui sopra.

Assenza o modifica prestazione lavorativa	Periodo di comportamento ⁽⁴⁾	Visita fiscale	Decurtazione giornaliera RPD e CIA (primi 10 giorni)
Astensione dal lavoro senza retribuzione né riconoscimento di contribuzione figurativa.	===	===	===

Riferimento: art. 21-bis L. 126 di conversione DL 104/20; Decreto Ristori art. 22 c. 1 e 2.; Decreto Ristori-bis art. 13 comma 1 e 2.

Docente/ATA genitore di figlio/a con disabilità grave

Docenti o ATA genitori di figlio/a con disabilità grave L. 104/92 iscritto/a a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la chiusura (zone rosse ad alto rischio).

Assenza o modifica prestazione lavorativa	Periodo di comportamento ⁽⁴⁾	Visita fiscale	Decurtazione giornaliera RPD e CIA (primi 10 giorni)
Congedo straordinario con indennità al 50% della retribuzione.	===	===	===

Riferimento: Decreto Ristori-bis art. 13 comma 1 e 2.

Lavoratore fragile

Riconosciuto temporaneamente inidoneo a seguito di valutazione del medico competente ⁽³⁾.

Assenza o modifica prestazione lavorativa	Periodo di comportamento ⁽⁴⁾	Visita fiscale	Decurtazione giornaliera RPD e CIA (primi 10 giorni)
Malattia d'ufficio (Assenza per malattia). ⁽⁴⁾	SÌ	NO	NO

Riferimento: nota ministeriale 1585 dell'11 settembre 2020; CCNL 2006-2009 art. 17 c. 8/9, art. 19 c. 3/4 e c. 10/15.

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) Si attua nei casi in cui sia possibile, in relazione alla natura della prestazione, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

(3) 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.

(4) In riferimento al trattamento economico previsto nel CCNL per ciascuna tipologia di incarico (a tempo indeterminato, determinato fino al 30 giugno o 31 agosto, supplenza breve e temporanea).

(5) Il beneficio della suddetta indennità è riconosciuto per i periodi di quarantena compresi entro il 31 dicembre 2020 (L. 126/20 art. 21 bis c. 6).