

LAVORATORI FRAGILI

*docenti e ATAT.I.
personale a T.D.*

Nuove disposizioni con la Circolare MI n. 1585 dell'11.9.2020, che fornisce *Indicazioni operative relative alle procedure di competenza del dirigente scolastico riguardo ai lavoratori fragili con contratto a tempo indeterminato e determinato.*



Lo svolgimento delle visite mediche

1. Il lavoratore richiede al dirigente scolastico di essere sottoposto a visita. Al momento della visita fornisce al medico 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. Al lavoratore sarà comunicata la sede per l'effettuazione della visita: presso i locali scolastici o presso uno degli Enti competenti alternativi. Nel secondo caso sarà l'Ente coinvolto a comunicare al lavoratore luogo e data della visita.
4. In attesa della visita medica richiesta, se il DS è in possesso di elementi che fanno ragionevolmente presumere un pericolo per la sicurezza e per l'incolumità fisica del dipendente interessato, potrà disporre la sospensione cautelare dal servizio sino alla data della visita. Salvo situazioni di urgenza da motivare esplicitamente, la sospensione è preceduta da comunicazione all'interessato, che, entro i successivi 5 giorni può presentare memorie e documenti che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare. La sospensione è disposta con atto motivato e comunicata all'interessato. L'efficacia della sospensione cessa immediatamente ove, all'esito dell'accertamento medico, non sia riscontrata alcuna inidoneità psicofisica. Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio è corrisposta un'indennità pari al trattamento retributivo spettante in caso di assenza per malattia.

Lo svolgimento delle visite mediche

5. Il DS fornisce al medico una dettagliata descrizione della mansione svolta dal lavoratore, della postazione/ambiente di lavoro dove presta l'attività, le informazioni relative alle misure di prevenzione e protezione adottate per mitigare il rischio da Covid-19 all'interno della Scuola 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.
6. Il medico, 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.
7. Il Dirigente Scolastico, sulla base delle indicazioni del medico competente, assume le necessarie determinazioni.

Gli esiti

2a. Per il personale docente/educativo (a tempo indeterminato o in periodo di formazione e di prova), dalla visita medica possono derivare i seguenti esiti:

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

- **Idoneità**

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.

- **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 DS 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.

Se il giudizio di idoneità non indica chiaramente le prescrizioni o se risultano non compatibili con l'organizzazione e l'erogazione del servizio, il DS chiede una revisione del giudizio stesso, al fine di acquisire indicazioni coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente.

Gli esiti

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

Il medico può indicare un'inidoneità temporanea, riferita alla situazione di contagio in relazione alle condizioni di fragilità del lavoratore. L'inidoneità può essere:

- a. l'impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato (inidoneità temporanea assoluta a qualsiasi lavoro);
- b. l'impossibilità a svolgere attività lavorativa solo relativamente alla specifica mansione svolta (inidoneità temporanea relativa alla docenza).

Nel caso a) - inidoneità temporanea assoluta- il personale deve essere collocato, con apposito provvedimento, in malattia d'ufficio fino alla scadenza del periodo indicato dal medico. E' esclusa ogni possibilità di impiego nel contesto lavorativo di riferimento.

Nel caso b) - inidoneità temporanea relativa alla docenza - il personale è 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 avviene a domanda dell'interessato al DS, una volta acquisito il giudizio di inidoneità.
- ✓ Se non la richiede dovrà fruire, per tutto il periodo di inidoneità temporanea, dell'assenza per malattia.
- ✓ Se richiede l'utilizzazione, il DS trasmette il referto medico con il giudizio di inidoneità all'UAT, comunicando se sussistano o meno i presupposti per l'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. A corredo allega il progetto di istituto predisposto ai fini dell'utilizzazione di cui trattasi.

Gli esiti

- ✓ La richiesta di utilizzo in altri compiti obbliga il personale docente a un orario di lavoro a 36 ore settimanali.
- ✓ Alcune possibili attività da svolgere sono le seguenti:
 - 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.

Dette attività potranno essere svolte in modalità di lavoro agile.

- ✓ 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. In ogni caso l'utilizzazione potrà essere disposta – sempre su base volontaria – anche presso altre Scuole, presso gli Uffici UAT o presso le sedi dell'USR, presso altre Amministrazioni pubbliche, previa intesa con i soggetti interessati, 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.
- ✓ Se sia dimostrato che il lavoratore richiedente utilizzazione non possa accedere a mansioni equivalenti a quelle previste dal proprio profilo professionale, il lavoratore può essere anche adibito, dopo aver percorso ogni opzione utile, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.
- ✓ Per il personale 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.
- ✓ Il posto reso disponibile in corso d'anno per la dichiarata inidoneità temporanea sarà coperto con le supplenze.

Gli esiti

2b. Per il personale ATA (a tempo indeterminato o in periodo di prova) dalla visita medica potranno derivare i seguenti esiti:

- 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.

- **Idoneità con prescrizioni**

Il DS adempie ad ogni tipo di indicazione a vantaggio del lavoratore, suggerita dal medico competente all'interno del giudizio di idoneità.

Per i collaboratori scolastici, i collaboratori scolastici addetti ai servizi, i cuochi, guardarobieri e infermieri, il DS ha l'obbligo di provvedere alla fornitura dei Dispositivi di protezione individuale e all'adeguamento degli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa (ad esempio, per i CS, svolgimento delle operazioni di pulizia in orario non coincidente a quello dell'apertura degli uffici e dell'attività didattica).

Se il giudizio di idoneità non indica chiaramente le prescrizioni o se risultano non compatibili con l'organizzazione e l'erogazione del servizio, il Dirigente chiede una revisione del giudizio stesso, al fine di acquisire indicazioni strettamente coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa dei vari profili del personale ATA.

Gli esiti

- **Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio**
 - ✓ Un giudizio di inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza comporta, per il DSGA, l'AA e, ove valutato opportuno, per l'Assistente tecnico, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.
 - ✓ Se il giudizio è di idoneità a svolgere soltanto alcune mansioni del proprio profilo, l'utilizzazione può essere disposta, sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione d'istituto, in funzioni parziali del profilo d'appartenenza che siano comunque coerenti con le attività e l'organizzazione del lavoro della scuola d'appartenenza.
 - ✓ Se il giudizio è di inidoneità temporanea ad ogni mansione del profilo, il DS valuta se sia possibile l'utilizzazione presso l'Istituto di titolarità o anche presso altre scuole in altre mansioni equivalenti, sulla base della preparazione culturale e professionale e dei titoli di studio dell'interessato.
 - ✓ Se questa soluzione non sia oggettivamente possibile, deve essere stipulato un contratto di utilizzazione in altri compiti entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta dell'interessato. Durante detto periodo l'interessato fruisce dell'assenza per malattia. 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.
 - ✓ Il lavoratore inidoneo è sostituito ai sensi della normativa vigente sulle supplenze.

Gli esiti

2c. Per il personale a tempo determinato (docente e ATA)

Il personale a tempo determinato è escluso dall'applicazione delle regole sopra delineate per il personale con contratto a t.i..

- Docenti. Qualora, dopo la sottoscrizione del contratto di lavoro, il docente t.d. presenti al DS la richiesta di essere sottoposto a sorveglianza sanitaria e dal relativo procedimento esso risulti inidoneo temporaneamente alla mansione, si procederà a collocarlo in malattia, fino al termine indicato dal giudizio di inidoneità temporanea.
- ATA. Per alcuni profili di personale ATA t.d. il giudizio del medico potrebbe indicare una idoneità a svolgere soltanto alcune mansioni del profilo. In tal caso il DD dispone la presa di servizio individuando, tra quelle previste, le mansioni che più aderiscono alle indicazioni sanitarie, sempre e comunque ricadenti all'interno del profilo professionale della supplenza conferita.