



Direzione Centrale Risorse Umane

Roma, 08/03/2012

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 33

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

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."**

SOMMARIO: *Premessa.*

1. *Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione.*
 - 1.1. *Definizione di "inidoneità psicofisica".*
 - 1.2. *Organi di accertamento sanitario.*
2. *Presupposti ed iniziativa per l'avvio della procedura di verifica dell'idoneità al servizio.*
 - 2.1. *Avvio della procedura di verifica ad istanza del dipendente.*

- 2.2. *Avvio della procedura di verifica d'ufficio.*
3. *Sospensione cautelare dal servizio.*
 - 3.1. *Fattispecie e procedura.*
 - 3.2. *Effetti economici e giuridici.*
4. *Inidoneità permanente relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza.*
5. *Risoluzione del rapporto di lavoro per accertata inidoneità permanente.*
6. *Trattamento dei dati ai fini del procedimento.*
7. *Disposizioni finali.*

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 (*"Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono disciplinate, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:*

- a. *la procedura da adottare per la verifica dell'inidoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'amministrazione;*
- b. *la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;*
- c. *la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità".*

1. Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione.

Il regolamento citato 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, ai sensi dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

1.1 Definizione di "inidoneità psicofisica".

Il regolamento in parola, 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.

1.2 Organi di accertamento sanitario.

Ai fini dell'accertamento dell'inidoneità 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*".

Con decreto del Ministero dell'Economia e Finanze 12 febbraio 2004, emanato in attuazione dell'art. 6, comma 13, del citato D.P.R. n. 461/01, sono stati fissati i criteri organizzativi per l'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario di cui all'art.9 del predetto D.P.R. n. 461/01 ed approvati i modelli di verbale utilizzabili, anche per la trasmissione in via telematica, con le specificazioni sulle tipologie di accertamenti sanitari eseguiti e sulle modalità di svolgimento dei lavori delle Commissioni mediche.

L'art. 3, comma 2, del su citato decreto ministeriale stabilisce che "*Nei confronti dei dipendenti di enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, gli accertamenti sanitari di cui al regolamento sono effettuati dalla Commissione medica ASL territorialmente competente in relazione alla sede di ultima assegnazione del dipendente o se, collocati in quiescenza, dalla stessa Commissione operante presso l'Azienda sanitaria locale competente in relazione al luogo di residenza dei pensionati. Quest'ultima Commissione si pronuncia anche sulle infermità o lesioni nei confronti dei dipendenti deceduti*".

2. Presupposti ed iniziativa per l'avvio della procedura di verifica dell'idoneità al servizio.

La procedura di verifica per l'accertamento dell'idoneità al servizio può essere attivata:

- .. **ad istanza del dipendente**
- .. **d'ufficio**

2.1 Avvio della procedura di verifica ad istanza del dipendente.

Il dipendente interessato all'accertamento presenta apposita istanza al Direttore regionale, per il tramite del Responsabile della struttura cui è assegnato, 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*".

Il dipendente assegnato pressola Direzione generale presenta l'istanza al Direttore centrale

risorse umane per il tramite del Responsabile della struttura di appartenenza, con le modalità di cui sopra.

L'istanza deve essere trasmessa, senza indugio, a cura del Direttore regionale e del Direttore centrale risorse umane, alla Commissione medica della ASL territorialmente competente in relazione alla sede di servizio dell'interessato, 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.

Nel caso in cui il dipendente interessato all'accertamento dell'idoneità prestati temporaneamente servizio in Amministrazione diversa, come, per esempio, nel caso di comando, il procedimento in parola, è attivato dall'Istituto, su segnalazione dell'Amministrazione ove il dipendente medesimo presta servizio.

In tal caso, il dipendente presenterà l'istanza all'Amministrazione presso la quale presta servizio che provvederà ad inoltrarla all'Istituto.

2.2 Avvio della procedura di verifica d'ufficio.

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 del personale degli Enti pubblici non economici, quadriennio normativo 94-97 e biennio economico 94-95;**
- b. **disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio del dipendente;**
- c. **condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente o relativa al servizio del dipendente.**

Nell'ipotesi di cui al punto a), il dipendente può presentare istanza per la concessione dell'ulteriore periodo di conservazione del posto, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto del personale degli Enti pubblici non economici, quadriennio normativo 94-97 e biennio economico 94-95.

L'istanza suddetta è trasmessa, per il tramite del Responsabile della struttura di appartenenza dell'interessato, al Direttore regionale, il quale, qualora intenda accogliere la richiesta, prima di adottare il relativo provvedimento, avvia la procedura di accertamento dello stato di salute del dipendente, interessandola Commissione medica della ASL territorialmente competente sulla base della sede di servizio del dipendente medesimo.

Per il personale della Direzione generale, il Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente interessato trasmette l'istanza del dipendente al Direttore centrale risorse umane, il quale, qualora intenda accogliere la richiesta, procede analogamente a quanto sopra.

Dell'avvio della procedura viene data preventiva comunicazione all'interessato.

Si sottolinea che l'avvio della procedura di accertamento dell'idoneità al servizio deve precedere il provvedimento di concessione del secondo periodo di conservazione del posto.

Si precisa, altresì, che nel caso in cui la Commissione medica esprima un giudizio di inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro, l'Istituto procede alla risoluzione del rapporto di lavoro nei termini indicati al successivo punto 5.

Nel caso in cui, invece, la Commissione medica esprima un giudizio di idoneità o di inidoneità permanente relativa, il dipendente deve rientrare in servizio prima della scadenza del secondo periodo di conservazione del posto.

Nelle ipotesi di cui ai punti b) e c), il Responsabile della struttura cui è assegnato il dipendente, inoltra al Direttore regionale apposita, dettagliata relazione, corredata di eventuale documentazione da allegarsi 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.

Il Direttore regionale, sulla base della relazione predisposta dal Responsabile della struttura e della eventuale documentazione allegata, valuta se dare avvio alla procedura volta a verificare l'inidoneità relativa o assoluta del dipendente.

In presenza di documentazione sanitaria, il Direttore regionale può avvalersi della consulenza del Coordinatore regionale medico legale. È esclusa, in ogni caso, la possibilità di sottoporre il dipendente a visita medica da parte dei medici dell'Istituto.

Qualora intenda dare avvio alla procedura di accertamento sanitario, il Direttore regionale invia apposita richiesta alla Commissione medica Asl territorialmente competente in relazione alla sede di servizio del dipendente, unitamente alla eventuale documentazione sanitaria da quest'ultimo prodotta, inserita in busta chiusa recante la dicitura "*contiene documentazione sanitaria riservata*".

Per il personale della Direzione generale, il Responsabile della struttura ove è assegnato l'interessato, analogamente a quanto sopra illustrato, predispone apposita dettagliata relazione, unitamente all'eventuale documentazione a supporto, da trasmettere al Direttore centrale risorse umane, il quale, se valuta di dare avvio alla procedura, procede con le modalità sopra riportate.

In presenza di documentazione sanitaria, il Direttore centrale risorse umane può avvalersi della consulenza del Coordinatore generale medico legale. È esclusa, in ogni caso, la possibilità di sottoporre il dipendente a visita medica da parte dei medici dell'Istituto.

Anche nei casi di cui ai punti b) e c) è data preventiva comunicazione all'interessato dell'avvio della procedura.

3. Sospensione cautelare dal servizio.

3.1 Fattispecie e procedura.

L'Istituto 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.**

Nelle ipotesi di cui sopra, il Responsabile della struttura comunica al Direttore regionale il nominativo del dipendente, assegnato alla medesima struttura, nei cui confronti propone di adottare il provvedimento di sospensione cautelare dal servizio, motivando, con apposita, dettagliata relazione riservata, le ragioni che rendono opportuna l'eventuale adozione del provvedimento stesso.

Relativamente ai dipendenti assegnati alla Direzione generale, la comunicazione di cui sopra, corredata dalla citata relazione riservata, è inoltrata, a cura del Responsabile della struttura di sede centrale ove presta servizio il dipendente, al Direttore centrale risorse umane.

Qualora i Direttori regionali o il Direttore centrale risorse umane 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 in parola, che provvedono, altresì, ad avviare senza indugio, dopo la notifica, la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica.

La sospensione cautelare dal servizio può essere disposta anche nella seguente terza fattispecie:

C) mancata presentazione a visita, per l'accertamento dell' idoneità' al servizio, del dipendente, senza giustificato motivo.

In tale fattispecie, operano le stesse regole già illustrate nelle ipotesi sub a) e b), sia con riferimento agli obblighi di comunicazione preventiva, sia riguardo alle modalità di adozione e di notifica del provvedimento di sospensione cautelare.

A seguito dell'adozione del provvedimento di sospensione cautelare, il Direttore centrale risorse umane, per il personale assegnato alla Direzione generale, e i Direttori regionali, per il personale assegnato alle strutture territoriali, dispongono un nuovo accertamento.

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 4.

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

3.2 Effetti economici e giuridici.

Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio, nelle ipotesi sub A) e B) di cui al precedente punto 3.1, 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) di cui al precedente punto 3.1, compete l'indennità pari al trattamento previsto in caso di sospensione cautelare dal servizio in corso di procedimento penale.

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

Il dipendente, già sospeso cautelatamente dal servizio per le suddette ipotesi sub A) e B), che a seguito della visita medica viene giudicato pienamente idoneo al servizio, ha diritto alla corresponsione delle somme decurtate.

4. Inidoneità permanente relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza.

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'Istituto pone in essere ogni tentativo di recupero del medesimo al servizio nelle strutture organizzative di settore, adibendolo *"anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, 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).

Se nella dotazione organica non risultano disponibili posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata al dipendente in base alle risultanze dell'accertamento medico, il dipendente stesso viene collocato in soprannumero.

Il posto occupato dal dipendente in soprannumero resta indisponibile, dal punto di vista finanziario, sino a successivo riassorbimento.

Se non è possibile adibire in soprannumero il dipendente a causa di carenza di disponibilità in organico, l'Istituto avvia una procedura di consultazione di mobilità, anche temporanea, presso le amministrazioni aventi sede nell'ambito territoriale della provincia ai fini della ricollocazione del dipendente interessato.

Se all'esito della procedura di consultazione, da concludersi entro 90 giorni dall'avvio, non

emergono disponibilità, si applica l'art. 33, comma 7, del decreto legislativo 165/01.

Il dipendente adibito a mansioni inferiori ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'area ed alla fascia economica di provenienza, mediante la corresponsione di un assegno *ad personam* riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.

Nel caso in cui l'inidoneità psicofisica permanente relativa riguardi personale dipendente con incarico di funzione dirigenziale, l'Istituto, previo contraddittorio con l'interessato, revoca l'incarico e, tenuto conto delle risultanze della visita medica della competente Commissione sanitaria:

- A. conferisce all'interessato un incarico dirigenziale, tra quelli eventualmente disponibili, diverso e compatibile con le risultanze della visita medica, assicurando, se del caso, un adeguato percorso di formazione;
- B. nel caso di indisponibilità di posti nella dotazione organica dirigenziale, colloca il dirigente a disposizione nei ruoli di cui all'art. 23 del decreto legislativo n. 165/01 e successive modifiche ed integrazioni, senza incarico.

Nel caso di conferimento al dirigente di incarico di valore economico inferiore, questi conserva il trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'incarico di provenienza sino alla prevista scadenza, mediante la corresponsione di un assegno *ad personam* riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.

Se l'inidoneità psicofisica relativa riguarda un dipendente con incarico dirigenziale, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, e l'inidoneità risulta incompatibile con lo svolgimento dell'incarico stesso, l'Istituto previa revoca, dispone la restituzione al profilo professionale di inquadramento, ovvero il rientro presso l'amministrazione di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta.

5. Risoluzione del rapporto di lavoro per accertata inidoneità permanente assoluta.

L'Istituto, previa comunicazione all'interessato, **entro trenta giorni** dal ricevimento del verbale di accertamento medico, risolve il rapporto di lavoro con provvedimento del Direttore generale e corrisponde all'interessato l'indennità di mancato preavviso.

6. Trattamento dei dati ai fini del procedimento.

I dati personali e sensibili dei dipendenti interessati al procedimento di accertamento dell'idoneità al servizio o di sospensione cautelare dal servizio devono essere trattati dagli uffici competenti secondo i criteri e le modalità di cui agli articoli 11 e 22 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

In particolare, si rammenta che tutta la documentazione sanitaria afferente i dipendenti nei cui confronti sono attivate le procedure di cui alla presente circolare devono essere trasmesse, in plico chiuso recante la dicitura "*contiene documentazione sanitaria riservata*", alla Commissione medica operativa presso la Azienda sanitaria locale territorialmente competente in

base alla struttura di servizio del dipendente.

7. Disposizioni finali.

Le disposizioni di cui all'art. 55-octies del decreto legislativo n. 165/01, come attuato dal decreto legislativo n. 171/01, hanno carattere imperativo e si applicano in via automatica, ai sensi dell'art. 2 comma 3-bis del medesimo decreto legislativo n. 165/01.

Restano ferme:

- le disposizioni vigenti in materia di trattamenti pensionistici d'inabilità, ivi compresa la disciplina di cui alla legge 8 agosto 1995, n. 335 e al D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1092;
- le disposizioni introdotte con D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461 nonché quelle contenute nel D.P.R. n. 1124/1965 e nel decreto legislativo n. 38/2000 in materia di infortuni sul lavoro.
- 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).

Infine, è fatta salva la disciplina di maggior favore per le situazioni in cui sia accertato lo stato di tossicodipendenza e di alcolismo cronico, nonché di gravi patologie in stato terminale del dipendente.

Il Direttore Generale
Nori