

Il punto sui “lavoratori fragili” e “loro possibile utilizzo”

Ancora del tutto insoddisfacente il trattamento riservato al personale a tempo determinato. Fac simile domanda di utilizzo in altri compiti/mansioni.

17/11/2020

Numerosi quesiti vengono posti dalle strutture sindacali territoriali e da singole/i lavoratrici/ori sulla delicata questione dei “lavoratori fragili”, della loro certificazione e del loro possibile trattamento dopo la visita svolta dal medico competente e sulla base del giudizio rilasciato. Con questa notizia tentiamo di fornire alcune risposte.

Su questo tema si ricorda che il Ministero dell’Istruzione - dopo un serrato confronto con i sindacati, che ha consentito di acquisire diversi punti positivi per il personale a tempo indeterminato - ha recentemente fornito alle scuole le indicazioni operative con la nota 1585 dell’11 settembre 2020. Rimane ancora del tutto insoddisfacente il trattamento riservato al personale a tempo determinato.

Ma andiamo con ordine.

Aspetti ed indicazioni riguardanti tutto il personale

- **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.
- 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 e gli fornisce 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.

- 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.
- Il Dirigente scolastico, sulla base delle indicazioni del medico competente, assume le necessarie determinazioni per ciascuna delle tre fattispecie di esiti possibili.
- 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 giudizio, in caso di inidoneità temporanea, il DS potrà procedere alla sostituzione con la nomina del supplente il cui contratto avrà la stessa durata del periodo di inidoneità. Per quanto riguarda i docenti, la sostituzione viene effettuata sia nel caso che il titolare venga utilizzato in altri compiti, sia nel caso in cui fruisca della malattia; per quanto riguarda il personale ATA solo nel caso in cui 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 inidoneo allo svolgimento delle proprie funzioni può chiedere l'utilizzazione in altre mansioni 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)". Dalla previsione contrattuale richiamata emerge esplicitamente il diritto del personale fragile riconosciuto temporaneamente inidoneo dal medico competente ad essere utilizzato in altri compiti, prioritariamente nell'ambito del settore scuola, tenendo conto della preparazione culturale e dell'esperienza professionale maturata. 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.

➤ **Fac simile domanda di utilizzo in altri compiti/mansioni per "lavoratori fragili" (cfr. allegato)**

NB-1 - Il lavoratore è collocato in malattia solo nel caso in cui non richieda di essere utilizzato in altre mansioni. Quindi il DS non colloca d'ufficio il docente in malattia, ma lo fa solo nel caso in cui il docente non richieda l'utilizzo in altre mansioni.

NB-2 - Il collocamento d'ufficio in malattia per questa fattispecie di situazione, quando cioè non si richiede l'utilizzo in altre mansioni, è conteggiato nei limiti massimi di comportamento stabiliti per la malattia all'art. 17 c. 1 e 2 del CCNL/2007, non essendo assimilabile alle assenze dovute agli effetti delle terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti per grave patologia di cui al comma 9 sempre dello stesso art. 17 del CCNL/2007. Non è previsto alcun certificato del medico di base né tantomeno è prevista la visita fiscale, visto che non c'è da accertare uno stato di malattia del lavoratore, né definire la durata della prognosi, ma è lo stesso Ds che lo colloca in "malattia d'ufficio" fino alla data indicata nel giudizio.

NB-3 - Il personale docente cui il medico competente ha certificato l'inidoneità temporanea (e di conseguenza sostituito con nomina del supplente per l'intera durata del certificato) e collocato in malattia, perché non ha richiesto l'utilizzo in altre mansioni, non può in ogni caso svolgere attività didattica a distanza con la classe (cioè da casa) né quando la sua classe è a scuola (e questo per evidenti ragioni di sicurezza e obbligo alla vigilanza perché la classe non può rimanere a scuola con il docente che fa lezione a distanza), né quando gli alunni/studenti della sua classe sono a casa in quarantena (per il tempo necessario) oppure per sospensione dell'attività didattica o ricorso alla DDI in quota 100% per disposizione delle autorità competenti. Tuttavia il docente collocato in malattia d'ufficio può chiedere al Ds di interrompere lo stato di "malattia d'ufficio" e di rientrare formalmente in servizio per essere utilizzato a distanza in altri compiti, comprese tutte le attività di supporto alla didattica. In questo caso l'utilizzazione in altri compiti comporta lo svolgimento, come previsto per tutti i pubblici dipendenti, di 36 ore a settimana al pari degli altri docenti temporaneamente inidonei alla funzione che, fin dall'inizio, hanno scelto di svolgere altri compiti, appunto, diversi da quelli di insegnamento con la classe. (vedi paragrafo successivo)

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 in una diversa provincia (previa intesa con il DS di quella scuola) e 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 già spettante. Tra i compiti a cui può essere assegnato il personale docente ed educativo, tenuto conto sia di quanto previsto nella certificazione del medico competente, sia delle richieste dell'interessato e in coerenza con il PTOF, hanno la priorità (a titolo meramente esemplificativo) le 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.
- In caso di inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza, è comunque possibile per DSGA, assistente amministrativo e assistente tecnico (previa opportuna valutazione), accedere all'attività lavorativa in modalità agile.

Personale docente e ATA con contratto a tempo determinato

- Se il lavoratore docente o ATA con contratto a tempo determinato, sottoponendosi a visita dal medico competente, si vede riconosciuto un giudizio di inidoneità temporanea, dovrà far ricorso all'assenza per malattia, secondo quanto previsto all'art.19 del CCNL 2006/09.

Perché questa diversità rispetto al personale con contratto a tempo indeterminato?

- Il CCNI del 2008 (che il MI ha ritenuto di dover applicare) 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 temporaneamente inidoneo dalla Commissione Medica di Verifica (presso uffici provinciali MEF – ex DPT) Ne discende che la sua applicazione riguardava solo il personale docente e ATA con contratto a tempo indeterminato, in quanto solo questa tipologia 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 collocabile "fuori ruolo".
- Nel contesto attuale dell'emergenza sanitaria da COVID -19 la situazione è diversa. Non si ha a che fare con docenti e ATA "inidonei" alle proprie mansioni per disposizione della "Commissione Medica di Verifica", ma di personale considerato "fragile" dal medico competente, perché esposto a rischi importanti nel caso di infezione da Covid, a causa dell'ambiente in cui deve espletare la sua prestazione lavorativa. Pertanto la situazione è analoga per il personale con contratto a tempo sia 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, affinché ai lavoratori a tempo determinato sia garantito lo stesso trattamento dal punto di vista sia del rapporto di lavoro, che del trattamento economico. Questi due punti sono oggetto di divergenze con il Ministero, ma 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 a 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, sia 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. A questo proposito la FLC CGIL, in occasione della conversione in legge del cosiddetto decreto "Agosto", ha avanzato un emendamento per ottenere una copertura normativa per il personale a tempo determinato. Purtroppo l'emendamento per ora non è stato accolto ma le occasioni non mancheranno, vista la continua attività legislativa del Parlamento sulle materie connesse all'evoluzione della situazione pandemica.