

Prot. n. MIUR AOODRLO R.U. 786
Milano, 31 gennaio 2012

Ai dirigenti responsabili
degli Uffici dell'USR Lombardia

Ai dirigenti scolastici
della Lombardia

Oggetto: Inidoneità e risoluzione del rapporto di lavoro alle dipendenze della PA

Si ricorda alle SS.LL., per quanto di interesse, che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 20.10.2011 il 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 in caso di permanente inidoneità psicofisica”, a norma dell'articolo 55-octies del D.Lgs. 165/01.

Il regolamento in parola disciplina la procedura, gli effetti ed il trattamento giuridico ed economico relativi all'accertamento della permanente inidoneità psicofisica dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e delle università e delle Agenzie, ai sensi dell'articolo 55-octies del D.Lgs. 165/01.

Si sintetizza qui di seguito, in una breve disamina, il contenuto della normativa in esame.

Il regolamento, all'art. 2, definisce il concetto di inidoneità psicofisica permanente assoluta o relativa:

- ☐ inidoneità psicofisica permanente assoluta: lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa;
- ☐ inidoneità psicofisica permanente relativa, lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'impossibilità permanente allo svolgimento di alcune o di tutte le mansioni dell'area, categoria o qualifica di inquadramento.

Il successivo art. 3 prevede i presupposti e disciplina l'iniziativa per l'avvio della procedura di verifica dell'idoneità al servizio.

L'avvio della procedura può avvenire per iniziativa del dipendente o dell'amministrazione.

Il primo può avviare la procedura in esame in qualunque momento successivo al superamento del periodo di prova.

L'amministrazione, viceversa, può avviare la procedura, dopo il superamento del periodo di prova, solo nei seguenti casi:

- ☐ assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto, come previsto nel CCNL di riferimento;
- ☐ disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio;
- ☐ condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente al servizio.

Nella prima ipotesi, alla luce dell'art. 5 del D.P.R. citato, la P.A. “prima di concedere l'eventuale ulteriore periodo di assenza per malattia, dandone preventiva comunicazione all'interessato, procede all'accertamento delle condizioni di salute dello stesso, per il tramite dell'organo medico competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di permanente inidoneità psicofisica assoluta o relativa”.

Nelle restanti ipotesi, l'amministrazione può chiedere che il dipendente sia sottoposto a visita, al fine di verificare l'eventuale inidoneità relativa o assoluta, dandone immediata comunicazione al dipendente stesso.

Se l'inidoneità permanente assoluta al servizio è accertata, l'amministrazione – previa comunicazione al lavoratore entro 30 giorni dal ricevimento del referto medico legale – risolve il rapporto di lavoro e corrisponde l'indennità sostitutiva del preavviso, ove dovuta.

Nelle ipotesi di inidoneità psicofisica relativa o assoluta alla mansione, si procede secondo quanto disposto dall'art. 7: l'amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento.

Nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo, il dipendente può essere adibito a mansioni di un profilo differente appartenente a diversa area professionale o anche a mansioni inferiori, ove ciò si giustifichi e risulti coerente con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti dall'interessato.

Se non sono disponibili in organico posti corrispondenti al profilo medico accertato, l'Amministrazione utilizzerà il lavoratore anche in soprannumero.

Particolare iter è previsto nel caso in cui l'inidoneità psicofisica riguardi personale con incarichi dirigenziali.

L'art. 6 del regolamento disciplina l'ipotesi di misure di sospensione cautelare del servizio imposte dalla P.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;
- ☐ 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 questo caso, l'amministrazione può disporre la sospensione cautelare del dipendente sino alla data della visita e, nel contempo, avviare senza indugi la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente;
- ☐ in caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo. In tale ipotesi, l'amministrazione può disporre la sospensione cautelare, provvedendo per un nuovo accertamento. In caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per due volte, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso.

Fatti salvi i casi di particolare urgenza, da motivare esplicitamente, la sospensione è sempre preceduta da comunicazione all'interessato il quale, entro i successivi 5 giorni, può presentare memorie e documenti che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare. La sospensione è disposta con atto motivato e comunicata all'interessato.



La sospensione cessa immediatamente se, 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.

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.

Le SS.LL. sono pregate di voler tenere nel debito conto le disposizioni di cui si è detto sin qui.

Il dirigente
Luciana Volta

Allegati

	Titolo: D.P.R. 171/2011 File: protlo786_12all2.pdf Dimensione: 48 kB
	Titolo: Art. 55 - octies D.Lgs 165/2001 File: protlo786_12all1.pdf Dimensione: 10 kB