

LAVORATORI FRAGILI ISTRUZIONI OPERATIVE

Circolare Ministeriale n. 1585 dell'11.09.2020 e Circolare Interministeriale n. 13 del 04.09.2020

INTRODUZIONE

La condizione dei lavoratori fragili è un fatto nuovo, connesso all'emergenza Covid-19.

La circolare ministeriale, a nostro parere, va considerata un atto temporaneo e immediato, per offrire ai dirigenti scolastici, uno strumento per fare fronte all'emergenza di una scuola che parte senza che siano sciolti i nodi e i presupposti per il suo duraturo funzionamento.

La circolare utilizza uno strumento normativo pensato per i casi dei lavoratori inidonei alla funzione che ovviamente male si adatta alla situazione nuova introdotta della pandemia. Infatti, i lavoratori in questo caso sono perfettamente idonei a svolgere le loro mansioni: sono in grado di fare l'insegnante o di svolgere il lavoro di collaboratore scolastico.

Non c'è inidoneità alla funzione. Inidoneo è l'ambiente di lavoro, per la tutela e la sicurezza sanitaria in particolare dei lavoratori c.d. fragili. È questo il punto di partenza.

Si tratta di un provvedimento che offre una risposta immediata ai dirigenti scolastici, in emergenza. Quanto può durare? Un mese. Poi, bisognerà predisporre un provvedimento legislativo che dia attenzione a queste persone. Serve uno strumento giuridico nuovo, quello attuale è improprio ed inefficace.

Insomma, se nella fattispecie relativa all'inidoneità, l'interesse ad ottenere una utilizzazione in altri compiti è del lavoratore malato, in questo caso, è il datore di lavoro (lo Stato attraverso i suoi Organi, i dirigenti scolastici) che ha il dovere di tutelare e prevenire la malattia.

Siamo in una fattispecie totalmente diversa, si tratta di sorveglianza sanitaria e non di gestione di uno stato di malattia invalidante.

L'onere non è a carico del lavoratore ma del datore di lavoro, dello Stato che ne deve garantire la sicurezza. Non si può scaricare sui lavoratori una responsabilità per cause

non imputabili a loro. Siamo di fronte ad una fattispecie che intreccia Statuto dei lavoratori e Codice civile che riconoscono diritti economici e lavorativi.

L'attività professionale, di natura contrattuale sinallagmatica tra prestazione e controprestazione se non può essere resa per cause non imputabili al lavoratore si estingue e non può rappresentare un pregiudizio, per il lavoratore stesso: è quanto prevede il Codice Civile.

Del resto, è lo stesso contratto scuola che si rivela, ancora una volta, strumento di garanzia moderno e flessibile: chi è malato incurabile non perde stipendio e posizione giuridica. Possibile che chi ha una situazione di fragilità connessa al Covid-19, quindi neanche malato, rischia la decurtazione economica e persino il licenziamento?

Un vero paradosso. Si vorrebbe ribaltare l'onere e addossare i danni della pandemia sui singoli lavoratori.

Certo non ci sono condizioni uguali e molto dipenderà dalle singole situazioni: il grado di sicurezza va valutato in relazione al grado di pericolo che il medico competente dovrà valutare, ma in tanti potrebbero trovarsi senza reddito, se non ci fossero situazioni di sicurezza alternativa all'interdizione dal lavoro.

“Non lasceremo nessuno da solo”, ha detto la ministra.

Ora serve responsabilità politica e coerenza. Non si possono sciogliere in una circolare diritti democratici del lavoro.

La ministra richieda al Consiglio dei ministri e al Parlamento una norma specifica per la scuola. Serve uno strumento giuridico ad hoc. Viceversa per i casi gravi in cui non ci sono alternative all'interdizione, il lavoratore si troverà - per effetto di questa circolare - in malattia con le conseguenze previste per la decurtazione dello stipendio fino al licenziamento che coinvolgerà, in misura diversificata, sia i lavoratori a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato che hanno periodi di “comporto” differenziati, ma che portano alle stesse conclusioni di perdita di un diritto sacrosanto alla retribuzione e allo status giuridico conseguito con immensi sacrifici.

Per questo serve una norma che introduca nuove prerogative e procedure con l'obiettivo di salvaguardare i diritti acquisiti che non si possono sciogliere nelle righe di una circolare - uno strumento non idoneo e che male si adatta ad una situazione totalmente nuova che stiamo vivendo - che non può che essere temporanea.

COSA SI INTENDE PER “LAVORATORE FRAGILE”

La condizione di fragilità è da intendersi **temporanea ed esclusivamente legata all’attuale situazione epidemiologica**.

La **Circolare del Ministero della Salute e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 settembre 2020, n. 13** precisa che 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”*.

L’età come unico elemento non è sufficiente

Rapporto N. 58 28.8.2020 - ISS Covid-19:

Con specifico riferimento all’età, 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 più patologie diverse** (comorbidità) che possono integrare una condizione di maggiore rischio.

IL RUOLO DEL MEDICO COMPETENTE

Al medico competente spetta il compito di **supportare il dirigente scolastico** nell’attuazione delle misure di prevenzione e protezione, di particolare rilievo nel periodo attuale.

COSA POSSONO FARE I LAVORATORI

NEI CASI IN CUI NON CI SIA IL MEDICO COMPETENTE

Ai lavoratori è **assicurata** la possibilità di richiedere al dirigente scolastico l’attivazione di adeguate misure di sorveglianza sanitaria, in ragione del rischio connesso all’esposizione al Covid-19, anche nell’ipotesi in cui i dirigenti scolastici, non siano tenuti alla nomina del “medico competente” per l’effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria.

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**, il dirigente scolastico 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.

LA PROCEDURA DA SEGUIRE

PER L'ATTIVAZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

COSA FA IL LAVORATORE

- **richiede al dirigente scolastico** di essere sottoposto a visita attraverso l'attivazione della sorveglianza sanitaria;

(N.d.R. Visto che l'onere della sorveglianza sanitaria è del datore di lavoro, dovrebbe essere attuata anche senza l'iniziativa di parte).

- **fornisce al medico competente, al momento della visita medesima**, la documentazione medica relativa alle pregresse patologie diagnosticate, a supporto della valutazione del medico stesso.

COSA FA IL DIRIGENTE SCOLASTICO

- attiva formalmente la sorveglianza sanitaria attraverso l'invio di apposita richiesta al medico competente (o a uno degli Enti competenti alternativi).

- 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.

Attenzione: 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.

- 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.

- sulla base delle indicazioni del medico competente, assume le necessarie determinazioni.

Inoltre, a giudizio avvenuto:

- provvede alla fornitura dei Dispositivi di protezione individuale e all'adeguamento degli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa, **qualora il medico competente indichi al datore di lavoro prescrizioni e misure di maggior tutela;**

- **richiede una revisione del giudizio stesso**, al fine di acquisire indicazioni strettamente coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente, **qualora il giudizio di idoneità non rechi chiaramente gli elementi conoscitivi che consentano al dirigente scolastico di dare applicazione alle prescrizioni in esso contenute.**

Attenzione: qualora il dirigente scolastico, attivata la richiesta di sorveglianza sanitaria dietro richiesta del lavoratore, **sia in possesso di elementi che fanno ragionevolmente presumere un pericolo per la sicurezza e per l'incolumità fisica del dipendente interessato**, in attesa della visita medica richiesta potrà assumere le misure cautelari di cui all'articolo 6, comma 1 lettera b) e commi 2, 4 (motivazione della situazione di urgenza), 5, 6 e 7 del DPR n. 171/2011.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2011/10/20/011G0212/sq>

(N.d.R. Questo è il motivo che ci fa giudicare positivamente questa circolare, ma solo se temporanea per rispondere all'emergenza).

COSA FA 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);
 - si riserverà il giudizio di inidoneità temporanea **solo** ai casi che non consentano "soluzioni alternative".

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

GLI EFFETTI DEL GIUDIZIO DEL MEDICO COMPETENTE

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (ANCHE IN ANNO DI PROVA)

DOCENTI ED EDUCATORI

Idoneità

Nel caso in cui la visita esiti in un **giudizio di idoneità**, il lavoratore continuerà a svolgere o sarà reintegrato nelle mansioni del profilo di competenza.

Idoneità con prescrizioni

➤ *Prescrizioni e misure di maggior tutela*

Qualora il medico competente indichi al datore di lavoro prescrizioni e misure di maggior tutela – ad esempio, l'adozione di mascherine Ffp2, maggiore distanziamento, ecc. – è compito del dirigente scolastico provvedere alla fornitura dei Dispositivi di protezione individuale e all'adeguamento degli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa e, comunque, adempiere a ogni tipo di indicazione ulteriore suggerita dal medico competente all'interno del giudizio di idoneità.

➤ *Revisione del giudizio*

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 revisione del giudizio stesso, al fine di acquisire indicazioni strettamente coerenti alle caratteristiche della prestazione lavorativa del docente.

Inidoneità temporanea del lavoratore fragile in relazione al contagio

Il medico competente può indicare un'**inidoneità temporanea**, riferita alla situazione di contagio in relazione alle condizioni di fragilità del lavoratore.

L'inidoneità può essere intesa:

- a) come l'impossibilità a svolgere la specifica mansione (N.d.R. *È una fattispecie incoerente con la sorveglianza sanitaria, in quanto il lavoratore non è malato, va solo protetto*);
- b) come l'impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa nel contesto dato.

a) Inidoneità relativa alla specifica mansione

1) Qualora il lavoratore richieda esplicitamente di essere utilizzato in altri compiti coerenti con il proprio profilo professionale

Sottoscrizione di uno specifico contratto individuale di lavoro

In questi casi si applica il CCNI sulle Utilizzazioni degli inidonei del 25 giugno 2008 che prevede la sottoscrizione **di uno specifico contratto individuale di lavoro di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta.**

La domanda potrà essere prodotta dal lavoratore in ogni momento, purché almeno 2 mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità-

(N.d.R. come detto prima è incoerente con la situazione di sorveglianza sanitaria per cui è consigliabile non sottoscrivere alcun nuovo contratto).

Il contratto deve essere stipulato da parte dell'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta dell'interessato. Durante questo periodo il docente fruisce della malattia.

⇒ ***L'utilizzazione è a domanda***

L'utilizzazione potrà avvenire **solo a domanda dell'interessato** all'esito del giudizio di idoneità da produrre al dirigente scolastico.

L'utilizzazione può essere richiesta dal lavoratore:

- **nella istituzione scolastica di servizio;**

- **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;

- **anche in altra provincia**. In questi casi da parte della scuola o dell'Ufficio di destinazione vi deve essere l'effettiva necessità di utilizzazione.

⇒ ***Il dirigente scolastico***

- acquisisce il referto medico recante il giudizio di inidoneità;

- lo trasmette all'**Ambito territoriale**, comunicando se sussistano o meno i presupposti per la prevista utilizzazione temporanea in altri compiti **all'interno dell'Istituzione scolastica di titolarità**;

- indica esplicitamente la volontà del lavoratore di essere utilizzato in altri compiti nonché le funzioni cui è possibile adibirlo nel rispetto di quanto indicato nella certificazione medica;

- allega, a corredo, il **progetto di istituto** predisposto ai fini dell'utilizzazione di cui trattasi;

- **in caso di più richieste di utilizzazione per la stessa istituzione scolastica**: terrà conto delle precedenze e della tabella di valutazione per le assegnazioni provvisorie di cui al CCNI concernente la mobilità annuale.

⇒ ***Il 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 dal CCNI Utilizzazioni inidonei.

(N.d.R. sono tutte procedure che attengono ad un istituto giuridico differente e sono contraddittori rispetto alla vigilanza sanitaria).

Attività che può svolgere il docente

Il docente può svolgere alcune attività di **supporto alle funzioni istituzionali della scuola**, tra cui:

- 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 nel PTOF.

Lavoro agile

Le attività di cui sopra potranno essere svolte in **modalità di lavoro agile**, sempre al fine di salvaguardare l'incolumità del lavoratore, con particolare riferimento alla certificazione medica che ne attesta la condizione di fragilità e, conseguentemente, l'inedoneità temporanea.

Attenzione: Laddove sia dimostrato che il lavoratore richiedente utilizzazione non possa accedere a mansioni equivalenti a quelle previste dal proprio profilo professionale:

- nella comunicazione all'**Ambito territoriale**, finalizzata all'utilizzazione del lavoratore in altri compiti, il dirigente scolastico avrà cura di **evidenziare l'impossibilità di attribuire al lavoratore una mansione equivalente a quella di provenienza**, dopo aver percorso ogni opzione utile, affinché l'Amministrazione interessata possa provvedere a sua volta alla individuazione delle soluzioni più idonee.

2) 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**.

b) Inidoneità temporanea in modo assoluto

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.

(N.d.R. sono tutte procedure che attengono ad un istituto giuridico differente e sono contraddittori rispetto alla vigilanza sanitaria).

Rinvio del periodo 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 ove l'eventuale rientro nelle specifiche mansioni non consenta di svolgere i 120 giorni di attività didattica previsti.

PERSONALE ATA

Inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza

È sempre possibile, **ad esito di un giudizio di inidoneità temporanea a svolgere la mansione in presenza**, svolgere **attività lavorativa in modalità agile** per:

- **Il Direttore dei servizi generali e amministrativi;**
- **l'Assistente amministrativo;**
- **l'Assistente tecnico.**

Particolare attenzione va posta alla certificata condizione di fragilità dei:

- **Collaboratori scolastici**
- **Cuochi**
- **Guardarobieri**
- **Infermieri**

per i quali sembra non sussistere concretamente la possibilità di svolgere qualsivoglia attività professionale relativa alla mansione a distanza.

Idoneità con prescrizioni

Nel caso di **idoneità con prescrizioni**, per tutte le categorie suesposte vi è l'**obbligo del dirigente scolastico** di provvedere alla fornitura dei:

- **dispositivi di protezione individuale;**
- **adeguamento degli ambienti di lavoro o dei tempi della prestazione lavorativa (ad esempio svolgimento delle operazioni di pulizia in orario non coincidente a quello dell'apertura degli uffici e dell'attività didattica);**
- **di adempiere ad ogni tipo di indicazione ulteriore a vantaggio del lavoratore, suggerita dal medico competente all'interno del giudizio di idoneità.**

Idoneo a svolgere soltanto alcune mansioni del proprio profilo

In questi casi si fa riferimento ai criteri definiti in sede di contrattazione di scuola:

L'articolo 4, comma 2 del CCNI Utilizzazione infatti dispone che *“Qualora l'autorità sanitaria abbia dichiarato il dipendente idoneo a svolgere soltanto alcune mansioni del proprio profilo, l'utilizzazione può essere disposta, sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione di scuola, in funzioni parziali del profilo d'appartenenza che siano comunque coerenti con le attività e l'organizzazione del lavoro della scuola”*.

Inidoneità temporanea ad ogni mansione del profilo

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'**utilizzo 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**.

(N.d.R. sono tutte procedure che attengono ad un istituto giuridico differente e sono contraddittori rispetto alla vigilanza sanitaria).

Anche per il personale ATA il contratto di utilizzazione deve essere stipulato da parte dell'Amministrazione entro 30 giorni dalla data di ricezione della richiesta dell'interessato.

Durante questo periodo il docente fruisce della malattia.

(N.d.R. per incoerenza dell'istituto giuridico usato per il fine di sorveglianza sanitaria consigliamo di sottoscrivere ogni nuovo contratto).

Nel caso in cui non sia disponibile ogni utile collocazione del lavoratore dichiarato temporaneamente inidoneo ad ogni mansione del profilo

Il relativo periodo di assenza è **malattia**.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

È **escluso** dall'applicazione della disciplina recata dal CCNI Utilizzazioni inidonei.

Inidoneo temporaneamente alla mansione

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**.

Alcuni profili di personale ATA

Nei casi in cui il giudizio del medico rechi, **per alcuni profili di personale ATA**, una **idoneità a svolgere soltanto alcune mansioni del profilo**, 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.

SOSTITUZIONE DEL PERSONALE ASSENTE

Il lavoratore collocato in malattia è sostituito ai sensi della normativa vigente. Anche il posto **resosi disponibile in corso d'anno** dal docente per la dichiarata inidoneità temporanea sarà coperto a norma delle disposizioni vigenti sulle supplenze.

RETRIBUZIONE DEI PERIODI DI MALATTIA (inserto a cura della UIL Scuola)

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ha diritto alla conservazione del posto, in caso di assenza per malattia, per un periodo **massimo di 18 mesi** (ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano, alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso, le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente).

Durante i 18 mesi di malattia spetta:

- dal 1° al 9° mese, la retribuzione intera;
- dal 10° al 12° mese, la retribuzione ridotta al 90%;
- dal 13° al 18° mese, la retribuzione ridotta al 50%.

Tale periodo **non interrompe né la maturazione dell'anzianità a qualsiasi titolo, né le ferie**.

Superato il periodo massimo previsto di 18 mesi, si può fruire, a richiesta, di un **ulteriore periodo di 18 mesi**. Per tale l'ulteriore periodo di assenza al dipendente **non spetta alcuna retribuzione e si interrompe l'anzianità di servizio a tutti gli effetti**.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1) Nomina fino al 30/6 o 31/8

Il personale assunto per l'intero anno scolastico o fino al termine delle attività didattiche (anche se nominato dal dirigente scolastico) ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi in un triennio scolastico.

In ciascun anno scolastico la retribuzione viene corrisposta:

- per intero nel primo mese di assenza;
- al 50% nel secondo e terzo mese (senza interruzione dell'anzianità di servizio);
- per il restante periodo: conservazione del posto senza assegni e con interruzione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

2) Nomina per supplenze brevi

Il personale assunto dal dirigente per **supplenze temporanee** ha diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore a **30 giorni all'anno, con retribuzione al 50%**, nei limiti della durata del rapporto di lavoro (senza interruzione dell'anzianità di servizio). Trascorsi i 30 giorni il contratto si ritiene risolto.

CONCLUSIONI

Dalla premessa appare chiaro che la UIL Scuola ritiene che questo provvedimento non può che avere una natura temporanea, in attesa di un intervento normativo mirato e specifico per il personale della scuola.

Si presenta lacunoso e contraddittorio, sia pur in pure – in prima applicazione - utile per i dirigenti scolastici e per lo stesso personale al fine di fornire una prima, se pur non completa, azione di tutela immediata.

Oltre a rivendicare un provvedimento legislativo specifico, con i nostri uffici legali stiamo verificando e valutando la possibilità di impugnare l'O.M. - in relazione agli aspetti che si presentano contraddittori e posti in violazione anche della normativa generale sulla sicurezza dei luoghi di lavoro - con la finalità di raggiungere una piena tutela sanitaria preventiva evitando di dover intervenire nella gestione di una malattia inesistente che deve, per dovere dello Stato, essere evitata garantendo il diritto costituzionalmente garantito della salute delle persone e nello specifico dei lavoratori della scuola.