

ALLEGATO 8

<b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale	<b>Protocollo di Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori “fragili” della scuola</b>	Data di emissione: 04.09.2020 Revisione : 00 Pagina 1 di 5
---	---	--

INDICE

Indice	pag. 1
01. Premessa	pag. 2
02. Campo di applicabilità	pag. 2
03. Definizioni	pag. 2
a) Lavoratori fragili	pag. 2
b) Condizioni che configurano lo status di “lavoratore fragile”	pag. 3
04. Procedura	pag. 3
a) Visite mediche urgenti	pag. 3
b) Visite mediche non urgenti	pag. 4
c) Espressione del Giudizio di Idoneità	pag. 5

<p><b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale</p>	<p><b>Protocollo di Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori “fragili” della scuola</b></p>	<p>Data di emissione: 04.09.2020 Revisione : 00 Pagina 2 di 5</p>
--	--	---

## 1. PREMESSA

### - Motivo dell'emissione della presente procedura.

La presente procedura sostituisce il “Protocollo di Sorveglianza Sanitaria Eccezionale dei Lavoratori della scuola” precedentemente emesso in quanto la circolare DGPRES n. 13 del 04.09.2020 ha apportato modifiche recepite nella corrente versione della procedura.

### - Circolare DGPRES n.13 del 04.09.2020 relativa alla gestione dei lavoratori fragili.

La gestione dei lavoratori fragili e della loro sorveglianza sanitaria eccezionale é stata illustrata con circolare congiunta Ministero del Lavoro e Ministero della Salute del 4 settembre che chiarisce ed aggiorna la Circolare del Ministero della salute del 29 aprile 2020 “Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività”, con particolare riguardo ai lavoratori e alle lavoratrici “fragili”.

## 2. CAMPO DI APPLICABILITA'

La presente procedura si applica ai Lavoratori della scuola di ogni ordine e grado.

## 3. DEFINIZIONI

### a) Lavoratori fragili

Il concetto di fragilità va individuato in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione dal virus SARS CoV-2, un esito più grave o infausto.

*Il concetto di fragilità può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico anche acquisibili nel presente periodo.*

### Etá

Come già specificato nelle precedenti comunicazioni, non è rilevabile alcun automatismo fra le caratteristiche anagrafiche e di salute del lavoratore e la eventuale condizione di fragilità. Il dato “età”, da solo, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità nelle fasce di età lavorative: la “maggiore fragilità” nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbidità che possono integrare una condizione di maggior rischio. Il lavoratore (docente o ATA), per essere annoverato come “lavoratore fragile” ad alto rischio, deve essere affetto da patologie di un certo rilievo, riconosciute e non ben compensate dalla terapia. Le tutele di cui potranno fruire i lavoratori fragili comprenderanno una serie di prescrizioni; solo in casi eccezionali si potrà prescrivere la non idoneità alla mansione specifica.

### Nota

*In atto la definizione di fragilità si basa su evidenze scientifiche disponibili su biblioteche nazionali ed internazionali, e le condizioni specifiche che possono far rientrare un soggetto nella condizione di fragilità derivano dai Report dell'Istituto Superiore di Sanità, che contengono le caratteristiche individuali e di salute riscontrate nei soggetti deceduti durante l'epidemia da infezione da Sars-CoV-2.*

<p><b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale</p>	<p><b>Protocollo di Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori “fragili” della scuola</b></p>	<p>Data di emissione: 04.09.2020 Revisione : 00 Pagina 3 di 5</p>
--	--	---

#### **b) Condizioni che configurano lo status di “lavoratore fragile”.**

- **Età**  
L'età elevata potrà costituire caratteristica di “fragilità” solo se associata a gravi comorbilità specifiche e riconosciute.
- **Malattie cardio-vascolari**  
Ipertensione arteriosa Cardiopatia ischemica, fibrillazione atriale, cardiopatia sclero ipertensiva, scompenso cardiaco, infarto acuto del miocardio.
- **Malattie respiratorie**  
Asma, ipertensione polmonare, broncopatia cronica ostruttiva, sarcoidosi polmonare.
- **Dismetaboliche**  
Diabete mellito tipo I e II scompensato.
- **Neurologiche psichiatriche**  
Sclerosi multipla, ictus, demenza, grave depressione, psicosi.
- **Autoimmuni sistemiche**  
Artrite reumatoide/psoriasica, lupus erimatosus sistemico, sclerodermia, connettiviti miste.
- **Oncologiche**  
In fase attiva negli ultimi cinque anni e/o in chemio/radio terapia in atto.

## **4. PROCEDURA**

Il Datore di Lavoro informa, nei modi che ritiene più opportuni, i lavoratori degli ultimi adeguamenti normativi.

*Nota: Le visite su richiesta dei lavoratori potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c) del D.Lvo 81/08.*

*La richiesta di visita medica deve essere effettuata dal lavoratore su base volontaria; a tal proposito si ricorda che ogni accertamento sanitario non previsto dalla legge è vietato dall'art.5, legge 300 del 20.05.1970 – Statuto dei Lavoratori.*

*Articolo 5 Statuto dei Lavoratori, 20.05 70: (omissis) ... “sono vietati accertamenti da parte del Datore di Lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente”.*

#### **a) Visite mediche urgenti**

Le visite mediche non differibili in caso di urgenza nel periodo di emergenza da epidemia da covid-19 possono essere effettuate da remoto.

- a.1) Il Dirigente Scolastico invia al Medico Competente l'elenco dei lavoratori che ritenendo di essere in condizioni di fragilità, hanno richiesto, di propria iniziativa e su base esclusivamente volontaria, di essere sottoposti a visita medica, con specificazione di: data e luogo di nascita, mansione (docente o personale ATA); tra questi ultimi, specificare se amministrativo o collaboratore scolastico;

<p><b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale</p>	<p align="center"><b>Protocollo di Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori “fragili” della scuola</b></p>	<p>Data di emissione: 04.09.2020 Revisione : 00 Pagina 4 di 5</p>
--	---	---

- a.2) Ogni lavoratore deve inviare direttamente al MC, dott.ssa Anna Cacciola, tramite e-mail o pec (indirizzi forniti dalla scuola) i seguenti documenti:
- il certificato medico del proprio Medico di Medicina Generale in cui si attesta la condizione di “lavoratore fragile” con specificazione delle patologie di cui è affetto;
  - le certificazioni rilasciate dai Medici Specialisti che attestano le patologie croniche di cui il lavoratore è affetto (ad esempio: relazione di dimissione ospedaliera, referti di visite specialistiche e/o di esami diagnostici);
- a.3) Il Medico Competente, effettuata la valutazione documentale, esprimerà il Giudizio di Idoneità (con le modalità sotto riportate) e ne rilascia copia sia al DS che al Lavoratore.

**- Riferimento normativo**

*Le prestazioni sanitarie, purché urgenti e indifferibili, possono essere eseguite anche in assenza del contatto diretto medico competente - lavoratore (visite mediche a distanza) e di esprimere il relativo Giudizio di Idoneità alla mansione specifica.*

*Tale possibilità è stata affermata dalla nota dell’Assessorato alla Salute della Regione Sicilia del 19 marzo 2020: “Misure per il contenimento dell’epidemia Covid19. Indicazioni in merito all’attività di Sorveglianza Sanitaria”. Tale nota oltre alla possibilità del differimento delle visite periodiche, recita “...(omissis) tutte le attività di sorveglianza sanitaria a carattere di urgenza dovranno essere svolte anche attraverso il ricorso a strumenti telematici, ove possibile...”*

*Le visite mediche urgenti non differibili possono pertanto essere svolte, per il periodo strettamente limitato al persistere delle misure restrittive adottate a livello nazionale, da remoto ed il GI può essere espresso anche a seguito di valutazione documentale e/o valutazione clinica parziale ma sufficiente al Medico Competente per l’espressione del giudizio stesso (es. valutazione a distanza, somministrazione di questionari anamnestici), stante l’esigenza superiore di tutela della salute pubblica.*

**b) Visite mediche non urgenti**

- b.1) Il Lavoratore che deve rientrare da malattia con codice V07 richiede visita al Medico Competente art. 41 D. Lgs. 81/08, ad eccezione dei lavoratori che devono rientrare dopo 60 giorni di assenza, per i quali la visita è obbligatoria.
- b.2) Il lavoratore che ritiene di essere di “essere fragile”, di sua iniziativa e su base esclusivamente volontaria, presenta al datore di lavoro una richiesta scritta di visita con il Medico Competente.
- b.3) Il dirigente scolastico invia alla sottoscritta dott.ssa Anna Cacciola i nominativi dei lavoratori che hanno fatto richiesta, specificando nome, cognome data e luogo di nascita, mansione (docente, docente di sostegno, personale ATA: si prega di specificare, tra il personale ATA, se il lavoratore è collaboratore scolastico oppure impiegato amministrativo e se ha contatti con il pubblico esterno alla scuola).
- b.4) La sottoscritta comunicherà via mail o anche per telefono, la data e l’orario delle visite mediche;
- b.5) I lavoratori dovranno essere informati che al momento della visita medica, dovranno esibire al Medico Competente una copia della documentazione

<p><b>Dott.ssa Anna Cacciola</b> Specialista in Medicina del Lavoro Specialista in Ematologia Generale</p>	<p><b>Protocollo di Sorveglianza Sanitaria dei Lavoratori “fragili” della scuola</b></p>	<p>Data di emissione: 04.09.2020 Revisione : 00 Pagina 5 di 5</p>
--	--	---

sanitaria in loro possesso, che rimarrà custodita agli atti con la cartella sanitaria e di rischio;

**Nota**

*La documentazione sanitaria è tutelata dall'art. 622 del C.P. (segreto professionale) e rappresenta un dato sensibile garantito dal Codice della Privacy (D.Lvo 196/03); per questi motivi l'invio o la consegna diretta al Dirigente Scolastico di certificazioni mediche attestanti patologie è assolutamente errata.*

b.6) Alla fine della visita la sottoscritta rilascia il Giudizio di Idoneità al Dirigente Scolastico ed al Lavoratore.

**c) Espressione del Giudizio di Idoneità**

c.1) Il MC dispone limitazioni e/o prescrizioni temporanee consone allo stato di salute del lavoratore, aggiungendo la necessità di particolare attenzione nell'ottemperare alle misure anti COVID-19:

- obbligo filtrante facciale FFP2 senza valvola
- distanziamento sociale 2 metri o anche superiori
- igiene personale (lavaggio mani, sanificazione posto lavoro e attrezzature)
- evitare mezzi di trasporto pubblici o privati affollati ove non sia possibile mantenere il distanziamento sociale di almeno 1 metro
- in caso di mansione con contatto diretto con pubblico e utenti, garantire il massimo isolamento possibile del lavoratore mediante barriere fisiche o ulteriori mezzi protettivi
- evitare contatto stretto con COVID-19 positivi o sospetti

Le prescrizioni sono definite in base ad una valutazione documentale e medica rispetto alle condizioni lavorative date: nel caso in cui la prescrizione o limitazione entra nel merito dell'organizzazione del lavoro, il Medico Competente si consulterà prima con il Dirigente Scolastico;

c.2) Se le prescrizioni di cui sopra non sono attuabili, il lavoratore deve essere riconosciuto non idoneo, con data indicata dal Medico Competente e comunque almeno sino alla fine del periodo di emergenza (15.10.2020). In questo caso il medico fornisce, 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.

c.3) Nel corso della visita medica ciascun lavoratore sarà informato e formato relativamente alle precauzioni da rispettare per ridurre al minimo il rischio di contagio con il virus SARS-CoV 2.

La visita può essere ripetuta periodicamente alla luce dell'andamento epidemiologico e dell'evoluzione delle conoscenze scientifiche in termini di prevenzione, diagnosi e cura.



# *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