



ISTITUTO COMPRESIVO STATALE "VITTORIO DE SICA"

Distretto 33-Cod Mecc. NAIC87400E-Direzione Amm.va Tel-Fax 0817734492 - Succursale 0817731678 – Cod Fisc 80160310639
Via De Carolis, 4 - 80040 VOLLA(Napoli) e_mail: naic87400e@istruzione.it - naic87400e@pec.icsdesica.it - Sito www.istitutocomprensivodesica.edu.it

Con L'Europa, investiamo nel Vostro Futuro

Volla, 14.09.2020

Al personale:

- **Docente**
- **ATA**

COMUNICAZIONE N. 3

OGGETTO: - Lavoratori in condizioni di fragilità

In relazione alla Circolare Interministeriale n. 13 del 4 settembre 2020, si individuano alcuni aspetti rilevanti:

- a) La condizione di fragilità è temporanea ed è legata, esclusivamente, all'attuale situazione epidemiologica;
- b) Il medico competente (o Enti competenti alternativi) ha il compito di supportare il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, di particolare rilievo;
- c) Il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, attiverà la sorveglianza sanitaria, avvalendosi della collaborazione del medico competente o degli Enti competenti alternativi:
 - L'INAIL;
 - L'Azienda Sanitaria Locale;
 - Il Dipartimento di medicina.

A) 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 che può evolversi, in base alle nuove conoscenze scientifiche, sia di tipo epidemiologico che di tipo clinico.

Il parametro di riferimento all'età, da solo, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità, ma, nelle fasce di età più elevate, va congiunta alla presenza

di co-morbilità con altre patologie preesistenti che possono integrare una condizione di maggiore rischio (Rapporto N. 58 28.8.2020 – ISS Covid-19).

B) Aspetti procedurali

1. Il Dirigente scolastico, su richiesta del lavoratore, attiva la sorveglianza sanitaria avvalendosi del medico competente (o degli Enti competenti alternativi). Al momento della visita, il lavoratore dovrà fornire tutta la documentazione medica relativa alle pregresse patologie diagnosticate, a supporto della valutazione da parte del medico.

2. Il Dirigente scolastico invia formale richiesta al medico competente (o a uno degli Enti competenti alternativi), concordando le procedure organizzative per l'effettuazione della visita, mettendo a disposizione anche i locali scolastici, con adeguate condizioni di areazione, igiene, non assembramento. In caso contrario, sarà compito del medico indicare per il lavoratore una diversa sede presso cui effettuare la visita.

Nel caso in cui la sorveglianza venga attivata presso uno degli Enti competenti alternativi, sarà l'Ente coinvolto a comunicare al lavoratore luogo e data della visita.

4. Il Dirigente scolastico fornirà al medico competente una dettagliata descrizione della mansione svolta dal lavoratore, della postazione/ambiente di lavoro in cui presta l'attività, nonché tutte le altre informazioni relative alle misure di prevenzione e protezione, adottate all'interno dell'Istituzione scolastica per mitigare il rischio da Covid-19.

5. Il medico competente, sulla base delle risultanze della visita, "esprimerà il giudizio di idoneità", fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di maggiori soluzioni, 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 dovrà essere ripetuta, periodicamente, soprattutto, in base all'andamento epidemiologico.

6. Il Dirigente scolastico, sulla base delle indicazioni del medico competente, assumerà le necessarie determinazioni.

C) Personale docente/educativo

Dal giudizio di idoneità potranno derivare i seguenti esiti:

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

a.1 Idoneità

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

b.2 Idoneità con prescrizioni

Qualora il medico competente indichi al datore di lavoro prescrizioni e misure di maggior tutela (mascherine FFP2, maggiore distanziamento, ecc.), il Dirigente scolastico:

- Provvederà alla fornitura dei Dispositivi di protezione individuale;
- Adeguerà gli ambienti di lavoro o i tempi della prestazione lavorativa;
- Adempierà a tutte le indicazioni suggerite dal medico competente.

Qualora le prescrizioni, contenute nel giudizio di idoneità, risultino incompatibili con l'organizzazione e l'erogazione del servizio, il Dirigente chiederà la revisione del giudizio al fine di ottenere indicazioni coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente.

c.3 Inidoneità temporanea del lavoratore fragile, in relazione al contagio

Il medico competente può indicare una inidoneità temporanea, in riferimento alla situazione di contagio e alle condizioni di fragilità del lavoratore.

L'inidoneità può essere intesa come impossibilità, sia a svolgere qualsiasi attività lavorativa, sia in base alla specifica mansione svolta.

In merito all'inidoneità relativa alla specifica mansione, per il personale docente, il CCNI - 2008, all'art. 2, comma 4, stabilisce che "il personale docente, riconosciuto, temporaneamente, inidoneo alle proprie funzioni, può chiedere l'utilizzazione" in altri compiti, nell'ambito del settore scuola, prioritariamente, tenendo conto della preparazione culturale e dell'esperienza professionale maturata.

Tale utilizzazione potrà avvenire solo a domanda dell'interessato, da produrre, senza indugio, all'esito del giudizio di idoneità, al Dirigente scolastico. In caso contrario, il lavoratore, coerentemente con il proprio profilo professionale, dovrà fruire, per tutto il periodo di inidoneità temporanea, dell'istituto giuridico dell'assenza per malattia.

Il Dirigente scolastico, acquisito il referto medico, recante il giudizio di inidoneità, lo trasmetterà all'Ufficio Scolastico Regionale (Ambito Territoriale), comunicando:

- a) L'utilizzazione temporanea in altri compiti all'interno dell'Istituzione scolastica di titolarità;
- b) 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;

Allegando:

c) Il progetto di istituto predisposto ai fini dell'utilizzazione del docente

Il Direttore generale predisporrà l'utilizzazione del lavoratore presso l'Istituzione scolastica di provenienza, riportando l'orario di lavoro a 36 ore settimanali (art. 8, CCNI "Utilizzazioni inidonei").

A titolo esemplificativo, si riportano 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.

Il Dirigente scolastico, in caso di necessità e compatibilmente con le esigenze correlate allo svolgimento della nuova funzione, può decidere che le attività, di cui sopra, potranno essere svolte, in modalità di lavoro agile (L. 81/2017) al fine di salvaguardare l'incolumità del lavoratore, considerato inidoneo temporaneamente.

In caso di più richieste di utilizzazione nella stessa istituzione scolastica, la stessa potrà essere disposta, su base volontaria, presso altre istituzioni scolastiche, ovvero presso gli Uffici degli Ambiti territoriali o dell'Ufficio Scolastico Regionale o altre Amministrazioni pubbliche, previa intesa con i soggetti interessati.

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

Laddove, si dimostri che il lavoratore non potrà accedere a mansioni equivalenti a quelle previste dal proprio profilo professionale, così come disposto dall'art. 42 del D. vo 81/2008:

"Il datore di lavoro, [...] attua le misure indicate dal medico competente e, qualora le stesse prevedano una 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 all'Ufficio Scolastico Regionale, il Dirigente scolastico evidenzierà l'impossibilità di attribuire al lavoratore una mansione equivalente a quella di provenienza, affinché l'Amministrazione interessata possa provvedere all'individuazione delle soluzioni più idonee (CCNI, art. 3, commi 2 e 3).

In attesa della visita medica richiesta, qualora il Dirigente scolastico, sia in possesso di elementi che fanno ragionevolmente presumere un pericolo per la sicurezza e per l'incolumità fisica del dipendente interessato, potrà assumere le misure cautelari, dettate dalla situazione di urgenza (art. 6, comma 1, lettera b) e commi 2, 4, 5, 6 e 7, DPR 171/2011).

Il posto reso disponibile, temporaneamente, sarà ricoperto con personale il supplente, ai sensi della normativa vigente.

Il personale dichiarato, temporaneamente, non idoneo, in modo assoluto, invece, sarà collocato in malattia, d'ufficio, con apposito provvedimento, fino alla scadenza del periodo indicato dal medico competente.

In questo caso, infatti, si esclude ogni possibilità di impiego nel contesto lavorativo di riferimento.

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

D) Personale ATA

Fermo restando che, in caso di giudizio di inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza, per tutto il personale ATA è sempre possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile, particolare attenzione va posta alla certificata condizione di fragilità dei collaboratori scolastici, per i quali non sussiste, concretamente, la possibilità di svolgere le proprie mansioni a distanza.

In questo caso, resta inteso l'obbligo del datore di lavoro di:

- Provvedere alla fornitura dei Dispositivi di protezione individuale;
- Adeguare gli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa (svolgimento delle operazioni di pulizia in orario non coincidente a quello dell'apertura degli uffici e dell'attività didattica);
- Adempiere ad ogni ulteriore indicazione a vantaggio del lavoratore, suggerita dal medico competente.

Nel merito, l'art. 4, comma 2 del CCNI "Utilizzazioni" recita:

"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 d'istituto, 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 rechi una inidoneità temporanea ad ogni mansione del profilo, il Dirigente scolastico valuterà la possibilità di utilizzare il lavoratore 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 non sia oggettivamente possibile, il lavoratore potrà chiedere di essere utilizzato anche presso altre istituzioni scolastiche.

Nel caso in cui non sia possibile utilizzare il lavoratore, in alcun modo, egli dovrà assentarsi per malattia (art. 6, comma 1, CCNI 22008) e sostituito, ai sensi della normativa vigente.

E) Personale a tempo determinato

Per quanto attiene al personale a tempo determinato, si evidenzia che esso è escluso, sia dall'applicazione del CCNI (Utilizzazioni inidonei) che del Contratto stesso (art. 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 risulti inidoneo, temporaneamente, alla mansione, dal relativo procedimento, si procederà a collocare il lavoratore in malattia, fino al termine indicato dal giudizio di inidoneità temporanea, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Nel caso in cui, il giudizio del medico rechi, per alcuni profili di personale ATA, una idoneità a svolgere soltanto alcune mansioni del profilo, il Dirigente scolastico disporrà la presa di servizio, individuando, tra quelle previste, le mansioni che più aderiscono alle indicazioni sanitarie prescritte, sempre all'interno del relativo profilo professionale.

F) Retribuzione del periodo di malattia

f.1 Il personale a tempo indeterminato

In caso di assenza per malattia, il personale a T. I. ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi.

(N. B.: ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente).

Durante i 18 mesi di malattia, al dipendente spetta la seguente retribuzione:

- Dal 1° al 9° mese, la retribuzione intera;
- Dal 10° al 12° mese, la retribuzione ridotta al 90%;
- Dal 13° al 18° mese, la retribuzione ridotta al 50%.

Tale periodo non interrompe, né la maturazione dell'anzianità a qualsiasi titolo, né le ferie. Superato il periodo massimo previsto di 18 mesi, il dipendente può fruire, a richiesta, di un ulteriore periodo di 18 mesi, senza alcuna retribuzione. In questo caso, si interrompe l'anzianità di servizio, a tutti gli effetti.

f.2 Il personale a tempo determinato

1) Nomina fino al 30/6 o 31/08

Il personale assunto per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche (anche se nominato dal dirigente scolastico) ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi, in un triennio scolastico.

In ciascun anno scolastico, la retribuzione viene corrisposta:

- Per intero, nel primo mese di assenza;
- Al 50% nel secondo e terzo mese (senza interruzione dell'anzianità di servizio);
- Per il restante periodo: conservazione del posto, senza assegni e con interruzione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

2) Nomina per supplenze brevi

Il personale assunto dal dirigente scolastico per supplenze temporanee ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni all'anno, con retribuzione al 50%, nei limiti della durata del rapporto di lavoro (senza interruzione dell'anzianità di servizio). Trascorsi i 30 giorni il contratto si ritiene risolto.

Il Dirigente Scolastico
Prof. ssa Sofia Montano