



Giunta Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2015. 0621751 17/09/2015 14,55

Mitt. : 5514 Direzione Generale per le Riso...

Ass. : 5101 Direzione Generale per la Prog...

Classifica : 7.1.18.



Ai Capi Dipartimento

Ai Direttori Generali

Ai Responsabili degli Uffici Speciali

Al Responsabile della Struttura di Missione "U.O.G.P."

All'Autorità di Audit

Al Responsabile dell' UDCP

Ai Responsabili delle Segreterie Particolari

Ai Dirigenti delle UU.OO.DD.
per il tramite delle Direzioni Generali

e, per conoscenza,

All'Assessore alle Risorse Umane

Al Capo di Gabinetto

LORO SEDI

OGGETTO: decreto del Presidente della Repubblica 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."

Con decreto del Presidente della Repubblica n. 171 del 27 luglio 2011 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, che di seguito si riporta: "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,



Giunta Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane

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) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dalla P.A. in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;
- d) 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".

Il regolamento, recepito dall'art. 23, comma 9, della legge regionale n. 1 del 27 gennaio 2012, 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.

1. Inidoneità psicofisica.

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 nell'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.

2. Presupposti ed iniziativa per l'avvio della procedura di verifica dell'idoneità al servizio (art. 3 D.P.R. 171/2011)

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

- 1) ad istanza del dipendente;
- 2) d'ufficio.



Giunta Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane

2.1 Avvio procedura di verifica ad istanza del dipendente (art. 3 D.P.R. 171/2011)

Il dipendente interessato all'accertamento presenta apposita istanza al Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, corredata 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, unitamente alla documentazione sanitaria così prodotta, deve essere trasmessa, senza indugio, a cura del Dirigente dell'Ufficio di appartenenza alla Unità Operativa Dirigenziale (UOD) 16 della Direzione Generale (DG) per le Risorse Umane, che avvia la procedura di accertamento presso la Commissione Medica di Verifica, competente ai sensi dell'art. 3, comma 3, del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 12 febbraio 2004, dandone immediata e contestuale comunicazione al dipendente stesso.

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 preli temporaneamente servizio in Amministrazione diversa rispetto a quella di appartenenza, come, per esempio, nel caso di comando, il procedimento in parola è attivato dall'Amministrazione di appartenenza su segnalazione di quella presso cui lo stesso presta servizio.

La segnalazione avviene nel rispetto dei principi di pertinenza, non eccedenza e indispensabilità dei dati trattati, di cui agli articoli 11, comma 1, lettera d) e 22, comma 3, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

2.2 Avvio procedura di verifica d' ufficio (art. 3 D.P.R. 171/2011)

L'attivazione d'ufficio della procedura può avvenire, successivamente al superamento del periodo di prova del dipendente interessato, nei seguenti casi:

- a) assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni Autonomie Locali del 6/7/1995;
- b) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio;
- c) condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

2.2.1 Superamento del primo periodo di comporta (art. 5 D.P.R. 171/2011)

Nell'ipotesi di cui alla lettera a), il Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, nell'imminenza del raggiungimento del primo periodo di comporta (18 mesi di assenza per malattia in un triennio), avvisa il dipendente, dandone contestuale comunicazione alla UOD 16 della DG per le Risorse Umane, che, nel persistere dello stato di malattia, sta per completare il primo periodo di conservazione del posto di lavoro previsto dal comma 1 dell'art. 21 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni Autonomie Locali del 6/7/1995 e, pertanto, verrà



Giunta Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane

avviato, per il tramite della UOD 16 della DG per le Risorse Umane, a visita medica, la quale, peraltro, deve avvenire solo allo scadere del primo periodo di comporta, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di permanente inidoneità psicofisica assoluta o relativa.

Il dipendente stesso può chiedere di essere sottoposto a visita per la concessione dell'ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro, ai sensi dell'art. 21 comma 2, dello stesso CCNL. L'istanza suddetta è trasmessa al Dirigente dell'Ufficio di appartenenza per il successivo inoltro alla UOD 16 della DG per le Risorse Umane, che avvia la procedura di accertamento dello stato di salute del dipendente, interessando la Commissione medica competente. Dell'avvio della procedura è data preventiva comunicazione all'interessato.

Ferma restando la possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di superamento del periodo di comporta previsto dai contratti collettivi di riferimento, laddove la Commissione medica esprima un giudizio di inidoneità psicofisica permanente assoluta al servizio del dipendente, l'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro trenta giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di mancato preavviso.

2.2.2 Verifica dell'idoneità al servizio

Nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c), il Dirigente dell'Ufficio di appartenenza, che ha diretta conoscenza delle reali difficoltà fisiche o psichiche che il dipendente stesso presenta, valuta l'opportunità di sottoporlo a visita da parte della Commissione medica competente, al fine di verificarne l'eventuale inidoneità relativa o assoluta. All'esito delle suddette valutazioni, condivise con il Direttore Generale, il Dirigente della Struttura cui è assegnato il dipendente richiede alla UOD 16 della DG per le Risorse Umane di avviare la procedura di accertamento sanitario, dandone immediata e contestuale comunicazione all'interessato. Alla suddetta richiesta deve essere allegata apposita, dettagliata relazione, controfirmata dal Direttore Generale e corredata di eventuale documentazione, da trasmettere 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.

Anche in questo caso, ove sia accertata l'inidoneità permanente assoluta, l'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto ovvero all'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 7 del D.P.R. 171/2011 se dall'accertamento medico risulta l'inidoneità psicofisica permanente relativa alle mansioni.

3. Sospensione cautelare (art. 6 D.P.R. 171/2011)

L'Amministrazione può disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità, nelle seguenti fattispecie:



Giunta Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane

- 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;
- 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.

Al ricorrere delle suddette ipotesi, il Dirigente dell' Ufficio di appartenenza predispone dettagliata relazione, evidenziando i comportamenti o le condizioni fisiche che, facendo presumere rispettivamente l'inidoneità psichica o l' inidoneità fisica, generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.

Della succitata relazione è data comunicazione 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

Decorso il termine di cinque giorni, il Dirigente dell' Ufficio di appartenenza trasmette la relazione di cui sopra, unitamente ad eventuali memorie e documenti, alla UOD 16 della DG per le Risorse Umane richiedendo alla stessa l'adozione del provvedimento di sospensione cautelare dal servizio, sino alla data della visita. E' possibile prescindere dalla comunicazione preventiva all'interessato solo per situazioni di urgenza da motivarsi esplicitamente nel provvedimento di sospensione cautelare.

Il provvedimento di sospensione cautelare è disposto con atto motivato dalla UOD 16 della DG per le Risorse Umane e deve essere immediatamente notificato all'interessato e all'Ufficio di appartenenza.

La UOD 16 della DG per le Risorse Umane provvede, altresì, ad avviare senza indugio, dopo la notifica, la procedura di accertamento di cui al paragrafo 2.2.2.

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

- mancata presentazione del dipendente alla visita per l'accertamento dell'idoneità al servizio, senza giustificato motivo.

In tale ipotesi, il Dirigente dell'Ufficio di appartenenza può richiedere alla UOD 16 della DG per le Risorse Umane di disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente e provvede, in ogni caso, per il tramite della UOD 16 della DG per le Risorse Umane, ad avviare un nuovo accertamento.

Nel caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per due volte, a seguito del procedimento di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, l'Amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso.

Al ricorrere di quest'ultima ipotesi, la UOD 16 della DG per le Risorse Umane provvede a segnalare l'assenza ingiustificata a visita medica, reiterata per due volte, alla UOD 04 della medesima Direzione, competente all'avvio del procedimento di cui all'art. 55-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.



Giunta Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane

L'efficacia della sospensione cautelare dal servizio cessa, con effetto immediato, ove, 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 suddetta sospensione non può avere una durata superiore a 180 giorni, salvo rinnovo o proroga, in presenza di giustificati motivi.

3.1 Effetti giuridici ed economici

Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio, nelle ipotesi sub a) e b) del precedente paragrafo, 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), compete l'indennità pari al trattamento previsto in caso di sospensione cautelare dal servizio in corso di procedimento penale.

In entrambi i casi la UOD 16 della DG per le Risorse Umane provvede ad effettuare le comunicazioni alla UOD 07 della medesima DG per l'applicazione delle relative decurtazioni.

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 (art. 7 D.P.R. 171/2011)

Nelle ipotesi di cui all'art. 7 del D.P.R. 171/2011, specificamente dettagliate dalla norma stessa alla quale, pertanto, si rinvia, la UOD 16 della DG per le Risorse Umane, ricevuto il verbale contenente il giudizio di inidoneità permanente relativa, provvede ad investire le UOD della medesima Direzione Generale limitatamente ai profili di competenza (UOD 03 Stato Giuridico ed Inquadramento del Personale, UOD 05 Adempimenti connessi all'applicazione dei contratti nazionali e della contrattazione decentrata, UOD 14 Formazione del personale- Politiche di riduzione del personale, UOD 17 Mobilità Interna ed Esterna) nonché l'Ufficio del Datore di Lavoro.

5. Risoluzione del rapporto di lavoro per accertata inidoneità psicofisica permanente assoluta (art. 8 D.P.R. 171/2011)

L'Amministrazione, previa comunicazione all'interessato, **entro trenta giorni** dal ricevimento del verbale di accertamento medico, risolve il rapporto di lavoro con provvedimento della competente UOD 03 della Direzione Generale per le Risorse Umane e corrisponde all'interessato l'indennità di mancato preavviso.



Giunta Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane

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 al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Ai sensi dell'art. 5, comma 5, del D.P.R. 171/2011, le comunicazioni tra uffici sono effettuate ordinariamente a mezzo pec, in conformità a quanto previsto nel decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, recante Codice dell'Amministrazione digitale.

Il dipendente può chiedere in qualunque stato del procedimento che gli atti gli vengano comunicati in via telematica, dando preventiva comunicazione dei dati necessari.

In caso di trasmissione di documenti in forma cartacea, la documentazione concernente dati relativi alle condizioni di salute dell'interessato è inserita in plico chiuso, recante la dicitura "contiene documentazione sanitaria riservata", da allegarsi alla nota di trasmissione.

7. Ricorsi

Ai sensi dell'articolo 19 del D.P.R. 461/2001, avverso il giudizio di idoneità il dipendente può presentare ricorso mediante appello alla Commissione medica di seconda istanza entro il termine di 10 giorni dalla ricezione del verbale integrale che verrà notificato a cura della competente UOD 16 della DG per le Risorse umane.

Si rinvia per le modalità di presentazione dei suddetti ricorsi alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 757 del 26/03/2007, precisando che gli stessi devono essere inoltrati alla suddetta Commissione per il tramite dell'Ufficio di appartenenza del dipendente interessato, dandone contestuale comunicazione alla UOD 16 della DG per le Risorse Umane nonché, come testualmente previsto dalla richiamata circolare n. 757 del 26/03/2007, all'interessato ed alla Commissione Medica di Verifica che ha espresso il giudizio medico legale.

Si comunica al riguardo che, con provvedimento del Ministero della Difesa del 19/12/2013, pubblicato sulla G.U. n.29 del 05/02/2014, è stata estesa a tutto il territorio nazionale, dal 1° aprile 2014, la competenza territoriale della Commissione Medica Interforze di 2^ istanza di Roma, la cui sede è in Via dei Santi Quattro n. 19/bis, 00184, Roma.

Come disposto dall'articolo 5 comma 6 del D.P.R. 171/2011, rimane salva la vigente disciplina in materia di ricorsi in sede amministrativa e giurisdizionale.

8. Disposizioni finali

Le disposizioni di cui all'art. 55-*octies* del decreto legislativo n. 165/01, come attuato dal D.P.R. 171/2011, hanno carattere imperativo e si applicano in via automatica, ai sensi dell'art. 2, comma 3-*bis*, del medesimo decreto legislativo n. 165/01.



Giunta Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane

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. 1124/1965 e nel decreto legislativo 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 Dirigente ad interim della U.O.D. 16
dott.ssa Patrizia Santillo

Il Direttore Generale
dott.ssa Giovanna Paolantonio