



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto
DIREZIONE GENERALE

Ufficio I - Affari generali. Affari legali. Risorse umane e finanziarie. Dirigenti scolastici.
Competenze dell'ex Ufficio dell'ambito territoriale per la provincia di Venezia.
Riva de Biasio - S. Croce 1299 - 30135 VENEZIA

MIUR.AOODRVE.UFF.I
Prot. n. (vedasi timbratura in alto)
Uff.Cont./TC

Venezia, (vedasi timbratura in alto)

Ai Dirigenti Scolastici
delle Scuole di ogni ordine e grado
Loro Sedi

OGGETTO: Inidoneità al servizio - indicazioni operative.

Con riferimento ai procedimenti di competenza delle istituzioni scolastiche, relativi all'inidoneità al servizio del personale scolastico, lo scrivente Ufficio ravvisa l'opportunità di richiamare alcune questioni di non facile interpretazione, onde evitare di incorrere in gestioni non corrette dei casi di accertata inidoneità al servizio.

Come è noto, le disposizioni che regolano la materia sono principalmente contenute nel D.P.R. n. 171 del 27/7/2011, 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", il quale trova applicazione anche nei confronti del personale della scuola.

Si rammenta che tale normativa distingue tra inidoneità psicofisica permanente assoluta (indica 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) ed inidoneità psicofisica permanente relativa (indica 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).

Nel primo caso, l'amministrazione, previa comunicazione all'interessato entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, risolve il rapporto di lavoro, corrispondendo, se dovuta, l'indennità sostitutiva del preavviso (art. 8); nel secondo caso, l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni equivalenti di altro profilo o area, attivando la procedura di cui all'articolo 7.

Anche nell'ipotesi diversa, in cui ci si trovi di fronte all'ipotesi di inidoneità temporanea al servizio, devono distinguersi due situazioni:

- se trattasi di inidoneità temporanea assoluta, si ritiene debba trovare applicazione la disciplina delle assenze per malattia (sul punto v. l'Orientamento Applicativo Aran RAL 517) ed, in particolare, l'art. 17 del CCNL Comparto Scuola del 29/11/2007 ("Assenze per malattia");
- se trattasi di inidoneità temporanea relativa, si rimanda al CCNI Scuola del 25/6/2008, concernente i criteri di utilizzazione del personale dichiarato inidoneo alla sua funzione per motivi di salute, per la parte ancora compatibile a seguito dell'adozione del D.M. n. 79 del 12/9/2011 (tenuto conto, altresì, di quanto previsto dal D.L. n. 104/2013, conv. in L. n. 128/2013 - v. nota MIUR n. 13000 del 3/12/2013).



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto

DIREZIONE GENERALE

Ufficio I - Affari generali. Affari legali. Risorse umane e finanziarie. Dirigenti scolastici.
Competenze dell'ex Ufficio dell'ambito territoriale per la provincia di Venezia.

Riva de Biasio - S. Croce 1299 - 30135 VENEZIA

Tanto precisato, preme sottolineare che il citato D.P.R. n. 171/2011 (art. 6) ha previsto e disciplinato un peculiare istituto, connesso ai casi di inidoneità psicofisica del dipendente: ci si riferisce alla "sospensione cautelare", che può essere disposta, prima che il dipendente sia sottoposto alla visita di idoneità, in presenza di comportamenti o di condizioni fisiche che facciano presumere l'esistenza dell'inidoneità, qualora sussista pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.

Al dipendente sospeso in via cautelare è corrisposta un'indennità pari al trattamento retributivo spettante in caso di assenza per malattia in base alla legge e ai contratti collettivi.

L'amministrazione, nello specifico, potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente sino alla data della visita ed avviare senza indugio la procedura per l'accertamento della inidoneità psicofisica del dipendente. L'efficacia della sospensione cessa immediatamente 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.

La "sospensione cautelare" potrà essere disposta solo in presenza delle condizioni e dei presupposti previsti dalla legge: al di fuori di questi casi, il dipendente, di cui si presuma l'inidoneità al servizio, non potrà essere collocato forzatamente in malattia o altrimenti sospeso dal servizio.

Si osserva in proposito che la prestazione lavorativa, di norma, può essere interrotta solo in presenza di tassative e motivate ragioni che giustifichino l'assenza del dipendente dal luogo di lavoro, dove questi non solo ha il dovere di fornire la propria prestazione, bensì anche il diritto di espletarla.

L'inidoneità allo svolgimento della funzione per motivi di salute, in particolare, deve risultare da apposito referto prodotto dagli organi medici competenti a seguito di accertamento richiesto dalla stessa amministrazione: la valutazione medica, in quanto tecnica, non è né surrogabile, né sostituibile.

Sul punto, si è pronunciata anche la Suprema Corte (v. Cass. civ. n. 9346/2011), osservando che *"è precluso al datore di lavoro di collocare unilateralmente il dipendente in aspettativa non retribuita, essendo ciò in contrasto sia col principio della immodificabilità unilaterale delle condizioni del contratto di lavoro, con sospensione da parte del datore di lavoro dell'obbligazione retributiva (Cass. 16 aprile 2004 n. 7300) sia, nel caso di specie, con la norma contrattuale collettiva di cui all'art. 18, comma 3, che espressamente prevede che l'aspettativa non retribuita può essere concessa solo su richiesta del lavoratore interessato"*.

Confidando nell'utilità delle indicazioni fornite, si porgono i migliori saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Daniela Beltrame-