

AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI

Via del Terminillo, 42 - 02100 - Rieti - C.F. e P.I. 00821180577

Tel. 0746-2781- PEC:asl.rieti@pec.it - www.asl.rieti.it

Direttore Generale: Dott.ssa Marinella D'Innocenzo

Decreto Presidente Regione Lazio n. T00215 del 21.11.2017

Deliberazione n. 1/D.G. del 06/12/2017

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 566 del 27 AGO. 2018**STRUTTURA PROPONENTE DIREZIONE AMMINISTRATIVA**

Oggetto: Approvazione "Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti della Azienda ASL di Rieti in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"

Il Direttore Amministrativo sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo, ai sensi dell'art.1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii., assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art.4, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia, di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art.1, comma 1°, L. n° 241/1990, come modificato dalla L. n° 15/2005. Il Direttore Amministrativo attesta altresì che il presente provvedimento è coerente con gli obiettivi dell'Azienda ed assolutamente utile per il servizio pubblico ai sensi dell'art.1, L. n° 20/1994 e ss.mm.ii.

Il Direttore Amministrativo: Dott.ssa Anna Petti

Data 26.08.2018

Firma _____

Il Direttore della U.O.C. Economico Finanziaria con la sottoscrizione del presente atto attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.

Voce del conto economico su cui imputare la spesa: _____

Autorizzazione: _____

Data _____

Dott.ssa Barbara Proietti

Firma _____

Parere del Direttore Amministrativo

Dott.ssa Anna Petti

favorevole



non favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)



Data

06.08.2018

Firma _____

Parere del Direttore Sanitario

Dott. Vincenzo Rea

favorevole



non favorevole (con motivazioni allegate al presente atto)



Data

07/08/2018

Firma _____

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Premesso che:

- L'art. 55 octies del d.lgs. n. 165/2001 prevede che, a fronte della accertata inidoneità psicofisica al servizio del dipendente, l'amministrazione possa, se l'inidoneità risulta permanente e assoluta, risolvere il rapporto di lavoro; se invece l'inidoneità risulta permanente ma relativa, l'amministrazione possa procedere, nell'adempimento di specifico obbligo prevenzionale, ad assegnare il dipendente a mansioni compatibili con le specifiche infermità e limitazioni fisiche da cui il medesimo sia affetto;
- La norma demanda poi ad un successivo regolamento la determinazione della procedura da adottare per la verifica della inidoneità, nonché le conseguenze da essa derivanti;
- Detto regolamento, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e per gli enti pubblici non economici è stato approvato con D.P.R. n. 171 del 2011;

RITENUTO

- opportuno conformarsi ai principi stabiliti in detto Regolamento e, conseguentemente, approvare la disciplina aziendale per l'attuazione delle previsioni imperative di cui al citato art. 55 octies del d.lvo 165/2001;
- di dover tenere in ogni caso tenere conto, nella definizione di detta disciplina, delle specifiche norme di legge, regolamentari e contrattuali vigenti per i dipendenti del SSN;

TENUTO CONTO, in particolare :

- che l'art. 2 del citato Regolamento chiarisce che, ai fini del decreto, si intende per inidoneità psicofisica permanente assoluta 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; per inidoneità psicofisica permanente relativa si intende invece 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.
- Che l'avvio della procedura per l'accertamento della inidoneità può essere richiesto, ma in ogni caso solamente dopo che sia stato superato il periodo di prova, dallo stesso dipendente interessato o dalla amministrazione.
- Che l'amministrazione può avviare la procedura, tenendo conto delle norme in materia di protezione dei dati personali, a fronte di: 1) assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento; 2) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio; 3) condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

- Che la procedura di accertamento consiste nella richiesta, da parte della amministrazione, di sottoporre il dipendente a visita, effettuata da organi medici competenti, al fine di verificare la sua idoneità al servizio; di tale richiesta deve essere data immediata comunicazione al dipendente stesso.
- Che è prevista, anche prima dell'avvio della procedura di accertamento o nelle more di essa, la facoltà per l'amministrazione di disporre, con atto motivato e comunicato, la sospensione cautelare dal servizio del dipendente, a fronte di circostanze e comportamenti che generano pericolo per la sicurezza e l'incolumità delle persone e che fanno presumere l'esistenza della inidoneità psicofisica;
- Che tale sospensione è prevista anche nel caso in cui il dipendente non si presenti alla visita senza un giustificato motivo, e in questo caso, un ulteriore ingiustificato rifiuto di presentarsi alla visita, ha come conseguenza la possibilità per l'amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro con preavviso.
- Che è determinata poi l'indennità spettante al lavoratore sospeso ed un termine massimo per la sospensione stessa.
- Che, qualora venga accertata la inidoneità psicofisica permanente del lavoratore, l'amministrazione, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico e previa comunicazione all'interessato, risolve il rapporto di lavoro, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

VISTI:

- Il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articolo 55-octies;
- Il DPR 27 luglio 2011, n. 171;
- La Legge 68/99;
- La Legge 300/1970 art. 5
- Il DPR 29 ottobre 2001, n. 461;
- Il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81
- L'Art. 6 CCNL Integrativo Comparto Sanità 20.09.2001;
- L'Art. 15, c. 1, lett. c), CCNL Comparto Sanità 07.04.1999;
- L'Art. 17, c.3, CCNL Comparto Sanità 07.04.1999;
- L'Art. 29 CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria 5.12.1996;
- L'Art. 28 CCNL Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa 5.12.1996;
- Il Regolamento (UE) 2016/679;
- La Circolare INPS n. 33 dell'08.03.2012;
- La Circolare n. 981 del 18.06.2018 della Commissione Medica Superiore, Ufficio III del Dipartimento dell'Amm.ne Generale del Personale e dei Servizi del Tesoro presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze;

DATO ATTO che la proposta è coerente con il vigente Piano Triennale Aziendale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;

VISTO il D.L.vo 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni;

PROPONE

1. Di approvare il "Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti della Azienda ASL di Rieti in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" il cui testo, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. DI disporre che il presente atto venga pubblicato nell'albo pretorio on-line aziendale ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18.09.2009, n.69 e del D.Lgs. 14.03.2013 n. 33

in oggetto

☐

per esteso

☒

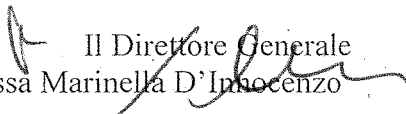
IL DIRETTORE GENERALE

Preso atto che:

- Il Direttore Amministrativo sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo, ai sensi dell'art.1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii., assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art.4, comma2, D.Lgs. n. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia, di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art.1, comma 1°, L. n° 241/1990, come modificato dalla L. n° 15/2005. Il Direttore Amministrativo attesta, altresì, che il presente provvedimento è coerente con gli obiettivi dell'Azienda ed assolutamente utile per il servizio pubblico ai sensi dell'art.1, L. n° 20/1994 e ss.mm.ii.;
- il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario hanno espresso parere positivo con la sottoscrizione dello stesso;

DELIBERA

- di approvare la proposta di cui trattasi che qui si intende integralmente riportata;
- di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo non essendo sottoposto al controllo regionale, ai sensi del combinato disposto dell'art.30 della L.R. n. 18/94 e successive modificazioni ed integrazioni e degli artt.21 e 22 della L.R. 45/96.


Il Direttore Generale
Dott.ssa Marinella D'Innocenzo

La presente Deliberazione è inviata al Collegio Sindacale

in data 7 AGO. 2018

La presente Deliberazione è esecutiva ai sensi di legge

dal 7 AGO. 2018

La presente Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line aziendale
ai sensi dell'art.32, comma 1, L.18.09.2009, n.69 e del D.Lgs. 14.03.2013 n.33

in oggetto

☐

per esteso

☒

in data 7 AGO. 2018

Rieti li 7 AGO. 2018

IL FUNZIONARIO



AZIENDA SANITARIA LOCALE RIETI
Via del Terminillo, 42 - 02100 – Rieti - C.F. e P.I. 00821180577
Tel. 0746-2781- PEC: asl.rieti@pec.it – www.asl.rieti.it

Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti della Azienda ASL di Rieti in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

1. Ambito oggettivo e soggettivo di applicazione.

Sulla scorta del DPR n. 171/2011 (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 presente regolamento disciplina la procedura, gli effetti ed il trattamento giuridico ed economico relativi all'accertamento della permanente inidoneità psicofisica dei dipendenti, ivi compresi i dirigenti, dell'Azienda Sanitaria Locale di Rieti.

1.1 Definizione di “inidoneità psicofisica”.

1. Ai fini del presente regolamento, si intende per inidoneità psicofisica permanente assoluta o relativa quanto contenuto nelle lettere a) e b):

a) 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;

b) 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

L'art. 3 del citato decreto ministeriale stabilisce che:

c) Nei confronti degli altri dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in servizio o collocati in quiescenza, i predetti accertamenti sono effettuati dalla Commissione medica di verifica che ha sede nella provincia ove è ubicato l'ente di ultima assegnazione del dipendente ovvero del luogo di residenza del pensionato o dell'avente diritto qualora l'iscritto sia, rispettivamente, pensionato o deceduto (allegato 1).

Con DM 23 dicembre 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie generale n. 44 del 23 febbraio 2011, è stato stabilito che a decorrere dal 1° marzo 2011 sono avviate le funzioni del nuovo assetto

territoriale delle Commissioni mediche di verifica, sancito dall'articolo 7, comma 25 del D.L. n. 78/2010, convertito dalla L. n. 122/2010.

In particolare, il nuovo assetto prevede la cessazione delle attività delle commissioni mediche di verifica diverse da quelle presenti nei capoluoghi di regione e da quella presente nella provincia di Trento che, a partire dal 1° marzo 2011, subentrano nelle competenze delle commissioni soppresse, inclusi i procedimenti in corso.

Le Commissioni mediche di verifica preposte agli accertamenti sanitari di cui al presente regolamento, in applicazione del *Decr. 12 febbraio 2004*, sono quelle riportate in allegato al DM 23 dicembre 2010 (cfr. allegata tabella A che annulla e sostituisce l'Allegato 1 alla *Circ. 11 giugno 2004, n. 37*).

Per l'Azienda ASL di Rieti attualmente gli accertamenti dell'idoneità psicofisica di cui al presente regolamento sono demandati alla Commissione Medica di Verifica del Ministero dell'Economia e delle Finanze (CMV) di Roma.

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 Generale 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 della U.O.C. Amministrazione del personale dipendente, a convenzione e collaborazioni alla Commissione medica di verifica di cui all'art 1.2, unitamente alla documentazione sanitaria da quest'ultimo prodotta, inserita in busta chiusa recante la dicitura “*contiene documentazione sanitaria riservata*” ed eventuale ulteriore documentazione acquisita d'ufficio.

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 presti temporaneamente servizio in Amministrazione diversa, come, per esempio, nel caso di comando, il procedimento in parola, è attivato dall'Azienda, 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'Azienda ASL di Rieti.

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, come definito dai CCNNLL vigenti;

- 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 della vigente disciplina contrattuale.

L'istanza suddetta è trasmessa dal Responsabile della struttura di appartenenza dell'interessato, al Direttore Generale, il quale, qualora intenda accogliere la richiesta, prima di adottare il relativo provvedimento, trasmette la richiesta alla U.O.C. Amministrazione del personale dipendente, a convenzione e collaborazioni affinché si avvii la procedura di accertamento dello stato di salute del dipendente, interessandola Commissione medica di verifica di cui all'art. 1.2.

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

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

Nel caso in cui la Commissione medica esprima un giudizio di inidoneità assoluta a qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda 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 Generale 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 Generale trasmette la relazione predisposta dal Responsabile della struttura e la eventuale documentazione allegata ad una Commissione interna aziendale che valuta se dare avvio alla procedura volta a verificare l' inidoneità relativa o assoluta del dipendente.

La Commissione interna aziendale è composta dal Direttore Sanitario, che la presiede, dal Direttore Amministrativo e dal Responsabile della U.O. cui il dipendente afferisce.

Il parere della Commissione deve essere reso entro trenta giorni dalla richiesta del Direttore Generale.

E' esclusa, in ogni caso, la possibilità di sottoporre il dipendente a visita medica da parte dei medici dell'Azienda.

Sulla base del parere della Commissione interna aziendale, qualora intenda dare avvio alla procedura di accertamento sanitario, il Direttore Generale, tramite la UOC Amministrazione del personale dipendente, a convenzione e collaborazioni, invia apposita richiesta alla Commissione medica di verifica di cui all'art. 1.2, unitamente alla documentazione prodotta e ad eventuali giudizi formulati dal Medico competente, inserita in busta chiusa recante la dicitura "*contiene documentazione sanitaria riservata soggetta ad obbligo di segreto professionale*".

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'Azienda 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 di assegnazione del dipendente comunica al Direttore Generale 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.

Il Direttore Generale trasmette la relazione predisposta dal Responsabile della struttura e la eventuale documentazione allegata alla Commissione interna aziendale di cui all'art. 2.2, che esprime il proprio parere in merito.

Sulla base del parere della Commissione interna aziendale, il Direttore Generale, tramite la UOC Amministrazione del personale dipendente, a convenzione e collaborazioni, adotta il provvedimento di sospensione cautelare dal servizio, dandone preventivamente comunicazione scritta all'interessato, il quale, entro i successivi cinque giorni dal ricevimento, ha facoltà di presentare memorie ed eventuali documenti.

La documentazione presentata dal dipendente interessato è vagliata dalla Commissione interna aziendale e 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 delibera motivata, su proposta della UOC Amministrazione del personale dipendente, a convenzione e collaborazioni, e deve essere immediatamente notificato all'interessato, avviando, altresì, 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 UOC Amministrazione del personale dipendente, a convenzione e collaborazioni, dispone 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'Azienda 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.

Per quanto riguarda il personale del Comparto, quando, non siano rinvenute mansioni compatibili all'interno del profilo di appartenenza del dipendente, previo consenso dell'interessato, purché vi sia la disponibilità in dotazione organica, il dipendente può essere impiegato in un diverso profilo di cui possieda i titoli, anche di livello economico inferiore della medesima categoria (Ds-D, Bs-B), oppure in un diverso profilo della categoria sottostante, assicurandogli, se del caso, un adeguato percorso di qualificazione:

- per il passaggio orizzontale tra profili diversi della medesima categoria si applica l'art. 17, c.3, CCNL 07.04.1999 e l'art. 16 del CCI Aziendale 27.04.2000: in particolare si accerta il possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti dal profilo (v. declaratorie profili professionali) e si effettua una prova teorico-pratica di accertamento della competenza professionale;
- per il passaggio in un profilo immediatamente inferiore della categoria sottostante si accerta, parimenti, il possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti dal profilo (v. declaratorie profili professionali), e si effettua una prova teorico-pratica di accertamento della competenza professionale.

In relazione ai posti disponibili in dotazione organica e alle necessità organizzative, l'Azienda procederà con la pubblicazione per almeno 15 giorni, sul sito intranet aziendale di un avviso con l'indicazione del numero di posti da coprire e dei relativi profili professionali. I candidati dovranno presentare domanda nell'apposito modulo che sarà allegato al bando.

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 permanente relativa riguardi personale dipendente dirigente e con incarico di funzione dirigenziale, l'Azienda, previo contraddittorio con l'interessato, revoca l'incarico e, tenuto conto delle risultanze della visita medica della competente Commissione Medica di Verifica:

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 in disponibilità.

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.

In tutti i casi di ricollocamento del personale che sia stato giudicato dalla competente Commissione Medica di Verifica permanentemente inidoneo in modo relativo allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza e che sia stato adibito a mansioni equivalenti o di altro profilo professionale o a mansioni inferiori, è obbligatoria la visita medica preventiva di idoneità specifica alla mansione da parte del Medico Competente qualora dalla valutazione dei rischi risulti che il lavoratore sia esposto a rischi specifici.

Se l'inidoneità psicofisica relativa riguarda un dipendente con incarico dirigenziale, ai sensi dell'articolo 15 septies del decreto legislativo n. 502/1992 e s.m.i., e l'inidoneità risulta incompatibile con lo svolgimento dell'incarico stesso, l'Azienda 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'Azienda, previa comunicazione all'interessato, **entro trenta giorni** dal ricevimento del verbale di accertamento medico, risolve il rapporto di lavoro con deliberazione del Direttore generale, su proposta della UOC Amministrazione del personale dipendente, a convenzione e collaborazioni 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 sono trattati dal Titolare, per il tramite dei dipendenti previamente istruiti e autorizzati, nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679) ed in particolare degli articoli 5, 6 e 9 .

In particolare, si rammenta che tutta la documentazione sanitaria afferente i dipendenti nei cui confronti sono attivate le procedure di cui alla presente circolare deve essere trasmessa, in plico chiuso recante la dicitura "*contiene documentazione sanitaria riservata*", alla Commissione medica competente.

7. Disposizioni finali.

Le disposizioni di cui all'art. 55-octies del decreto legislativo n. 165/01, come attuato dal decreto legislativo n. 171/11, 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.

Fonti normative:

D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articolo 55-octies
DPR 27 luglio 2011, n. 171 Art.4, c.4
Legge 68/99
Legge 300/1970 art. 5
DPR 29 ottobre 2001, n. 461
D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81
Art. 6 CCNL Integrativo Comparto Sanità 20.09.2001

Art. 15, c. 1, lett. c), CCNL Comparto Sanità 07.04.1999

Art. 17, c.3, CCNL Comparto Sanità 07.04.1999

Art. 29 CCNL Dirigenza Medica e Veterinaria 5.12.1996

Art. 28 CCNL Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa

Regolamento (UE) 2016/679;

Circolare INPS n. 33 dell'08.03.2012;

Circolare n. 981 del 18.06.2018 della Commissione Medica Superiore, Ufficio III Dip. Amm.ne
Generale del Personale e dei Servizi del Tesoro presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.