

**DL 104/2020
("Decreto Agosto")**

Vi anticipiamo, di seguito le modifiche e le integrazioni già approvate in Senato al Decreto Legge n. 104/2020 ("Decreto agosto") con riferimento alla Scuola. Ci riserviamo di fornire ulteriori chiarimenti all'atto del testo definitivo che sarà pubblicato nella G.U. nei prossimi giorni dopo l'approvazione definitiva.

Il decreto è attualmente all'esame della Camera dei Deputati, dove presumibilmente, sarà approvato con il voto di fiducia, per cui non cambierà nulla.

LA SCHEDA SINTETICA DELLA UIL SCUOLA RUA

**ART 21 – BIS
LAVORO AGILE E CONGEDO STRORDINARIO
PER I PERIODI IN CUI IL FIGLIO È COLLOCATO IN QUARANTENA**

Sono le misure che spettano quando il proprio figlio **convivente e minore di anni 14** è in **periodo di quarantena**, disposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi:

- all'interno del plesso scolastico;
- nell'ambito delle attività sportive di base, attività motorie in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi sia pubblici che privati;
- all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Lavoro agile

In questi casi il personale della scuola può fruire del **lavoro in modalità agile** per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio.

Congedo retribuito al 50%

Nei soli casi in cui il **lavoro in modalità agile non sia possibile (es. collaboratori scolastici) o comunque in alternativa ad esso**, uno dei genitori, **alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro** per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio **con retribuzione al 50%**.

ATTENZIONE! Se uno dei due genitori fruisce di una delle due misure previste (lavoro agile o congedo), **oppure è disoccupato o comunque non svolge alcuna attività lavorativa**, l'altro genitore non può fruire delle suddette misure previste **a meno che non sia genitore di figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle due misure previste**.

Durata

Fino al 31/12/2020.

È prevista la sostituzione del personale che fruisce del lavoro agile o del congedo

Per la sostituzione del personale scolastico interessato da questa misura sono previste risorse pari a 1,5 milioni di euro per l'anno 2020.

ART. 32 BIS

INTERVENTI URGENTI DI EDILIZIA SCOLASTICA PER L'A.S. 2002/21

È previsto un fondo per gli enti locali finalizzato all'affitto di **spazi e noleggio di strutture temporanee** di:

- 3 ml di euro per il 2020;
- 6 ml di euro per il 2021.

Sono inoltre previsti, in aggiunta, **ulteriori 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021** a favore degli enti locali per interventi strutturali o di manutenzione straordinari degli edifici scolastici.

ART. 32 TER

IMMISSIONI IN RUOLO DSGA

- È prevista l'**assunzione dei vincitori del concorso DSGA anche nelle regioni le cui graduatorie sono pubblicate entro il 31 dicembre 2020**, nel limite dei posti autorizzati per l'a.s. 2020/21.
- La nomina sarà **giuridica dal 01/09/2020 ed economica dalla data di presa di servizio**.
- Sui posti in cui assumeranno servizio i nuovi DSGA **saranno revocate le reggenze e gli incarichi di DSGA conferiti agli amministrativi facenti funzione**, mentre continueranno a svolgere il proprio servizio gli assistenti amministrativi già nominati a tempo determinato in sostituzione dei facenti funzione.
- **A decorrere dall'anno scolastico 2021/2022**, sui posti di DSGA rimasti vacanti e disponibili, nella singola regione, dopo le operazioni di immissione in ruolo dei vincitori di concorso, **potranno essere assunti, a domanda, i vincitori e gli idonei dei concorsi di altre regioni la cui quota di questi ultimi passa dal 30 al 50%**.

LE ALTRE MISURE

SUPPLEMENTI COVID

È previsto che in caso di **sospensione delle attività didattiche in presenza** a **seguito dell'emergenza epidemiologica** il personale nominato come supplente "COVID" assicura le

prestazioni con le **modalità del lavoro agile**. Si elimina così la parte relative al licenziamento precedentemente previsto.

ATTENZIONE! Questa dizione elimina il licenziamento in tronco, ma resta a nostro avviso l'ambiguità per cui chi non potrà svolgere il lavoro agile, come per esempio i **collaboratori scolastici**, nei casi in cui l'emergenza epidemiologica **dovesse interessare l'intera istituzione scolastica, non trova adeguata risposta collettiva.**

SCUOLA PRIMARIA GIUDIZIO DESCRITTIVO INTERMEDIO E FINALE

La **valutazione intermedia e finale** degli apprendimenti degli **alunni delle classi della scuola primaria**, per ciascuna delle discipline di studio è **espressa attraverso un giudizio descrittivo riportato nel documento di valutazione e riferito a differenti livelli di apprendimento**, secondo termini e modalità definiti con ordinanza del Ministro dell'istruzione.

Si deroga così l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62 in cui è prevista l'eliminazione del voto numerico solo per la valutazione finale mentre per quella intermedia sarebbe rimasto il voto numerico.

LAVORO AGILE IN CASO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA

Al personale scolastico è riconosciuta la possibilità di lavoro agile in caso di sospensioni delle attività didattiche in presenza solo **a causa dell'emergenza epidemiologica. Sarebbe esclusa la possibilità in periodi di normalità come è invece previsto per gli altri dipendenti della pubblica amministrazione:**

*“Al personale scolastico e al personale coinvolto nei servizi erogati dalle istituzioni scolastiche in convenzione o tramite accordi, non si applicano le modalità di lavoro agile di cui all'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 **tranne che nei casi di sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica**”.*

LAVORATORI FRAGILI RICOVERO OSPEDALIERO E LAVORO AGILE

▪ Fino al 15 ottobre 2020:

per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, i c.d. lavoratori fragili in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da:

- **Immunodepressione;**
- **o da esiti da patologie oncologiche;**
- **o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;**

- o in possesso del riconoscimento di **disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.**

Le assenze dal servizio sono equiparate **alla malattia, con ricovero ospedaliero**, 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 che attestino le situazioni sopra elencate.

Non è comunque possibile monetizzare le ferie non fruita a causa di assenze dal servizio per come sopra previste.

ATTENZIONE: Ai sensi dell'art. 17 del CCNL Scuola e delle disposizioni vigenti in materia di malattia, il **ricovero ospedaliero** relativo alle summenzionate patologie esclude:

- **la trattenuta fino ai 10 giorni ("Brunetta");**
- **il rispetto delle fasce orarie di controllo (visita fiscale)**

Mentre rientra nel periodo di comportamento della malattia.

Resta ferma la norma contrattuale che riguarda le gravi patologie per cui è sempre riconosciuta non solo l'intera retribuzione ma anche l'esclusione dal periodo di comportamento.

▪ **Dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020**

È previsto che i c.d. lavoratori fragili come precedentemente elencati, se non inibiti completamente dal servizio, **possano svolgere diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti o specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.**

ATTENZIONE! Pertanto, appare chiaro che chi non potrà essere adibito a diversa mansione o è inibito completamente dal servizio continuerà a rientrare nelle disposizioni (tuttora discutibili) contenute nella nota ministeriale 1585/2020 che prevede la "malattia d'ufficio" la **quale rientra nel periodo di comportamento** della malattia.

**PERIODO IN QUARANTENA O IN MALATTIA DA "COVID"
E PERIODO DI COMPORTO DELLA MALATTIA**

È previsto che un eventuale **periodo trascorso in quarantena o malattia** con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, **dovuta al COVID-19**, è equiparato al periodo di **ricovero ospedaliero** e **non è computabile nel periodo di comportamento.**

In questo caso è esplicita, nella norma stessa, la previsione che tale periodo debba anche essere escluso dal periodo di comportamento della malattia.

Come la UIL Scuola aveva abbondantemente anticipato e denunciato, la questione dei lavoratori fragili non ha trovato in questo provvedimento adeguata soluzione: coloro i quali non potranno svolgere mansioni alternative e saranno dal medico collocati in interdizione resteranno soggetti a riduzione di stipendio fino al licenziamento. Pertanto, rimane ancora necessario emanare un provvedimento di legge specifico per fornire un'adeguata tutela al personale che rientra nei c.d. lavoratori fragili.

A tale personale, infatti, va garantita, in analogia ai lavoratori collocati in quarantena o in malattia con sorveglianza attiva, la salvaguardia del reddito e del posto di lavoro che, al contrario, non sarebbe al momento assicurata da questo decreto.

Non ci resta che verificare il testo definitivo della legge di conversione del decreto e le conseguenziali circolari applicative necessarie per l'attuazione dello stesso decreto.