



# I LAVORATORI FRAGILI

Ministero dell'Istruzione – Circolare prot.1585  
dell'11 settembre 2020

## SUNTO

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. Dal giudizio di idoneità potranno derivare i seguenti esiti: 1) idoneità; 2) Idoneità con prescrizioni; 3) Inidoneità temporanea. Docenti a tempo determinato (anche incaricati religione N05, N27, N28) sono esclusi dall'applicazione del CCNI inidoneità; potranno essere collocati in malattia.

**Snadir Nazionale**

## I lavoratori “fragili”

Il Decreto “Cura Italia” aveva attivato delle misure, prorogate fino al 31 luglio dal D.L. “Rilancio”, in favore dei dipendenti pubblici e privati considerati, con riferimento alle condizioni di salute, lavoratori “fragili”. Questo provvedimento normativo ha consentito, ad esempio, a numerosi docenti componenti delle commissioni degli esami di Stato, di svolgere le proprie funzioni da remoto, collegandosi on-line.

I lavoratori rientranti nella categoria dei lavoratori fragili sono stati individuati in coloro che potevano documentare una disabilità con connotazione di gravità, o una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dalla necessità di sottoporsi a terapie salvavita. La stessa attenzione è stata posta nei confronti dei soggetti con età superiore ai 55 anni (cfr. Linee Guida dell’INAIL aprile 2020) considerate le prime fasi della pandemia e le situazioni di salute maggiormente (potenzialmente) a rischio.

Per questi lavoratori è stata attivata la cosiddetta “sorveglianza sanitaria eccezionale”, garantita tramite il “medico competente”, se già nominato (art. 41 del D.Lgs 81/08), oppure attraverso i servizi territoriali dell’Inail.

### **Il decreto legge n.83 del 30 luglio 2020 ha modificato la situazione.**

**Esso ha esteso lo stato di emergenza fino al 15 ottobre 2020 ma non ha prorogato le disposizioni in favore dei lavoratori fragili; tali disposizioni, pertanto, sono da considerarsi di fatto cancellate a partire dal 1° agosto 2020.**

Il successivo decreto legge n. 104 del 14 agosto 2020, all’art.32, comma 4, ha poi specificato che: *“Al fine di consentire l’avvio e lo svolgimento dell’anno scolastico 2020/2021 (...) al personale scolastico e al personale coinvolto nei servizi erogati dalle istituzioni scolastiche in convenzione o tramite accordi, non si applicano le modalità di lavoro agile di cui all’articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34”.*

Attualmente, quindi, una volta assicurate le misure di prevenzione e contenimento del rischio COVID nell’ambiente di lavoro, adottate dal Dirigente scolastico in accordo con l’RSPP e il MC, anche il lavoratore “fragile” può riprendere le sue mansioni con l’obbligo di utilizzo di DPI specifici (mascherine chirurgiche con visiera o mascherina FFP2) a sua tutela.

In data [11 settembre 2020 con Nota n. 1585 il Ministero dell'Istruzione ha aggiornato il quadro normativo sul tema dei "lavoratori fragili"](#) che si può così sintetizzare:

1. La condizione di "fragilità" è da intendersi temporanea ed esclusivamente legata all'attuale situazione epidemiologica.
2. Restano immutate le competenze attribuite alle Commissioni mediche di verifica.
3. Il medico competente, di cui all'articolo 25 del DLgs 81/2008, ha il compito di supportare il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, di particolare rilievo nel periodo attuale.
4. La "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. Tuttavia ai lavoratori è assicurata la possibilità di richiedere al datore di lavoro l'attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria.
5. Quindi, **su richiesta del lavoratore**, il datore di lavoro potrà attivare la sorveglianza sanitaria a vantaggio del lavoratore stesso indirizzandolo a visita presso:
  - ✓ il Medico competente (MC) se nominato;
  - ✓ 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.Le visite mediche di controllo potranno anche essere attivate periodicamente.
6. 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 (...)".

Con specifico riferimento all'età, va chiarito che tale parametro, da solo, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità.

### Personale docente/educativo

1. Lavoratore sottoposto a visita e dichiarato idoneo.

Il lavoratore continua a svolgere o è reintegrato nelle mansioni del profilo di competenza.

2. Lavoratore sottoposto a visita e dichiarato "idoneo con prescrizioni".

Il datore di lavoro provvede a fornire Dpi di maggior efficacia (ad esempio, l'adozione di mascherine FFp2, maggiore distanziamento).

3. Lavoratore sottoposto a visita e dichiarato "inidoneo temporaneo in relazione al contagio" (produce i suoi effetti con riferimento al periodo della pandemia).

L'utilizzazione in altri compiti del personale riconosciuto temporaneamente inidoneo potrà avvenire **solo a domanda dell'interessato**, da produrre, 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 **(la Nota non specifica se riduce o meno il periodo di comportamento)**.

4. Spetta al competente Direttore dell'Ufficio scolastico regionale predisporre 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 – 25 giugno 2008](#).

A titolo esemplificativo il lavoratore potrà essere adibito a:

- 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.
  - l'utilizzazione del lavoratore fragile 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.
5. Lavoratore sottoposto a visita e dichiarato inidoneo temporaneo 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. (anche in questo caso la Nota non specifica se l'assenza per malattia riduce o meno il periodo di comporta).

### **Svolgimento anno di prova.**

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 dove l'eventuale rientro nelle specifiche mansioni non consenta di svolgere i 120 giorni di attività didattica previsti.

### **Personale ATA**

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, **è sempre possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile.**

### **Collaboratori scolastici, cuochi, guardarobieri e infermieri.**

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, **si fa fruire al lavoratore il relativo periodo di assenza per malattia** (art. 6, c.1 del CCNI 25 giugno 2008). Il lavoratore sarà sostituito ai sensi della normativa vigente.

### **Personale con contratto a tempo determinato.**

Il personale a tempo determinato è escluso dall'applicazione della disciplina a tutela degli inidonei (cfr. CCNI Utilizzazioni inidonei, art. 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.

Anche in questo caso la Nota non specifica se l'assenza per malattia conseguente alla dichiarazione di temporanea inidoneità determina una decurtazione dei giorni di comporta. Nel caso del personale con contratto a tempo determinato (es. supplenti annuali o idr incaricati annuali senza ricostruzione di carriera) l'esaurirsi del periodo di comporta potrebbe determinare decurtazioni economiche anche rilevanti.