Ministero dell' Istruzione, dell' Università e della Ricerca

Istituto Istruzione Superiore Statale "L.Cerebotani"

Via G.Galilei, 1 - 25017 Lonato del Garda (BS)

Pec:bsis03300r@pec.istruzione.it e-mail: bsis03300r@istruzione.it

sito:www.iislonato.edu.it

tel: 0309913355 - 0309130420 C.F. 84001580178

Circ n. 19

Lonato del Garda, 14/09/2020

Al Personale docente ed ATA

dell'I.I.SCerebotani

Al MC

Al RSPP

AL RLS

ALLA 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 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 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**.

Successivamente , sulla materia sono intervenutela 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 **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.

B. 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.

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

Il personale docente e ATA in servizio presso questa Istituzione scolastica può 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 scriventeentro 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.

D. 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 dipendente 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 la 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 comporto**.

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 della sottoscritta 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 dipendente 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, la sottoscritta 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, la sottoscritta 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 dipendente 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 circolare

La Dirigente Scolastica Reggente
Prof .ssa Stefania Battaglia
(*Firma autografata sostituita a mezzo stampa ai sensi e per li effetti dell'art.3,c.2, D.Lgs N.39/1993)*