



Ministero della Difesa

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

Il Reparto – Div. 4[^]

Viale dell'Università, 4 – 00185 ROMA

M_D GCIV

Prot.n. 0650880

Data 18 dic 2012

A TUTTI GLI ENTI

OGGETTO: D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171 recante “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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Seguito circolari: a) n. 27246 del 15 aprile 2003;
b) n. 82239 del 2 dicembre 2011.

1. PREMESSA

Con decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011, n. 171, è stato emanato 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Dopo un periodo di sperimentazione delle procedure relative all’applicazione degli istituti ivi contemplati, questa Direzione Generale ritiene di fornire orientamenti applicativi finalizzati all’uniformità delle procedure stesse

Il regolamento in oggetto disciplina la procedura, gli effetti ed il trattamento giuridico ed economico relativi all’accertamento della permanente inidoneità psicofisica dei dipendenti, ivi compresi i dirigenti, delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e delle università, delle agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Il regolamento, all’art. 2, definisce il concetto di “inidoneità psicofisica”, operando la distinzione tra “inidoneità psicofisica permanente assoluta” e “inidoneità psicofisica permanente relativa”. In particolare, per “inidoneità psicofisica permanente assoluta” si intende lo stato del dipendente che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovi nella assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, mentre per “inidoneità psicofisica permanente relativa” si intende lo stato del dipendente che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, risulti impossibilitato, in via permanente, a svolgere alcune o tutte le mansioni dell’area, categoria o qualifica di inquadramento.

Sulla rilevanza e le diverse conseguenze derivanti dalle due condizioni si richiama quanto già reso noto con circolare 82239 del 2 dicembre 2011 di questa Direzione Generale.

2. ORGANI COMPETENTI ALL'ACCERTAMENTO (ART. 4)

Ai fini dell'accertamento dell'idoneità psicofisica, il dipendente deve essere sottoposto a visita "dagli organi medici competenti, in base agli articoli 6, 9 e 15 del decreto del Presidente della Repubblica n. 461 del 2001".

Nell'ambito dell'amministrazione Difesa la competenza all'accertamento risiede nelle commissioni disciplinate dal titolo V del Libro I (artt. da 181 a 213) del codice dell'ordinamento militare emanato con decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66. In alternativa all'invio alla predetta commissione, in relazione e compatibilmente con i carichi di lavoro della Commissione stessa, nonché con l'organizzazione anche territoriale della sanità militare, l'accertamento può essere demandato all'Azienda sanitaria locale, territorialmente competente secondo i criteri indicati all'articolo 198, comma 1, del codice dell'ordinamento militare, ovvero alla Commissione medica di verifica di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 157 (come modificato dall'articolo 5 del decreto legislativo 29 giugno 1998, n. 278) competente secondo i criteri del citato art. 198, comma 1.

La procedura di verifica per l'accertamento dell'idoneità al servizio può essere attivata ad istanza del dipendente o d'ufficio

3. AVVIO PROCEDURA DI VERIFICA A ISTANZA DEL DIPENDENTE (ART. 3)

Il dipendente interessato all'accertamento presenta apposita istanza al titolare della struttura (E/D/R) in cui presta servizio corredandola di idonea documentazione sanitaria (refertazione medica rilasciata da strutture sanitarie pubbliche, presidi privati convenzionati con il S.S.N. ovvero strutture sanitarie private), contenuta in plico chiuso recante la dicitura "contiene documentazione sanitaria riservata".

L'istanza deve essere trasmessa, senza indugio, a cura del titolare dell'ente di servizio dell'istante alla Commissione medica individuata con i criteri sopra riportati unitamente alla documentazione sanitaria da quest'ultimo prodotta, inserita in busta chiusa recante la dicitura "contiene documentazione sanitaria riservata".

L'istanza di cui trattasi non può, in ogni caso, essere presentata dal dipendente interessato prima del superamento del periodo di prova.

4. AVVIO PROCEDURA DI VERIFICA D'UFFICIO (ART. 3)

L'attivazione d'ufficio della procedura può avvenire, successivamente al superamento del periodo di prova del dipendente interessato, in presenza dei seguenti presupposti:

- a) superamento del primo periodo di conservazione del posto di lavoro del dipendente assente per malattia, di cui all'art. 21 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto ministeri del 16 maggio 1995;
- b) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'idoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio del dipendente;
- c) condizioni fisiche che facciano presumere l'idoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio del dipendente.

4.1. superamento del primo periodo di comporta (art. 5)

Nell'ipotesi di cui alla lettera a) del punto 4, l'ente di servizio, nell'imminenza del raggiungimento del primo periodo di comporta (**18 mesi di assenza per malattia in un triennio**), avvisa il dipendente che, nel persistere dello stato di malattia, sta per completare il primo periodo di conservazione del posto di lavoro previsto dal primo comma dell'art. 21 CCNL 16 maggio 1995, e pertanto verrà avviato a visita medica, la quale peraltro deve

avvenire solo allo scadere del primo periodo di comporta. Il dipendente può presentare **istanza per la concessione dell'ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro**, ai sensi dell' art. 21, comma 2, dello stesso CCNL.

Nel rispetto dell'autonomia e deontologia professionale delle Commissioni mediche e compatibilmente con le previsioni del decreto ministeriale 12 febbraio 2004, è auspicabile che il giudizio da queste emesso nella procedura in esame venga ristretto a tre sole specie:

- a) permanente inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro, che darà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) inidoneità temporanea con assenza di condizioni di permanente inidoneità che consentirà la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi del 2° comma dell'art. 21 CCNL 16 maggio 1995;
- c) permanente inidoneità relativa (ovvero inidoneità al profilo professionale di appartenenza) a seguito della quale si attiverà la riconversione professionale finalizzata al recupero al lavoro del dipendente.

4.2. verifica dell'idoneità al servizio

Nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del punto 4, il titolare della struttura cui è assegnato il dipendente, dispone l'invio del medesimo a visita medico collegiale allegando alla lettera per la Commissione dettagliata relazione, corredata di eventuale documentazione in busta chiusa, che evidenzia i disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti o le condizioni fisiche che fanno presumere, rispettivamente, l'inidoneità psichica o fisica al servizio del dipendente stesso.

Nella lettera con la quale verrà disposto l'invio a visita dovrà essere espressamente specificato che:

- a) ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. b) DPR 27 luglio 2011, n. 171 la pubblica amministrazione avvia la procedura di accertamento dell'idoneità psicofisica del dipendente in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio;
- b) la visita di accertamento dell'idoneità psicofisica è finalizzata, tra l'altro, all'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro ove venga accertata la permanente inidoneità, secondo quanto disposto dall'art. 8 dello stesso DPR 171/11, mentre in ipotesi di inidoneità permanente relativa allo svolgimento di mansioni del profilo professionale di appartenenza del dipendente l'amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio;
- c) pertanto nell'ipotesi di mancata presentazione alla visita disposta ai sensi del predetto articolo 3, comma 3, lett. b) del DPR 171/11 si procede secondo quanto previsto dal successivo art. 6 a un nuovo accertamento dell'idoneità psicofisica, avvisando il dipendente che in caso di ingiustificato rifiuto di sottoporsi alla visita reiterato due volte, l'amministrazione procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del procedimento previsto dall'art. 55 bis d. lgs. 165/01.

Rimane facoltà dell'ente avvalersi, nelle more dell'effettuazione della visita di idoneità e per un periodo massimo di 180 giorni, delle misure cautelari previste dall'art. 6 DPR 171/11 in presenza di comportamenti che facciano ragionevolmente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica quando gli stessi generino pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.

In considerazione dell'estrema rilevanza del comportamento del dipendente si raccomanda di aver cura di avvisare lo stesso di tutte le conseguenze, anche relative al trattamento pensionistico erogabile a seguito del titolo di cessazione del rapporto di lavoro soprattutto nell'ipotesi che l'interessato non sia in possesso dei requisiti minimi di legge per l'accesso al trattamento stesso.

5. SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO (ART. 6)

5.1. presupposti e procedimento

Il titolare dell'ente in cui presta servizio il dipendente interessato può disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente nelle seguenti fattispecie:

- a) evidenti comportamenti che fanno ragionevolmente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica, laddove gli stessi generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza;
- b) sussistenza 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.

Qualora i Direttori/Comandanti/Responsabili di E/D/R intendano adottare il provvedimento di sospensione cautelare dal servizio, devono preventivamente darne comunicazione scritta all'interessato, il quale, entro i successivi cinque giorni dal ricevimento, ha facoltà di presentare memorie e documenti che devono essere obbligatoriamente valutati; di tale valutazione deve darsi conto nell'ambito della motivazione dell'eventuale provvedimento di sospensione. E' possibile prescindere dalla comunicazione preventiva solo per situazioni di emergenza, da motivarsi espressamente nel provvedimento di sospensione cautelare.

Il provvedimento di sospensione cautelare è disposto con atto motivato e deve essere immediatamente notificato all'interessato a cura dei Direttori/Comandanti predetti, che provvedono, altresì, ad avviare senza indugio, dopo la notifica, la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica;

- c) la sospensione cautelare dal servizio può essere inoltre disposta in caso che il dipendente non si presenti, senza giustificato motivo alla visita per l'accertamento dell'idoneità' al servizio. A seguito dell'adozione del provvedimento di sospensione cautelare, i Responsabili degli enti di servizio degli interessati dispongono un nuovo accertamento medico.

In caso di rifiuto ingiustificato del dipendente di sottoporsi alla visita medica, reiterato per due volte, l'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro con preavviso, a conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

In ogni caso, l'efficacia della sospensione cautelare dal servizio cessa, con effetto immediato, a seguito della ricezione del verbale medico contenente giudizio di idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa ovvero di inidoneità permanente relativa. In tale ultimo caso, si avvia la procedura di cui al successivo paragrafo 6.

La sospensione cautelare dal servizio non può avere una durata superiore a 180 giorni, salvo rinnovo o proroga in presenza di giustificati motivi.

5.2. effetti economici e giuridici della sospensione dal servizio (art. 6)

Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio, nelle ipotesi sub a) e sub b) del punto 5.1, compete un'indennità pari al trattamento retributivo spettante in caso di assenza per malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio nell'ipotesi sub c) del precedente punto 5.1 (mancata presentazione alla visita di idoneità), compete l'indennità pari al trattamento previsto in caso di sospensione cautelare dal servizio in corso di procedimento penale come regolata dall'art. 13, comma 4, ultimo periodo, CCNL 12 giugno 2003.

Il periodo di sospensione cautelare è valutabile ai fini dell'anzianità di servizio.

Il dipendente, già sospeso cautelatamente dal servizio per le suddette prime due ipotesi del punto 5.1, che a seguito della visita medica viene giudicato pienamente idoneo al servizio, ha diritto alla corresponsione delle somme decurtate.

6. INIDONEITA' PERMANENTE RELATIVA ALLO SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI DEL PROFILO PROFESSIONALE DI APPARTENENZA (ART. 7)

Nel caso in cui il dipendente, a conclusione degli accertamenti sanitari, sia giudicato dalla competente Commissione medica inidoneo allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza, l'ente al servizio deve porre in essere ogni tentativo di recupero del medesimo al servizio, adibendolo "anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento (stessa area funzionale), valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione".

Nella ipotesi in cui il dipendente venga giudicato dalla Commissione medica non idoneo a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'Amministrazione può adibire l'interessato a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento (assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione).

Il dipendente adibito a mansioni inferiori ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo (stipendio, indennità di amministrazione, retribuzione individuale di anzianità, eventuali assegni riassorbibili) corrispondente all'area e alla fascia economica di provenienza, mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.

7. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ACCERTATA INIDONEITA' PERMANENTE ASSOLUTA (ART. 8)

In caso di accertata inidoneità permanente **assoluta**, l'Amministrazione comunica all'interessato, con raccomandata con ricevuta di ritorno, la risoluzione del rapporto di lavoro e corrisponde all'interessato l'indennità di mancato preavviso (art. 28-ter, CCNL 16 maggio 1995 aggiunto dall'art. 6, CCNL 16 maggio 2001).

8. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RIFIUTO O MANCATA ACCETTAZIONE DEL CAMBIO DI PROFILO PER MOTIVI DI SALUTE (ART. 7)

In caso di accertata inidoneità permanente **relativa** l'Amministrazione propone all'interessato, con raccomandata con ricevuta di ritorno, l'inquadramento in un profilo professionale diverso, anche di area funzionale inferiore, e dà avvio alla procedura di "cambio di profilo per motivi di salute" rammentata al successivo paragrafo 10, secondo periodo.

La proposta e l'avvio a visita medica dovranno essere corredate di copia delle declaratorie di uno o più profili professionali estratti dal CCNI 3 novembre 2010 (reperibile su www.persociv.difesa.it – area contratti integrativi), in cui si ritiene il dipendente possa essere utilmente impiegato.

La Commissione medica dovrà accertare l'idoneità psicofisica in relazione alle citate declaratorie.

Il rifiuto o la mancata accettazione da parte del dipendente entro dieci giorni lavorativi dal ricevimento della proposta dell'Amministrazione comporta la risoluzione del rapporto di lavoro, anche senza diritto a pensione qualora l'interessato non abbia maturato i requisiti minimi richiesti, ferma restando la corresponsione dell'indennità di mancato preavviso (citato art. 28-ter).

La risoluzione decorrere dallo scadere del suddetto termine di 10 giorni lavorativi o dalla data di compiuta giacenza presso l'ufficio postale della raccomandata AR.

9. MANCATA PRESENTAZIONE ALLA VISITA PER L'ACCERTAMENTO DELL'IDONEITÀ

Si richiama l'attenzione sull'importanza dell'effettuazione della visita di idoneità e sulla necessità per il dipendente, anche e soprattutto nel proprio interesse, di sottoporsi alla stessa.

Si rammentano quindi gli effetti della mancata presentazione (v. **retro punto 4.2**) che porta all'instaurazione del procedimento di risoluzione del rapporto di lavoro con le procedure previste dall'art. 55 bis d. lgs 165/01, con le conseguenze anche relative all'erogazione di trattamenti pensionistici già messe in evidenza.

10. COORDINAMENTO CON ALTRI ISTITUTI

Il dPR 171/11 ha riordinato le procedure di verifica finalizzate all'accertamento dell'idoneità al servizio del dipendente, escludendo al riguardo un generalizzato accertamento d'autorità dell'idoneità al servizio che non sia riconducibile ai presupposti contenuti nell'art. 3 e alle procedure contenute nell'art. 5 dello stesso dPR.

La procedura di mutamento di mansioni per accertata inidoneità psicofisica permanente relativa rimane disciplinata dal punto 1) della circolare n. 27246 del 15 aprile 2003 (cambio di profilo per motivi di salute – art. 3, CCNL 16 maggio 2001). Ferme restando le specifiche azioni indicate nei precedenti paragrafi 6 e 8, si rammenta, come chiarito con circolare n. 82239 del 2 dicembre 2011, che la suddetta procedura deve essere avviata d'ufficio.

Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di trattamenti pensionistici d'inabilità e quelle introdotte con dPR 29 ottobre 2001, n. 461 nonché quelle contenute nel dPR n. 1124/1965 e nel decreto legislativo n. 38/2000 in materia di infortuni sul lavoro nonché le disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla legge n. 68/99 (disabilità acquisite dai lavoratori per infortunio sul lavoro o malattia professionale).

11. ABROGAZIONI

Stante quanto sopra, **la circolare n. 48323 del 27 luglio 2005 emanata dalla scrivente in merito all'obbligo dell'amministrazione di disporre la verifica dell'idoneità al servizio nei confronti del dipendente assente per un periodo di malattia superiore a 45 giorni è abrogata.** Con essa sono abrogate tutte le direttive che si riferiscano a procedure e modalità in tal senso.

IL DIRETTORE GENERALE
originale firmato agli atto
(Dr.ssa Enrica PRETI)