**FAQ 2020/21**

**FAQ 1**

**I contratti Covid dei collaboratori scolastici restano attivi o si risolvono se le lezioni in presenza sono sospese?**

La legge di conversione del DL 104/2020 cosiddetto "decreto Agosto" ha eliminato la disposizione che prevedeva il licenziamento in caso di lockdown previsto dall'art. 32 dello stesso D.L. La clausola risolutiva, come già avvenuto per i docenti, verrà eliminata anche per il personale ATA.

**FAQ 2**

**In situazione di chiusura delle scuole, il contratto integrativo di 18 ore del personale ex LSU stabilizzato verrà interrotto?**

I contratti di supplenza stipulati fino alla scadenza del 31/12/2020 sottoscritti con il personale ex LSU stabilizzato non dovranno essere risolti e seguiranno la loro naturale scadenza. Infatti, tali contratti sono estranei alle disposizioni previste dall’art.231-bis del D.L.104/2020 che disponevano in tema di posti del cosiddetto “organico Covid”; inoltre, anche per tali contratti, la legge di conversione dello stesso D.L.104/2020 (L.120/2020) ha eliminato la clausola di risoluzione dei contratti in caso di sospensione delle attività didattiche prevedendo che il lavoratore, in questo caso, presti il proprio lavoro in modalità agile. In tale senso è già intervenuto il Ministero dell’Istruzione con apposita segnalazione su NOIPA per i docenti ed educatori; a breve seguirà analoga segnalazione per il personale ATA.

**FAQ 3**

**Nel caso di sospensione delle attività didattiche in presenza, i docenti devono venire a scuola? Solo alcuni per essere certi che la connessione in upload funzioni? Gli ATA in Smart working? In quale percentuale?**

A partire dal 6 novembre le istituzioni di secondo grado organizzano le proprie attività in modo che il 100% delle attività didattiche siano svolte tramite DDI. Per le stesse istituzioni scolastiche resta salva la possibilità di svolgere attività in presenza nel caso in cui sia necessario l’uso dei laboratori ovvero per mantenere la relazione educativa attraverso la quale si realizzi l’inclusione scolastica per gli alunni con disabilità ovvero con bisogni educativi speciali.   
Le attività didattiche per la scuola dell’infanzia, primaria e secondaria di I grado continuano a svolgersi in presenza; è fatto obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie salvo che per i bambini di età inferiore ai sei anni o per i soggetti con patologie o disabilità incompatibili con l’uso della mascherina.   
Nelle Regioni con maggiore tasso di rischio (Piemonte, Lombardia, Calabria, Valle d’Aosta, Bolzano e 10 Comuni della provincia autonoma) fermo restando lo svolgimento in presenza della scuola dell’infanzia, primaria e delle classi prime della scuola secondaria di I grado, le attività scolastiche e didattiche si svolgono esclusivamente a distanza, facendo salvo la possibilità di svolgere attività in presenza qualora sia necessario l’uso dei laboratori o per gli alunni con disabilità e bisogni educativi speciali. Sono fatte salve le ordinanze emanate dalle competenti autorità che dispongono misure più restrittive. In linea generale, per il personale ATA le modalità di lavoro agile possono essere adottate solo in caso di sospensione delle attività didattiche in presenza. In analogia a quanto disposto per le attività didattiche in presenza, nelle Regioni con maggior tasso di rischio, a norma del DPCM 3 novembre 2011, è previsto di limitare la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che richiedono necessariamente la presenza, anche ai fini della gestione dell’emergenza. Il restante personale presta la propria attività lavorativa in lavoro agile.

**FAQ 4**

**In presenza di figli minori è possibile fare richiesta alla scuola per lavoro agile da casa, visto che i dirigenti scolastici ci stanno chiedendo di fare le lezioni sincrone collegandoci da scuola?**

L'art.22 del D.L.137/2020 è intervenuto sulle disposizioni introdotte dall'art.21-bis della Legge 126/2020 (conversione del D.L.104/220). In particolare, il nuovo Decreto Legge è intervenuto sulle assenze per la cosiddetta "quarantena del figlio". Alla luce delle modifiche apportate il limite di età del figlio convivente per poter beneficiare delle agevolazioni è stato elevato da 14 a 16 anni.   
Inoltre, oltre alle originarie motivazioni già previste (quarantena a seguito di contatto avvenuto all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi sia pubblici che privati, strutture frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche) è stata aggiunta anche quella relativa al caso della sospensione didattica in presenza.   
Ricordiamo che le agevolazioni previste consistono nella possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile e, ove ciò non fosse possibile, di astenersi per tutto o parte del periodo della quarantena con una indennità pari al 50% della retribuzione con copertura della assenza da contribuzione figurativa.   
Nel caso di astensione dal lavoro per figlio di età compresa tra i 14 anni e i 16 anni il genitore avrà diritto ad astenersi dal lavoro ma senza corresponsione di retribuzione o indennità e nemmeno contribuzione figurativa. II recente DPCM 3/11/2020 ha previsto per la scuola secondaria di II grado l’erogazione delle lezioni nella forma della DDI per il 100%, mantenendo invece la didattica in presenza per la scuola dell’infanzia, primaria e secondaria di I grado (fatte salve le eccezioni previste, sempre dallo stesso DPCM per le Regioni caratterizzate da uno scenario di massima gravità, per le quali la didattica in presenza è limitata alle classi fino alla I della scuola secondaria di I grado). Dato questo quadro generale, riteniamo che i docenti possano chiedere di lavorare in DDI per le classi che non frequentano in presenza; possono invece chiedere di astenersi per la durata prevista in tutti gli altri casi.

**FAQ 5**

**La DDI può essere a tutti gli effetti paragonata il lavoro a videoterminali?**

I lavoratori addetti a VDT sono (art.173 del D.L.vo 81/2008) tutti i lavoratori che utilizzano un VDT in modo sistematico e abituale, per venti ore settimanali, dedotte le pause obbligatorie di 15 minuti ogni due ore di attività. Utilizzo sistematico e abituale vuol dire che l’uso del VDT è una parte necessaria e costante dell’attività lavorativa, e quindi non un uso saltuario, occasionale, per tempi ridotti. A differenza della precedente enunciazione del D.L.vo 626/94, che richiedeva un uso continuativo per quattro ore giornaliere, l’organizzazione dei tempi di adibizione (quante ore al giorno, quante ore continuative) non risulta più determinante ai fini dell’inquadramento del lavoratore quale videoterminalista.   
Di conseguenza, al fine di evitare che il lavoro sulle piattaforme digitali, in base alla durata del tempo di esposizione, possa comportare per alunni e docenti rischi specifici, quali l’affaticamento oculo-visivo, i problemi muscolo-scheletrici, posturali, tipici dei lavoratori “videoterminalisti”, nonché rischi di natura ergonomica e legati allo stress lavoro correlato, l’orario delle attività didattiche dovrà essere predisposto in modo da consentire ai docenti di rispettare il proprio orario settimanale e di impegnare all’interno delle proprie ore gli studenti rispettando le pause di sospensione di 15 minuti ogni 120.   
A tal fine, ai sensi del D.L.vo n. 81/08, la cadenza oraria delle lezioni dovrà essere, di conseguenza, opportunamente rimodulata. Le pause così previste sono comunque da considerare orario di lavoro.

**FAQ 6**

**In caso di personale positivo Covid è necessario fare denuncia all'Inail?**

Considerate le indicazioni fornite dall'Istituto (vedi circolare 3/04/2020, nr. 13) in relazione anche alla prima fase della situazione emergenziale legata alla diffusione pandemica da nuovo Coronavirus (SARS-Cov-2) per la tutela dei lavoratori che hanno contratto l'infezione in occasione di lavoro si ritiene che il datore di lavoro, ricevuta la certificazione del medico attestante l'evento, proceda con la segnalazione dell'infortunio all'Istituto al fine di garantire l'apertura del sinistro nei termini previsti. Successivamente sarà onere dell'Inail procedere per le eventuali ed opportune verifiche. Vedi anche: [**https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-infortuni-lavoro-covid-circ-22-2020.html**](https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-infortuni-lavoro-covid-circ-22-2020.html)