MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA
UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER IL PIEMONTE
UFFICIO V - AMBITO TERRITORIALE DI TORINO
UFFICIO CONTENZIOSO, RAPPORTI ENTI ESTERNI, STATO GIURIDICO
VIA COAZZE 18, 10138 TORINO;
PEC:USPTO@POSTACERT.ISTRUZIONE.IT; WEB:HTTP//TORINO.ISTRUZIONEPIEMONTE.IT/;
C.F. 80089530010; CODICE IPA: M_PI ;CODICE AOO: AOOUSPTO;CODICE F. E.: 8MXTUA;

PROT. N. 7245 del 06/09/2017

Circ. n. 219

Torino, 28 agosto 2017

Ai Dirigenti Scolastici
delle scuole statali di ogni ordine e grado
Torino e provincia

Oggetto: inidoneità al servizio del personale docente.

Al fine di garantire un'applicazione uniforme delle disposizioni relative all'inidoneità del personale della scuola e l'utilizzazione in altri compiti si forniscono le seguenti indicazioni.

La materia trova la sua disciplina:

- Nel Contratto collettivo nazionale integrativo (CCNI) del 25.06.2008, quadriennio normativo 2006-2009, concernente i criteri di utilizzazione del personale della Scuola, sia docente ed educativo sia al personale ATA;
- Nel 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.

Dopo la visita presso la Commissione Medica di Verifica è opportuno porre delle distinzioni fra gli esiti delle visite con giudizi di **permanente inidoneità** da quelli di **inidoneità temporanea.** Occorre rammentare che la valutazione medica, essendo espressione di discrezionalità tecnica, non è surrogabile né sostituibile.

Saranno illustrate le tre casistiche riscontrabili.

1) Inidoneità permanente assoluta al servizio, desunta dalla diagnosi contenuta nel verbale con la seguente formulazione:

RIFERIMENTO: ANTONINO DOTT. MEDURI
TEL.: 011/4404341
EMAIL – ANTONINO.MEDURI.AL@ISTRUZIONE.IT

***a**." Non idoneo permanentemente in modo assoluto al servizio come dipendente di amministrazione pubblica ex art. 55 octies D.Lgs. n.165/2001",*

oppure

***b**." Non idoneo permanentemente in modo assoluto al servizio come dipendente di amministrazione pubblica ex art. 55 octies D.Lgs. n.165/2001 e inabile a qualsiasi attività lavorativa (art. 2 comma 12 L. 335/95)*

Il Dirigente Scolastico – previa comunicazione al lavoratore entro 30 giorni dal ricevimento del referto medico legale – risolve il rapporto di lavoro dal giorno successivo alla notifica all'interessato e predispone il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso A per inidoneità fisica ai sensi della L. 274/91;

Nel caso B invece per inabilità ai sensi L. 335/95 art. 2 comma 12.

In entrambi i casi il provvedimento sopracitato deve essere completo dell'indicazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, ove dovuta.

2) Inidoneità permanente relativa come desunta dal verbale con la seguente formulazione "*non idoneo permanentemente in modo relativo allo svolgimento delle seguenti mansioni proprie del profilo di apparenza … con possibilità di utilizzazioni in compiti diversi dall'insegnamento…" .* Spetta al Dirigente Scolastico il tentativo di utilizzare il docente nelle residue mansioni del settore o profilo di appartenenza e quindi deve effettuare una ricognizione delle mansioni compatibili diverse e di altro profilo professionale da conferire, che, nel comparto scuola sono quelle delineate dalla legge 111/2011 e dal suo decreto attuativo il DM 79/2011 ai quali, ad ogni buon fine si rimanda.

3) Inidoneità temporanea come desunta dal verbale con la seguente formulazione "*non idoneo temporaneamente per ….. mesi/anni….".* Il personale docente riconosciuto temporaneamente inidoneo alle proprie funzioni per motivi di

RIFERIMENTO: ANTONINO DOTT. MEDURI
TEL.: 011/4404341
EMAIL – ANTONINO.MEDURI.AL@ISTRUZIONE.IT

salute, può chiedere di essere utilizzato in altri compiti, prioritariamente nell'ambito della scuola di titolarità, tenendo conto della sua preparazione culturale e

dell'esperienza professionale maturata. Tale casistica fa quindi riferimento a un'inidoneità temporanea relativa.

Nel caso invece di un'inidoneità temporanea assoluta trova applicazione la disciplina sulle assenze per malattia e in particolare si richiama l'orientamento applicativo Aran RAL 517, secondo il quale:

"… il dipendente dichiarato temporaneamente inidoneo a qualsiasi attività lavorativa, debba essere considerato assente per malattia ai sensi dell'art.21 del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni.

La giurisprudenza ha efficacemente chiarito, infatti, che, ai fini dell'applicazione dell'art.2110 del codice civile (norma presupposta ed attuata dal citato art.21 del CCNL del 6.7.1995), deve essere considerata malattia ogni alterazione patologica in atto di organi e delle loro funzioni (o anche dell'organismo considerato nel suo complesso) che per i sintomi con cui si manifesta e per le conseguenze che produce sull'organismo del lavoratore impedisce temporaneamente l'esecuzione della prestazione lavorativa dovuta in quanto risulta del tutto incompatibile con l'ulteriore svolgimento delle attività necessarie all'espletamento della prestazione stessa (Cass. 23.9.1987, n.7279; Cass. 30.7.1987 n.6632).

Nel nostro caso, la visita medica collegiale ha accertato che le condizioni di salute del lavoratore sono tali da determinare la sua temporanea inidoneità a qualsiasi attività lavorativa (limitata ad un anno); è una situazione che rientra perfettamente, a nostro modo di vedere, nella sopra riportata nozione di malattia."

RIFERIMENTO: ANTONINO DOTT. MEDURI
TEL.: 011/4404341
EMAIL – ANTONINO.MEDURI.AL@ISTRUZIONE.IT

Il docente e il Dirigente di questo A.T. sottoscrivono un nuovo contratto di lavoro individuale di utilizzazione in compiti diversi:

- ✓ nel caso di inidoneità permanente relativa di durata almeno annuale,
- ✓ nel caso di inidoneità temporanea (relativa) di durata pari al periodo di inidoneità riconosciuta.

La domanda di utilizzazione può essere prodotta, all'esito della visita, in qualunque momento durante l'assenza per malattia purché almeno due mesi prima della scadenza del periodo di inidoneità temporanea e, comunque, dei periodi massimi di assenza di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 17 del CCNL 29 novembre 2007.
Nei casi previsti dall'art. 6 del DPR 171/2011, il Dirigente Scolastico, può disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente, e in particolare:

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;

b) 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 tali circostanze, il dirigente scolastico 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 rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per due volte, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso. A tutela del diritto di difesa del dipendente, si prevede che, salvo situazioni di urgenza, la sospensione sia preceduta da comunicazione all'interessato, che, entro i successivi 5 giorni, può presentare memorie e documenti che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare.

RIFERIMENTO: ANTONINO DOTT. MEDURI
TEL.: 011/4404341
EMAIL – ANTONINO.MEDURI.AL@ISTRUZIONE.IT

La sospensione è disposta con atto motivato e comunicata all'interessato; 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 alle condizioni e in base ai presupposti previsti dalla legge: al di fuori di questi casi, il dipendente di cui si presume l'inidoneità non potrà essere sospeso dal servizio.

Sul punto, si è pronunciata anche la Suprema Corte (vedi Cassazione civ. n. 9346/2011), osservando che "*è precluso al datore di lavoro collocare unilateralmente il dipendente in aspettativa non retribuita, essendo ciò in contrasto sia con il 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 con la norma contrattuale collettiva di cui all'art. 18 comma, che espressamente prevede che l'aspettativa non retribuita può essere concessa solo su richiesta dell'interessato".*

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.

Si ringrazia per l'attenzione e si porgono cordiali saluti.

IL DIRIGENTE
Stefano Suraniti

RIFERIMENTO: ANTONINO DOTT. MEDURI
TEL.: 011/4404341
EMAIL – ANTONINO.MEDURI.AL@ISTRUZIONE.IT