



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

Alle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado

Agli Ambiti Territoriali

Alle OO.SS. Comparto Istruzione e Ricerca e Area Dirigenziale

Oggetto: Inidoneità al servizio del personale della scuola e indicazioni sul trattamento dei lavoratori fragili in riferimento all'epidemia da Covid-19.

Il presente documento ha come obiettivo l'analisi della disciplina generale sulla inidoneità al servizio del personale della scuola e quella particolare sul trattamento dei lavoratori fragili, alla luce delle recenti novità normative.

Infatti la disciplina della inidoneità del personale della scuola può essere utilizzata al fine di individuare riferimenti e figure giuridiche idonee ad affrontare la tematica dei lavoratori fragili.

INIDONEITA' DEL PERSONALE DOCENTE E DEL PERSONALE DELLA SCUOLA IN GENERE

La materia trova la sua disciplina:

- Nel Contratto collettivo nazionale integrativo (CCNI) del 25.06.2008, quadriennio normativo 2006-2009, concernente i criteri di utilizzazione del personale della Scuola, sia docente ed educativo sia personale ATA;
- Nel D.P.R. 171/2011 recante il Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

E' opportuno porre delle distinzioni fra i possibili esiti delle visite effettuate presso la Commissione Medica di Verifica. Questi possono tradursi in giudizi di **permanente inidoneità** ovvero di **inidoneità temporanea**. Occorre rammentare che, in ogni caso, la valutazione operata dalla Commissione medica, essendo espressione di discrezionalità tecnica, non è surrogabile né sostituibile.

Saranno illustrate le tre casistiche riscontrabili.

1) Inidoneità permanente assoluta al servizio, desunta dalla diagnosi contenuta nel verbale con la seguente formulazione: a. "*Non idoneo permanentemente in modo assoluto al servizio come dipendente di amministrazione pubblica ex art. 55 octies D.Lgs. n.165/2001*", oppure b. "*Non idoneo permanentemente in modo assoluto al servizio come dipendente di amministrazione pubblica ex art. 55 octies D.Lgs. n.165/2001 e inabile a qualsiasi attività lavorativa (art. 2 comma 12 L. 335/95)*".

Il Dirigente Scolastico – previa comunicazione al lavoratore entro 30 giorni dal ricevimento del referto medico legale – risolve il rapporto di lavoro dal giorno successivo alla notifica all'interessato e predispone il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro:

- Nel caso A per inidoneità fisica ai sensi della L. 274/91;
- Nel caso B invece per inabilità ai sensi L. 335/95 art. 2 comma 12.

In entrambi i casi il provvedimento sopracitato deve essere completo dell'indicazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, ove dovuta.

2) Inidoneità permanente relativa, come desunta dal verbale, con la seguente formulazione "*non idoneo permanentemente in modo relativo allo svolgimento delle seguenti mansioni proprie del profilo di appartenenza ... con possibilità di utilizzazioni in compiti diversi dall'insegnamento...*".

Spetta al Dirigente Scolastico il tentativo di utilizzare il docente nelle residue mansioni del settore o profilo di appartenenza, previa ricognizione delle mansioni compatibili diverse e di altro profilo professionale da conferire fra quelli delineati, per il comparto scuola, dalla legge 111/2011 e dal suo decreto attuativo DM 79/2011 ai quali, ad ogni buon fine, si rimanda.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

3) Inidoneità temporanea, come desunta dal verbale, con la seguente formulazione "*non idoneo temporaneamente per mesi/anni....*". Il personale docente riconosciuto temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni per motivi di salute può chiedere di essere utilizzato in altri compiti, prioritariamente nell'ambito della scuola di titolarità, tenendo conto della sua preparazione culturale e dell'esperienza professionale maturata. Tale casistica fa quindi riferimento a un'inidoneità temporanea relativa.

Nel caso invece di un'inidoneità temporanea assoluta trova applicazione la disciplina sulle assenze per malattia e in particolare si richiama l'orientamento applicativo Aran RAL 517, secondo il quale:

"... il dipendente dichiarato temporaneamente inidoneo a qualsiasi attività lavorativa, debba essere considerato assente per malattia ai sensi dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni. La giurisprudenza ha efficacemente chiarito, infatti, che, ai fini dell'applicazione dell'art.2110 del codice civile (norma presupposta ed attuata dal citato art.21 del CCNL del 6.7.1995), deve essere considerata malattia ogni alterazione patologica in atto di organi e delle loro funzioni (o anche dell'organismo considerato nel suo complesso) che per i sintomi con cui si manifesta e per le conseguenze che produce sull'organismo del lavoratore impedisce temporaneamente l'esecuzione della prestazione lavorativa dovuta in quanto risulta del tutto incompatibile con l'ulteriore svolgimento delle attività necessarie all'espletamento della prestazione stessa (Cass. 23.9.1987, n.7279; Cass. 30.7.1987 n.6632). Nel nostro caso, la visita medica collegiale ha accertato che le condizioni di salute del lavoratore sono tali da determinare la sua temporanea inidoneità a qualsiasi attività lavorativa (limitata ad un anno); è una situazione che rientra perfettamente, a nostro modo di vedere, nella sopra riportata nozione di malattia."

Gli orientamenti ARAN sulla malattia e sull'inidoneità si ritrovano al link: https://www.aranagenzia.it/attachments/article/7220/Scuola_Raccolta%20sistemica%20Orientamenti%20Malattia%20Dicembre%202015.pdf

Il docente e il Dirigente dell'A.T. sottoscrivono in tal caso un nuovo contratto di lavoro individuale di utilizzazione in compiti diversi:

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

- nel caso di inidoneità permanente “relativa”, un contratto di durata annuale;
- nel caso di inidoneità temporanea “relativa”, un contratto di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta.

La domanda di utilizzazione può essere prodotta, all’esito della visita, in qualunque momento durante l’assenza per malattia, purché almeno due mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità temporanea e, comunque, dei periodi massimi di assenza di cui ai commi 1 e 2 dell’art. 17 del CCNL 29 novembre 2007.

Nei casi previsti dall’art. 6 del DPR 171/2011, il Dirigente Scolastico può disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente, in particolare:

- a)** in presenza di evidenti comportamenti che fanno ragionevolmente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica, quando gli stessi generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza;
- b)** in presenza di condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio, quando le stesse generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità.

In tali circostanze il dirigente scolastico può disporre la sospensione cautelare del dipendente sino alla data della visita e, nel contempo, avviare tempestivamente la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente.

A tutela del diritto di difesa del dipendente, si prevede che, salvo situazioni di urgenza, la sospensione sia preceduta da comunicazione all'interessato, che, entro i successivi 5 giorni, può presentare memorie e documenti che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare.

In caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per due volte sarà avviato dall’Amministrazione il procedimento disciplinare. Si richiama a tal fine la sentenza della Cassazione n. 22550/2016 del 07/11/2016, che concerne il caso specifico di una docente che per due volte

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

aveva reiterato l'assenza ingiustificata alla visita presso la Commissione Medica di Verifica. Infatti secondo la Corte *"Nel pubblico impiego contrattualizzato la risoluzione del rapporto di lavoro – a seguito del procedimento di cui all'art. 55 bis del d.lgs. n.165 del 2001 – nel caso di ingiustificato rifiuto, da parte del dipendente pubblico, di sottoporsi alla visita medica di idoneità, reiterato per almeno due volte, di cui al combinato disposto dell'art. 55 octies lett. d) del d.lgs. n. 165 del 2001 con l'art. 6 del D.P.R. n. 171 del 2011, costituisce una autonoma ipotesi di licenziamento disciplinare, finalizzata ad assicurare il rispetto delle altre norme dettate dall'art. 55 octies cit., sempre tutelando il diritto di difesa del dipendente"*.

In sintesi, dalla succitata sentenza, si evince che il rifiuto del dipendente pubblico di sottoporsi per due volte alla visita medica di idoneità comporta il licenziamento disciplinare e, ancora, che la mancata comunicazione al dipendente della trasmissione degli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari non inficia la legittimità del procedimento medesimo.

Tornando alla sospensione occorre rammentare che questa è disposta con atto motivato del Dirigente scolastico e comunicata all'interessato; l'efficacia della sospensione cessa immediatamente ove, all'esito dell'accertamento medico, non sia riscontrata alcuna inidoneità psicofisica in grado di costituire pericolo per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.

La sospensione cautelare potrà essere disposta solo alle condizioni e in base ai presupposti previsti dalla legge: al di fuori di questi casi, il dipendente di cui si presume l'inidoneità non potrà essere sospeso dal servizio.

Sul punto, si è pronunciata anche la Suprema Corte (vedi Cassazione civ. n. 9346/2011), osservando che *"è precluso al datore di lavoro collocare unilateralmente il dipendente in aspettativa non retribuita, essendo ciò in contrasto sia con il principio della immutabilità unilaterale delle condizioni del contratto di lavoro, con sospensione da parte del datore di lavoro dell'obbligazione retributiva (Cass. 16 aprile 2004 n. 7300) sia con la norma contrattuale collettiva di cui all'art. 18 comma, che espressamente prevede che l'aspettativa non retribuita può essere concessa solo su richiesta dell'interessato"*.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

In ogni caso la sospensione cautelare dal servizio ha una durata massima complessiva di 180 giorni, salvo rinnovo o proroga, in presenza di giustificati motivi.

LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI FRAGILI

La diffusione dell'epidemia da COVID-19 ha imposto l'adozione di particolari misure a tutela dei lavoratori c.d. *fragili*, il cui stato di salute, a seguito del contagio, può risultare gravemente compromesso. Secondo la recente Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 13 del 4.9.2020: *"Il concetto di fragilità va individuato in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore rispetto a 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"*. L'età del dipendente, come precisato dalla circolare del Ministero dell'Istruzione n. 1585/2020, *"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 morbilità che possono integrare una condizione di maggiore rischio (Rapporto N. 58 28.8.2020 - ISS Covid-19)"*.

Il D.L. n. 104/2020, all'art. 26, comma 1 *bis*, qualifica fragili i *"lavoratori dipendenti pubblici e privati 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, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104"*.

La condizione di "fragilità", pertanto, si differenzia dall'inidoneità prevista dal D.P.R. 171/2011 in quanto:

- è temporanea, esclusivamente legata all'attuale situazione epidemiologica e destinata ad esaurirsi a seguito della sua cessazione;

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

- richiede l'adozione di opportuni interventi preventivi al fine di evitare che le condizioni dello stato di salute del lavoratore, rispetto alle patologie preesistenti, di per sé non invalidanti, possano aggravarsi, mettendone a rischio la salute;
- il suo accertamento è finalizzato a tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore e, a seconda dei casi, ne determina temporaneamente l'utilizzazione a domanda, la collocazione in malattia, fino alla cessazione della situazione epidemiologica, o, fino al 31.12.2020, ai sensi dell'art. 26 del D.L. n. 104/2020, comma 2 bis, (per soggetti fragili particolari) attraverso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Le misure di sorveglianza sanitaria

Il D.lgs. n. 81/2008 attribuisce al Dirigente scolastico, in quanto datore di lavoro, il compito di garantire la sicurezza dei lavoratori, adottando specifiche misure di prevenzione e protezione, particolarmente rilevanti in questo periodo a causa del rischio connesso all'epidemia di Covid-19, ed adeguate misure di sorveglianza sanitaria, anche mediante la nomina del medico competente¹.

Secondo l'Accordo Governo-Parti sociali del 14 marzo 2020 e sua integrazione del 24 aprile 2020, spetta al medico competente segnalare all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie pregresse dei dipendenti, mentre l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della normativa sulla privacy.

¹ Il medico competente, secondo la definizione dell'articolo 2, comma 1, lettera h) del Decreto legislativo n. 81 del 9.4.2008, è un sanitario in possesso dei titoli professionali e dei requisiti previsti dall'articolo 38 dello stesso decreto, che collabora alla valutazione dei rischi ed effettua la sorveglianza sanitaria, a tutela dello stato di salute e della sicurezza dei lavoratori.

In particolare il medico competente:

- collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e alla redazione del DVR (documento della valutazione dei rischi);
- collabora all'attuazione di programmi di promozione della salute.
- effettua la sorveglianza sanitaria, ove necessaria come misura di tutela della salute dei lavoratori.

La sorveglianza sanitaria, di esclusiva competenza del medico competente, comprende l'effettuazione di visite mediche preventive, per valutare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione specifica, e l'effettuazione di visite mediche periodiche, finalizzate a controllare lo stato di salute dei lavoratori e il permanere dei requisiti di idoneità allo svolgimento della mansione specifica.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

Tuttavia le situazioni di fragilità potrebbero non essere note al medico competente (ad esempio per patologie insorte fra una visita periodica e la successiva) o potrebbero riguardare lavoratori non già soggetti a sorveglianza sanitaria, per cui il datore di lavoro e il medico competente devono mantenere alto il livello di attenzione.

Qualora il Dirigente Scolastico non abbia provveduto alla nomina del medico competente, *dovrà essere assicurata al lavoratore la possibilità di 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* (circolare del Ministero dell'Istruzione n. 1585/2020). In questo caso, su richiesta del lavoratore, il Dirigente scolastico potrà attivare la sorveglianza sanitaria inviandolo a visita presso Enti competenti alternativi, tra i quali:

- l'INAIL, che ha attivato una procedura specifica per tale tutela, avvalendosi delle proprie strutture territoriali;
- le Aziende sanitarie locali;
- i dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università.

Il Dirigente Scolastico può comunque sempre avvalersi della facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico, ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).²

L'attivazione della sorveglianza sanitaria

La nota del Ministero dell'Istruzione n. 1585 dell'11 settembre 2020 ha confermato la portata dell'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori, prevedendo che la sorveglianza sanitaria possa essere attivata, oltre che su iniziativa del Dirigente Scolastico, anche su richiesta del personale docente o ATA.

² Circolare Interministeriale n. 13/2020, paragrafo 2, "Contesto normativo di riferimento".

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

La procedura per l'attivazione della sorveglianza sanitaria, finalizzata all'accertamento dello status di lavoratore fragile, prevede le seguenti fasi:

- Richiesta al Dirigente scolastico, da parte del personale docente o ATA con pregresse patologie diagnosticate, di essere sottoposto a visita;
- Attivazione (tempestiva) da parte del Dirigente scolastico della procedura di sorveglianza sanitaria attraverso l'invio di apposita richiesta al medico competente o, in mancanza, ad uno degli Enti competenti alternativi, a cui deve fornire una descrizione dettagliata della mansione del lavoratore, della eventuale postazione di lavoro e delle misure adottate nella propria istituzione scolastica per limitare il rischio da contagio;
- Predisposizione da parte del dirigente scolastico, in accordo con il medico competente o l'Ente alternativo, delle procedure organizzative per l'effettuazione delle visite, che possono svolgersi presso l'istituzione scolastica o, nel caso a giudizio del medico non sia possibile garantire adeguate condizioni di areazione, igiene, non assembramento, presso una diversa sede indicata dal medico o presso la sede indicata dall'Ente competente alternativo, che provvederà a comunicare data e luogo della visita.
- Il Dirigente scolastico deve fornire al medico competente o all'Ente alternativo 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 lavoratore deve fornire, al momento della visita, la documentazione medica relativa alle pregresse patologie diagnosticate.
- La visita dovrà essere ripetuta periodicamente anche in base all'andamento epidemiologico.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

Esiti della visita

In esito alla visita il medico competente o l'Ente alternativo esprime un giudizio di:

- 1) **Idoneità**, nel caso in cui non siano stati ravvisati particolari rischi connessi allo stato di salute del lavoratore, che di conseguenza può proseguire le mansioni di propria competenza;
- 2) **Idoneità con prescrizioni e misure di maggior tutela**. In questo caso è compito del Dirigente scolastico provvedere (tempestivamente) alla fornitura dei dispositivi di protezione individuale necessari e all'adeguamento degli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa e, comunque, provvedere ad adempiere a ogni tipo di indicazione ulteriore suggerita dal medico competente all'interno del giudizio di idoneità.

Nel caso in cui le prescrizioni del medico competente non risultino chiare o siano incompatibili con l'organizzazione e l'erogazione del servizio, il dirigente può chiedere una revisione del giudizio, al fine di acquisire indicazioni strettamente coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente o del personale ATA.

- 3) **Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio**. In questo caso dovrà essere specificato dal medico competente se **l'inidoneità temporanea sia relativa alla specifica mansione svolta o comporti l'impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato**. Si precisa che il giudizio di inidoneità temporanea è riservato *solo ai casi che non consentano soluzioni alternative* (Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 13 del 4.9.2020).

Si analizzano nel seguito le conseguenze nei due casi:

A) Inidoneità relativa alla specifica mansione svolta.

La circolare ministeriale, nel disciplinare la gestione dei lavoratori che rientrano in tale casistica, prevede che il lavoratore possa richiedere espressamente di essere utilizzato in altri compiti coerenti con il proprio profilo professionale, previa stipulazione di uno specifico contratto individuale di lavoro di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta. Si applica in questo caso il CCNI sull'utilizzazione del personale inidoneo del 25 giugno 2008.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

La domanda deve essere prodotta dal lavoratore almeno 2 mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità e il contratto deve essere stipulato da parte dell'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta dell'interessato. Nel periodo intercorrente tra la richiesta e la stipula del contratto il lavoratore fruisce dell'assenza per malattia.

L'utilizzazione può essere richiesta dal lavoratore:

- nell'Istituzione scolastica di servizio;
- presso altre istituzioni scolastiche ed educative, ovvero presso gli Uffici degli Ambiti territoriali o presso le sedi degli Uffici Scolastici Regionali, o altre Amministrazioni pubbliche, previa intesa con i soggetti interessati;
- in altra provincia. In questi casi da parte della scuola o dell'Ufficio di destinazione deve sussistere l'effettiva necessità di utilizzazione.

Il referto medico attestante il giudizio di inidoneità relativa deve essere inviato, a cura del Dirigente scolastico, all'Ambito territoriale competente, con l'indicazione della manifestazione espressa di volontà da parte del lavoratore di essere utilizzato in altri compiti, della sussistenza o meno dei presupposti per l'utilizzazione temporanea in altri compiti all'interno dell'Istituzione scolastica di titolarità o presso le altre sedi richieste, e delle funzioni cui è possibile adibirlo, nel rispetto di quanto indicato nella certificazione medica.

Il Dirigente dell'Ambito Territoriale dispone l'utilizzazione del lavoratore presso l'Istituzione scolastica di provenienza o presso le altre sedi richieste, avendo cura di determinare l'orario di lavoro in 36 ore settimanali, come previsto dal CCNI Utilizzazioni inidonei.

Il lavoratore può essere adibito alle attività indicate dall'art. 3, comma 1, del CCNI Utilizzazioni inidonei³ che possono essere svolte, secondo la circolare ministeriale 1585 dell'11 settembre 2020,

³ L'art. 3, comma 1, del CCNI Utilizzazioni inidonei indica, titolo esemplificativo: il servizio di biblioteca, l'organizzazione dei laboratori, il supporto didattico ed educativo, il supporto nell'utilizzo di audiovisivi e nuove tecnologie informatiche, le attività relative al funzionamento degli organi collegiali, dei servizi amministrativi e ogni altra attività deliberata nel PTOF.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

anche in modalità di lavoro agile secondo la legge 81/2017, al fine di salvaguardare l'incolumità del lavoratore.

Riguardo il personale ATA va detto che, se appare possibile, ad esito di un giudizio di inidoneità temporanea, svolgere la mansione in modalità agile per il DSGA, l'Assistente amministrativo e l'assistente tecnico, maggiori difficoltà potrebbero sussistere per i collaboratori scolastici, i cuochi, i guardarobieri e gli infermieri, per i quali appare obiettivamente difficile immaginare la possibilità di svolgere a distanza qualsivoglia attività professionale relativa alla mansione, per cui dopo aver consumato gli eventuali permessi ammissibili non vi sarà altra possibilità se non collocare il lavoratore in malattia d'ufficio.

Se il docente fragile non richiede esplicitamente di essere impegnato in altri compiti dovrà fruire necessariamente di un periodo di malattia "ordinaria", secondo le prescrizioni dell'art. 17 commi 1-4 del CCNL Comparto Scuola, per tutta la durata del periodo di inidoneità⁴. Pertanto, tra le varie caratteristiche di questo status di malattia ordinaria, in mancanza di espresse disposizioni di legge in senso contrario, deve ritenersi che la durata della malattia d'ufficio comporti l'applicazione delle decurtazioni economiche e rilevati ai fini del periodo di computo, come risulta essere confermato dagli orientamenti ARAN disponibili al link https://www.aranagenzia.it/attachments/article/7220/Scuola_Raccolta%20sistemica%20Orientamenti%20Malattia%20Dicembre%202015.pdf

Infatti risulta dall'orientamento applicativo 3.2 *"Il periodo di malattia d'ufficio, di un docente dichiarato dalla Commissione Medica di Verifica (CMV) inidoneo temporaneamente in modo assoluto a qualsiasi lavoro e mansione fino al termine dell'anno scolastico, incide sul computo del triennio? Vanno operate le decurtazioni dello stipendio del 90% ed eventualmente del 50% in caso di superamento dei periodi previsti dal contratto?"*

⁴ La circolare Ministeriale 1585/20 fa riferimento allo "istituto giuridico della assenza per malattia", con tale terminologia quindi richiama indirettamente l'art. 17 del Contratto Scuola. Va considerato tuttavia che il verbo 'dovere' usato dalla circolare lascia immaginare che si tratti di una condizione che si deve 'necessariamente' verificare, per cui è conseguenziale un provvedimento di malattia d'ufficio, senza che il lavoratore debba far pervenire ulteriore certificazione medica di stato di malattia.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

Per quanto riguarda la disciplina contrattuale, l'art. 17, comma 5, del CCNL 29/11/2007 stabilisce unicamente che: "Il personale docente dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute può a domanda essere collocato fuori ruolo e/o utilizzato in altri compiti tenuto conto della sua preparazione culturale e professionale. Tale utilizzazione è disposta dal Direttore regionale sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale." In ogni modo la nota del MIUR prot. n. 7749 del 1 agosto 2014 stabilisce che: "il personale docente riconosciuto temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni per motivi di salute, può chiedere di essere utilizzato in altri compiti, prioritariamente nell'ambito del comparto scuola, tenendo conto della sua preparazione culturale e dell'esperienza professionale maturata. A tal fine sottoscrive un nuovo contratto di lavoro individuale di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta. La domanda di utilizzazione può essere prodotta, all'esito della visita, in qualunque momento durante l'assenza per malattia purché almeno due mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità temporanea e, comunque, dei periodi massimi di assenza di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 17 del CCNL 29 novembre 2007". La predetta nota, quindi, rimanda ai commi 1 e 2 dell'art. 17 del CCNL 29 novembre 2007, confermando che anche per tale tipologia di assenza per malattia vigono le regole disciplinate dal su citato articolo.

Inoltre in relazione agli altri obblighi dell'art.17 del contratto scuola, bisogna considerare che il DM 206/2017 prevede i casi per i quali l'Amministrazione deve richiedere la visita fiscale e tra questi non è presente la malattia d'ufficio (ossia quella disposta a seguito non di certificazione medica bensì di giudizio della CMV o del medico competente), pertanto si ritiene che comunque in detta ipotesi il Dirigente scolastico non debba richiedere la visita fiscale.

B) Inidoneità a qualsiasi attività lavorativa

In questo caso il lavoratore deve essere collocato, con apposito provvedimento del Dirigente scolastico, in malattia d'ufficio fino alla scadenza del periodo di inidoneità. Anche in questo caso si tratta di malattia ordinaria che comporta l'applicazione delle decurtazioni economiche e rileva ai fini del periodo di comporta.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni





Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

Infatti, come già evidenziato nella trattazione generale, nel caso invece di un'inidoneità temporanea assoluta trova applicazione la disciplina sulle assenze per malattia e in particolare si richiama nuovamente l'orientamento applicativo Aran RAL 517, secondo il quale:

"... il dipendente dichiarato temporaneamente inidoneo a qualsiasi attività lavorativa, debba essere considerato assente per malattia ai sensi dell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni.

La giurisprudenza ha efficacemente chiarito, infatti, che, ai fini dell'applicazione dell'art.2110 del codice civile (norma presupposta ed attuata dal citato art.21 del CCNL del 6.7.1995), deve essere considerata malattia ogni alterazione patologica in atto di organi e delle loro funzioni (o anche dell'organismo considerato nel suo complesso) che per i sintomi con cui si manifesta e per le conseguenze che produce sull'organismo del lavoratore impedisce temporaneamente l'esecuzione della prestazione lavorativa dovuta in quanto risulta del tutto incompatibile con l'ulteriore svolgimento delle attività necessarie all'espletamento della prestazione stessa (Cass. 23.9.1987, n.7279; Cass. 30.7.1987 n.6632). Nel nostro caso, la visita medica collegiale ha accertato che le condizioni di salute del lavoratore sono tali da determinare la sua temporanea inidoneità a qualsiasi attività lavorativa (limitata ad un anno); è una situazione che rientra perfettamente, a nostro modo di vedere, nella sopra riportata nozione di malattia."

Il personale a tempo determinato è invece escluso dall'applicazione della disciplina recata dal CCNI Utilizzazioni inidonei, pertanto, se dichiarato temporaneamente inidoneo alla mansione, dovrà essere collocato in malattia fino al termine indicato dal giudizio di inidoneità temporanea.

Sia i lavoratori dichiarati inidonei in modo relativo alla specifica mansione svolta sia quelli inidonei a qualsiasi attività lavorativa devono essere sostituiti ai sensi della normativa vigente sulle supplenze.

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Ministero dell'Istruzione

Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
Direzione Generale

Le novità introdotte dalla legge di conversione del D.L. n. 104/2020

La legge di conversione 13.10.2020 ha introdotto all'art. 26 del D.L. n. 104/2020 i commi 1 e 2 bis prevedendo che, a decorrere dal 16.10.2020 e fino al 31.12.2020, i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali che attesti una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, compresi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, se non inibiti completamente dal servizio, *svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'assegnazione ad una diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.*

Il Direttore Generale

Stefano Suraniti

Rif. Filippo Ciancio e Ignazio Testoni



Via G. Fattori, 60 - 90146 Palermo - Tel. 091/6909111
E-mail: direzione-sicilia@istruzione.it - PEC: drsi@postacert.istruzione.it - www.usr.sicilia.it