Regione Siciliana
ISTITUTO COMPRENSIVO AD INDIRIZZO MUSICALE
"Mario NUCCIO"
SCUOLA DELL'INFANZIA – PRIMARIA- SECONDARIA 1° GRADO
Via Salemi n. 18 - Centralino 0923/981319 – fax 0923/999045 C. F. 82004590814
CAP 91025 MARSALA (TP)
****

Circolare n. 29 Marsala 14/09/2021

Prot. n. 6783

A tutti i Docenti
Al Personale ATA

Al sito Web
Al DSGA
Agli Atti

OGGETTO: Lavoratori fragili con contratto a tempo indeterminato e determinato – Ulteriori precisazioni

La nota 1585 dell'11 settembre 2020 forniva 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.

Gli articoli 6 e 9 del D.L. n. 105/2021 e il Protocollo di sicurezza introducono alcune novità.

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

La stessa circolare, considerando fondamentale la sorveglianza sanitaria nel contesto delle attività lavorative in fase pandemica, delinea un approccio integrato che 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.

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).
Ragione per la quale, dunque, i lavoratori, anche quelli del mondo della scuola, possono richiedere al dirigente scolastico messa in funzione 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 non siano tenuti alla nomina del "medico competente" per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria.

La Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, n. 13 prevede che il concetto di fragilità vada 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*"

La Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, n. 13 prevede le procedure appresso indicate:

- 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.

Le uniche novità sono state introdotte nel nostro ordinamento giuridico e, più espressamente, per i lavoratori della scuola, dal D.L. n. 105/2021 e dal Protocollo di sicurezza.

Nello specifico l'art. 6 ha prorogato i termini delle disposizioni inerenti alla sorveglianza sanitaria eccezionale sino al 31.12.2021; e l'art. 9, ha prorogato sino al 31.10.2021 il trattamento previsto dall'art. 26, comma 2 bis, del D.L. n. 18/2020, per i lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, compresi i lavoratori in possesso del individuazione di disabilità con caratteristica di gravità ai sensi e per gli effetti della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che all'articolo 3, comma 3, prevede che se i lavoratori non espressamente impediti totalmente dal servizio, svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, pure attraverso l'assegnazione ad una diversa mansione ricompresa nella identica categoria o in area di inquadramento, come delimitate dai contratti collettivi vigenti, o in attività di formazione professionale perfino da remoto.

Il Dirigente scolastico attiva formalmente la sorveglianza sanitaria in collaborazione con il medico competente (o a uno degli Enti competenti alternativi).

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.

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.

Il medico competente, sulla base delle risultanze della visita, in base alla Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, n. 13 "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". La visita sarà ripetuta periodicamente.

Dal giudizio di idoneità potranno derivare i seguenti esiti:

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

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.

Qualora il medico competente indichi al datore di lavoro idoneità con 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.

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 inidoneità, 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 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.

L'utilizzazione 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.

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 richiamato CCNI Utilizzazioni inidonei, all'articolo 3, commi 2/3

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

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.

Si allega:

1. **INFORMATIVA LAVORATORI SULLO STATO DI FRAGILITA'**

Il Dirigente Scolastico
Dott. Francesco Marchese

Regione Siciliana
ISTITUTO COMPRENSIVO AD INDIRIZZO MUSICALE
"Mario NUCCIO"
SCUOLA DELL'INFANZIA – PRIMARIA- SECONDARIA 1° GRADO
Via Salemi n. 18 - Centralino 0923/981319 – fax 0923/999045 C. F. 82004590814
CAP 91025 MARSALA (TP)
****

OGGETTO: SEGNALAZIONE LAVORATORI "FRAGILI"

PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

– INFORMATIVA DA DISTRIBUIRE A TUTTI I LAVORATORI –

Con riferimento all'attuale emergenza COVID-19 si definiscono "persone con particolari fragilità"(ipersuscettibili) i portatori di patologie attuali o pregresse che li rendano suscettibili di conseguenze particolarmente gravi in caso di contagio.

Il DPCM 08/03/2020 (art. 3, numero 1, lettera b), norma allo stato attuale cogente, raccomanda a tutte le persone anziane o affette da patologie croniche o con multimorbilità o con stati di immunodepressione congenita o acquisita "di evitare di uscire dalla propria abitazione o dimora fuori dai casi di stretta necessità e di evitare comunque luoghi affollati nei quali non sia possibile mantenere la distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro".

Si allega alla presente elenco non esaustivo delle condizioni potenzialmente configurabili uno stato di "fragilità".

Fermo restando che le scuole sono tenute ad adottare tutte le misure necessarie a contenere il rischio di contagio, in particolare evitando situazioni di affollamento in reparti, uffici e spazi comuni e consentendo il rispetto della distanza interpersonale prevista, eventualmente rimodulando il ciclo produttivo, si invita la Direzione Aziendale, fintanto che perdurerà l'attuale situazione di emergenza legata al contagio, ad informare tutti i Lavoratori che, qualora si considerino in situazioni di particolare fragilità (ipersuscettibili), per patologie o stati di immunodepressione,

dovranno rendersi parte attiva nel segnalare tale condizione, in primo luogo, ai rispettivi Medici di Medicina Generale (MMG).

1. Il Medico di Medicina Generale potrà rilasciare un certificato di malattia applicando i codici nosologici che riterrà più opportuni al Lavoratore che, in tal senso, lo comunicherà all'Azienda, per poi allontanarsi cautelativamente dal lavoro.

2. Qualora il Medico di Medicina Generale NON ritenesse di dover prescrivere il suddetto certificato di malattia allora potrà rilasciare al Lavoratore un certificato anamnestico con una dettagliata descrizione del quadro clinico e la diagnosi della patologia cronica e/o stato di immunodepressione che lo esporrebbe alla condizione di essere "fragile".

In tal caso il Lavoratore dovrà inviare al Medico Competente una mail (autorizzando così il trattamento dei propri dati), con oggetto "STATO DI FRAGILITA'", alla quale allegherà il certificato anamnestico redatto dal MMG.

In definitiva, nella mail che il Lavoratore invierà al Medico Competente, trasmetterà le seguenti informazioni:

NOME e COGNOME, DATA DI NASCITA, AZIENDA, MANSIONE, SEDE DI LAVORO ed allegherà (se possibile in formato PDF) il CERTIFICATO ANAMNESTICO rilasciato dal Curante oppure, in assenza di esso, una certificazione rilasciata da Struttura sanitaria appartenente al SSN o con esso convenzionata (utile a comprovare la condizione di cui sopra), in modo da consentire al Medico Competente di informare il Datore di Lavoro in merito alla sussistenza dello stato di fragilità (nel rispetto della privacy e del segreto professionale), al fine di permettere all'azienda di adottare le ulteriori misure di prevenzione o protezione che riterrà utili per tutelare il Lavoratore fragile.

E' utile precisare che il parere espresso dal Medico Competente in merito al suddetto stato di fragilità del lavoratore non può e non deve tener conto di ulteriori considerazioni in merito all'inquadramento della persona durante e successivamente all'eventuale periodo di allontanamento cautelativo.

Si precisa comunque che il Medico Competente può dare una Inidoneità temporanea, consigliare al DDL lo smart working o un cambio di mansione, consigliare ulteriori cautele preventive e/o DPI aggiuntivi ma non può dare malattia, lasciando aperto pertanto il punto critico della remunerazione del "non lavoro". L'unico che può dare malattia è il Medico di Medicina generale.

ALLEGATO

Rientrano nella categoria dei soggetti con stati di fragilità le persone con:

***Coloro che hanno subito un trapianto**

***Chi sta eseguendo terapia antiretrovirale**

***Pazienti affetti da Epatite B, C e D.**

*** Diabete mellito Insulinodipendente**

*** Malattie cardiovascolari croniche/Fibrillazione Atriale/Ipertensione arteriosa scompensata**

*** Donne in stato di gravidanza**

*** Gravi broncopneumopatie croniche/Asma grave**

*** Malattie del sistema immunitario con presenza di immunodeficienza congenita o acquisita**

*** Malattie oncologiche non in remissione clinica**

*** Malattie autoimmuni**

*** Soggetti in trattamento con farmaci immunosoppressori o immunomodulatori**

*** Insufficienza renale cronica**

*** Pazienti con multimorbilità (più patologie coesistenti)**

Si precisa che tale elenco presentato non è esaustivo; per questo motivo, in presenza di dubbi sulla rilevanza di altre condizioni patologiche di ipersuscettibilità, il lavoratore dovrà fare riferimento alle figure mediche indicate (Medico di Medicina Generale e Medico Competente aziendale).

In conclusione:

Le seguenti indicazioni operative vengono adottate nel contesto di assoluta eccezionalità determinato dall'attuale emergenza COVID-19 e hanno lo scopo di fornire un inquadramento per la gestione nei luoghi di lavoro delle persone con particolari fragilità, nei limiti del possibile determinati dall'attuale situazione.

Queste indicazioni, infine, non possono in nessuna forma essere considerate come applicabili anche al cessare dell'emergenza.

Il Dirigente Scolastico

Dott. Francesco Marchese