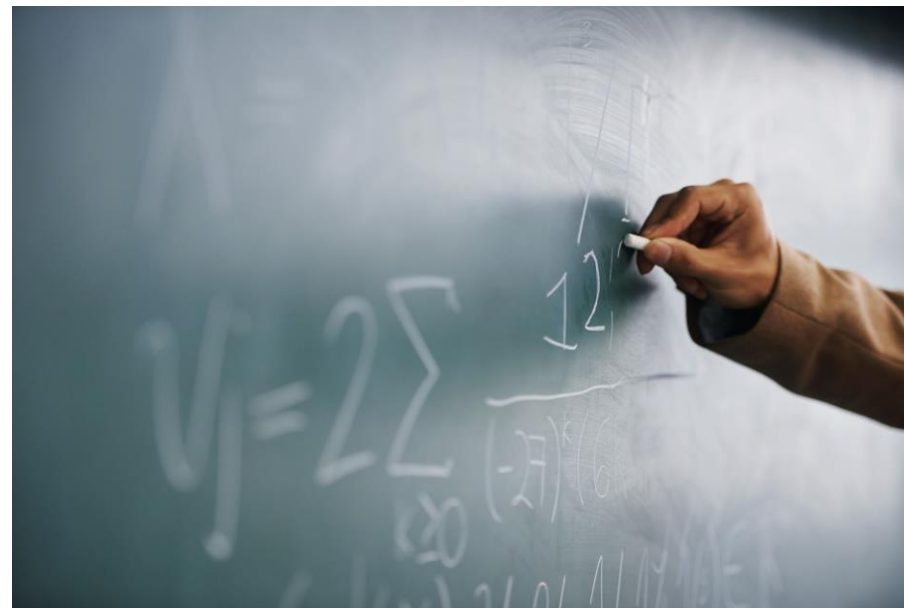


INIDONEITÀ E DINTORNI - PERSONALE DELLA SCUOLA: FOCUS SUL DPR 171/2011

Webinar ANP 30 marzo 2023



Il regolamento 171/2011 disciplina la procedura, gli effetti ed il trattamento giuridico ed economico relativi all'accertamento dell'inidoneità psicofisica dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato.

DI COSA PARLEREMO

Possibili
inidoneità dei
lavoratori



Commissione
Medica di
Verifica

Medico
Competente

Prescrizioni e
limitazioni

Assegnazione
ad altri
incarichi

Risoluzione
del rapporto
di lavoro

<u>Gestione delle inidoneità dei lavoratori</u>	<u>Inidoneità legate agli aspetti sanitari e medico-legali</u>	Se ne occupa la CMV – Commissione Medica di Verifica	Studi di caso 	DPR 171/2011 Art.3/3/a – «Assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nel CCNL.» CCNL 2006/2009 Art. 17/2 - Nel caso in cui il dipendente faccia richiesta di un ulteriore periodo di 18 mesi senza assegni in casi particolarmente gravi.
				DPR 171/2011 Art.3/3/b - Disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio.
				DPR 171/2011 Art.3/3/c – «Condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.»
				DPR 171/2011 Art.3/2 - Il dipendente può presentare istanza per l'avvio della procedura all'amministrazione di appartenenza in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova.
	<u>Inidoneità legate agli aspetti della prevenzione dei rischi sul lavoro</u>	Se ne occupa il MC – Medico Competente sulla base di quanto stabilito nel DVR	Studi di caso 	
				Rischio uso videoterminale (es. AA, AT informatica)
				Rischio movimentazione manuale carichi (es. CS, AT)
				Rischio utilizzo sostanze chimiche (es. AT, Docenti Lab Chimica, CS)
				Rischio biologico - epidemie stagionali, malattie infettive (Es. Docenti di scuola dell'infanzia in stato di gravidanza);
				Rischio movimentazione manuale dei carichi (Es. Docenti di scuola dell'infanzia in stato di gravidanza).
				Rischio da Stress lavoro correlato – SLC - (tutte le categorie dei lavoratori).
				Rischio connesso con una emergenza sanitaria straordinaria (es. Rischio Covid durante il periodo di pandemia)

INIDONEITÀ PSICOFISICA

DPR 171/2011 – ART. 2 C. 1



- a) 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**;
- b) inidoneità psicofisica permanente **relativa**, 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 del profilo di inquadramento**.

ATTENZIONE: le inidoneità possono essere anche temporanee.

INIDONEITÀ VALUTATE DALLA COMMISSIONE MEDICA DI VERIFICA

L'idoneità valutata dalla Commissione Medica di Verifica riguarda la capacità del lavoratore rispetto al proprio profilo lavorativo ed alle mansioni associate a quel profilo (idoneità generica).



INIDONEITÀ VALUTATE DAL MEDICO COMPETENTE

L'idoneità valutata dal Medico Competente è un'idoneità del lavoratore rispetto all'esposizione ad un rischio specifico, considerando la peculiarità del contesto e rispetto alle specifiche mansioni.

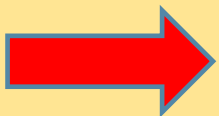


CMV

Inidoneità
legate
agli
aspetti
sanitari e
medico -
legali.

Il giudizio
della
Commissione
Medica
di
Verifica è
espresso
in ambito
medico -
legale.

Studi di
caso

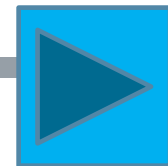


DPR 171/2011 Art.3/3/a – «Assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nel CCNL.» **SUPERAM. COMPORTO**
CCNL 2006/2009 Art. 17/2 – Il lavoratore va inviato a CMV nel caso in cui faccia richiesta di un ulteriore periodo di 18 mesi senza assegni, in casi particolarmente gravi, superato il periodo di comporta.

DPR 171/2011 Art.3/3/b - Disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio.

DPR 171/2011 Art.3/3/c – «Condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.»

DPR 171/2011 Art.3/2 - Il dipendente può presentare istanza per l'avvio della procedura all'amministrazione di appartenenza in qualsiasi momento
successivo al superamento del periodo di prova.



COSA SONO LE COMMISSIONI MEDICHE DI VERIFICA (CMV)

Le Commissioni mediche di verifica (CMV) sono organismi collegiali dipendenti dalla **Direzione dei servizi del tesoro del MEF**.

Hanno sede nei capoluoghi di regione.

Sono composte da medici specialisti selezionati attraverso una procedura pubblica.



LE COMPETENZE DELLA CMV IN MERITO ALLE IDONEITÀ DEL PERSONALE DELLA SCUOLA

La Commissione Medica di Verifica esprime giudizi: in merito all'idoneità e all'inidoneità al servizio dei dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Un eventuale esito di inidoneità può produrre un cambio di mansioni o la risoluzione del rapporto di lavoro.



ATTENZIONE: È STATO RECENTEMENTE DEFINITO IL TRASFERIMENTO ALL'INPS DELLE COMPETENZE IN MATERIA DI ACCERTAMENTO DELLE CONDIZIONI DI INABILITÀ E INIDONEITÀ DEI DIPENDENTI PUBBLICI

L'art. 45 c. 3 bis del decreto legge n.74 del 21/06/2022, convertito con modificazioni dalla Legge n.122 del 04/08/2022, ha disposto il trasferimento all'INPS delle competenze in materia di accertamento delle condizioni di Inabilità e Inidoneità dei Dipendenti Pubblici a partire dal 01/01/2023.

Il D.D.L. 393, approvato in data 14/12/2022 dal Senato, **ha prorogato tale termine al 01/06/2023.**



STUDIO DI CASO

INVIO DEL LAVORATORE A VISITA MEDICO COLLEGIALE PRESSO LA CMV

Inviare il lavoratore **che ha superato il periodo di prova** a Visita medico Collegiale nei seguenti casi:

1. **assenza del dipendente per malattia**, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento (DPR 171/2011 art. 3/3-a);
2. **disturbi del comportamento gravi evidenti e ripetuti**, che facciano fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica assoluta o relativa al servizio (DPR 171/2011 art. 3/3-b);
3. **condizioni fisiche** che facciano presumere l'inidoneità fisica assoluta o relativa al servizio (DPR 171/2011 art. 3/3-c);
4. **il lavoratore stesso chiede** di essere inviato a VMC (DPR 171/2011 art. 3/2)

Corredare bene l'istanza di invio con tutte le informazioni necessarie.



STUDIO DI CASO - PERIODO DI COMPORTO GESTIONE DEL SUPERAMENTO DEL COMPORTO – PERSONALE A T.I.

Il lavoratore supera il periodo di comportamento quando accumula 18 mesi di assenza per malattia negli ultimi 3 anni. Si considerano mesi da 30 giorni, quindi 540 giorni totali. (CCNL 2007 Art, 17 c 1)

Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta è concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi (certificati), senza diritto ad alcun trattamento retributivo. (CCNL 2007 Art, 17 c 2)

Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della C.M.V. (CCNL 2007 Art, 17 c 3)

Tenere bene sotto controllo il periodo di comportamento dei lavoratori che si assentano frequentemente per malattia.



STUDIO DI CASO

COME CALCOLARE I GIORNI DI ASSENZA NEL COMPORTO



Non concorrono alla determinazione dei giorni di malattia nel periodo di comportamento:

- **assenze dovute a infortunio sul lavoro** certificate INAIL art. 20 CCNL 2007
- **ricoveri ospedalieri / day hospital solo se collegati alla somministrazione di terapia salvavita per gravi patologie** art. 17 c. 9 CCNL 2007
- **assenze dovute a conseguenze certificate delle terapie salvavita** art. 17 c. 9 CCNL 2007
- **congedo per le cure degli invalidi** (D.L. 119 del 11/08/2011)

Concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comportamento:

- ✓ **tutte le assenze per malattia non ricomprese sopra**
- ✓ **i giorni non lavorativi e festivi cadenti nel periodo di assenza per malattia**, sussistendo una presunzione di continuità dell'episodio morboso (anche nell'ipotesi di certificati in sequenza di cui il primo attesti malattia fino all'ultimo giorno lavorativo che precede la domenica e il secondo la certifichi a partire dal primo giorno lavorativo successivo alla domenica). **Cassazione, Sentenza n. 24027 del 24/11/2016**

STUDIO DI CASO – **CASO PARTICOLARE**

INVIO A VISITA MEDICA DI CONTROLLO PRIMA DELLA CONFERMA IN RUOLO

DPR 171/2011 ART. 3 C. 3 prevede le condizioni per l'invio a Visita medica collegiale del personale che ha superato il periodo di prova.

Caso particolare: la Sentenza di Corte di Cassazione n. 40406 del 16/12/2021 ha ritenuto legittima la procedura prevista dal DPR n. 171/2011 (invio a VMC), attivata dall'amministrazione scolastica **una volta decorsi i primi due anni scolastici di prova, senza che da parte del docente sia stato prestato servizio per il periodo minimo di 180 giorni.**

Ciò per evitare che detto periodo di prova possa protrarsi per un tempo indefinito.



**Alcuni esempi
concreti di
giudizi all'esito
di una Visita
Medica
Collegiale**

Idoneo al servizio

Idoneo al servizio fatte salve le prescrizioni del medico competente

Docente **non idoneo permanentemente** in modo relativo a tutte le mansioni proprie o equivalenti del profilo di inquadramento. Indicare mansioni amministrative. (*) Utilizzare il CCNI 2008 gestione personale inidoneo. L'utilizzazione in altre mansioni è ad istanza DI PARTE.

Docente **non idoneo temporaneamente** in modo assoluto fino al

Inidoneo permanentemente in modo assoluto al servizio come dipendente di Amministrazione Pubblica (ex. Art. 55-octies D.L.vo 165/2001)



MC

Inidoneità
legate agli
aspetti
della
prevenzio
ne dei
rischi sul
lavoro

Il giudizio
del
Medico
Competen
te è
espresso
nell'ambit
o del
sistema di
prevenzio
ne.
DVR

Studi di caso



Nei casi previsti dal DVR, si invia il lavoratore a visita dal Medico Competente (esempi nei casi sotto indicati).

Il lavoratore può chiedere di essere inviato a visita del Medico Competente.

Rischio uso videoterminale (es. AA, AT informatica)

Rischio movimentazione manuale carichi (es. CS, AT)

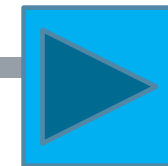
Rischio utilizzo sostanze chimiche (es. AT, Docenti Lab Chimica, CS)

Rischio biologico - epidemie stagionali, malattie infettive (Es. Docenti di scuola dell'infanzia in stato di gravidanza);

Rischio movimentazione manuale dei carichi (Es. Docenti di scuola dell'infanzia in stato di gravidanza).

Rischio da Stress lavoro correlato – SLC - (tutte le categorie dei lavoratori).

Rischio connesso con una emergenza sanitaria straordinaria (es. Rischio Covid durante il periodo di pandemia)



IL MEDICO COMPETENTE



Il ruolo del medico competente risulta di primo piano nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro nell'ordinarietà dello svolgimento delle attività lavorative. *Tale figura professionale è protagonista dell'inserimento “dell'uomo giusto al posto giusto”, nell'ambito della prevenzione propria della medicina del lavoro [Circ. MEF n. 981/2018].*

Il T.U. affida al Medico Competente due importanti funzioni:

1. (art. 25) Partecipazione (con DS e RSPP) alla valutazione dei rischi e attuazione dei protocolli per la sicurezza;
2. (ART. 41) Gestione della sorveglianza sanitaria.



DVR E VALUTAZIONE DEI RISCHI



Il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), è un documento che contiene l'analisi e la valutazione dei rischi per la **sicurezza** e **salute** generati dalle attività lavorative svolte dalla scuola.

Il **responsabile del DVR** è il Dirigente scolastico: egli non può delegare questa attività, ma può decidere di affidarsi a consulenti specializzati nel campo della sicurezza sul lavoro per una consulenza mirata (RSPP e MC).

FIGURE CHE PARTECIPANO ALLA REDAZIONE DEL DVR INSIEME AL DIRIGENTE SCOLASTICO



1. **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** che affianca il DS in fase di valutazione dei rischi e contribuisce a pianificare le misure di protezione e prevenzione;
2. **Medico Competente (MC)** che contribuisce a valutare i rischi specifici in relazione alla salute dei lavoratori e si occupa di predisporre il protocollo di sorveglianza sanitaria;
3. **Rappresentante dei Lavoratori (RLS)** che viene consultato preventivamente sul contenuto della valutazione dei rischi.

PREVENZIONE DEI RISCHI: LA SORVEGLIANZA SANITARIA



Il **Medico Competente**, nel collaborare con il Dirigente scolastico e l'RSPP nella valutazione dei rischi (ai sensi dell'art. 18 D.lgs. N.81/2008), **stabilisce se nell'Istituzione scolastica sussistono o meno rischi specifici in materia sanitaria**, ovvero se alcune categorie di lavoratori / alcuni lavoratori sono esposti/i a livelli di rischio che si attestano oltre i limiti consentiti dalle norme vigenti e richiedono, quindi, l'attivazione della **sorveglianza sanitaria**.

D.LGS. 81/2008 ART. 41 - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO - SORVEGLIANZA SANITARIA



La sorveglianza sanitaria serve a prevenire l'insorgere di **malattie professionali** nei lavoratori tramite **visite mediche**, **accertamenti e indagini specialistiche di laboratorio**.

STUDIO DI CASO

INVIO DEL LAVORATORE A VISITA DEL MEDICO COMPETENTE

Inviare il lavoratore a visita dal Medico Competente nei seguenti casi:

1. il lavoratore è inserito in un programma di **sorveglianza sanitaria** previsto dal DVR;
2. si intende **valutare l'inserimento** di un lavoratore in un programma di sorveglianza sanitaria;
3. **è il lavoratore stesso a farne domanda.**



ESEMPIO: RISCHIO PERSONALE AA / AT LAB. INFORMATICA

FATTORI DI RISCHIO (previsto nel D.lgs. 81/2008 – Art. 176):

Lavoro al videoterminale (affaticamento visivo e posturale)



Le visite mediche per gli impiegati che lavorano al videoterminale per un tempo superiore a 20 ore settimanali è obbligatoria ogni 2 o 5 anni (vedi normativa per il dettaglio).

Se nella scuola ci sono impiegati che non superano 20 ore settimanali al videoterminale, non rientrano nella sorveglianza obbligatoria (può succedere, in caso di lavoro part-time, oppure se svolgono compiti che non richiedono l'uso del Videoterminale).

La valutazione deve essere riportata nel DVR.



ESEMPIO: RISCHIO PERSONALE CS / AT (ALCUNI CASI)



FATTORI DI RISCHIO:

Movimentazione manuale dei carichi (trasporto, sollevamento, traino/spinta) - sovraccarico biomeccanico arti superiori.

In alcuni contesti scolastici il rischio potrebbe essere irrilevante. In contesti più complessi questo rischio potrebbe invece essere valutato non irrilevante da MC, DS, RSPP ed alcuni lavoratori potrebbero essere inseriti in programmi di sorveglianza sanitaria.

La valutazione del rischio va dettagliata nel DVR.



ESEMPIO: PERSONALE ASSISTENTE TECNICO / ALCUNI DOCENTI / ITP / ALCUNI CS



FATTORI DI RISCHIO:

Rischio di utilizzo di sostanze chimiche (AT Lab. Chimica / CS / Docenti di Chimica);

La sorveglianza sanitaria viene attivata solo nel caso in cui sia valutata nel DVR una esposizione al rischio non irrilevante per la salute dei lavoratori.

La valutazione deve essere riportata nel DVR.



ESEMPIO: PERSONALE DOCENTE / ALTRO PERSONALE



FATTORI DI RISCHIO:

Rischio biologico - epidemie stagionali, malattie infettive (Es. Docenti di scuola dell'infanzia in stato di gravidanza);

Movimentazione manuale dei carichi (Es. Docenti di scuola dell'infanzia in stato di gravidanza).

Va inserito apposito paragrafo nel DVR. Tale paragrafo, viene sempre richiesto alle scuole dall'Ispettorato del lavoro al momento della RICHIESTA DI INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO.

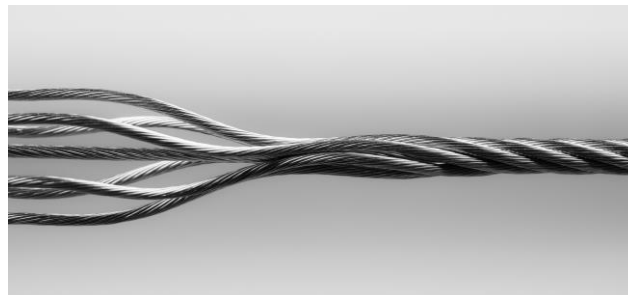


RISCHIO DA “STRESS LAVORO CORRELATO” E PROCEDURE VALIDATE DI MONITORAGGIO SULLO STATO DI SALUTE DEI LAVORATORI

Il rischio riguardante lo stress lavoro-correlato del personale della scuola è gestito con **procedure validate**, indicate da RSPP e MC.

Nel Maggio 2011 **INAIL** ha pubblicato una **Metodologia di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato** (SLC) ai sensi del d.lgs. 81/2008. Il metodo proposto offre strumenti validati e risorse specifiche, da utilizzare seguendo un approccio articolato per fasi, che prevede il coinvolgimento delle figure della prevenzione e dei lavoratori.

L'USR Veneto ed il gruppo regionale Spisal hanno definito, sperimentato una specifica procedura per la valutazione dello SLC. In questo caso sono stati sviluppati strumenti specifici per gruppi di lavoratori omogenei: amministrativi, ausiliari, tecnici ed insegnanti.



IN DETERMINATE CONDIZIONI, PUÒ ESSERE DECRETATA UNA SORVEGLIANZA SANITARIA "STRAORDINARIA" O "ECCEZIONALE"



Come esempio, l'art. 83 del D.L. 34 del 19/05/2020, ha previsto: «*i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione e (...) che possono caratterizzare una maggiore rischiosità*».

All'esito della valutazione, il medico esprime il giudizio di idoneità fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2.

Alcuni esempi
di giudizi
all'esito di una
Visita da parte
del Medico
Competente

Idoneità

Idoneità parziale, temporanea o permanente,
con prescrizioni (es. "idoneo ... con obbligo dell'utilizzo di... es.
occhiali / guanti / otoprotettori / ...")

Idoneità parziale, temporanea o permanente,
con limitazioni (es. "idoneo ... con esclusione di... una o più
mansioni... es. no movimentazione manuale dei carichi / non
può svolgere vigilanza / ...")

Inidoneità temporanea (fino al ...)

Inidoneità permanente



GRAZIE PER L'ATTENZIONE, E BUON LAVORO!

