



FONDI
STRUTTURALI
EUROPEI



PER LA SCUOLA - COMPETENZE E AMBIENTI PER L'APPRENDIMENTO (E SE - BES)



REGIONE
PUGLIA

I.I.S.S. "Basile Caramia - Gigante" Locorotondo - Alberobello

Ente accreditato per la Formazione Superiore presso la Regione PUGLIA con determina n. 1814 del 10/12/2015

INDIRIZZI : AGRARIA, AGROALIMENTARE ED AGROINDUSTRIA
ARTICOLAZIONI : PRODUZIONE E TRASFORMAZIONE
GESTIONE AMBIENTE TERRITORIO
VITICOLTURA ED ENOLOGIA
OPZIONE : VI° ANNO ENOTECNICO

SETTORE PROFESSIONALE
SERVIZI PER L'ENOGASTRONOMIA E L'OSPITALITÀ ALBERGHIERA
ENOGASTRONOMIA
SERVIZI DI SALA E DI VENDITA
ACCOGLIENZA TURISTICA

Circolare n. 10 A/L

Locorotondo, 14 settembre 2020

A tutto il Personale
AI MC
AI RSPP
AL DSGA

Al sito web

OGGETTO: Disposizioni in merito ai lavoratori e alle lavoratrici fragili – Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 4.09.2020; Nota MIUR n. 1585 dell'11.09.2020

In riferimento all'oggetto si forniscono informazioni e disposizioni applicative.

A. Cessazione della "sorveglianza sanitaria eccezionale"

L'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77, ha introdotto la "sorveglianza sanitaria eccezionale", assicurata ai lavoratori pubblici e privati per i "lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patogeni COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità".

Il successivo decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, non ha prorogato quanto disposto dal citato art. 83 e dalla legge di conversione n. 77/2020; dunque **la disposizione di cui sopra ha cessato di produrre i suoi effetti dal 1° agosto 2020.**

B. Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Nota MIUR

Sulla materia sono intervenute la Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 4.09.2020 (**di seguito Circolare**) e la Nota MIUR n. 1585 dell'11.09.2020 (**di seguito Nota**).

I contenuti dei due predetti documenti sono di seguito riassunti.

La normativa di riferimento

La **Circolare** attribuisce al medico competente il compito di supportare il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, di particolare rilievo nel periodo attuale.

Pertanto, cessata la vigenza della "sorveglianza sanitaria eccezionale", **ai lavoratori è assicurata la possibilità di richiedere al datore di lavoro l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria**, in ragione del rischio connesso all'esposizione al Covid-19.

C. Il concetto di fragilità

La condizione di fragilità è da intendersi temporanea ed esclusivamente legata all'attuale situazione epidemiologica.

La fragilità va individuata in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi in base alle nuove conoscenze scientifiche.

Per quanto attiene all'età, la Circolare chiarisce che tale parametro, da solo, sulla base delle evidenze scientifiche, non è un elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità; la maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbilità che possono integrare una condizione di maggiore rischio.

D. Le indicazioni operative e i contenuti del giudizio medico-legale

I lavoratori/lavoratrici in servizio presso questa Istituzione scolastica possono richiedere l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione dell'esposizione al rischio da SARS-CoV-2, in presenza di patologie con scarso compenso clinico (es. malattie cardiovascolari, respiratorie, metaboliche).

Le richieste di visita dovranno pervenire **alla scrivente entro il 19/09/2020 utilizzando il modello allegato alla presente; la documentazione medica relativa alle pregresse patologie diagnosticate sarà fornita esclusivamente al medico competente al momento della visita.**

La sottoscritta attiverà formalmente la sorveglianza sanitaria attraverso l'invio di apposita richiesta al medico competente, con il quale concorderà le procedure organizzative per l'effettuazione delle visite e al quale fornirà una dettagliata descrizione della mansione svolta dal lavoratore, della postazione/ambiente di lavoro dove presta l'attività, nonché le informazioni relative alle misure di

prevenzione e protezione adottate per mitigare il rischio da Covid-19 all'interno dell'Istituzione scolastica.

Il medico competente, sulla base delle risultanze della visita, esprimerà il giudizio di idoneità **fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative** per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2, **riservando il giudizio di inidoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative**, come previsto dalla Circolare. La visita dovrà essere ripetuta periodicamente anche in base all'andamento epidemiologico.

La sottoscritta, sulla base dell'esito della visita e della successiva comunicazione del medico competente, assumerà le necessarie determinazioni.

E. Esiti della visita e conseguenze

Personale docente

Dal giudizio di idoneità potranno derivare i seguenti esiti ai fini dei consequenziali provvedimenti datoriali per il personale a tempo indeterminato ovvero in periodo di formazione e di prova:

1) Idoneità

Nel caso in cui la visita esiti in un giudizio di idoneità, il lavoratore continuerà a svolgere o sarà reintegrato nelle mansioni del profilo di competenza.

2) Idoneità con prescrizioni

Il medico competente indica alcune prescrizioni e misure di maggior tutela come ad esempio l'adozione di mascherine FFp2. In questi casi lo scrivente provvederà alla fornitura dei Dpi e alla prescrizione formale dell'utilizzo.

Qualora il giudizio di idoneità non rechi chiaramente gli elementi conoscitivi che consentano di dare applicazione alle prescrizioni in esso contenute, ovvero le stesse risultino non compatibili con l'organizzazione e l'erogazione del servizio, la sottoscritta richiederà una revisione del giudizio stesso, al fine di acquisire indicazioni strettamente coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente.

3) Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio

Il medico competente può indicare una inidoneità temporanea, riferita alla situazione di contagio in relazione alle condizioni di fragilità di salute. L'inidoneità può essere intesa come l'impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato oppure solo relativamente alla specifica mansione svolta.

a) Inidoneità temporanea a svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato

Il personale dichiarato temporaneamente non idoneo in modo assoluto sarà collocato, con apposito provvedimento, in **malattia d'ufficio** fino alla scadenza indicata dal medico competente. In questo caso il giudizio del medico esclude ogni possibilità di impiego nel contesto lavorativo.

Attualmente, ai sensi della legislazione vigente, **il periodo in malattia d'ufficio è soggetto alle condizioni previste dall'art. 17 del CCNL 2007, anche in termini di maturazione del periodo di comporta.**

b) **Inidoneità temporanea relativa alla mansione specifica**

In merito all'inidoneità relativa alla specifica mansione, per quanto attiene il personale docente, il Contratto di lavoro vigente concernente i criteri di utilizzazione del personale dichiarato inidoneo alla funzione per motivi di salute, (CCNI 25 giugno 2008, nel seguito CCNI) stabilisce che “il personale docente ed educativo riconosciuto temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni può chiedere l'utilizzazione in altri compiti. A tal fine sottoscrive uno specifico contratto individuale di lavoro di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta. La domanda di utilizzazione può essere prodotta in qualunque momento durante l'assenza per malattia, purché almeno 2 mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità temporanea e, comunque, dei periodi massimi di assenza di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 17 del C.C.N.L. 29 novembre 2007”.

Dunque il personale in parola ha diritto ad essere utilizzato in altri compiti, prioritariamente nell'ambito del settore scuola, tenendo conto della preparazione culturale e dell'esperienza professionale maturata.

L'utilizzazione del personale riconosciuto temporaneamente inidoneo potrà avvenire solo a domanda dell'interessato, da produrre **senza indugio**, all'esito del giudizio di idoneità, al Dirigente scolastico.

Qualora il lavoratore non richieda esplicitamente di essere utilizzato in altri compiti coerenti con il proprio profilo professionale, dovrà fruire, per tutto il periodo di vigenza della inidoneità temporanea, dell'istituto giuridico dell'assenza per malattia.

Nel caso contrario la sottoscritta, una volta acquisito il referto medico recante il giudizio di inidoneità, lo trasmetterà all'Ufficio di ambito competente, comunicando se sussistano o meno i presupposti per la prevista utilizzazione temporanea in altri compiti all'interno dell'Istituzione scolastica di titolarità, indicando esplicitamente la volontà del lavoratore di essere utilizzato in altri compiti nonché le funzioni cui è

possibile adibirlo nel rispetto di quanto indicato nella certificazione medica e allegando, a corredo, il progetto di istituto predisposto ai fini dell'utilizzazione di cui trattasi.

Il competente Direttore dell'Ufficio scolastico regionale predispone l'utilizzazione del lavoratore presso l'Istituzione scolastica di provenienza, **avendo cura di riportare l'orario di lavoro a 36 ore settimanali**, come previsto dall'articolo 8 del CCNI Utilizzazioni inidonei.

Ove ritenuto necessario da parte del sottoscritto e compatibile con le esigenze correlate allo svolgimento della nuova funzione, le attività di cui sopra potranno essere svolte in modalità di lavoro agile **secondo quanto ordinariamente previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81**, sempre al fine di salvaguardare l'incolumità del lavoratore, con particolare riferimento alla certificazione medica che ne attesta la condizione di fragilità e, conseguentemente, l'inidoneità temporanea.

Per ulteriori disposizioni si fa riferimento al CCNI.

Laddove sia dimostrato che il lavoratore richiedente utilizzazione non possa accedere a mansioni equivalenti a quelle previste dal proprio profilo professionale, l'articolo 42 del Dlgs. 81/2008 prevede che "il datore di lavoro, [...] attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza".

Nel caso di specie, nella comunicazione alla competente articolazione territoriale dell'Ufficio scolastico regionale, finalizzata all'utilizzazione del lavoratore in altri compiti, il sottoscritto avrà cura di evidenziare l'impossibilità di attribuire al lavoratore una mansione equivalente a quella di provenienza, dopo aver percorso ogni opzione utile, affinché l'Amministrazione interessata possa provvedere a sua volta alla individuazione delle soluzioni più idonee, anche con riferimento a quanto previsto dal richiamato CCNI Utilizzazioni inidonei, all'articolo 3, commi 2 e 3.

Qualora la sottoscritta, attivata la richiesta di sorveglianza sanitaria dietro richiesta del lavoratore, sia in possesso di elementi che fanno ragionevolmente presumere un pericolo per la sicurezza e per l'incolumità fisica del dipendente interessato, in attesa della visita medica richiesta potrà assumere le misure cautelari di cui all'articolo 6, comma 1 lettera b) e commi 2, 4 (motivazione della situazione di urgenza), 5, 6 e 7 del dPR 171/2011.

Il posto resosi disponibile in corso d'anno per la dichiarata inidoneità temporanea sarà coperto a norma delle disposizioni vigenti sulle supplenze.

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

Personale ATA

Fermo restando che, ai sensi delle normativa vigente, è sempre possibile, ad esito di un giudizio di inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza, per il Direttore dei servizi generali e amministrativi, per l'Assistente amministrativo e, ove valutato opportuno, per l'Assistente tecnico, svolgere attività lavorativa in modalità agile, particolare attenzione va posta alla certificata condizione di fragilità dei collaboratori scolastici, per i quali sembra non sussistere concretamente la possibilità di svolgere qualsivoglia attività professionale relativa alla mansione a distanza.

Resta inteso che, nel caso di idoneità con prescrizioni, per tutte le categorie suesposte vale quanto precisato per il personale docente, ossia l'obbligo del datore di lavoro di provvedere alla fornitura dei Dispositivi di protezione individuale e all'adeguamento degli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa (ad esempio svolgimento delle operazioni di pulizia in orario non coincidente a quello dell'apertura degli uffici e dell'attività didattica) e, comunque, di adempiere ad ogni tipo di indicazione ulteriore a vantaggio del lavoratore, suggerita dal medico competente all'interno del giudizio di idoneità.

Nel merito, l'articolo 4, comma 2 del CCNI Utilizzazioni recita inoltre: "Qualora l'autorità sanitaria abbia dichiarato il dipendente idoneo a svolgere soltanto alcune mansioni del proprio profilo, l'utilizzazione può essere disposta, sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione di scuola, in funzioni parziali del profilo d'appartenenza che siano comunque coerenti con le attività e l'organizzazione del lavoro della scuola".

Nel caso in cui il giudizio di sorveglianza sanitaria rechi una inidoneità temporanea ad ogni mansione del profilo, il sottoscritto valuterà se sia possibile l'utilizzazione presso l'Istituto di titolarità in altre mansioni equivalenti, sulla base della preparazione culturale e professionale e dei titoli di studio posseduti dall'interessato. Qualora l'utilizzazione nei termini e nelle modalità di cui sopra non sia oggettivamente possibile, il lavoratore potrà richiedere di essere utilizzato anche presso altre istituzioni scolastiche ed educative.

Nel caso in cui non sia disponibile ogni utile collocazione del lavoratore dichiarato temporaneamente inidoneo ad ogni mansione del profilo, può applicarsi il disposto dell'articolo 6, comma 1 del CCNI 25 giugno 2008, in analogia a quanto previsto per il periodo di predisposizione del contratto di utilizzazione da parte dell'Amministrazione di destinazione, facendo fruire al lavoratore il relativo

periodo di assenza per malattia. In tale caso, il lavoratore sarà sostituito ai sensi della normativa vigente.

Personale a tempo determinato

Per quanto attiene al personale a tempo determinato si deve evidenziare come esso sia escluso dall'applicazione della disciplina recata dal CCNI Utilizzazioni inidonei, così come disposto dal medesimo Contratto, all'articolo 6, comma 3.

Qualora, a seguito della sottoscrizione del contratto di lavoro, il lavoratore presenti al Dirigente scolastico la richiesta di essere sottoposto a sorveglianza sanitaria e dal relativo procedimento esso risulti inidoneo temporaneamente alla mansione, si procederà a collocare il lavoratore medesimo in malattia, fino al termine indicato dal giudizio di inidoneità temporanea, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti. Potrà, infine, darsi il caso che il giudizio del medico rechi, per alcuni profili di personale ATA, una idoneità a svolgere soltanto alcune mansioni del profilo. In tal caso il Dirigente scolastico avrà cura di disporre la presa di servizio individuando, tra quelle previste, le mansioni che più aderiscono alle indicazioni sanitarie prescritte, sempre e comunque ricadenti all'interno del profilo professionale di cui trattasi.

Ulteriori informazioni e disposizioni in applicazione di interventi normativi successivi saranno diffuse tempestivamente. Si raccomanda un'attenta lettura della presente.



IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof.ssa Angelinda Griseta

Angelinda Griseta

ALLEGATI:

- Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 4.09.2020;
- Nota MIUR n. 1585 dell'11.09.2020;
- CCNI 25 giugno 2008;
- Modello di domanda



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO
E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI



Ministero della Salute
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE
SANITARIA

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI
MINISTRI

- UFFICIO PER LE POLITICHE IN
FAVORE DELLE PERSONE CON
DISABILITÀ
- DIPARTIMENTO FUNZIONE
PUBBLICA
- DIPARTIMENTO DI PROTEZIONE
CIVILE

MINISTERO ECONOMIA E FINANZE

MINISTERO SVILUPPO ECONOMICO

MINISTERO INFRASTRUTTURE
E TRASPORTI

MINISTERO DEI BENI
E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI E DEL
TURISMO

MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI E
DELLA COOPERAZIONE
INTERNAZIONALE

MINISTERO DELLA DIFESA
ISPETTORATO GENERALE DELLA
SANITÀ MILITARE

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE

MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ
E DELLA RICERCA

MINISTERO DELL'INTERNO

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

MINISTERO DELLO SVILUPPO
ECONOMICO

MINISTERO DELLE POLITICHE
AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA
TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE

ASSESSORATI ALLA SANITA' REGIONI
STATUTO ORDINARIO E SPECIALE

ASSESSORATI ALLA SANITA' PROVINCE
AUTONOME TRENTO E BOLZANO

ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMUNI
ITALIANI (ANCI)

U.S.M.A.F. – S.A.S.N. UFFICI DI SANITA'
MARITTIMA, AEREA E DI FRONTIERA
INAIL

FEDERAZIONE NAZIONALE ORDINE
DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI
ODONTOIATRI

ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEL
MEDICO COMPETENTE E D'AZIENDA

SOCIETÀ ITALIANA DI MEDICINA DEL
LAVORO

FEDERAZIONE ORDINI FARMACISTI
ITALIANI

COMANDO CARABINIERI TUTELA
DELLA SALUTE – NAS

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'

ISTITUTO NAZIONALE PER LA
PROMOZIONE DELLA SALUTE DELLE
POPOLAZIONI MIGRANTI E PER IL
CONTRASTO DELLE MALATTIE DELLA
POVERTÀ (INMP)

CONFINDUSTRIA
CONFARTIGIANATO
CONFCOMMERCIO
CONFAPI
TRENITALIA
CONFAGRICOLTURA

UFFICIO DI GABINETTO DEL MINISTERO
DEL LAVORO E DELLE POLITICHE
SOCIALI

UFFICIO DI GABINETTO DEL MINISTERO
DELLA SALUTE

ENTE NAZIONALE PER L'AVIAZIONE
CIVILE – ENAC

REGIONE VENETO – ASSESSORATO
ALLA SANITÀ
DIREZIONE REGIONALE PREVENZIONE
COORDINAMENTO INTERREGIONALE
DELLA PREVENZIONE

Oggetto: Circolare del Ministero della salute del 29 aprile 2020 recante “Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività”.
Aggiornamenti e chiarimenti, con particolare riguardo ai lavoratori e alle lavoratrici “fragili”.

1. Premessa

Con le indicazioni operative in oggetto, la scrivente Direzione Generale della prevenzione sanitaria ha inteso soffermarsi sul ruolo del medico competente, in particolare ai sensi dell'articolo 25 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, rilevando l'opportunità che lo stesso, nel contesto generale di ripartenza delle attività lavorative in fase pandemica, andasse a supportare il datore di lavoro nella attuazione delle misure di prevenzione e protezione già richiamate nel *Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* del 24 aprile 2020¹, e quindi in ossequio a quanto previsto dall'articolo 28 riguardo alla valutazione dei rischi, nello specifico per quanto concerne l'integrazione del DVR.

Nell'attuale fase, continua a rilevarsi fondamentale la sorveglianza sanitaria, in particolare in riferimento alla opportunità di contestualizzare in tempo utile le diverse tipologie di misure di contenimento del rischio da SARS-CoV-2 rispetto alle singole realtà produttive, tenendo conto dei dati sull'andamento epidemiologico nel relativo contesto territoriale.

¹ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Protocollo-24-aprile-2020-condiviso-misure-di-contrasto%20Covid-19.pdf>

H

2. Contesto normativo di riferimento

Nello spirito dell'approccio integrato tra le figure della prevenzione delineato dal citato decreto legislativo n. 81/2008, fermi restando gli strumenti approntati durante la fase emergenziale, resta fondamentale il quadro normativo di riferimento di settore, e in particolare:

- l'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori), recante *Accertamenti sanitari*, ai sensi del quale: *“Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico”*;

- le disposizioni di cui alla sezione V del Capo III - *Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro* del decreto legislativo n. 81/2008, e, in particolare, l'articolo 41.

Tali norme delineano gli strumenti di sorveglianza sanitaria fondamentali anche per il miglioramento continuo e il mantenimento nel tempo dell'efficacia delle misure di contenimento, integrando anche un valido sistema di verifica della presenza di condizioni di fragilità del lavoratore/della lavoratrice dipendente, demandando al medico competente e ai servizi ispettivi degli enti pubblici e degli istituti specializzati l'accertamento della idoneità del lavoratore/della lavoratrice all'espletamento della mansione.

3. Lavoratori e lavoratrici fragili

3.1 Concetto di fragilità

In merito alle **“situazioni di particolare fragilità”** rilevate dal *Protocollo condiviso* del 24 aprile 2020 citato in *Premessa*, le *“Indicazioni operative”* del Ministero della salute del 29 aprile 2020² sottolineavano l'opportunità che il medico competente fosse coinvolto nella identificazione dei soggetti con particolari situazioni di **fragilità**, raccomandando di porre particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all'età. All'epoca, in merito a tali situazioni di fragilità, i dati epidemiologici rilevavano una maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione (>55 anni di età), nonché in presenza di co-morbilità tali da caratterizzare una condizione di maggiore rischio. come riportato nel *Documento Tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*, approvato dal Comitato Tecnico Scientifico, di cui all'OCDCPC n. 630 del 2020, e pubblicato dall'INAIL in data 23 aprile 2020.

I dati epidemiologici recenti hanno chiaramente mostrato una maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione in presenza di alcune tipologie di malattie cronico degenerative (ad es. patologie cardiovascolari, respiratorie e dismetaboliche) che, in caso di comorbilità con l'infezione da SARS-CoV-2, possono influenzare negativamente la gravità e l'esito della patologia.

Nello specifico, i dati più consolidati prodotti dal sistema di sorveglianza epidemiologica gestito dall'Istituto Superiore di Sanità nonché quelli derivanti dall'analisi secondaria sulle cartelle sanitarie dei pazienti deceduti, hanno messo in evidenza i seguenti aspetti:

- il rischio di contagio da SARS-CoV-2 non è significativamente differente nelle differenti fasce di età lavorativa;

² CIRCOLARE DEL MINISTERO DELLA SALUTE “Indicazioni operative ECC.” del 29 aprile 2020, N. 14915

<https://www.trovanorme.salute.gov.it/norme/renderNormsanPdf?anno=2020&codLeg=73956&parte=1%20&serie=null>

- il 96,1% dei soggetti deceduti presenta una o più comorbilità e precisamente: il 13,9% presentava una patologia, il 20,4% due patologie, il 61,8% presentava tre o più patologie;
- le patologie più frequenti erano rappresentate da malattie cronic-degenerative a carico degli apparati cardiovascolare, respiratorio, renale e da malattie dismetaboliche;
- l'andamento crescente dell'incidenza della mortalità all'aumentare dell'età è correlabile alla prevalenza maggiore di tali patologie nelle fasce più elevate dell'età lavorativa;
- in aggiunta alle patologie sopra indicate, sono state riscontrate comorbilità di rilievo, quali quelle a carico del sistema immunitario e quelle oncologiche, non necessariamente correlabili all'aumentare dell'età.

Tali evidenze sono coerenti con la letteratura scientifica prevalente e con i pronunciamenti di alcune tra le più importanti Agenzie regolatorie internazionali.

Il **concetto di fragilità** va dunque individuato in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice 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.

Con specifico riferimento all'età, va chiarito che tale parametro, da solo, anche sulla base delle evidenze scientifiche, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità nelle fasce di età lavorative. Peraltro, se quale parametro venisse individuata la sola età, non sarebbe necessaria una valutazione medica per accertare la condizione di fragilità: non è, infatti, rilevabile alcun automatismo fra le caratteristiche anagrafiche e di salute del lavoratore e la eventuale condizione di fragilità; in tale contesto, la **"maggiore fragilità" nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbilità che possono integrare una condizione di maggior rischio.**

Tale evoluzione delle evidenze in tema di fragilità in caso di possibili infezioni da SARS-CoV-2 è stata altresì recepita nel Rapporto ISS COVID-19 n. 58 del 22 agosto 2020³, pubblicato a cura di ISS, INAIL, Ministero della salute e Ministero dell'istruzione, in collaborazione con Regione Emilia-Romagna e Regione Veneto e la Fondazione Bruno Kessler, e approvato dalla Conferenza Unificata ai sensi dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. 28 agosto 1997, n. 281 (Rep. Atti n. 108/CU del 28 agosto 2020).

3.2 Indicazioni operative

Ai lavoratori e alle lavoratrici deve essere assicurata la possibilità di richiedere al datore di lavoro l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione dell'esposizione al rischio da SARS-CoV-2, in presenza di patologie con scarso compenso clinico (a solo titolo esemplificativo, malattie cardiovascolari, respiratorie, metaboliche).

Le eventuali richieste di visita dovranno essere corredate della documentazione medica relativa alla patologia diagnosticata (con modalità che garantiscano la protezione della riservatezza), a supporto della valutazione del medico competente.

Anche nella ipotesi in cui i datori di lavoro, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008, non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria (ad es., in alcuni casi, le scuole), dovrà essere assicurata al lavoratore/alla lavoratrice la possibilità di richiedere al datore di lavoro l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione dell'esposizione al rischio da SARS-CoV-2, in presenza di patologie con scarso compenso clinico.

In quest'ultimo caso, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di nominare comunque il medico competente, in base alla valutazione del rischio, ai fini della massima tutela dei lavoratori fragili, su richiesta del lavoratore o della lavoratrice, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, della

³http://www.gazzetta.it/urlo?sa=1&ct=ej&q=&csrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjKvLP6nc3iA9WlQkfA1H6z2DAWcQIABAgQIABAR&url=http%3A%2Fwww.regioni.it%2Fdownload%2Fnews%2F617799%2F&img=ACQvVaw%2F00p1Pk11g4E8h_-Rkm

41

legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro potrà inviare il lavoratore o la lavoratrice a visita presso enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico, tra i quali:

- l'INAIL, che ha attivato una procedura specifica per tale tutela, avvalendosi delle proprie strutture territoriali;
- le Aziende sanitarie locali;
- i dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università.

I predetti enti si conformeranno alle indicazioni operative di cui alla presente circolare.

3.3 Contenuti del giudizio medico-legale

Ai fini della valutazione della condizione di fragilità, il datore di lavoro dovrà fornire al medico incaricato di emettere il giudizio una dettagliata descrizione della mansione svolta dal lavoratore o dalla lavoratrice e della postazione/ambiente di lavoro dove presta l'attività, nonché le informazioni relative all'integrazione del documento di valutazione del rischio, in particolare con riferimento alle misure di prevenzione e protezione adottate per mitigare il rischio da SARS-CoV-2, in attuazione del *Protocollo condiviso* del 24 aprile 2020.

All'esito di tale valutazione, il medico esprimerà il giudizio di idoneità fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2, riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative.

Resta ferma la necessità di ripetere periodicamente la visita anche alla luce dell'andamento epidemiologico e dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche in termini di prevenzione, diagnosi e cura.

4. Istanze ex art. 83 del decreto legge n. 34 del 2020 pendenti al 31.07.2020

L'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ha introdotto - fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale - la "sorveglianza sanitaria eccezionale", assicurata dai datori di lavoro pubblici e privati per i "*lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità*".

Il medesimo articolo ha altresì previsto, per i datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente (ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008), che "[...] ferma restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale, la sorveglianza sanitaria eccezionale [...] può essere richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL che vi provvedono con propri medici del lavoro, su richiesta del datore di lavoro, [...]".

Il sopraggiunto decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, recante "*Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020*" non ha prorogato quanto disposto dall'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77; la predetta disposizione cessa, pertanto, di produrre effetti dal 1° agosto 2020 ai sensi dell'art. 1, comma 4, del menzionato decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83.

Allo stato, in ragione dei mutamenti del quadro normativo, le visite mediche richieste dai lavoratori e dalle lavoratrici entro il 31 luglio 2020, ai sensi del menzionato articolo 83 saranno regolarmente svolte sulla base delle indicazioni operative illustrate nella presente circolare e secondo la disciplina speciale di cui al citato disposto normativo. Inoltre, l'accertamento medico-legale sulla idoneità alla mansione sarà svolto secondo i criteri indicati al paragrafo 3.

M

5. Modalità di espletamento delle visite

Nell'attuale fase, si ritiene opportuno tendere al completo – seppur graduale – ripristino delle visite mediche previste dal decreto legislativo n. 81 del 2008, sempre a condizione che sia consentito operare nel rispetto delle misure igieniche raccomandate dal Ministero della salute e secondo quanto previsto dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, nonché tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel territorio di riferimento.

È comunque opportuno, laddove possibile, che le visite mediche si svolgano in una infermeria aziendale o ambiente idoneo di metratura tale da consentire il necessario distanziamento fra il medico e il lavoratore/lavoratrice soggetto a visita, con sufficiente ricambio d'aria e che permetta un'adeguata igiene delle mani. In occasione delle visite mediche è opportuno che anche il lavoratore indossi idonee protezioni (mascherina).

In particolare, la programmazione delle visite mediche dovrà continuare ad essere organizzata in modo tale da evitare l'assembramento, ad esempio nell'attesa di accedere alla visita stessa: un'adeguata informativa deve essere preventivamente impartita ai lavoratori e alle lavoratrici, affinché non si presentino alla visita con febbre e/o sintomi respiratori seppur lievi.

In linea generale, possono ancora essere differibili, previa valutazione del medico incaricato, anche in relazione all'andamento epidemiologico territoriale:

- la visita medica periodica (art. 41, comma 2, lett. b) del d.lgs. n. 81/2008);
- la visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla normativa vigente (art. 41, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 81/2008).

Andrebbe altresì valutata con cautela l'esecuzione di esami strumentali che possano esporre a contagio da SARS-CoV-2, quali, ad esempio, le spirometrie, gli accertamenti di cui all'articolo 41, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008 e i controlli di cui all'articolo 15 legge n. 125/2001 qualora non possano essere effettuati in idonei ambienti e con adeguati dispositivi di protezione.

Il Direttore Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali

Dott. Romolo de Camillis



Firmato digitalmente da DE CAMILLIS
ROMOLO
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI

Il Direttore Generale
della prevenzione sanitaria

Prof. Giovanni Rezza





Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

ai Direttori Generali degli
Uffici Scolastici Regionali

ai dirigenti titolari degli Uffici scolastici Regionali
per l'Umbria, la Basilicata e il Molise

e, p.c., al Sovrintendente Scolastico per la Scuola in lingua italiana di Bolzano
all'Intendente Scolastico per la Scuola in lingua tedesca di Bolzano
all'Intendente Scolastico per la Scuola delle località ladine di Bolzano
al Dirigente del Dipartimento Istruzione e cultura per la Provincia di Trento
al Sovrintendente Scolastico per la Regione Valle D'Aosta

e, per loro tramite, ai Dirigenti Scolastici
delle istituzioni statali del sistema nazionale di istruzione

Oggetto: Circolare interministeriale del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 4 settembre 2020, n. 13 - Indicazioni operative relative alle procedure di competenza del dirigente scolastico riguardo ai lavoratori fragili con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Con la presente nota si forniscono istruzioni e indicazioni operative in materia di lavoratori e lavoratrici "fragili", nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro. A tale fine, è stata condotta un'opera di approfondimento degli strumenti a disposizione ai sensi della normativa e dei contratti vigenti, ai fini della massima tutela della comunità educante. L'Amministrazione si riserva di adottare strumenti di verifica e monitoraggio, atti a valutare l'adeguatezza degli strumenti e a prevenire ogni forma di abuso, a garanzia dei lavoratori che vantano un effettivo diritto.

La circolare interministeriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della Salute 4 settembre 2020, n. 13, che costituisce il necessario presupposto della presente nota, richiamando il *Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* del 24 aprile 2020, fornisce indicazioni di ordine generale relativamente al rapporto tra la salute del lavoratore e l'eventualità di contagio da Covid-19, evidenziando che **la condizione di fragilità**



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

è da intendersi temporanea ed esclusivamente legata all'attuale situazione epidemiologica.

La stessa circolare, considerando fondamentale la sorveglianza sanitaria nel contesto generale di ripartenza delle attività lavorative in fase pandemica, anche con riferimento all'opportunità di contestualizzare in tempo utile le diverse tipologie di misure di contenimento del rischio, **delinea un approccio integrato** che, ferme restando le competenze esplicitamente attribuite alle Commissioni mediche di verifica dal Decreto MEF del 12 febbraio 2004, **attribuisce al medico competente, di cui all'articolo 25 del DLgs 81/2008, il compito di supportare il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, di particolare rilievo nel periodo attuale.**

La sorveglianza sanitaria e le misure in vigore

L'istituto della "sorveglianza sanitaria eccezionale", di cui all'articolo 83 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, non è stato oggetto di proroga. La predetta disposizione ha dunque cessato di produrre effetti dal 1° agosto 2020 (ai sensi dell'articolo 1, comma 4, del menzionato decreto legge n. 83/2020).

Nondimeno, ai lavoratori è assicurata la possibilità di richiedere al datore di lavoro l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione del rischio connesso all'esposizione al Covid-19, anche nell'ipotesi in cui i datori di lavoro, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera a), del citato decreto legislativo n. 81/2008, non siano tenuti alla nomina del "medico competente" per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria.

In questo caso, ferma restando la possibilità di nominare comunque il medico competente, ai fini della massima tutela dei lavoratori fragili, **su richiesta del lavoratore**, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro potrà attivare la sorveglianza sanitaria a vantaggio del lavoratore a visita presso Enti competenti alternativi:

- l'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.

Declinazione del concetto di fragilità del lavoratore

Il concetto di fragilità va individuato **"in quelle 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"** (Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, n. 13).

Con specifico riferimento all'età, va chiarito che tale parametro, **da solo**, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità. **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** (Rapporto N. 58 28.8.2020 - ISS Covid-19).



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Profili procedurali

1. Il lavoratore richiede al dirigente scolastico di essere sottoposto a visita attraverso l'attivazione della sorveglianza sanitaria e **fornirà al medico competente, al momento della visita medesima, la documentazione medica relativa alle pregresse patologie diagnosticate, a supporto della valutazione del medico stesso.**
2. Il Dirigente scolastico attiva formalmente la sorveglianza sanitaria attraverso l'invio di apposita richiesta al medico competente (o a uno degli Enti competenti alternativi).
3. Il Dirigente scolastico concorda con il medico competente le procedure organizzative per l'effettuazione delle visite, anche mettendo eventualmente a disposizione i locali scolastici, se a giudizio del medico sia possibile garantire adeguate condizioni di areazione, igiene, non assembramento; qualora il medico non li giudicasse adeguati, sarà suo compito indicare al lavoratore una diversa sede per l'effettuazione della visita. Nel caso in cui la sorveglianza sia stata attivata presso uno degli Enti competenti alternativi, sarà l'Ente coinvolto a comunicare al lavoratore luogo e data della visita.
4. Il Dirigente scolastico fornisce al medico competente una dettagliata descrizione della mansione svolta dal lavoratore, della postazione/ambiente di lavoro dove presta l'attività, nonché le informazioni relative alle misure di prevenzione e protezione adottate per mitigare il rischio da Covid-19 all'interno dell'Istituzione scolastica.
5. Il medico competente, sulla base delle risultanze della visita, "esprimerà il giudizio di idoneità fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2 (Covid-19), riservando il giudizio di inidoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative" (Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, n. 13). La visita dovrà essere ripetuta periodicamente anche in base all'andamento epidemiologico.
6. Il Dirigente scolastico, sulla base delle indicazioni del medico competente, assume le necessarie determinazioni.

Personale docente/educativo

Dal giudizio di idoneità potranno derivare i seguenti esiti ai fini dei consequenziali provvedimenti datoriali per il personale a tempo indeterminato ovvero in periodo di formazione e di prova:

- a. **Idoneità;**
- b. **Idoneità con prescrizioni**
- c. **Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio**

Idoneità

Nel caso in cui la visita esiti in un giudizio di idoneità, il lavoratore continua a svolgere o è reintegrato nelle mansioni del profilo di competenza.



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

Idoneità con prescrizioni

Qualora il medico competente indichi al datore di lavoro prescrizioni e misure di maggior tutela – ad esempio, l'adozione di mascherine FFP2, maggiore distanziamento, ecc. – è compito del Dirigente scolastico provvedere alla fornitura dei Dispositivi di protezione individuale e all'adeguamento degli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa e, comunque, adempiere a ogni tipo di indicazione ulteriore suggerita dal medico competente all'interno del giudizio di idoneità.

Qualora il giudizio di idoneità non rechi chiaramente gli elementi conoscitivi che consentano al Dirigente scolastico di dare applicazione alle prescrizioni in esso contenute, ovvero le stesse risultino non compatibili con l'organizzazione e l'erogazione del servizio, il Dirigente medesimo avrà cura di richiedere una revisione del giudizio stesso, al fine di acquisire indicazioni strettamente coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente.

Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio

Il medico competente può indicare un'inidoneità temporanea, riferita alla situazione di contagio in relazione alle condizioni di fragilità del lavoratore. L'inidoneità può essere intesa come l'impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato oppure solo relativamente alla specifica mansione svolta.

In merito all'inidoneità relativa alla specifica mansione, per quanto attiene il personale docente, il CCNI concernente i criteri di utilizzazione del personale dichiarato inidoneo alla funzione per motivi di salute, sottoscritto tra le parti il 25 giugno 2008 (CCNI Utilizzazioni inidonei), stabilisce, all'articolo 2, comma 4 che *“il personale docente ed educativo riconosciuto temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni può chiedere l'utilizzazione ai sensi della lettera a) del precedente comma 2. A tal fine sottoscrive uno specifico contratto individuale di lavoro di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta. La domanda di utilizzazione può essere prodotta in qualunque momento durante l'assenza per malattia, purché almeno 2 mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità temporanea e, comunque, dei periodi massimi di assenza di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 17 del C.C.N.L. 29 novembre 2007”*.

Dalla previsione contrattuale richiamata emerge esplicitamente il diritto del personale in parola ad essere utilizzato in altri compiti, prioritariamente nell'ambito del settore scuola, tenendo conto della preparazione culturale e dell'esperienza professionale maturata.

L'utilizzazione del personale riconosciuto temporaneamente inidoneo potrà avvenire solo a domanda dell'interessato, da produrre senza indugio, all'esito del giudizio di idoneità, al Dirigente scolastico.

Qualora il lavoratore non richieda esplicitamente di essere utilizzato in altri compiti coerenti con il proprio profilo professionale, dovrà fruire, per tutto il periodo di vigenza della inidoneità temporanea, dell'istituto giuridico dell'assenza per malattia.

Nel caso contrario il Dirigente scolastico, una volta acquisito il referto medico recante il giudizio di idoneità, lo trasmetterà alla competente articolazione territoriale dell'Ufficio scolastico regionale, comunicando se sussistano o meno i presupposti per la prevista utilizzazione temporanea in altri compiti



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

all'interno dell'Istituzione scolastica di titolarità, **indicando esplicitamente la volontà del lavoratore di essere utilizzato in altri compiti nonché le funzioni cui è possibile adibirlo** nel rispetto di quanto indicato nella certificazione medica e allegando, a corredo, il progetto di istituto predisposto ai fini dell'utilizzazione di cui trattasi.

Il competente Direttore dell'Ufficio scolastico regionale predispone l'utilizzazione del lavoratore presso l'Istituzione scolastica di provenienza, avendo cura di **riportare l'orario di lavoro a 36 ore settimanali, come previsto dall'articolo 8 del CCNI Utilizzazioni inidonei**.

Si richiamano, sinteticamente e a solo titolo esemplificativo, alcune attività di supporto alle funzioni istituzionali della scuola, tra cui:

- servizio di biblioteca e documentazione;
- organizzazione di laboratori;
- supporti didattici ed educativi;
- supporto nell'utilizzo degli audiovisivi e delle nuove tecnologie informatiche;
- attività relative al funzionamento degli organi collegiali, dei servizi amministrativi e ogni altra attività deliberata nell'ambito del progetto d'istituto.

Ove ritenuto necessario da parte del Dirigente scolastico e compatibile con le esigenze correlate allo svolgimento della nuova funzione, **le attività di cui sopra potranno essere svolte in modalità di lavoro agile secondo quanto ordinariamente previsto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81**, sempre al fine di salvaguardare l'incolumità del lavoratore, con particolare riferimento alla certificazione medica che ne attesta la condizione di fragilità e, conseguentemente, l'inidoneità temporanea.

In caso di più richieste di utilizzazione per la stessa istituzione scolastica si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 3, comma 3 del richiamato CCNI Utilizzazioni inidonei, fermo restando che l'utilizzazione medesima potrà essere disposta – sempre su base volontaria – anche presso altre istituzioni scolastiche ed educative, ovvero presso gli Uffici degli Ambiti territoriali o presso le sedi degli Uffici scolastici regionali, finanche presso altre Amministrazioni pubbliche, previa intesa con i soggetti interessati.

Si rammenta, ad ogni buon conto, che l'utilizzazione avviene, di norma, nell'ambito della provincia di titolarità dell'interessato, ovvero anche in altra provincia nel caso in cui l'interessato lo richieda esplicitamente e che da parte della scuola o dell'Ufficio di destinazione vi sia l'effettiva necessità di utilizzazione.

Laddove sia dimostrato che il lavoratore richiedente utilizzazione non possa accedere a mansioni equivalenti a quelle previste dal proprio profilo professionale, l'articolo 42 del Dlgs. 81/2008 prevede che *“il datore di lavoro, [...] attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”*.

Nel caso di specie, nella comunicazione alla competente articolazione territoriale dell'Ufficio scolastico regionale, finalizzata all'utilizzazione del lavoratore in altri compiti, il Dirigente scolastico avrà cura di evidenziare l'impossibilità di attribuire al lavoratore una mansione equivalente a quella di provenienza, dopo aver percorso ogni opzione utile, affinché l'Amministrazione interessata possa provvedere a sua volta alla individuazione delle soluzioni più idonee, anche con riferimento a quanto previsto dal



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

richiamato CCNI Utilizzazioni inidonei, all'articolo 3, commi 2 e 3.

Qualora il Dirigente scolastico, attivata la richiesta di sorveglianza sanitaria dietro richiesta del lavoratore, sia in possesso di elementi che fanno ragionevolmente presumere un pericolo per la sicurezza e per l'incolumità fisica del dipendente interessato, in attesa della visita medica richiesta potrà assumere le misure cautelari di cui all'articolo 6, comma 1 lettera b) e commi 2, 4 (motivazione della situazione di urgenza), 5, 6 e 7 del DPR 171/2011.

Si rappresenta in ultimo che il posto resosi disponibile in corso d'anno per la dichiarata inidoneità temporanea sarà coperto a norma delle disposizioni vigenti sulle supplenze.

Resta fermo quanto disposto dall'articolo 6, comma 3 del citato CCNI Utilizzazioni inidonei, in merito alla utilizzazione fuori ruolo del personale dichiarato temporaneamente inidoneo.

Inidoneità temporanea a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Il personale dichiarato temporaneamente non idoneo in modo assoluto deve essere collocato, con apposito provvedimento, **in malattia d'ufficio** fino alla scadenza del periodo indicato dal medico competente. Infatti, in questo caso il giudizio del medico esclude ogni possibilità di impiego nel contesto lavorativo di riferimento.

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, là ove l'eventuale rientro nelle specifiche mansioni non consenta di svolgere i 120 giorni di attività didattica previsti.

Personale ATA

Fermo restando che, ai sensi delle prescrizioni contrattuali citate e della norma a corredo delle considerazioni suesposte, è sempre possibile, ad esito di un giudizio di inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza, per il Direttore dei servizi generali e amministrativi, per l'Assistente amministrativo e, ove valutato opportuno, per l'Assistente tecnico, svolgere attività lavorativa in modalità agile, particolare attenzione va posta alla certificata condizione di fragilità dei collaboratori scolastici, dei collaboratori scolastici addetti ai servizi, dei cuochi, guardarobieri e infermieri, per i quali sembra non sussistere concretamente la possibilità di svolgere qualsivoglia attività professionale relativa alla mansione a distanza. Resta inteso che, nel caso di idoneità con prescrizioni, per tutte le categorie suesposte vale quanto precisato per il personale docente, ossia l'obbligo del datore di lavoro di provvedere alla fornitura dei Dispositivi di protezione individuale e all'adeguamento degli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa (ad esempio svolgimento delle operazioni di pulizia in orario non coincidente a quello dell'apertura degli uffici e dell'attività didattica) e, comunque, di adempiere ad ogni tipo di indicazione ulteriore a vantaggio del lavoratore, suggerita dal medico competente all'interno del giudizio di idoneità.

Nel merito, l'articolo 4, comma 2 del CCNI Utilizzazioni recita inoltre: *“Qualora l'autorità sanitaria abbia dichiarato il dipendente idoneo a svolgere soltanto **alcune mansioni del proprio profilo, l'utilizzazione può essere disposta, sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione di scuola, in funzioni parziali del profilo***



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione

d'appartenenza che siano comunque coerenti con le attività e l'organizzazione del lavoro della scuola?

Nel caso in cui il giudizio di sorveglianza sanitaria rechi una inidoneità temporanea ad ogni mansione del profilo, il Dirigente scolastico valuterà se sia possibile l'utilizzazione presso l'Istituto di titolarità in altre mansioni equivalenti, sulla base della preparazione culturale e professionale e dei titoli di studio posseduti dall'interessato. Qualora l'utilizzazione nei termini e nelle modalità di cui sopra non sia oggettivamente possibile, il lavoratore potrà richiedere di essere utilizzato anche presso altre istituzioni scolastiche ed educative.

Nel caso in cui non sia disponibile ogni utile collocazione del lavoratore dichiarato temporaneamente inidoneo ad ogni mansione del profilo, può applicarsi il disposto dell'articolo 6, comma 1 del CCNI 25 giugno 2008, in analogia a quanto previsto per il periodo di predisposizione del contratto di utilizzazione da parte dell'Amministrazione di destinazione, facendo fruire al lavoratore il relativo periodo di assenza per malattia. In tale caso, il lavoratore sarà sostituito ai sensi della normativa vigente.

Personale a tempo determinato

Per quanto attiene al personale a tempo determinato si deve evidenziare come esso sia escluso dall'applicazione della disciplina recata dal CCNI Utilizzazioni inidonei, così come disposto dal medesimo Contratto, all'articolo 6, comma 3.

Qualora, a seguito della sottoscrizione del contratto di lavoro, il lavoratore presenti al Dirigente scolastico la richiesta di essere sottoposto a sorveglianza sanitaria e dal relativo procedimento esso risulti inidoneo temporaneamente alla mansione, si procederà a collocare il lavoratore medesimo in malattia, fino al termine indicato dal giudizio di inidoneità temporanea, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Potrà, infine, darsi il caso che il giudizio del medico rechi, per alcuni profili di personale ATA, una idoneità a svolgere soltanto alcune mansioni del profilo. In tal caso il Dirigente scolastico avrà cura di disporre la presa di servizio individuando, tra quelle previste, le mansioni che più aderiscono alle indicazioni sanitarie prescritte, sempre e comunque ricadenti all'interno del profilo professionale di cui trattasi.

Si allega, per una più agile predisposizione degli atti correlati all'avvio del procedimento, un modello per la richiesta di attivazione della sorveglianza sanitaria ad uso dei Dirigenti scolastici.

Dipartimento per il sistema educativo
di istruzione e di formazione
IL CAPO DIPARTIMENTO
Dott. Marco BRUSCHI

 Firmato digitalmente da
BRUSCHI MARCO
C = IT
O = MINISTERO
DELL'ISTRUZIONE

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO CONCERNENTE I CRITERI DI
UTILIZZAZIONE DEL PERSONALE DICHIARATO INIDONEO ALLA SUA FUNZIONE PER
MOTIVI DI SALUTE - ARTT. 4 COMMA 2 E 17 COMMA. 5 DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DEL PERSONALE DELLA SCUOLA 29 NOVEMBRE 2007**

L'anno 2008, il giorno 25 del mese di giugno , in Roma, presso il Ministero della Pubblica Istruzione, in sede di contrattazione collettiva nazionale integrativa

TRA

la delegazione di parte pubblica per la contrattazione collettiva nazionale integrativa

ED

i rappresentanti delle OO.SS. FLC Cgil, Cisl scuola, Uil scuola, SNALS-Confsal e Federazione Gilda - UNAMS firmatarie del CCNL 29 novembre 2007

VIENE CONCORDATO

ai sensi del comma 2 dell'art. 4 e del comma 5 dell'art. 17 del contratto collettivo nazionale del personale della scuola del 29 novembre 2007, il seguente contratto collettivo nazionale integrativo.

Art. 1

(Criteri generali)

L'utilizzazione del personale della scuola a tempo indeterminato riconosciuto permanentemente o temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni per motivi di salute ma idoneo ad altro proficuo lavoro, va effettuata tenendo conto di quanto esplicitato nella certificazione medico collegiale e ricercando le forme più appropriate per favorire l'incontro tra competenze e aspirazioni dei singoli lavoratori, con le esigenze della scuola.

Art. 2

(Personale docente ed educativo)

1. Il personale docente ed educativo a tempo indeterminato, riconosciuto permanentemente inidoneo allo svolgimento delle proprie funzioni, è iscritto nello speciale ruolo ad esaurimento previsto dall'articolo 3, comma 127, della legge 244/2007, ai fini dell'eventuale, successiva mobilità, anche intercompartimentale, da disporre con gli strumenti e le modalità definiti dai commi 124 e 125 del citato articolo 3 della legge 244/2007.
2. Il personale che viene riconosciuto permanentemente inidoneo, per motivi di salute, allo svolgimento della funzione di docente o di educatore, nelle more dell'espletamento delle procedure di mobilità, può, a domanda:
 - a) essere utilizzato in altri compiti, prioritariamente nell'ambito del comparto scuola, tenendo conto della sua preparazione culturale e dell'esperienza professionale maturata. A tal fine sottoscrive un nuovo contratto individuale di lavoro;
 - b) essere dispensato dal servizio per motivi di salute.
3. Il personale docente ed educativo che alla data di stipula del presente contratto si trova collocato fuori ruolo ed utilizzato in altri compiti, è confermato nell'utilizzazione in atto e iscritto nel predetto ruolo ad esaurimento. Al momento dell'eventuale attivazione delle procedure di mobilità di cui al precedente comma 1 e a conclusione del relativo iter, detto personale potrà rinunciare ad avvalersi di tale procedura ed essere, quindi, dispensato dal servizio per motivi di salute.

4. Il personale docente ed educativo riconosciuto temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni può chiedere l'utilizzazione ai sensi della lettera a) del precedente comma 2. A tal fine sottoscrive uno specifico contratto individuale di lavoro di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta. La domanda di utilizzazione può essere prodotta in qualunque momento durante l'assenza per malattia, purché almeno 2 mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità temporanea e, comunque, dei periodi massimi di assenza di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 17 del C.C.N.L. 29 novembre 2007.
5. L'inidoneità allo svolgimento della propria funzione per motivi di salute deve risultare da apposito referto medico rilasciato dalla Commissione Medica di Verifica presso il MEF territorialmente competente. A tal fine il Dirigente Scolastico, anche su istanza dell'interessato, richiede all'autorità sanitaria di pronunciarsi sull'idoneità fisica o meno allo svolgimento delle funzioni di istituto, precisando se l'infermità riscontrata sia permanente ovvero temporanea e se l'interessato sia da considerare idoneo allo svolgimento di funzioni diverse da quelle d'istituto, con eventuale esclusione di talune attività ritenute incompatibili con lo stato di salute del soggetto.
6. Il Dirigente dell'Ufficio scolastico provinciale, acquisito il referto medico collegiale, qualora sussistano i presupposti per l'utilizzazione temporanea o permanente in altri compiti, dispone a domanda dell'interessato/a l'utilizzazione temporanea o permanente, con le modalità definite al successivo art. 3.
7. L'utilizzazione avviene, di norma, nell'ambito della provincia di titolarità dell'interessato, ovvero anche in altra provincia nei casi previsti dal successivo articolo 9.
8. Il posto resosi vacante o disponibile in corso d'anno per la dichiarata inidoneità permanente o temporanea sarà coperto a norma delle disposizioni vigenti sulle supplenze.
9. Il personale docente ed educativo dichiarato temporaneamente inidoneo e utilizzato ai sensi del successivo art. 3 conserva la titolarità della propria sede di servizio.

Art. 3

(Modalità e ambiti di utilizzazione del personale docente ed educativo)

1. L'utilizzazione del personale docente ed educativo è disposta, di norma, nell'ambito dello stesso circolo o istituto di ex titolarità (o di titolarità in casi di utilizzo temporaneo). Tra i compiti a cui può essere assegnato il personale docente ed educativo, tenuto conto di quanto previsto nella certificazione medico collegiale, delle richieste dell'interessato, in coerenza con il POF e con i criteri definiti in sede di contrattazione di scuola, si indicano, a titolo meramente esemplificativo, quelli relativi ad attività di supporto alle funzioni istituzionali della scuola, quali:
 - servizio di biblioteca e documentazione;
 - organizzazione di laboratori;
 - supporti didattici ed educativi;
 - supporto nell'utilizzo degli audiovisivi e delle nuove tecnologie informatiche;
 - attività relative al funzionamento degli organi collegiali, dei servizi amministrativi e ogni altra attività deliberata nell'ambito del progetto d'istituto.
2. L'utilizzazione del personale docente ed educativo può essere disposta, su base volontaria e tenendo conto delle richieste dell'interessato, anche presso altre istituzioni scolastiche ed educative ovvero, in caso di verificate esigenze, presso l'USP o presso l'USR, o presso gli uffici centrali del Ministero della Pubblica Istruzione, o altre Amministrazioni pubbliche, previa intese con i soggetti interessati.
3. In caso di più richieste di utilizzazione per la stessa istituzione scolastica si tiene conto delle precedenze e della tabella di valutazione per le assegnazioni provvisorie di cui al CCNI concernente la mobilità annuale.

Art. 4

(Modalità e ambiti per l'utilizzazione del personale A.T.A.)

1. L'utilizzazione del personale amministrativo, tecnico e ausiliario con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia essa temporanea che definitiva, è disposta nell'ambito dello stesso circolo o istituto, sulla base delle certificazioni medico collegiale, tenendo anche conto della preparazione culturale e professionale e dei titoli di studio posseduti dall'interessato. L'utilizzazione conformemente a quanto previsto nel CCNI sulle utilizzazioni può essere disposta a domanda anche presso altre istituzioni scolastiche ed educative.
2. Qualora l'autorità sanitaria abbia dichiarato il dipendente idoneo a svolgere soltanto alcune mansioni del proprio profilo, l'utilizzazione può essere disposta, sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione di scuola, in funzioni parziali del profilo d'appartenenza che siano comunque coerenti con le attività e l'organizzazione del lavoro della scuola.
3. L'Amministrazione terrà conto di situazioni particolari di concentrazione di più inidonei nella stessa Istituzione scolastica al fine di assicurare la funzionalità delle Istituzioni scolastiche stesse.

Art. 5

(Utilizzazione presso amministrazioni diverse da quella della pubblica istruzione)

1. L'utilizzazione del personale docente ed educativo presso amministrazioni diverse da quella della pubblica istruzione può essere disposta solo a domanda dell'interessato.

Art. 6

(Provvedimento di utilizzazione e relativa decorrenza)

1. Il contratto individuale di lavoro che regola l'utilizzazione di cui al presente CCNI deve essere stipulato da parte dell'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta dell'interessato. Durante detto periodo l'interessato fruitore dell'assenza per malattia di cui all'art. 17 del C.C.N.L. del personale della scuola 29 novembre 2007. Qualora il termine di 30 giorni non sia rispettato dall'Amministrazione, l'ulteriore periodo di assenza non è computato ai fini della determinazione del periodo massimo di assenza previsto ai commi 1 e 2 dell'art. 17 del CCNL 29 novembre 2007.
2. Il contratto che regola l'utilizzazione, avendo carattere modificativo dei contenuti del rapporto, non può avere efficacia retroattiva.
3. Il collocamento fuori ruolo per il personale docente ed educativo di cui al presente contratto, a norma dell'art. 518 del D.L.vo 297/94, può essere disposto soltanto nei riguardi del personale che abbia conseguito la conferma in ruolo.

Art. 7

(Verifica dello stato di inidoneità)

1. Qualora a seguito di verifica disposta d'ufficio o a domanda dell'interessato venga accertato il venir meno della causa che ha determinato l'inidoneità, il docente è restituito al ruolo di provenienza secondo le procedure previste dal CCNI sulla mobilità.
2. Nell'anno scolastico in corso all'atto della verifica, l'interessato è utilizzato nella scuola di servizio o, se utilizzato presso Uffici dell'Amministrazione, in una istituzione scolastica a richiesta.

Art. 8

(Orario di lavoro, rapporto di lavoro e trattamento economico)

1. L'orario di lavoro del personale di cui al presente contratto è di 36 ore settimanali. L'orario di servizio è quello previsto nell'ufficio presso il quale il personale medesimo è utilizzato. Ai pari del restante personale possono essere adottate le diverse tipologie di orario di lavoro previste dal CCNL (orario flessibile, orario plurisettimanale, turnazioni) in funzione degli obiettivi definiti da ogni singolo istituto e con i criteri definiti in sede di contrattazione di scuola. Analogamente si applicano al personale inidoneo utilizzato le norme sulle ferie, sui

permessi brevi, sui ritardi e recuperi compensativi, sulle 35 ore, se ne ricorrono le condizioni così come definito nel CCNL 29 novembre 2007.

2. Il personale utilizzato a norma del presente contratto conserva il trattamento economico previsto per la qualifica di appartenenza del corrispondente personale a tempo indeterminato.
3. Il personale utilizzato presso istituzioni scolastiche, può accedere al salario accessorio e al fondo d'istituto di cui all'art. 84 del contratto collettivo nazionale di lavoro 29 novembre 2007, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione di istituto, compatibilmente con le nuove funzioni attribuitegli.
4. Il personale utilizzato ai sensi del presente contratto, ha diritto, a domanda, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. Al personale inidoneo utilizzato è assicurato il diritto alla partecipazione, in orario di servizio e previa autorizzazione da parte del dirigente scolastico, alle iniziative di formazione promosse dall'amministrazione, dall'università o da enti accreditati. Qualora il numero delle ore dei corsi ecceda l'orario giornaliero di servizio, il personale ha diritto al corrispondente recupero compensativo.

Art. 9

(Utilizzazione in sede di diversa provincia)

1. Il personale collocato fuori ruolo, che chiede di essere utilizzato a norma del presente contratto, può chiedere di essere destinato anche a sede di diversa provincia, a condizione che presso la sede richiesta vi sia l'effettiva necessità di utilizzazione.
2. In caso di più richieste di utilizzazione per la stessa istituzione scolastica si tiene conto delle precedenze e della tabella di valutazione per le assegnazioni provvisorie di cui al CCNI concernente la mobilità annuale.

Art. 10

(Clausole da inserire nel contratto individuale di lavoro)

1. Le disposizioni che precedono vanno puntualmente richiamate nel contratto individuale al fine di rendere edotto il contraente sulle modalità di utilizzazione e sulle clausole che regolano il nuovo rapporto di servizio.

Art. 11

(Disposizioni finali)

1. La materia di cui al presente contratto è rivista, su richiesta della parti, in relazione ad eventuali nuovi interventi legislativi o contrattuali.
2. La materia di cui al presente contratto è oggetto di informazione preventiva secondo quanto previsto agli artt. 5 e 6 del C.C.N.L. 29 novembre 2007.

PER L'AMMINISTRAZIONE

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

F.I.C.- C.G.I.L. _____

C.I.S.L. Scuola _____

U.I.L. Scuola _____

S.N.A.L.S. - C.O.N.F.S.A.L. _____

GILDA - UNAMS _____

RICHIESTA DI ATTIVAZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

Al Dirigente scolastico

.....

OGGETTO: Richiesta di attivazione di misure di sorveglianza sanitaria della sorveglianza sanitaria secondo le indicazioni di cui alla C.M. congiunta MLPS-MdS del 4 settembre 2020, n. 13 e della Nota MI n. 1585 dell'11 settembre 2020

Il/La sottoscritto/a

nato/a a prov. il

in servizio presso l'IISS Basile Caramia Gigante di Locorotondo nel ruolo di
.....

produce con la presente formale istanza di attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in relazione al potenziale rischio da SARS-CoV-2.

Si riserva di presentare, in sede di visita del medico competente, la documentazione medica relativa alle pregresse patologie diagnosticate.

Locorotondo,

Firma

.....