



# ROMA CAPITALE

Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane  
Direzione Formazione e tutela del lavoro e della  
salute - Comunicazione interna

Accertamenti Sanitari

Ai Direttori delle Strutture di Linea  
Ai Direttori delle Strutture di Staff  
Ai Direttori delle Strutture di Supporto agli  
Organi dell'Amministrazione  
Ai Direttori delle Strutture Territoriali

Roma, 12/12/2014  
Prot. GB/ 82823

Ai Referenti del Personale

**Oggetto: Accertamenti di inidoneità al servizio di personale con evidenziate problematiche comportamentali e/o disagio psicofisico. Linee di indirizzo procedurali.**

Negli ultimi anni sono state sempre più numerose le segnalazioni provenienti dai vari Direttori/Datori di Lavoro dell'Amministrazione, relativi a problematiche "comportamentali", diversamente declinate, da parte di dipendenti che hanno dimostrato difficoltà relazionali con i colleghi e/o nei confronti dell'utenza, dando luogo in molteplici occasioni anche ad episodi tali da poter costituire un rischio per loro stessi o gli altri.

Pertanto, per affrontare il problema, l'Ufficio Accertamenti Sanitari del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, ha dapprima proceduto ad effettuare una ricognizione della casistica relativa a tali episodi evidenziati dalle Direzioni di appartenenza dei dipendenti interessati e delle varie fattispecie problematiche che hanno prodotto le richieste da parte degli uffici di valutare l'idoneità al servizio degli stessi.

In una seconda fase, avuto un quadro dimensionale di tale fenomeno ed evidenziate le più ricorrenti questioni, il tema è stata oggetto di approfondimento presso la Commissione Medica di Verifica, istituita presso il Ministero dell'Economia e Finanze e competente, in relazione al D.M. Economia e Finanze 12.2.2004, alla valutazione delle idoneità al servizio dei dipendenti. Pertanto, sono stati delineati quali siano gli elementi più utili alla complessiva valutazione dell'idoneità del singolo dipendente da parte della Commissione stessa, sia da un punto di vista prettamente sanitario che da quello amministrativo.

In linea generale, va premesso che la norma prevede che gli accertamenti d'ufficio possano essere disposti da parte del Datore di lavoro, in relazione all'art. 15 del D.P.R. n. 461/01 e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 3 della L. 300/70 a tutela della libertà e dignità del dipendente, rivolgendosi alle strutture sanitarie pubbliche specializzate. Competente in tal senso è, come detto, la Commissione Medica di Verifica. Con parere del Dipartimento della Funzione pubblica - Ufficio P.P.A. Personale n. 203/05 del 21.02.2005, è stato confermato che l'art. 5 della L. n. 300/70 disciplina gli ambiti entro i quali il datore di lavoro può legittimamente esercitare la facoltà di far accertare l'idoneità del dipendente.

Innanzitutto, le motivazioni di tali richieste d'ufficio possono riscontrarsi laddove in ambito lavorativo il Datore di Lavoro rilevi reiterati comportamenti del dipendente pregiudizievoli del buon andamento del servizio o dell'incolumità propria o altrui e pertanto ritenga necessario provvedere in merito ai fini della tutela psicofisica dello stesso e/o dell'ambiente di lavoro. In tal senso, è opportuno che i Datori di Lavoro tramite gli uffici del personale, raccolgano tutta la serie di atti e documentazione relativa alle difficoltà segnalate dagli uffici e/o dall'utenza, nonché certificazione sanitaria relativa al dipendente interessato ed eventualmente attestazione dei casi di intervento della forza pubblica o pronto soccorso attivati.

Al fine di fornire tutti gli elementi utili necessari alla Commissione Medica di Verifica per porre una corretta diagnosi ed assumere un provvedimento conseguente, occorre sottoporre all'attenzione fatti concreti e documentazioni probanti. Pertanto occorre la verbalizzazione di episodi significativi con la presenza di atti e allegati che documentino il reale svolgimento dei fatti. A tal proposito è bene che il dirigente descriva quanto più dettagliatamente e contestualizzi gli avvenimenti. Inoltre, sarà opportuno allegare eventuali atti e/o documenti scritti da colleghi e utenza, capaci di rappresentare quanto più oggettivamente la prova degli episodi contestati che possono essere espressione di disagio psicofisico del lavoratore.

Complessivamente, il Datore di Lavoro è tenuto a trasmettere tutto ciò che può essere di supporto alla Commissione Medica al fine di esprimere la più corretta diagnosi e assumere un provvedimento adeguato e conseguente. Possono essere trasmessi alla C.M.V. documenti medici con diagnosi dei quali è entrato in possesso perché consegnati dal lavoratore (es. certificati medici, verbali di invalidità civile etc.); unitamente a tale documentazione, gli uffici dovranno redigere un sintetico rapporto informativo recante tutti gli elementi informativi disponibili, in particolare specificando le mansioni svolte dal dipendente, nonché i periodi e le diagnosi di malattia eventualmente sofferte dal medesimo negli ultimi tre anni. Ciò, in quanto anche un alto numero di assenze per malattia può essere indicazione che il lavoratore abbia un serio problema di salute che il datore di lavoro può richiedere di accertare, e la Commissione Medica valutare, anche al fine di tutelare lo stesso lavoratore.

Difatti, va rimarcato che la visita presso la Commissione Medica di Verifica quando vi è il sospetto che gli atteggiamenti del lavoratore siano manifestazioni di disagio psicofisico, può costituire una tutela del lavoratore, laddove il medesimo sia stato o possa essere oggetto di procedimenti disciplinari per comportamenti incongrui. In tal senso l'istituto della verifica dell'idoneità al servizio, può determinare la eventuale risoluzione al problema in senso medico-legale prima che lo stesso assuma carattere giuridico/sanzionatorio.

Il Datore di lavoro, in fase di attivazione delle procedure per la verifica dell'idoneità al servizio del dipendente, può far presente che il ricorso alla C.M.V. è operato nell'interesse del lavoratore ed a sua tutela e, laddove ritenuto opportuno, procedere a impiegare il medesimo in altre mansioni nelle more della conclusione del procedimento.

Ad ogni buon conto, va sottolineato che, in caso di mancata presentazione alla visita medica collegiale disposta, il lavoratore si sottrae a un suo preciso dovere e pertanto può andare incontro alle relative sanzioni.

Laddove possibile e ricorrendone i presupposti, si possono valutare i casi per i quali sia possibile individuare strade per accompagnare il dipendente al collocamento a riposo, in base ai requisiti previsti dalla vigente normativa, ed in particolare per l'eventuale attribuzione della pensione di inabilità ad ogni proficuo lavoro, di cui all'art. 2 comma 12 della L. n. 335/95, su istanza del dipendente.

Una volta raccolta e trasmessa tutta la documentazione da parte del Datore di lavoro con le modalità ed i presupposti di cui sopra, l'Ufficio Accertamenti Sanitari procede a sottoporre il tutto al vaglio della Commissione Medica di Verifica, unitamente alla scheda informativa relativa allo status giuridico del dipendente, sottolineando le specifiche peculiarità rilevate nel caso, in modo che la Commissione stessa possa procedere alla più specifica valutazione in sede di visita medico-collegiale, anche attraverso la collaborazione di medici specialisti.

In base agli esiti di visita medico-legali pervenuti da parte della Commissione Medica ed alla verifica dei relativi verbali, l'Ufficio Accertamenti Sanitari predispone la trasmissione degli atti ai dipendenti interessati, ai Datori di lavoro ed ai diversi uffici dell'Amministrazione che a vario titolo possono essere investiti in ragione della natura degli stessi. Pertanto, qualora il giudizio espresso contenga una prescrizione e/o controindicazione ad alcune attività per il dipendente, il Datore di Lavoro, avrà cura di uniformarsi a tali indicazioni, in ragione delle condizioni di salute del dipendente e delle attività svolte, o da far svolgere, presso la struttura di assegnazione.

Peraltro, è data l'evenienza che, nonostante una nuova collocazione lavorativa, il cambio di attività e/o ufficio e l'adozione delle prescrizioni presenti nel giudizio espresso dalla Commissione Medica, le questioni che hanno condotto alla visita medico legale non trovino adeguata risoluzione nel contesto lavorativo. In tali casi, è opportuno che il Datore di lavoro segnali tali criticità all'Ufficio Accertamenti Sanitari, procedendo a rivedere o integrare la propria relazione con l'indicazione delle eventuali persistenti problematiche ed aggiornando il rapporto informativo già trasmesso. Quindi l'Ufficio si attiverà presso la Commissione Medica, anche richiedendo l'intervento del Presidente della stessa, per illustrare al meglio il caso ed eventualmente richiedere una nuova visita medico legale alla luce di quanto esposto.

Aldilà dei casi sopra evidenziati, per cui è data la possibilità di chiedere una nuova visita alla C.M.V. per il perdurare del negativo stato psicofisico del dipendente o in presenza di nuovi fatti, si fa presente, in merito alla scadenza del giudizio di idoneità al servizio, che la norma non prevede la ripetizione automatica della visita medica collegiale allo scadere del provvedimento. Pertanto, se non già diversamente indicato da parte della Commissione Medica, il Datore di lavoro può chiedere per tempo (circa 2/3 mesi prima della scadenza) di sottoporre nuovamente a visita medica il lavoratore in vista dello scadere del provvedimento da questa precedentemente adottato. Tale facoltà è naturalmente rimessa al dipendente interessato.

Si ricorda, infine, che nel rispetto della privacy dei dati suddetti ogni comunicazione con i relativi allegati dovrà essere trasmessa in maniera riservata.

Nella speranza di essere stati esaustivi si rappresenta ricorda che il Servizio Accertamenti Sanitari del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane, Direzione Formazione e tutela del lavoro e della salute – Comunicazione interna, è disponibile per ogni ulteriore informazione ai seguenti recapiti: 066710 9618 - 9619 - 9628 – 9621, si rimanda, comunque, alla precedente Circolare di questa Direzione prot. n. GB/98965 del 18/12/2012.

Il Direttore  
Dott. Salvatore Buccola

