





## **I LAVORATORI FRAGILI**

-  Circolare Ministeriale 1585 dell'11/09/2020**
-  Circolare Interministeriale 13 del 04/09/2020**
-  Modulo richiesta attivazione sorveglianza sanitaria**
-  Richiesta attivazione sorveglianza sanitaria**

## PREMESSA

La circolare 1585 intende fornire “istruzioni ed indicazioni operative” per la gestione della materia relativa ai lavoratori fragili nell’ambito delle misure di contenimento del contagio da COVID-19 negli ambienti di lavoro.

La nota del Ministero dell’Istruzione si fonda sui contenuti della circolare interministeriale 13 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Ministero della salute), in special modo per l’individuazione della condizione di fragilità. Quest’ultima deve “**intendersi temporanea ed esclusivamente legata all’attuale situazione epidemiologica**”.

## LA SORVEGLIANZA SANITARIA

Ricordiamo che la **sorveglianza sanitaria** (prevista dal D.Lgs.81/08) è effettuata dal medico competente ed opera come strumento di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro. Nella situazione epidemiologica da COVID-19 è stata prevista una sorveglianza sanitaria straordinaria, fino alla cessazione dello stato di emergenza, nei confronti dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio (D.L.34/2020). Tale forma di sorveglianza sanitaria, non essendo stata oggetto di proroga dai successivi provvedimenti legislativi, ha cessato di produrre effetti a partire dal **1° agosto**.

E’ stata comunque riconfermata la possibilità per i lavoratori di chiedere al proprio datore di lavoro l’attivazione delle opportune misure di sorveglianza sanitaria; questo, anche nell’ipotesi in cui il D.Lgs.81/08 non disponga la nomina del medico competente.

In questo senso e fermo restando la competenza delle Commissioni Mediche di Verifica, la circolare 13 assegna al Medico Compete il compito di supportare il Dirigente Scolastico nell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione all’interno dei luoghi di lavoro.

Il Dirigente Scolastico, nel caso in cui la propria istituzione sia sprovvista del medico competente, potrà attivare la richiesta sorveglianza sanitaria facendo riferimento a:

- INAIL, che ha attivato una procedura specifica per la tutela;
- le Aziende Sanitarie Locali;
- i dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università.

## IL CONCETTO DI FRAGILITA'

La circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute individua il concetto di fragilità del lavoratore correlandolo alla preesistenza di stati morbosi che, a causa della attuale pandemia, potrebbero vedere aggravati i propri effetti sulla salute del lavoratore.

In particolare, il concetto di fragilità va individuato nelle **“condizioni dello stato di salute del lavoratore rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico”**.

A questo proposito, il Rapporto nr.58 del 28 agosto (a cura dell'Istituto Superiore di Sanità) si era già pronunciato con riferimento all'età del lavoratore specificando che la **“maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate va intesa sempre congiuntamente alla presenza di comorbilità che possono integrare una condizione di maggiore rischio”**.

## PROCEDURE PER L'ATTIVAZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

La procedura per l'attivazione della sorveglianza sanitaria straordinaria, descritta dalla circolare ministeriale, prevede le seguenti fasi.

1. Il lavoratore che ritenga, per effetto delle proprie certificate patologie, di necessitare di opportune forme di sorveglianza sanitaria, chiede al proprio Dirigente Scolastico di essere sottoposto a visita. Al momento della visita medica dovrà fornire al medico competente tutta la documentazione relativa alle patologie certificate;
2. Il Dirigente che riceve la richiesta, attiva la sorveglianza (non è previsto alcun margine discrezionale) inviando la richiesta del lavoratore al proprio medico competente ovvero ad uno degli istituti più sopra indicati;
3. Il Dirigente scolastico fornisce al medico competente (o agli altri organi di verifica) una descrizione dettagliata della mansione del lavoratore, della eventuale postazione di lavoro e delle misure adottate nella propria istituzione scolastica per limitare il rischio da contagio.
4. Il medico competente, all'esito della visita, esprimerà il proprio giudizio di idoneità/inidoneità fornendo anche le eventuali prescrizioni per l'adozione delle misure maggiormente cautelative nei confronti della salute del lavoratore.

In particolare, il giudizio del medico competente potrà essere:

- Idoneità
- Idoneità con prescrizioni
- Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio.

## **CONSEGUENZE DELL'ESITO DELLA VISITA MEDICA**

Effetti del giudizio del medico competente (o dell'ente presso cui si è tenuta la visita medica stessa).

### **Personale docente ed educativo assunto a tempo indeterminato**

#### **Idoneità**

In tale caso, non avendo riscontrato il medico competente particolari rischi connessi allo stato di salute del lavoratore, lo stesso può continuare a svolgere il proprio lavoro ovvero, laddove fosse stato in precedenza dichiarato inidoneo, riprendere il proprio lavoro.

#### **Idoneità con prescrizioni**

In questo caso spetta al Dirigente scolastico provvedere all'eventuale fornitura di dispositivi di protezione individuale particolari o all'adattamento degli ambienti di lavoro o dei tempi di esecuzione e, comunque, adottare tutte le indicazioni fornite dal medico competente. Nel caso in cui, dal giudizio del medico competente non si evincano chiaramente gli elementi prodromici all'adozione delle misure di prevenzione, il Dirigente scolastico può richiedere una revisione del giudizio stesso al fine di acquisire tutti gli elementi utili alla tutela della salute del lavoratore.

#### **Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio**

Sulla base degli elementi relativi alla salute del lavoratore ed alla situazione epidemiologica in corso il medico competente può ritenere di dover esprimere un giudizio di inidoneità. In tal caso il giudizio può sostanziarsi in:

- Inidoneità relativa alla specifica mansione svolta
- Inidoneità a qualsiasi attività lavorativa (in quel dato contesto)

#### **Inidoneità relativa alla specifica mansione svolta**

La circolare ministeriale, nel disciplinare la gestione dei lavoratori che rientrano in tale casistica, prende a riferimento il CCNI sull'utilizzazione del personale inidoneo del 25 giugno 2008 secondo cui il personale docente ed educativo può chiedere di essere **utilizzato in altri compiti**, prioritariamente nella scuola, sottoscrivendo un apposito contratto di lavoro.

L'utilizzazione del personale **ricosciuto temporaneamente inidoneo alla specifica mansione** potrà avvenire solo a **domanda dell'interessato**, da produrre senza indugio, all'esito del giudizio di inidoneità, al Dirigente scolastico. La domanda potrà essere prodotta dal lavoratore in ogni momento, purché almeno 2 mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità.

Se il lavoratore non richiede esplicitamente di essere impegnato in altri compiti dovrà fruire necessariamente di un periodo di malattia (valido ai fini della determinazione del periodo di comportamento) per la durata del periodo di inidoneità.

Nel caso in cui, invece, il lavoratore richieda l'utilizzo in altri compiti, il Dirigente scolastico trasmetterà all'Ufficio scolastico regionale il giudizio di inidoneità specificando altresì il possibile o meno impiego del lavoratore all'interno dell'istituto di titolarità. L'impiego del docente in conseguenza del nuovo contratto **prevederà un orario di 36 ore** in attività che, a titolo di esempio, possono riguardare: servizio di biblioteca, organizzazione dei laboratori, supporto didattico ed educativo, supporto nell'utilizzo di audiovisivi e nuove tecnologie informatiche, attività relative al funzionamento degli organi collegiali, dei servizi amministrativi e ogni altra attività deliberata nel PTOF.

La nuova prestazione lavorativa potrà essere svolta **anche nella forma di "lavoro agile"**.

### **Inidoneità a qualsiasi attività lavorativa**

In questo caso il lavoratore sarà **posto in malattia d'ufficio** fino alla scadenza del periodo di inidoneità indicato.

### **Rinvio del periodo di prova**

Per il personale docente ed educativo utilizzato in altri compiti o temporaneamente inidoneo allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, è disposto **il rinvio del periodo di prova**, nel caso in cui l'eventuale rientro nelle specifiche mansioni non consenta di svolgere i **120 giorni di attività didattica previsti**.

### **Sostituzione del personale**

Il posto disponibile per la dichiarata inidoneità temporanea **sarà coperto con supplenza**.

## Personale ATA assunto a tempo indeterminato

### **Dsga, assistente amministrativo e, ove ritenuto opportuno, assistente tecnico:**

resta confermata la possibilità, tenuto conto delle esigenze di servizio, di svolgere la propria attività in forma agile.

### **Collaboratori scolastici, Addetti alle aziende, Cuochi, Guardarobieri e infermieri**

Particolare attenzione va posta per i profili su indicati attesa la maggiore difficoltà allo svolgimento dell'attività in lavoro agile

### **Idoneità con prescrizioni**

Per tutto il personale ATA, nel caso di giudizio di **idoneità con prescrizioni** resta a carico del Dirigente scolastico della fornitura dei dispositivi di protezione individuale e dell'adeguamento degli ambienti di lavoro. A tale proposito lo stesso CCNI sul personale inidoneo prevede che nel caso in cui **il personale possa adempiere solo alcune delle mansioni del proprio profilo**, sulla base del contratto di istituto, il lavoratore può essere impiegato in funzioni parziali del proprio profilo di appartenenza.

### **Inidoneità temporanea ad ogni mansione del profilo**

Il Dirigente scolastico valuta se è possibile l'utilizzo in mansioni equivalenti all'interno dell'istituto; in assenza di tali condizioni, il lavoratore potrà chiedere di essere utilizzato in altre istituzioni scolastiche. Nel caso in cui l'utilizzo del lavoratore dichiarato temporaneamente inidoneo ad ogni mansione del profilo non sia possibile il lavoratore dovrà fruire dell'istituto giuridico della **malattia**.

### **Personale docente ed ATA (a tempo indeterminato)**

Il contratto di utilizzazione deve essere stipulato da parte dell'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta dell'interessato. Durante questo periodo il lavoratore **fruisce della malattia**.

## Lavoratori assunti a tempo determinato

### **Inidoneità temporanea alla mansione del profilo**

Se nel corso del servizio il lavoratore, sulla base della richiesta di essere sottoposto a sorveglianza sanitaria, risulti essere inidoneo temporaneamente alla mansione dovrà essere collocato in malattia fino alla scadenza del termine indicato nel giudizio di inidoneità.

### **Idoneità allo svolgimento solo di alcune mansioni del profilo**

Il Dirigente scolastico disporrà l'organizzazione del servizio del lavoratore individuando, tra quelle proprie del profilo, le mansioni che aderiscono meglio alle prescrizioni sanitarie.