

**Spett.le**  
**FIMMG, Sezione Provinciale di Roma**  
[fimmgroma@pec.it](mailto:fimmgroma@pec.it)

oggetto: **richiesta parere – riscontro.**

Con riferimento alla richiesta di codesta O.S. in merito alla certificazione di idoneità al lavoro avanzata dal Comune di Roma nell'ambito della procedura per l'assunzione degli insegnanti ed educatori a tempo determinato per l'anno 2020/2021, si rappresenta quanto segue.

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori della scuola è garantita – come per tutti i settori di attività, privati e pubblici – dal D.Lgs. n. 81/08 e ss.mm.ii., nonché da quanto previsto dalla specifica normativa ministeriale (D.M. 29 settembre 1998, n. 382). Tale normativa non ha subito modifiche nell'attuale contesto pandemico; ma risulta necessario integrare il DVR con tutte le misure da attuare per contenere il rischio da SARS-CoV-2.

Elemento di novità era, invece, costituito dall'art. 83 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 17 luglio 2020, n. 77., che aveva introdotto la "sorveglianza sanitaria eccezionale", assicurata dal datore di lavoro, per i "*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 morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità*".

La sorveglianza sanitaria eccezionale era, pertanto, riconosciuta al personale docente (e ATA) che, in ragione del proprio stato di salute poteva chiedere, fino al 31 luglio, al proprio Dirigente Scolastico di essere sottoposto a visita medica, ai sensi dell'art. 41 D. Lgs. 81/08, per accertare la propria condizione di "*lavoratore fragile*", attraverso il medico competente.

In particolare, il "Protocollo d'Intesa per garantire l'avvio dell'anno scolastico nel rispetto delle regole di sicurezza per il contenimento della diffusione di Covid 19" a cura del Ministero dell'Istruzione, del 6 agosto 2020, alla lettera l), prevedeva per i "*lavoratori fragili*" che ne facciano richiesta "*a mezzo certificato del MMG*" che attesti la condizione di fragilità, la possibilità di avvalersi della visita del medico competente.

Il D.L. n. 83/2020, titolato "Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020", non ha prorogato quanto disposto dall'art. 83 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni, dalla L. n. 77/2020.

Nella recentissima Circolare n. 13 del 4 settembre 2020, il Ministero della Salute, chiarisce "*il concetto di fragilità*" quale "*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*", ed evidenzia riguardo all'età che "*tale parametro da solo, anche sulla base delle evidenze scientifiche, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità*".

Ente di Diritto Pubblico (D.L.C.P.S.  
13/9/1946 n. 233)

Inoltre, si specifica che la sorveglianza sanitaria – nonostante la mancata proroga dell'art. 83, del D.L.19 maggio 2020 n. 34 – *“continua a rilevarsi fondamentale”* e *“ai lavoratori e alle lavoratrici deve essere assicurata la possibilità di richiedere al datore di lavoro 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”*.

Infine, la citata circolare ribadisce il ruolo centrale del medico competente nell'accertamento della idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione con specifico riferimento ai lavoratori *“fragili”* e prevede che *“le richieste di visita devono essere corredate dalla documentazione medica relativa alla patologia diagnosticata (con modalità che garantiscano la protezione della riservatezza) a supporto della valutazione del medico competente”*.

Dunque, si conferma che l'accertamento della idoneità allo svolgimento della mansione specifica spetta esclusivamente al medico competente attivato dal datore di lavoro per la sorveglianza sanitaria.

Ciò non toglie che, su richiesta del lavoratore, il MMG possa rilasciare in modalità cartacea un certificato anamnestico, attestante le patologie croniche di cui è affetto il paziente, destinato al datore di lavoro che attiverà le procedure in tema di sicurezza del lavoro.

In tale senso, la norma giuslavoristica introdotta con il D.L. n. 69/2013, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 98, ha espressamente escluso l'obbligatorietà della cd. *“certificazione di sana e robusta costituzione”* che, dunque, non può più costituire oggetto di specifica richiesta del datore in sede assuntiva. Ciò in virtù del fatto che lo stesso concetto di *“idoneità al lavoro”* ha subito un profondo mutamento, formalizzato dal D.Lgs. n. 81/2008: che non è più da intendersi alla stregua di un'idoneità generica al lavoro, bensì come idoneità alla specifica mansione. Sarà quindi solo il medico competente, nell'esercizio delle sue funzioni e alla luce del necessario aggiornamento del Documento di valutazione dei rischi, a verificare e a certificare l'idoneità del lavoratore alla specifica mansione in sede assuntiva, ovvero pre-assuntiva.

Nel caso concreto, è evidente che, al fine di tutelare l'attuale interesse della pubblica amministrazione di garantire la prestazione lavorativa in presenza da parte dei docenti assunti per sostituire il personale in organico giudicato *“fragile”*, l'ente può richiedere quale condizione propedeutica all'assunzione che il lavoratore dimostri (o dichiari) l'assenza di determinate patologie riconosciute come rischiose che comportano l'attivazione della sorveglianza sanitaria nel contesto delle misure per il contenimento del *virus* SARS – CoV-2.

In tale caso, il lavoratore potrà richiedere al MMG di attestare l'assenza delle patologie, così come elencate nella Circolare del Dipartimento Servizi Educativi e Scolastici del 27 agosto 2020, ma non di certificare l'idoneità allo svolgimento della mansione specifica.

Infine, occorre considerare che, dal punto di vista deontologico, il medico non può rifiutarsi di rilasciare, se richiesto dal proprio assistito (lavoratore), un certificato medico.

Pertanto, in via generale, nel caso di specie, il MMG sarebbe tenuto a rilasciare il certificato di attestazione dell'*“assenza dello stato di fragilità”* (rectius, attestazione di assenza di determinate patologie) che, tuttavia, non garantisce l'idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione, con riferimento alla condizione di rischio legate al Covid-19.

Ciò detto, è opportuno rilevare che la richiesta dell'amministrazione comunale a carico del lavoratore di produrre, prima dell'assunzione, una certificazione del MMG di assenza delle elencate patologie – laddove peraltro compatibile con la normativa in materia di *data*

Ente di Diritto Pubblico (D.L.C.P.S.  
13/9/1946 n. 233)

*protection* che impone il rispetto del principio di minimizzazione dei dati - appare censurabile in quanto non necessaria e facilmente superabile attraverso la previsione di una dichiarazione da parte dell'aspirante all'assunzione, motivata dalla necessità dell'ente di coprire i posti dei c.d. "lavoratori fragili" con personale in presenza.

Tale soluzione, infatti, è certamente più rispondente alla vigente normativa in materia di certificazione di idoneità all'impiego, oltre che più opportuna e meno gravosa sia per l'amministrazione che per il lavoratore.

Nel rimanere a disposizione per eventuali, ulteriori chiarimenti, si inviano distinti saluti.

IL PRESIDENTE  
(dott. Antonio MAGI)

IL DIRIGENTE  
(dott. Dario Paroletti)  
*firmato digitalmente*

VT/vt