

# Lavoratori fragili: indicazioni operative

Corso di formazione DSGA neoassunti

27 Aprile 2021

dott. Filippo Race

# Lavoratori fragili: indicazioni operative

- **La nota n. 1585 del 11 settembre 2020 del Ministero dell'Istruzione** Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e di formazione avente ad 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.

# Lavoratori fragili: indicazioni operative

**Circolare interministeriale del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, n. 1:**

- **evidenzia che la condizione di fragilità è da intendersi temporanea ed esclusivamente legata all'attuale situazione epidemiologica;**
- **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.**

# Lavoratori fragili: l'istituto della “sorveglianza sanitaria eccezionale”

**Art. 26, co.2, del DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18** Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (cosiddetto Cura Italia): **Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilita' con connotazione di gravita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonche' ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, e' equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9.**

# Lavoratori fragili: l'istituto della “sorveglianza sanitaria eccezionale”

Il comma 1 dell'articolo 83 del Decreto-legge recante “misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19” del 19/05/2020 (cd [decreto Rilancio](#)) recita: ***“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività previste al presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente”***

Con tale decreto viene quindi introdotta, sia pure in assenza di una definizione compiuta, un tipo di **sorveglianza sanitaria** denominata quale **“eccezionale”** in ragione dell'attuale fase di emergenza sanitaria per la malattia Covid-19 e tesa alla tutela di particolari categorie di lavoratori, considerati **“maggiormente esposti a rischio di contagio”**, comunemente definiti **“lavoratori fragili”** in relazione ad altre precedenti disposizioni.

# Lavoratori fragili: la sorveglianza sanitaria

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.

# Lavoratori fragili: la sorveglianza sanitaria

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**.

# L'istituto della “sorveglianza sanitaria eccezionale”,

L'art. 19 del d.l. n. 183 del 31 dicembre 2020 (cd. decreto Milleproroghe), come convertito dalla l. 26 febbraio 2021 n. 21, ha prorogato fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e comunque non oltre il 30 aprile 2021, i termini delle disposizioni inerenti alla Sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'art. 83 del d.l. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. 77/2020.



# Proroga dell'istituto della “sorveglianza sanitaria eccezionale”,

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 22 aprile 2021, n. 52 (c.d. **Decreto Riaperture**) recante **"Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19"**.

Il provvedimento proroga lo **stato di emergenza al 31 luglio 2021** (art. 10, comma 1) e i termini a esso correlati come espressamente indicati nell'Allegato 2 al Decreto (art. 11).

Tra cui l'art. 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 Sorveglianza sanitaria

.

## **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).**

## **Declinazione del concetto di fragilità del lavoratore**

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 comorbidità che possono integrare una condizione di maggiore rischio (Rapporto N. 58 28.8.2020 - ISS Covid-19).**

# 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.

# Profili procedurali

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 a contratto a tempo indeterminato

Esito del giudizio	Provvedimenti datoriali
<b>Idoneità</b>	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
<b>Idoneità con prescrizioni</b>	Qualora il medico competente indichi al datore di lavoro prescrizioni e misure di maggior tutela <b>è compito del Dirigente Scolastico adempiere a ogni tipo di Indicazione suggerita dal medico competente</b> all'interno del giudizio di idoneità.

# Personale docente a contratto a tempo indeterminato

Esito del giudizio	Provvedimenti datoriali
<b>Idoneità con prescrizioni (segue)</b>	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 <b>revisione del giudizio</b> stesso, al fine di acquisire indicazioni strettamente coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente.

# Personale docente a contratto a tempo indeterminato

Esito del giudizio	Provvedimenti datoriali
<b>Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio</b>	<p>L'inidoneità può essere intesa come:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>l'impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa</b> nel contesto dato: il Dirigente colloca il lavoratore in malattia d'ufficio.</li><li>- <b>oppure solo relativamente alla specifica mansione svolta</b>: il lavoratore fruisce della malattia oppure può richiedere ("senza indugio") di essere utilizzato in altri compiti (CCNI <i>Utilizzazione inidonei art.2, comma 4</i>).</li></ul>



# Personale ata a contratto a tempo indeterminato

Esito del giudizio	Provvedimenti datoriali
<b>Idoneità</b>	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
<b>Idoneità con prescrizioni</b>	Qualora il medico competente indichi al datore di lavoro prescrizioni e misure di maggior tutela <b>è compito del Dirigente Scolastico adempiere a ogni tipo di Indicazione suggerita dal medico competente</b> all'interno del giudizio di idoneità.

# Personale ata a contratto a tempo indeterminato

Esito del giudizio	Provvedimenti datoriali
<b>Idoneità con prescrizioni (segue)</b>	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 <b>revisione del giudizio</b> stesso, al fine di acquisire indicazioni strettamente coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente.

# Personale ata a contratto a tempo indeterminato

Esito del giudizio	Provvedimenti datoriali
Inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza	Possibilità di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile alle condizioni della legge 81/2017 per DSGA, assistenti amministrativi e assistenti tecnici .
Inidoneità a svolgere alcune mansioni del profilo	Il Dirigente può disporre l'utilizzazione in funzioni parziali del profilo di appartenenza coerenti con le attività e l'organizzazione della scuola, sulla base di criteri stabiliti in contrattazione di istituto.

# Personale ata a contratto a tempo indeterminato

Esito del giudizio	Provvedimenti datoriali
Personale con giudizio di inidoneità temporanea a ogni mansione del profilo	<p>Il Dirigente valuta se sia possibile l'utilizzazione in <b>mansioni equivalenti</b> presso l'istituzione di titolarità o (a richiesta del lavoratore) presso altre istituzioni scolastiche.</p> <p>Se nessuna altra utilizzazione è possibile, il lavoratore fruisce della malattia.</p>

# Personale docente ed ata con contratto 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.

# Trattamento giuridico ed economico dell'assenza

Occorre distinguere tra:

- Lavoratori caratterizzati da grave patologia (soggetti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 nonché in presenza di condizioni di rischio derivante da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, certificati da **Medici di Medicina Generale oppure competenti organi medico-legali**)
- Lavoratori “fragili” (lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità, la cui condizione di fragilità è da intendersi temporanea ed esclusivamente legata all'attuale situazione epidemiologica ed è certificata dal **Medico Competente**)

# Trattamento giuridico ed economico dell'assenza certificata dai Medici di Medicina Generale

Dall'emanazione Art. 26 Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 "Cura Italia" (convertito in Legge 24 aprile 2020 n. 27) e fino a 15 ottobre 2020, l'assenza è considerata come ricovero ospedaliero (con relativo codice indicato nel certificato dei Medici di Medicina Generale oppure competenti organi medico-legali) ed il periodo non è computato ai fini del comporta.

# Trattamento giuridico ed economico dell'assenza certificata da Medici di Medicina Generale

Dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, con la conversione in legge 13 ottobre 2020 n. 126 del decreto-legge 14 agosto 2020 n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, la tutela prevista nell'art. 26 non viene confermata, l'assenza non viene in automatico equiparata a ricovero ospedaliero ed è esclusa ai fini del comporta solo se ricondotta alla grave patologia.



# Trattamento giuridico ed economico dell'assenza certificata da Medici di Medicina Generale

Con la legge di bilancio, legge 30 dicembre 2020 n. 178, dal 1 gennaio al 28 febbraio 2021, viene reintrodotta la tutela stabilita nel decreto “Cura Italia”, art. 26, l'assenza è considerata come ricovero ospedaliero (con relativo codice indicato nel certificato dei Medici di Medicina Generale oppure competenti organi medico-legali) ed il periodo non è computato ai fini del computo.

# Trattamento giuridico ed economico dell'assenza certificata da Medici di Medicina Generale

L'art. 15 comma 1 del Decreto Sostegni modifica l'articolo 26, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27:

- proroga fino al 30 giugno 2021 la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile;
- stabilisce che qualora l'attività non possa essere resa in modalità agile i periodi di assenza dal servizio non saranno computabili ai fini del periodo di comporto della malattia.

Si precisa che la normativa di cui sopra trova applicazione senza soluzione di continuità, e dunque, con decorrenza retroattiva a partire dal 1° marzo 2021, ai sensi dell'art. 15, comma 3, del D.L. 41/2021.

**Nota 3079 del 9 febbraio 2021 Indicazioni per i contratti di supplenza breve e saltuaria a copertura di posti lasciati liberi da lavoratori “fragili” temporaneamente utilizzati in altre mansioni (*art. 26 commi 1-ter, 2 e 2-bis del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104*)**

Premesso quanto sopra, si comunica che, in applicazione della norma di legge sopra richiamata, è stata attivata sul SIDI una apposita funzione per la registrazione dei contratti di sostituzione in parola, che prevede la tipologia di contratto **N19 con apposizione del flag “su lavoratore fragile”**, in modo da consentire anche un monitoraggio della spesa.

**Nota 3079 del 9 febbraio 2021 Indicazioni per i contratti di supplenza breve e saltuaria a copertura di posti lasciati liberi da lavoratori “fragili” temporaneamente utilizzati in altre mansioni (*art. 26 commi 1-ter, 2 e 2-bis del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104*)**

Si ricorda inoltre che la sostituzione del personale scolastico fragile che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è effettuata qualora sia necessaria per l'erogazione del servizio scolastico. È rimessa pertanto al dirigente scolastico la valutazione della sussistenza dei relativi presupposti.

**Nota 7863 del 1 aprile 2021 Indicazioni per i contratti di supplenza breve e saltuaria a copertura di posti lasciati liberi da lavoratori “fragili” – Proroga al 30 giugno 2021 delle previsioni di cui all’art. 26, commi 2 e 2-bis del D.L. 18/2020**

Facendo seguito alle precedenti indicazioni fornite dalla scrivente Amministrazione nelle note MI Prot. 3079 del 9 febbraio 2021 e Prot. n. 325 del 3 marzo 2021, con la presente si precisa quanto segue.

Come noto, il D.L. 22 marzo 2021, n. 41 (c.d. “Decreto sostegni”), entrato in vigore il 23 marzo 2021, ha esteso l’applicazione delle disposizioni contenute nell’art. 26, commi 2 e 2-bis, *del D.L. 18/2020 (cfr. art. 15 del D.L. 41/2021) fino al 30 giugno 2021 (la data era precedentemente fissata al 28 febbraio 2021).*

Si precisa che la normativa di cui sopra trova applicazione senza soluzione di continuità, e dunque, con decorrenza retroattiva a partire dal 1° marzo 2021, ai sensi dell’art. 15, comma 3, del D.L. 41/2021.

# Trattamento giuridico ed economico dell'assenza certificata dal Medico competente

Sulla base del Decreto 19 maggio 2020 n. (“Rilancio”), e della relativa conversione nella legge 17 luglio 2020 n. 77, nell’art. 83 rubricato “Sorveglianza sanitaria”, viene istituita, fino alla cessazione dell'emergenza, la sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio

# Trattamento giuridico ed economico dell'assenza certificata dal Medico competente

All'esito della valutazione del Medico Competente, il lavoratore può essere dichiarato:

1. idoneo con prescrizioni;
2. inidoneo alla mansione specifica;
3. inidonei in modo assoluto

Solo nel caso n. 3, sulla base del certificato redatto dal MC, il dirigente scolastico colloca il lavoratore, emanando un apposito dispositivo, in malattia d'ufficio.

In questo caso, non si applica la trattenuta nei primi 10 giorni ma il periodo viene considerato ai fini del comportamento