



Casamassima, 11/09/2020

Al Personale

Al MC

Al RSPP

AL DSGA

OGGETTO: Disposizioni in merito ai lavoratori e alle lavoratrici fragili – Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 4.09.2020

In riferimento all'oggetto, nelle more dell'emanazione di apposita nota del M.I., si forniscono informazioni e disposizioni applicative.

L'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77, ha introdotto la **“sorveglianza sanitaria eccezionale”**, assicurata ai lavoratori pubblici e privati per i “lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologie COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da morbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità”.

Il successivo decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, non ha prorogato quanto disposto dal citato art. 83 e dalla legge di conversione n. 77/2020; dunque **la disposizione di cui sopra ha cessato di produrre i suoi effetti dal 1° agosto 2020**.

Sulla materia è intervenuta la Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 4.09.2020, i cui contenuti sono di seguito riassunti.

La normativa di riferimento

La normativa alla quale fare riferimento è l'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e la sezione V del Capo III del D. Lgs. 81/2008, in particolare l'art. 41.

Le norme succitate demandano al medico competente e ai servizi ispettivi degli enti pubblici e degli istituti specializzati l'accertamento della idoneità del lavoratore/lavoratrice all'espletamento della mansione.

Il concetto di fragilità

La fragilità va individuata in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi in base alle nuove conoscenze scientifiche.

Per quanto attiene all'età, la Circolare chiarisce che tale parametro, da solo, sulla base delle evidenze scientifiche, non è un elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità; la maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbidità che possono integrare una condizione di maggiore rischio.

Le indicazioni operative e i contenuti del giudizio medico-legale

I lavoratori/lavoratrici in servizio presso questa Istituzione scolastica possono richiedere l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione dell'esposizione al rischio da SARS-CoV-2, in presenza di patologie con scarso compenso clinico (es. malattie cardiovascolari, respiratorie, metaboliche).

Le richieste di visita dovranno pervenire allo scrivente **entro il 16/09/2020; la documentazione medica relativa alla patologia diagnosticata sarà consegnata esclusivamente al medico competente al momento della visita.**

Ai fini della valutazione della condizione di fragilità sarà fornita al medico competente una dettagliata descrizione della mansione svolta dal lavoratore/lavoratrice e della postazione/ambiente di lavoro dove presta l'attività, nonché le informazioni relative all'integrazione del documento di valutazione del rischio con le misure di prevenzione e protezione adottate per mitigare il rischio da SARS-CoV-2 in attuazione del Protocollo condiviso del 24 aprile 2020.

Il medico competente, sulla base delle risultanze della visita, esprime il giudizio di idoneità, **fornendo in via prioritaria, indicazioni per aumentare le misure di cautela e riservando il giudizio di inidoneità temporanea solo ai casi in cui non si possa fare diversamente.**

La visita dovrà essere ripetuta periodicamente anche in base all'andamento epidemiologico. Lo scrivente, sulla base delle indicazioni del medico competente, assumerà le necessarie determinazioni.

Esiti della visita e conseguenze

1) Idoneità con prescrizioni

Il medico competente indica alcune prescrizioni e misure di maggior tutela come ad esempio l'adozione di mascherine FFp2. In questi casi lo scrivente provvederà alla fornitura dei Dpi e alla prescrizione formale dell'utilizzo.

2) Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio

Il medico competente può indicare una inidoneità temporanea, riferita alla situazione di contagio in relazione alle condizioni di fragilità di salute. L'inidoneità può essere intesa come l'impossibilità a

svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato oppure solo relativamente alla specifica mansione svolta.

a) **Inidoneità temporanea a svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato**

Il personale dichiarato temporaneamente non idoneo in modo assoluto sarà collocato, con apposito provvedimento, in malattia d'ufficio fino alla scadenza indicata dal medico competente. In questo caso il giudizio del medico esclude ogni possibilità di impiego nel contesto lavorativo.

Attualmente, ai sensi della legislazione vigente, **il periodo in malattia d'ufficio è soggetto alle condizioni previste dall'art. 17 del CCNL 2007, anche in termini di maturazione del periodo di comporta.**

b) **Inidoneità temporanea relativa alla mansione specifica**

L'art. 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". In maniera analoga si esprime anche l'art. 7, c. 2, del DPR 171/2011 che prevede che "l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione".

In tal caso, il lavoratore può dunque chiedere di essere adibito ad altre mansioni, sulla base delle indicazioni del medico competente. Lo scrivente attiverà la necessaria procedura con l'Ambito territoriale di riferimento, dal quale al momento si attendono indicazioni.

Smart working

Nei succitati casi di inidoneità in relazione al possibile contagio, potrebbe essere indicato il ricorso allo **smart working**, che tuttavia è **soggetto a notevoli restrizioni**, in quanto con il decreto-legge 83/2020 sono stati prorogati sino al 15 ottobre sia l'art. 90 del decreto-legge 34/2020 che l'articolo 39 del decreto-legge 18/2020.

L'art. 90 ricordato prevede che "Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, **a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa**".

L'art. 39 citato dispone che "Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, **i lavoratori dipendenti disabili** nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 **o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104**, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, **a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione**". Queste disposizioni si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.

Al momento non vi sono indicazioni per quanto attiene ai lavoratori che hanno conviventi immunodepressi o in situazione di disabilità e la cui prestazione lavorativa non consente di ricorrere allo smart working.

Ulteriori informazioni e disposizioni in applicazione di interventi normativi successivi saranno diffuse tempestivamente.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

prof. Francesco Mario Pio DAMIANI

DAMIANI FRANCESCO MARIO PIO
11.09.2020 12:08:41 UTC

