



FLC CGIL
Mantova
*federazione lavoratori
della conoscenza*

Appunti Effelleci Mantova agenzia di informazione settimanale

Redazione: via Argentina Altobelli 5 – 46100 Mantova * tel. 0376 202218 / 202224 / 202225
– fax. 0376 320453 email: mantova@flcgil.it * sito: www.flcgil.it/mantova
sito regionale: www.flccgil.lombardia.it | sito nazionale: www.flcgil.it
pagina Facebook <https://www.facebook.com/flcmantova> / profilo twitter @flcmantova

AppuntiEffelleci N. 60 del 13/10/2020



MOBILITAZIONE NAZIONALE PRECARIATO SCUOLA

Per la stabilizzazione dei precari e contro gli abusi dei contratti a termine
e lo svolgimento di concorsi in un contesto di
emergenza sanitaria

Presidio in Piazza Martiri di Belfiore
14 ottobre 2020 ore 14.30 16.30
Una delegazione sarà ricevuta in Prefettura



UNISCITI A NOI!

CISL Scuola Asse del Po
Salvatore Militello

FLC CGIL Mantova
Pasquale Andreozzi

SNALS Mantova
Roberta Marzano

UIL Scuola Mantova
Felice La Macchia



#RENDIAMOSTABILEILLAVORO

#RENDIAMOSICURELESCUOLE

- stabilizzare tramite prova orale e valutazione di titoli i docenti con tre anni di servizio: l'unico modo per garantire in tempi brevi e certi la copertura delle cattedre e la continuità didattica
- stabilizzare su sostegno tramite prova orale i docenti specializzati: personale già selezionato per garantire la continuità didattica agli alunni con disabilità
- lo svolgimento in presenza delle prove in piena epidemia esclude tutti i precari in situazione di quarantena in concomitanza della prova e contribuisce ad aumentare il rischio dei contagi
- avvio dei percorsi abilitanti a regime per tutti e in particolare per i docenti con 3 anni di servizio

14 OTTOBRE 2020

**PRESIDIO/FLASH MOB DELLE LAVORATRICI
E DEI LAVORATORI PRECARI DELLA SCUOLA
PER UN PIANO DI STABILIZZAZIONI ATTRAVERSO
PROCEDURE CONCORSUALI STRAORDINARIE**

Presidio in Piazza Martiri di Belfiore

14 ottobre 2020 ore 14.30 16.30

Una delegazione sarà ricevuta in Prefettura

*Centralità della scuola
per far crescere il Paese*



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

Scheda di approfondimento

Lavoratori fragili e loro utilizzo

Con la [nota 1585 dell'11 settembre 2020](#), il MI ha fornito le indicazioni operative sulle **procedure per l'attivazione della sorveglianza sanitaria per i lavoratori in condizione di fragilità** e per il loro utilizzo.

La nota emanata fa seguito ad un confronto serrato che c'è stato con le Organizzazioni Sindacali della scuola. Come si può leggere nella nota [sul nostro sito](#) sono molti gli esiti positivi acquisiti per il personale con rapporto a tempo indeterminato, mentre sono assolutamente parziali e insoddisfacenti quelli acquisiti per il personale con contratto a tempo determinato. Analizziamo nel dettaglio gli effetti di questa nota per le due fattispecie di personale.

Indicazioni generali riguardanti tutto il personale

Innanzitutto la nota precisa che **la condizione di fragilità è da intendersi temporanea ed esclusivamente legata all'attuale situazione epidemiologica** e 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. Va evidenziato che, ai sensi dell'art.83 c.3 della L.77/2020, "l'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro".

- 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".
- È il lavoratore che 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.
- Il Dirigente scolastico attiva formalmente la sorveglianza sanitaria attraverso l'invio di apposita richiesta al 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
- 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, *“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”* (dalla 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.
- Il Dirigente scolastico, sulla base delle indicazioni del medico competente, assume le necessarie determinazioni.
- 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:
 - idoneità,
 - idoneità con prescrizioni,
 - inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio.
- Nel caso in cui la visita si concluda con 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 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.

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**. Nella certificazione del medico competente deve essere indicata anche la durata dell'inidoneità.
- Una volta acquisito il referto, in caso di inidoneità temporanea, il DS potrà procedere alla sostituzione con la nomina del supplente il cui contratto avrà la stessa durata dell'idoneità. Per quanto riguarda i docenti la sostituzione viene effettuata sia nel caso che il titolare venga utilizzato in altri compiti sia nel caso fruisca della malattia; per quanto riguarda il personale Ata solo nel caso fruisca della malattia. Il posto sarà coperto a norma delle disposizioni vigenti sulle supplenze.
- In merito all'inidoneità relativa alla specifica mansione, per quanto attiene il personale docente, **si applica 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](#))**.
- Il CCNI richiamato stabilisce, all'articolo 2 comma 4, che *"il personale docente ed educativo riconosciuto temporaneamente (**fragile in questo caso**) allo svolgimento delle 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 (**cui si è collocati fino a quando non si richiede l'utilizzo**), 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.

() [La presentazione della domanda di utilizzo in altre mansioni almeno 2 mesi prima della scadenza dell'inidoneità si riferisce ai casi di inidoneità "temporanea" per motivi di salute certificati dalla specifica commissione presso l'ASL la cui durata è, di norma, non inferiore ai 6 mesi o ad un anno. Nel caso di docente "fragile" certificato dal medico competente (MC) è ovvio che tale prescrizione non si applica, visto che tutte le certificazioni sono di breve durata*

e comunque soggette a revisione frequente in relazione all'andamento epidemiologico. Pertanto è opportuno che il docente, che non intende essere collocato in malattia, presenti la domanda di utilizzazione non appena acquisita la certificazione da parte del medico competente indipendentemente dalla durata della certificazione.]

- Quindi l'utilizzazione del personale riconosciuto temporaneamente fragile potrà avvenire solo a domanda dell'interessato, da produrre senza indugio, all'esito del giudizio di idoneità, al Dirigente scolastico.
- **NB - Nel caso in cui il lavoratore non richieda di essere utilizzato in altre mansioni, si è collocati automaticamente in malattia.**

Aspetti positivi derivanti dall'applicazione del CCNI/2008 per i docenti fragili

- L'utilizzazione del personale docente ed educativo è disposta, di norma, nell'ambito dello stesso circolo o istituto. In caso di più richieste nella stessa istituzione scolastica, a domanda è possibile l'utilizzazione anche in altre scuole della stessa o diversa provincia (previa intesa con il DS di quella scuola) ed anche presso l'Amministrazione periferica. L'orario di servizio a cui è tenuto il docente utilizzato in mansioni diverse dalla docenza sarà pari a 36 ore settimanali. Inoltre, per tutta la durata dell'inidoneità al docente si applicheranno gli istituti contrattuali degli Ata, mentre continuerà a percepire lo stipendio da docente. Tra i compiti a cui può essere assegnato il personale docente ed educativo, tenuto conto sia di quanto previsto nella certificazione medico collegiale, che delle richieste dell'interessato, in coerenza con il PTOF hanno la priorità (a mero 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.

Il personale così utilizzato potrà prestare il proprio lavoro anche nella forma di "lavoro agile".

- **Rispetto ai criteri di utilizzazione di questi docenti si ricorda che è prevista l'informazione da parte del DS alla RSU e al sindacato territoriale.**

Aspetti positivi derivanti dall'applicazione del CCNI/2008 per gli Ata fragili

- L'utilizzazione del personale amministrativo, tecnico e ausiliario con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è disposta anche in questo caso nell'ambito dello stesso circolo o istituto, sulla base della certificazione del medico competente, tenendo anche conto della preparazione culturale e professionale e dei titoli di studio posseduti dall'interessato (anche presso altre istituzioni scolastiche ed educative).
- Qualora il medico competente abbia dichiarato il lavoratore idoneo a svolgere soltanto alcune mansioni del proprio profilo, l'utilizzazione può essere disposta in funzioni parziali del profilo d'appartenenza che siano comunque coerenti con le attività e l'organizzazione del lavoro della scuola.

Personale docente e Ata con contratto a tempo determinato

Se il lavoratore con contratto a tempo determinato, sottoponendosi a sorveglianza sanitaria si vede riconosciuto un giudizio di inidoneità temporanea dal medico competente, dovrà far ricorso all'assenza per malattia.

Il CCNI del 2008 aveva lo scopo (in attuazione dell'art. 17 c. 5 del CCNL/2007) di regolare le utilizzazioni del personale permanentemente inidoneo alle proprie mansioni e, di conseguenza, collocato fuori ruolo. Quel contratto aveva poi esteso i suoi effetti anche al personale riconosciuto dalla commissione medica presso l'Asl competente temporaneamente inidoneo. E' ovvio, pertanto, che riguardasse solo il personale docente e Ata con contratto a tempo indeterminato in quanto solo questa fattispecie di rapporto di lavoro era inquadrata nel proprio ruolo (vedasi art. 6 c. 3 del CCNI/2008). Non poteva certo riguardare il personale con contratto a tempo determinato in quanto tale personale è, per definizione, idoneo alle proprie mansioni e quindi non da utilizzare in quanto collocabile "fuori ruolo".

Oggi la situazione è diversa. Non si ha a che fare con docenti ed Ata "inidonei" alle proprie mansioni, ma di personale considerato dal medico competente "fragile", il quale corre rischi importanti nel caso di infezione da Covid a causa dell'ambiente dove deve espletare la sua prestazione lavorativa. Pertanto la situazione è analoga sia per il personale con contratto a tempo indeterminato che determinato.

Questa è la ragione per cui la FLC CGIL, nell'incontro al Ministero dell'Istruzione, si è battuta, e continuerà a farlo assieme agli altri sindacati, perché a questi lavoratori sia garantito lo stesso trattamento sia dal punto di vista del rapporto di lavoro, che del trattamento economico.

Rispetto a questi due punti oggetto di divergenze con il Ministero, uno è stato acquisito: il diritto a stipulare comunque il contratto a tempo determinato spettante sia nel caso in cui, successivamente alla stipula, dovesse essere certificata la situazione di fragilità, sia nel caso in cui questa situazione sia già preesistente.

Quello che non si è riusciti ad ottenere, invece, è il mantenimento del trattamento economico pieno, visto che questo personale (sia docente che Ata) per il MI va considerato comunque in malattia e, pertanto, soggetto alle relative limitazioni (sia sulla durata della stessa che sul trattamento economico spettante) rispetto al personale a tempo indeterminato.

La FLC CGIL è impegnata a superare questa disparità di trattamento attivando tutti gli spazi possibili, in particolare richiedendo allo stesso MI e alle forze politiche una norma straordinaria che estenda ai precari lo stesso trattamento previsto per il personale con contratto a tempo indeterminato. Le occasioni non mancano, a partire dal DL “Agosto” che proprio in questi giorni è in fase di conversione in legge.