

Facciamo il punto sullo *smart working*: guida aggiornata al 16 dicembre 2020

Personale docente

Norme e documenti di riferimento:

- D.M. 89/2020 “Linee guida per la DDI”
- Nota MI n. 1585 dell’11 settembre 2020
- Nota MI n. 1934 del 26 ottobre 2020
- Nota MI n. 1990 del 5 novembre 2020
- Nota MI n. 2002 del 9 novembre 2020
- Ipotesi di contratto sulla DDI

Personale docente (compreso “organico COVID”)	
Il personale docente è di norma escluso dallo <i>smart working</i> , tranne che nel caso di sospensione delle attività didattiche e negli altri casi previsti dal DM 89/2020.	In caso di DDI, in linea generale “sul personale docente, anche ai sensi dell’ipotesi di CCNI sulla DDI, la dirigenza scolastica, nel rispetto delle deliberazioni degli organi collegiali nell’ambito del Piano DDI, adotta, comunque, ogni disposizione organizzativa atta a creare le migliori condizioni per l’erogazione della didattica in DDI <u>anche autorizzando l’attività non in presenza</u> , ove possibile e ove la prestazione lavorativa sia comunque erogata” (Nota MI 1990).
Una attenzione particolare è necessaria per i docenti in quarantena o in isolamento fiduciario (QSA) non in malattia.	In questo caso, ai sensi dell’ipotesi di CCNI sulla DDI e secondo quanto previsto dalla Nota MI n. 1934, la prestazione a distanza è da correlarsi con la situazione della classe: il docente in QSA svolgerà attività didattica a distanza prioritariamente con la classe o le classi in quarantena; il docente in QSA svolgerà attività a distanza anche con le classi in presenza nel caso in cui sia possibile assicurare la copresenza, con le precisazioni riportate nella stessa Nota n. 1934.
Personale docente fragile dichiarato inidoneo alla mansione specifica	
Se utilizzato in altre mansioni , possibilità di accedere allo <i>smart working</i> secondo quanto ordinariamente previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81; anche con modalità semplificata fino al 31/1.	Si ricorda che il personale a t. d. non può essere utilizzato in altre mansioni.

Personale ATA

Norme e documenti di riferimento:

- D.L. 104/2020 convertito in legge 126/2020
- Nota MI n. 1585 dell’11 settembre 2020
- Nota MI n. 1934 del 26 ottobre 2020
- Verbale di confronto tra Amministrazione e OO.SS. del 27 novembre 2020

Personale ATA impossibilitato a svolgere <i>smart working</i>	
- posti in quarantena fiduciaria o isolamento fiduciario, se non in malattia ;	Al personale impossibilitato, per la natura della mansione che svolge, a erogare la propria prestazione lavorativa da remoto, il Dirigente scolastico, sentito il DSGA, favorisce la massima flessibilità organizzativa consentendo di far ricorso agli strumenti normativi disponibili
- in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative	

<p>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;</p> <p>- genitori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, ai sensi dell'articolo 39 del decreto-legge 18/2020</p> <p>- dichiarati in condizioni di inidoneità dal medico competente, secondo le modalità e le indicazioni previste dalla Nota 11 settembre 2020, n. 1585</p> <p>- conviventi di persone immunodepresse</p>	<p>(fruizione di ferie pregresse, ferie dell'anno scolastico, recupero ore, orario plurisettimanale, permessi).</p>
<p>- 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</p>	<p>In alternativa a quanto sopra, hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 21-bis della L. 126/2020.</p>

Tutti gli altri dipendenti ATA	
<p>Nelle istituzioni scolastiche dove la didattica in presenza non è sospesa le prestazioni lavorative sono ordinariamente svolte in presenza.</p>	<p>Compatibilmente con le esigenze del servizio, il ricorso al lavoro agile è favorito “per tutte quelle attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza”, anche ricorrendo ad una organizzazione del lavoro su base giornaliera settimanale o plurisettimanale.</p> <p>Resta ferma la possibilità di accedere allo <i>smart working</i> secondo quanto ordinariamente previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81.</p>
<p>Il DS, considerate le necessità connesse con l'esigenza di garantire l'effettività del servizio e compatibilmente con le concrete possibilità di organizzarne talune parti da remoto, stabilirà dei criteri generali per l'individuazione delle quote di personale, che potrà accedere al lavoro agile, nella percentuale più elevata possibile, tenendo conto in via prioritaria delle esigenze:</p>	<p>a. delle lavoratrici madri che abbiano fruito del congedo obbligatorio di maternità nei tre anni antecedenti alla richiesta di accesso al lavoro agile;</p> <p>b. dei genitori di figli minori;</p> <p>c. di chi utilizza i mezzi pubblici per raggiungere la sede di servizio;</p> <p>d. di chi si prende cura e assiste parenti/congiunti non autosufficienti.</p>
<p>I criteri definiti dal DS sono oggetto di sola informazione alla RSU e non vanno contrattati.</p>	<p>Su proposta del DSGA, il dirigente scolastico determinerà poi le quote di personale necessarie ad assicurare l'apertura dei locali scolastici e l'operatività dei servizi, in modo tale da organizzare le presenze evitando la concentrazione degli orari di ingresso e uscita.</p>