

LA GESTIONE DEI LAVORATORI FRAGILI ED IL LAVORO AGILE A SCUOLA

1. QUANDO TERMINA LO STATO DI EMERGENZA?

Il DL 105/2021, (legge di conversione n. 126/2021) ha prorogato il termine dello stato di emergenza al 31 dicembre 2021

2. FINO A QUANDO È POSSIBILE ATTIVARE LA SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE?

Il DL 105/2021 (legge di conversione n. 126/2021) ha prorogato il termine della sorveglianza sanitaria eccezionale al 31 dicembre 2021.

Per i datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente, fermo restando la possibilità di nominare uno per il periodo di emergenza sanitaria, la sorveglianza sanitaria eccezionale può essere richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL.

3. CHE DIFFERENZA C'È TRA I SOGGETTI "FRAGILI" E I "FRAGILI GRAVI"?

Per i lavoratori "fragili" il concetto di fragilità va individuato in quelle condizioni dello stato di salute rispetto alle patologie e condizioni fisiche preesistenti che potrebbero comportare, in caso di infezione, un esito più grave dello stesso.

Con specifico riferimento all'età, è stato chiarito che tale parametro, da solo, non rappresenta un elemento sufficiente per determinare lo stato di fragilità.

(Circolare Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali n. 13/2020)

Per lavoratori "fragili gravi" si intendono le categorie di lavoratori pubblici e privati disciplinate dall'art. 26, comma 2 del decreto-legge 18/2020 ed in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da:

- Immunodepressione
- Patologie oncologiche
- Svolgimento di terapie salvavita
- Disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992

4. L'ASSENZA DEI LAVORATORI "FRAGILI GRAVI" È EQUIPARATA AL RICOVERO OSPEDALIERO?

Il comma 2, dell'art. 26 del decreto-legge 18/2020 prevede che ***"Fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato"***.

Tale forma di tutela non è stata ulteriormente prorogata e pertanto a decorrere dal 1° luglio 2021 tali assenze sono computate come malattia ordinaria (sì periodo di comportamento, sì trattenuta).

5. COME SI COMPUTA L'ASSENZA DEL DIPENDENTE IN QUARANTENA O ISOLAMENTO DOMICILIARE?

(decreto-legge 18/2020, art. 87)

Il periodo trascorso dai dipendenti pubblici in:

- malattia
- quarantena con sorveglianza attiva (misura durante la quale l'operatore di sanità pubblica provvede a contattare quotidianamente, per avere notizie sulle condizioni di salute, la persona in sorveglianza)
- permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva

dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comportamento, né soggetta alla trattenuta.

6. COME DEVE ESSERE GESTITO IL LAVORO AGILE PER IL PERSONALE FRAGILE A SCUOLA?

L'art. 26, comma 2 bis del decreto-legge 18/2020 prevede che fino al 31 ottobre 2021 i lavoratori fragili gravi svolgono di norma 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, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Per quanto riguarda il personale docente, si ricorda che per poter ricorrere allo smart working, tale personale deve precedentemente richiedere l'utilizzo in altri compiti previsto dal CCNI sul personale inidoneo per ragioni di salute. Le procedure sono indicate nella nota 1585 dell'11 settembre 2020 tuttora in vigore.

Tali disposizioni si applicano solo al personale assunto a tempo indeterminato.

Per le altre situazioni di fragilità non ricomprese nell'art.26, comma 2 del D.L.18/2020 resta salva la possibilità di richiedere visita medica presso il medico competente al fine della valutazione dell'eventuale inidoneità alla mansione e della possibilità di prestare servizio in modalità agile (vedi, anche, per il personale ATA il protocollo del 27 novembre 2020 ad oggi ancora valido).

Le altre eventuali assenze derivanti da situazioni di fragilità e certificate dal medico competente ovvero, in assenza, dai servizi ASL o dal medico di base saranno imputate a malattia con applicazione, in questo caso, delle trattenute di cui art.71, del decreto-legge 25 giugno 2008.

Tali assenze rientrano nel periodo di comportamento di cui agli artt.17 e 19 del CCNL Scuola 2006/2009.

7. COME DEVE ESSERE GESTITO IL LAVORO AGILE PER IL PERSONALE NON FRAGILE?

Con la conversione in Legge del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52 (Decreto Riaperture) è stata prorogata al 31 dicembre 2021 la possibilità di effettuare lo smart working con modalità semplificate.

A seguito di tale conversione in Legge è stato abrogato il decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56 intervenuto sulla disciplina dello smart working nella P.A., con assorbimento delle relative disposizioni nel testo del Decreto Riaperture convertito in Legge.

Pertanto le Amministrazioni Pubbliche (art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi (ove previsti), fino al 31 dicembre 2021, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando lo smart working con le misure semplificate di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 87, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (convertito con modificazioni in L. 24 aprile 2020, n. 27) – pertanto prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017, n. 81 - e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza.

Nel caso di richieste di prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile, il Dirigente Scolastico dovrà valutare la richiesta formulata dal personale amministrativo ed eventualmente accoglierla sulla base delle singole esigenze organizzative.

8. COME DEVE ESSERE GESTITA L'ASSENZA PER L'EFFETTUAZIONE DEL VACCINO?

Il comma 5, dell'art. 31, del decreto legge 22 marzo 2021, n. 41, recante *"Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19"*, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, prevede che, in caso di somministrazione del vaccino contro il COVID-19, **l'assenza dal lavoro del "...personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario** delle istituzioni scolastiche ed educative statali e comunali, paritarie e del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, nonché degli enti universitari e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica..", **sia giustificata e non determini alcuna decurtazione del trattamento economico.** (Circolare Funzione Pubblica 38420-P 8 giugno 2021)

Diversamente, le assenze dovute ai postumi del vaccino, devono essere considerate giornate di malattia ordinaria e, quindi, soggette alle relative decurtazioni.