

SCHEDA di approfondimento FLC CGIL

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 contagioIdoneità.
- 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, il DS potrà procedere alla sostituzione con la nomina del supplente il cui contratto avrà la stessa durata.
- 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.
- 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 e con i **criteri definiti in sede di contrattazione di scuola**, 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.
- **Rispetto ai criteri di utilizzazione di questi docenti si ricorda che c'è l'obbligo di informazione da parte del DS alla RSU e al sindacato territoriali e, se richiesto, questi criteri possono essere oggetto di contrattazione di scuola.**

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, sulla base di **criteri definiti in sede di contrattazione di scuola**, 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 MI, 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.