

Lavoratori fragili ATA

La nota ministeriale n. 1585 dell'11 settembre 2020 - che si basa sulla Circolare Interministeriale n. 13 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della Salute del 4 settembre 2020) - ha fornito le indicazioni operative alle scuole per l'attivazione della sorveglianza sanitaria nei confronti del rischio COVID per i lavoratori in condizione di fragilità e per il loro utilizzo.

Tale condizione di fragilità è temporanea ed è legata esclusivamente all'attuale situazione epidemiologica.

La "fragilità" va individuata considerando lo stato di salute del lavoratore, rispetto alle sue patologie preesistenti, correlate alla situazione del proprio ambiente di lavoro (in questo caso quello scolastico) che, in caso di infezione, potrebbero determinare un esito più grave o infausto della malattia.

L'età, da sola, non costituisce un elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità, poiché questa va intesa sempre congiuntamente alla presenza di comorbilità che possono integrare una condizione di maggiore rischio.

Compete al lavoratore richiedere al Dirigente scolastico di essere sottoposto a visita mediante l'attivazione della sorveglianza sanitaria, il quale la invierà al medico competente o a uno degli Enti competenti alternativi.

Si attribuisce, invece, al medico competente (di cui all'art. 25 del DLgs 81/2008) il compito di supportare il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione. I Dirigenti scolastici non sono tenuti alla nomina del medico competente ma potranno, comunque, attivare la sorveglianza sanitaria obbligatoria a visita presso Enti competenti alternativi: l'Inail; le Aziende Sanitarie Locali; i Dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università.

Pertanto, **spetta al medico competente** - al quale è pervenuta la richiesta da parte del Dirigente scolastico - dichiarare lo stato o meno lo stato di fragilità del lavoratore, il quale, al momento della visita, consegnerà tutta la documentazione relativa alle proprie patologie diagnosticate.

Inoltre, il Dirigente scolastico dovrà fornire al medico competente una descrizione dettagliata della mansione svolta dal lavoratore, dell'ambiente di lavoro dove svolge la sua attività e delle misure di prevenzione e protezione adottate dalla scuola.

Una volta attivata la richiesta di sorveglianza sanitaria, dietro richiesta del lavoratore, se il Dirigente scolastico presume un pericolo per la sicurezza e per l'incolumità fisica del dipendente interessato, in attesa della visita medica richiesta, potrà assumere delle misure cautelari.

Dal giudizio del medico competente possono derivare i seguenti esiti:

- idoneità;
- idoneità con prescrizioni;
- inidoneità temporanea (in relazione al contagio).

In caso di **giudizio di idoneità** il lavoratore continuerà a svolgere le mansioni del profilo di competenza.

Nel **giudizio di idoneità con prescrizioni**, il medico competente indicherà al Dirigente scolastico di adottare misure di maggiore tutela nei riguardi del lavoratore interessato (ad esempio, mascherine Fp2, maggiore distanziamento, turni di lavoro

separati dai colleghi, utilizzo in altri spazi e/o altri orari, ecc...). A quel punto il Dirigente scolastico, sulla base delle indicazioni del medico competente, assumerà le necessarie determinazioni.

La visita dovrà essere ripetuta periodicamente anche in base all'andamento epidemiologico.

L'inidoneità può essere riferita, o all'impossibilità da parte del lavoratore a svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato e per un periodo specificato, oppure solo relativamente alla specifica mansione svolta.

In caso di inidoneità totale, il Dirigente potrà procedere alla sua sostituzione con la nomina di un supplente. L'eventuale inidoneità alla mansione, accertata dal medico competente, non può in ogni caso giustificare il recesso da parte del datore di lavoro.

Il lavoratore ATA di ruolo, dichiarato temporaneamente inidoneo, potrà anche chiedere di essere utilizzato in compiti diversi compatibili con la sua fragilità, svolgendo soltanto alcune mansioni del proprio profilo. Tale utilizzazione può essere disposta, sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione di scuola, in funzioni parziali del profilo d'appartenenza, presso la propria scuola di titolarità o anche presso altre istituzioni scolastiche ed educative.

È sempre possibile, ad esito di un giudizio di inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza, ricorrere al lavoro agile, se ciò è compatibile con la natura della prestazione lavorativa (il Dsga, l'Assistente amministrativo e, ove valutato opportuno, l'Assistente tecnico). Per quanto riguarda, invece i Collaboratori scolastici, i Collaboratori scolastici addetti ai servizi, i Cuochi, i Guardarobieri ed Infermieri, sembra non sussistere la possibilità di svolgimento a distanza dell'attività professionale relativa alla propria mansione.

Altrimenti, il lavoratore fragile, dichiarato temporaneamente non idoneo in modo assoluto, potrà fruire della malattia fino alla scadenza del periodo indicato dal medico competente. Questa malattia è computabile ai fini del periodo di comporta.

Il personale ATA non di ruolo, in caso di giudizio di inidoneità, dovrà fare ricorso all'assenza per malattia (soggetta alle relative limitazioni, sia sulla durata, che sul trattamento economico). Questo perché non è stata prorogata la disposizione, contenuta nell'art. 74 del DL 34/2020, decreto Rilancio, per la quale, il periodo di assenza dal servizio era equiparato al ricovero ospedaliero.

Pertanto, l'assenza di questi lavoratori in condizioni di fragilità va inquadrata come malattia.

Per quanto riguarda, invece, **i lavoratori fragili** del settore pubblico e privato (non quelli dichiarati tali dal medico competente rispetto al contesto lavorativo) che sono **in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali**, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione, o da esiti di patologie oncologiche, dallo svolgimento di relative terapie salvavita e per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104), in base all'art. 26, commi da 1 a 1-quater, della legge di conversione) n. 126 del 13 ottobre 2020) del decreto 104 di agosto 2020, hanno avuto estesa la possibilità, fino al 15 ottobre 2020, di assentarsi dal lavoro, equiparando il periodo di assenza al ricovero ospedaliero, prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di base (quindi, questo periodo non viene computato ai fini del periodo di comporta).

#ATAnews

Rassegna di informazione per il personale ATA

n. 8/2020

La norma è valida anche per i lavoratori fragili ATA, assunti a tempo determinato per far fronte all'emergenza sanitaria, in possesso di questi requisiti.

A decorrere dal 16 ottobre fino al 31 dicembre 2020, questa tipologia di lavoratori fragili può svolgere, di norma, la prestazione lavorativa in modalità agile, anche ricoprendo una diversa mansione, purché nella medesima categoria o area di inquadramento, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

La FLC CGIL sta continuando a sollecitare il superamento di questa disparità di trattamento per i lavoratori ATA precari, attivando tutti gli spazi possibili, in particolare, pressando il Ministero e le forze politiche all'emanazione di una norma straordinaria che estenda anche a loro lo stesso trattamento (come l'utilizzazione in altri compiti) previsto per il personale con contratto a tempo indeterminato.



MA CONOSCIAMO ANCHE LA FORZA DEI NOSTRI DIRITTI.
Siamo al tuo fianco nei luoghi di lavoro dove si fa istruzione e ricerca. **Iscriviti al sindacato, vai su [ISCRIVITI.FLCGIL.IT](https://www.iscriviti.flcgil.it)**

#CONOSCEREPCAMBIARE

FLC CGIL
federazione
lavoratori
= conoscenza

Da affiggere all'albo sindacale di tutti i plessi della scuola ai sensi del vigente contratto di lavoro.

a cura della FLC CGIL nazionale

