



*Ministero dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE  
DEL PERSONALE E DEI SERVIZI DEL TESORO

*Direzione dei Servizi del Tesoro*

*Commissione Medica Superiore*

*Ufficio III*

**CIRCOLARE N. 981**

Ai Signori Presidenti delle  
Commissioni Mediche di Verifica

**Oggetto:** *Integrazione delle linee guida di cui alla Circolare 972/2015 in tema di accertamenti medico-legali di idoneità al servizio da parte delle Commissioni Mediche di Verifica.*

L'attività di controllo della CMS sugli accertamenti effettuati dalle Commissioni Mediche di Verifica, pur a seguito dell'indicazione di precisi giudizi circa l'idoneità al servizio forniti nelle linee guida di cui alla Circolare 972/2015, continua a mostrare persistenti criticità e disomogeneità applicative, sotto il profilo formale e sostanziale, che suggeriscono l'opportunità di esprimere alcune integrazioni finalizzate al miglioramento della qualità e uniformità dei giudizi medico-legali.

In proposito si evidenzia che non si tratta solamente di una percezione derivante dall'attività cui la CMS è istituzionalmente deputata, giacché le conseguenze dei giudizi di inidoneità lavorativa sono oggetto di studi ed approfondimenti<sup>1</sup> indirizzati alle attività di *policy* e *management* delle aziende sanitarie e, più in generale, del pubblico impiego, con risultati in taluni casi non certo confortanti e tali da aver ingenerato indubbio e poco decoroso clamore mediatico.

Si vuole quindi ribadire che si tratta di una tematica cruciale per la funzionalità del pubblico impiego, tale da imporre massima attenzione e qualificata espressione valutativa da parte delle Commissioni Mediche di Verifica, richiamando al contempo possibili profili di responsabilità professionale in caso di giudizi incongrui o inappropriati per il Dipendente

---

<sup>1</sup> De Pietro C., Pacileo G., Pirazzoli A., Sartirana M.: Le inidoneità e le limitazioni lavorative del personale SSN. Dimensioni del fenomeno e proposte. EGEA, Milano, 2017.

e/o l'Amministrazione. L'ampio spettro delle inidoneità relative, peraltro, consente un'articolata ricollocabilità del Dipendente pubblico per il quale, non a caso, non è previsto il beneficio dell'assegno ordinario di invalidità (*ex art. 1, L. 222/1984*) in virtù del fatto che la riduzione della sua capacità lavorativa, tenendo conto delle attitudini acquisite e delle mansioni svolte, può essere tutelata da una riassegnazione da parte dell'Amministrazione ad altri incarichi purché, ovviamente, siano rispettate le specifiche controindicazioni poste dalla CMV che, quindi, vanno formulate:

- a) dopo aver approfondito al meglio la singola fattispecie;
- b) in maniera chiara e concretamente applicabile per l'Amministrazione richiedente.

L'espressione di valutazioni relative all'idoneità non conformi con quanto previsto dalla circolare del MEF n. 972 del 19.11.2015, può favorire il verificarsi di erranee interpretazioni del verbale da parte dell'Amministrazione, alimentando così, ulteriormente, le possibilità di contenzioso.

Appare opportuno ricordare che, in linea generale, *l'idoneità* può essere definita come la somma delle capacità che permettono ad un individuo, con sufficiente validità, di soddisfare un determinato requisito; in termini medico-legali, l'idoneità lavorativa è quindi rappresentata dall'insieme delle capacità allo svolgimento di una determinata attività lavorativa e delle specifiche mansioni ad essa connesse (senza rischi concreti per la salute del lavoratore e dell'ambiente in cui è inserito, cioè i colleghi di lavoro e l'utenza).

Il parametro valutativo fa, quindi, riferimento alla capacità lavorativa specifica, declinata attraverso le mansioni in cui questa deve articolarsi nel contesto dell'inquadramento professionale ma tenendo conto anche delle attitudini professionali maturate dal Dipendente. Come si dirà, tuttavia, ove venga meno la completa idoneità, si dovranno prendere in considerazione:

- a) in un primo passaggio valutativo, le possibilità di un mantenimento del profilo professionale con esclusione di solo alcune delle mansioni (inidoneità relativa *ex art. 7, comma 1, d.P.R. 171/2011*);
- b) in un secondo momento, la concreta possibilità di utile reimpiego in profili professionali equivalenti o, eventualmente, anche in altri profili con mansioni inferiori (*ex art. 7, comma 2, d.P.R. 171/2011*);

c) fino a giungere al terzo *step*, nel caso di menomazioni altamente invalidanti e tali da controindicare anche un ipotetico utilizzo in altri profili professionali, che concretizzano, di fatto (in un vero e proprio crescendo inidoneativo), una inidoneità assoluta al servizio quale Dipendente della Pubblica Amministrazione.

Ovviamente la CMV, in caso di inidoneità relativa, non ha il compito di individuare quali siano le mansioni praticabili dal Dipendente (peraltro, di massima, la Commissione non conosce la reale ricollocabilità del settore pubblico specifico), bensì – sulla base delle infermità/menomazioni diagnosticate – deve individuare quali siano le mansioni controindicate e cioè pregiudizievoli, in quanto incompatibili con la residua efficienza psico-fisica o comunque foriere di probabile aggravamento delle infermità causa della riscontrata inidoneità relativa. Ciò è, invero, connaturato nei giudizi medico-legali di tal genere che, nel contesto di un circolo virtuoso scaturente dalla valutazione del danno alla validità, portano a provvedimenti medico-legali di idoneità/inidoneità che contribuiscono alla prevenzione delle infermità lavoro-correlate, affiancando così i giudizi di idoneità alla mansione del medico competente (figura professionale protagonista effettiva dell’inserimento “dell’uomo giusto al posto giusto” nell’ambito della prevenzione propria della medicina del lavoro). Sarà, quindi, compito dell’Amministrazione, sulla base di quanto controindicato dalla CMV, individuare possibili e concreti riadattamenti lavorativi, tali da utilizzare al meglio la residua efficienza lavorativa del Dipendente senza recare pericolo di danno lavoro-correlato.

Di qui l’importanza di chiarire sempre e bene nel verbale BL/S o BL/G, in premessa nella parte anamnestica amministrativa, le motivazioni che hanno condotto all’accertamento medico-legale collegiale.

Proprio in virtù di quanto sopra, non si può non rilevare che i giudizi di (in)idoneità non devono essere confusi con quelli di temporanea incapacità lavorativa, cioè quelli in cui una ‘malattia’ (medicolegalmente intesa) viene ad impedire, per un contenuto lasso di tempo, lo svolgimento della specifica attività di lavoro, con relative prescrizioni da parte del medico di medicina generale e correlate facoltà di controllo da parte del datore di lavoro (attualmente mediante l’INPS).

In tale ottica appare opportuno richiamare – a titolo di indirizzo e di mero orientamento per il personale civile – le indicazioni della Direttiva 5000 del 09.03.2007 per

il personale militare (Direzione Generale della Sanità Militare), dove, nel rinviare a norme specifiche per i militari, si esplicita che l'accertamento collegiale circa la (in)idoneità va richiesto ed espletato nelle seguenti eventualità, anche se singolarmente presenti: a) periodo di assenza dal servizio che abbia superato i 90 giorni continuativi di malattia; b) motivato dubbio sulla persistenza dell'idoneità al servizio; c) evidenti condizioni permanentemente invalidanti. Peraltro si rammenta che le ultime due evenienze sono espressamente previste dal d.P.R. 171/2011 e l'obbligo di invio alla CMV per assenza dal servizio per malattia è invece previsto solo a seguito del superamento del primo periodo di conservazione del posto di lavoro (art. 3, comma 3, lettera "a", d.P.R. 171/2011). Ciò non esclude che le Amministrazioni, o gli interessati, possano richiedere l'accertamento sanitario anche prima di tale termine.

Si ricorda che, a mente della circolare MEF 972/2015, i giudizi idoneativi che devono essere utilizzati dalle CMV sono i seguenti:

1. SÌ idoneo al servizio
2. SÌ idoneo al servizio, fatte salve le prescrizioni del medico competente
3. NON idoneo temporaneamente al servizio in modo assoluto per giorni/mesi ... .. (oppure fino alla data del ... ..)
4. NON idoneo permanentemente/temporaneamente al servizio in modo relativo per giorni/mesi ... .. (oppure fino alla data del ... ..) allo svolgimento delle seguenti mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza:  
*(Indicare le mansioni/attività espressamente indicate dal mansionario)*
5. NON idoneo permanentemente/temporaneamente al servizio in modo relativo per giorni/mesi \_\_ (oppure fino alla data del \_\_) allo svolgimento di tutte le mansioni proprie o equivalenti del profilo di inquadramento. Controindicato lo svolgimento di ogni mansione che  

---

*(Precisare in modo dettagliato ogni controindicazione che possa consentire all'Amministrazione di ricognere mansioni compatibili e diverse di altro profilo da conferire)*
6. NON idoneo permanentemente in modo assoluto al servizio come Dipendente di Amministrazione Pubblica ex art. 55-*octies* D.Lgs 165/2001 e (se previsto/richiesto e ricorre il caso) a proficuo lavoro

Di seguito si propongono ragionati approfondimenti in merito ad ognuno dei predetti singoli giudizi, col fine di migliorare la qualità e l'uniformità delle valutazioni medico-legali espresse dalle CMV su tutto il territorio nazionale.

\*

Il giudizio di cui al punto 1) (*SI idoneo al servizio*) si riferisce evidentemente ad una piena idoneità all'espletamento di tutte le mansioni previste dal profilo di inquadramento. Ogni commento al riguardo risulta necessariamente generico, considerati i diversi possibili profili di inquadramento, in ragione della peculiarità di ogni singola attività lavorativa che, in relazione alla natura ed entità della/e infermità – e del complessivo quadro menomativo – può concretamente essere limitata o risultare non compatibile con una, con alcune ovvero con tutte le mansioni dello specifico inquadramento professionale. E' di palmare evidenza che il giudizio di idoneità al servizio non può che discendere dalla conoscenza, da parte dei medici delle CMV, di tutte le mansioni espletate o espletabili. Pertanto si raccomanda l'acquisizione del documento relativo al profilo professionale del Dipendente ed alle connesse mansioni, indispensabile soprattutto per le attività lavorative meno diffuse o poco note. In linea generale, si raccomanda particolare attenzione alle patologie neuro-psichiche e sensoriali per le professioni intellettuali, con riferimento soprattutto alle attività di magistrato, avvocato, insegnante, medico, dirigente nonché ovviamente per gli appartenenti alla Polizia Locale, al personale civile che utilizza le armi o alle Forze di Polizia o della Difesa, di competenza assegnata alle CMV. L'eventuale reinserimento al lavoro, specie dopo un periodo di assenza per malattia neuro-psichica, può scaturire solo da un'osservazione nel tempo che documenti una remissione completa o comunque una stabilizzazione protratta di minimali residui patologici, privi di possibile concreta incidenza nello svolgimento dell'attività lavorativa. Per quanto attiene, invece, le attività prettamente manuali e di maggior aggravio fisico, dovrà essere posta particolare attenzione all'effettivo deficit anatomico-funzionale derivante dall'infermità, comparandolo con il sopra delineato parametro di riferimento valutativo in tema di idoneità. Più difficile può risultare il giudizio per le attività di lavoro puramente amministrative, per le quali si dovrà tener conto anche di possibili servizi esterni, incarichi di responsabilità e peculiari mansioni manuali in determinate fattispecie operative.

Si raccomanda comunque di procedere ad un'analisi completa e globale, tenendo conto sempre dell'età anagrafica e, in minor misura, anche contributiva, dei periodi di assenza dal servizio ai fini del calcolo del periodo di comparto, della concreta reale piena idoneità anche in termini di continuità oltre che di efficienza e, non ultima, della motivazione al lavoro, sia per i Dipendenti che esplicitamente aspirano a mantenere il rapporto di lavoro, pur se affetti da gravi patologie (ad es. neoplastici in trattamento e/o follow-up, per i quali un'attività amministrativa non gravosa può costituire anche un ausilio terapeutico), sia per quelli per i quali, in ragione dell'età e di iter clinici protratti/compleksi, e magari dai non indifferenti riverberi psichici, risulti realisticamente difficile prevedere la prosecuzione dell'attività lavorativa con efficienza e continuità.

Infine, si rileva che – stando alla normativa vigente – non sono prospettabili giudizi medico-legali di “idoneità temporanea”: **tuttavia è possibile che la CMV, nelle ‘osservazioni e note’, possa indicare l’opportunità di un successivo controllo nel tempo**, previa richiesta della Amministrazione accompagnata da un dettagliato rapporto informativo.

\*

Il punto 2) della circolare 972/2015 fa riferimento ad un giudizio particolare (*idoneo al servizio, fatte salve le prescrizioni del medico competente*) che merita di essere approfondito nel suo preciso significato. Nell'evidenziare che la formulazione di un giudizio di idoneità lavorativa con rinvio a peculiari limitazioni poste dal medico competente, implicitamente sembra non riconoscere una piena e completa idoneità al servizio, si osserva altresì che lo stesso può essere formulato solo ove il medico competente abbia espresso specifiche prescrizioni in merito ad una particolare mansione svolta dal Dipendente (o anche a più mansioni): infatti nel caso in cui il medico competente si sia espresso limitando tutte le mansioni, allora deve essere valutata l'opportunità di formulare un giudizio di inidoneità relativa, indicata al successivo punto 4).

Pertanto, il giudizio di cui al punto 2) si riferisce al caso in cui, dagli atti in possesso della CMV, risulti un giudizio del medico competente con prescrizioni/limitazioni, a carattere temporaneo o permanente. In questo caso il giudizio di cui al punto 2) può essere espresso quando la Commissione, di fatto, valuta il Dipendente SÌ idoneo al servizio, ma segnala che ha preso atto del parere espresso dal medico competente, rinviando alle

prescrizioni/limitazioni già formulate: è di tutta evidenza la necessità di riportare compiutamente nel verbale il giudizio del medico competente, nel campo relativo all'anamnesi e/o alla documentazione acquisita.

In sintesi, il giudizio 2) va limitato ai soli casi in cui la CMV prenda atto delle indicazioni del medico competente, pur nel contesto di una sostanziale idoneità al servizio.

Ne consegue che il giudizio di cui al punto 2) non deve mai essere utilizzato qualora il medico competente abbia già indicato l'impossibilità allo svolgimento di una o più mansioni, sostanzialmente incidenti sull'idoneità al servizio, per le quali l'Amministrazione di appartenenza, con motivata richiesta, abbia necessità di definire la posizione di stato del dipendente. In questi casi la CMV prende atto e formula il giudizio di inidoneità relativa (temporanea o permanente) allo svolgimento di una o più mansioni, espressamente previste per il profilo di appartenenza, di cui al successivo punto 4).

\*

I punti 3), 4), 5) e 6) della circolare hanno lo scopo di delineare all'Amministrazione la corretta posizione giuridico-amministrativa correlata alla valutazione e indicazione dei diversi gradi di non idoneità al servizio del Dipendente (assoluta/relativa – temporanea/permanente), in aderenza al combinato disposto del D.Lgs. 165/2001 (art. 55-*octies*) e del d.P.R. 171/2011 (artt. 2, 7 e 8).

Il giudizio di temporanea non idoneità assoluta di cui al punto 3) può essere formulato qualora sia presente una delle seguenti condizioni:

- a.- uno stato di malattia in atto (intesa in senso medico-legale come stato patologico di acuzie o riacutizzazione di patologia cronica o anche in fase di accertamento e approfondimento diagnostico) che controindichi l'espletamento del servizio, in quanto necessita di trattamento terapeutico/riabilitativo;
- b.- una documentata fase di evoluzione migliorativa o riabilitativa di uno stato invalidante acuto o cronico riacutizzato, tale da far ritenere prevedibile il recupero della capacità lavorativa nello stesso profilo ovvero anche in eventuale altro profilo professionale;
- c.- **la consapevolezza** che la concessione di un eventuale periodo di temporanea inidoneità per la stessa patologia non determini il superamento del periodo massimo di comporta (18

mesi nell'ultimo triennio per i Dipendenti civili a tempo indeterminato; 24 mesi nell'ultimo quinquennio per le forze di polizia e per i militari)<sup>2</sup>.

Tale triade va in ogni caso inquadrata entro un adeguato lasso temporale, con riferimento al tipo e gravità di infermità, alla necessità di terapie e controlli, all'età ed all'effettiva possibilità di recupero. Salvo casi eccezionali e per cause comunque da esplicitare nel verbale, la temporanea inidoneità assoluta non deve essere espressa in termini temporali troppo brevi (poche settimane), in quanto il compito della CMV è proprio quello di valutare l'idoneità al servizio e non eventuali brevi periodi di incapacità lavorativa che sono di competenza del medico di medicina generale e soggetti al sistema di controllo medico-legale, in atto di pertinenza dei sanitari dell'INPS.

Peraltro, periodi di tempo troppo brevi impongono, da un lato difficoltà di ottenere tempestivi appuntamenti presso le strutture pubbliche (che dovrebbero essere quelle

---

<sup>2</sup> Il periodo di comporto è l'arco di tempo in cui il dipendente civile assente per malattia nell'ultimo triennio non può essere licenziato (generalmente 100% di retribuzione nei primi 9 mesi; 90% nei successivi 3 mesi; 50% per i restanti 6 mesi: se la malattia dipende da causa di servizio non si applica la riduzione economica). L'assenza può essere continuata oppure frazionata nel tempo. La durata del periodo complessivo è definita, in genere, dai contratti collettivi o aziendali (oltre che da particolari condizioni patologiche come, ad esempio, la tubercolosi). La Corte di Cassazione ha affermato che devono essere conteggiati anche i giorni non lavorativi che cadano nel periodo di malattia, poiché si presume che la stessa sia continuativa e dunque devono essere tenuti in considerazione anche i giorni festivi: il periodo di comporto sarà dunque conteggiato dal primo giorno di malattia, o comunque dal primo giorno indicato sul certificato medico, sino all'ultimo giorno dell'evento morboso, comprendendo anche le festività.

Superati i 18 mesi retribuiti, su domanda del Dipendente, possono essere concessi ulteriori 18 mesi non retribuiti (anche in modo frazionato). Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza non retribuita, l'Amministrazione (soprattutto per i Dirigenti) generalmente procede all'accertamento delle reali condizioni di salute del Dipendente, con lo scopo di verificare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità al servizio (o al proficuo lavoro) → di cui al punto 6).

Le assenze per invalidità non computabili ai fini del calcolo del comporto sono:

- le assenze per malattia professionale o dovuta ad infortunio lavorativo od allo svolgimento di mansioni incompatibili con lo stato di salute del lavoratore;
- le assenze per il cosiddetto *Congedo per cure* (connesse con lo stato invalidante; particolare prolungamento è concesso per il trattamento della TBC);
- le assenze per malattia grave che richieda l'esecuzione di terapie salvavita.

Numerosi contratti del pubblico impiego (Comparto Ministeri, Enti Locali, Scuola, Sanità), infatti, prevedono che in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita (ad es.: l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi ad elevata espressività) sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle terapie. Inoltre, in tali giornate il Dipendente ha diritto all'intera retribuzione. Non è sufficiente la sussistenza di una "grave patologia" ma è necessitata la soggezione del Dipendente alla somministrazione di terapie salvavita con conseguente stato invalidante (condizioni certificate dalla ASL o altra struttura sanitaria convenzionata, con eccezione del comparto scuola ricerca e università dove è considerata sufficiente anche la sola certificazione del medico di medicina generale). Quindi, i giorni di assenza per "grave patologia" non concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporto (18 mesi + 18 mesi) e sono sempre retribuiti al 100% (inoltre, sono esclusi dall'obbligo del rispetto delle cosiddette fasce di reperibilità).

maggiormente qualificate per formulare diagnosi accurate ed affidabili), dall'altro possono porre in difficoltà le Amministrazioni nell'istruire nuovamente una pratica che da poco avevano inviato alla CMV. Quindi, ove non si riesca a definire al meglio il singolo caso, grazie ad un'adeguata certificazione specialistica pubblica (preferibilmente reiterata nel tempo) e/o anche con l'ausilio degli specialisti presenti nella CMV, pare opportuno **rivedere il caso a distanza di non meno di tre mesi**, al fine di avere la possibilità di acquisire probante certificazione specialistica pubblica e di consentire una corretta/tempestiva istruzione della pratica sotto il profilo amministrativo.

Esempi in tal senso possono essere rappresentati dal Dipendente affetto da: malattia neoplastica per la quale si attenda il completamento del periodo di follow-up; disturbi psichici di contenuta entità in soggetto che utilizza armi per motivi di servizio; patologie psichiatriche, anche di un certo impegno, nel personale docente.

Riassumendo, il giudizio di temporanea non idoneità assoluta dovrà tener conto dei seguenti elementi:

- infermità di recente insorgenza o in fase di riacutizzazione;
- suscettibilità di evoluzione migliorativa, utile ai fini del reinserimento lavorativo;
- durata dell'inidoneità temporanea congrua con la natura ed espressività della malattia;
- periodo di assenza per malattia utilizzato e residuo, con le correlate ricadute economiche ed il rischio di superare il periodo massimo di comporta;
- diritto del Dipendente a fruire del periodo massimo di assenza per malattia (per miglioramenti ai fini previdenziali, ecc.);
- facoltà del Dipendente di non utilizzare tutto il periodo di assenza per malattia previsto (18-24 mesi), in caso di malattia non migliorabile, in particolare nei casi espressamente richiesti dall'interessato (esempio: pensione di inabilità ex L. 335/1995) che devono essere opportunamente evidenziati nel verbale.

\*

Il giudizio di cui al punto 4) deve essere utilizzato in presenza di infermità che, cagionando una concreta riduzione della efficienza psico-fisica, determinano una inidoneità relativa ad UNA o PIÙ mansioni del profilo di appartenenza (art. 2, punto b<sup>3</sup>, e art. 7,

---

<sup>3</sup>Art. 2 - Inidoneità psicofisica ...

comma 1, d.P.R. 171/2011<sup>4</sup>). Per questo specifico giudizio, si raccomanda di evitare il generico rinvio alle eventuali limitazioni già prescritte dal medico competente, in quanto l'Amministrazione, come già anticipato nel commento al giudizio di cui al punto 2), richiede alla CMV di sottoporre a visita il Dipendente per collocarlo al lavoro, non solo sulla base delle limitazioni già individuate dal medico competente, ma anche per individuare al meglio uno dei possibili reimpieghi previsti dall'art. 7, commi 1 e 2 del d.P.R. 171/2011 (limitazione ad una o ad alcune mansioni del profilo professionale di appartenenza). Trattasi di giudizio esprimibile anche in via temporanea, facendo però riferimento ad un intervallo cronologico congruo con una concreta e prevedibile evoluzione migliorativa dell'infermità, secondo quanto espresso nel paragrafo precedente e tenendo conto anche del tipo di attività e del periodo in cui viene svolta, come ad esempio quella scolastica.

A titolo di esempio, si riportano alcune tra le più frequenti fattispecie: temporaneamente/permanentemente non idoneo in modo relativo allo svolgimento → della mansione di medico/infermiere di reparto o di sala operatoria; → delle mansioni esterne per agenti di polizia municipale o locale; → delle mansioni più gravose per i collaboratori scolastici (pulizia di locali di ampia metratura, movimentazione di banchi o carichi, ecc); → delle mansioni che comportino contatto diretto con il pubblico per amministrativi o altri profili.

In sintesi per esprimere un giudizio di inidoneità relativa ad una, ad alcune o alla maggior parte delle mansioni del profilo di appartenenza, si dovrà porre estrema attenzione a:

- valutare le eventuali assenze dal servizio causate dalle infermità che determinano una inidoneità ad una o più mansioni;
- precludere mansioni espressamente previste o comunque svolte nell'ambito del lavoro svolto;

---

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 dell'area, categoria o qualifica di inquadramento.

<sup>4</sup>Art. 7 - Trattamento giuridico ed economico

1. Nel caso di inidoneità permanente relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza del Dipendente, l'amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, 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.

- non precludere mansioni prioritarie e specifiche dell'incarico lavorativo, che comporterebbero la necessità di un cambio profilo e quindi del giudizio indicato al successivo punto 5);
- valutare con attenzione il carattere temporaneo o permanente (ad esempio evitando di reiterare eccessivamente i periodi di temporanea inidoneità relativa).

Nel caso vengano precluse molte mansioni del profilo, può essere opportuno indicare la compatibilità con alcune mansioni residue espletabili. A titolo esemplificativo, nel caso di insegnante con disturbo psichico lieve e reattivo, prevedibilmente migliorabile fino a remissione, potrà essere controindicata temporaneamente, l'attività didattica, indicando la possibilità di espletare compiti di coordinamento didattico. Ancora, per i collaboratori scolastici che non possano più espletare mansioni manuali e gravose, potrà essere indicata la compatibilità con mansioni di sorveglianza o ausilio ai docenti o agli amministrativi. Per un medico potranno essere precluse attività di reparto o sala operatoria indicando la compatibilità con mansioni in ambito ambulatoriale.

\*

Il giudizio previsto nel punto 5) deve essere utilizzato in presenza di infermità incompatibili con tutte le mansioni o con quelle prioritarie e specifiche dell'incarico che determinano quindi una **inidoneità allo svolgimento di tutte le mansioni del profilo professionale di inquadramento**. Si tratta comunque di una inidoneità relativa, in quanto non esprime l'assoluta inidoneità al servizio come Pubblico Dipendente (art. 2, punto b<sup>5</sup>, e art. 7, comma 2, d.P.R. 171/2011<sup>6</sup>), ritenendosi possibile un recupero lavorativo in altri profili di inquadramento. E' oltremodo necessaria, quindi, l'esplicitazione delle attività/mansioni controindicate per un eventuale transito ad altro profilo professionale.

Anche in questo caso – sebbene più difficilmente rispetto al precedente – trattasi di giudizio esprimibile anche in via temporanea, facendo riferimento ad un lasso temporale adeguato

---

<sup>5</sup>Art. 2 - Inidoneità psicofisica ...

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 dell'area, categoria o qualifica di inquadramento.

<sup>6</sup>Art. 7 - Trattamento giuridico ed economico

2. Nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.

rispetto alla prevedibile evoluzione del quadro clinico-funzionale (in genere non inferiore ai 6-12 mesi).

Il cambio di inquadramento configura un momento comunque difficile per il Dipendente, il quale, di fatto, viene ad essere ricollocato in attività diverse e non specifiche rispetto a quelle per le quali era stato assunto.

Per questo particolare giudizio è di primaria importanza la concreta e reale possibilità di reimpiego del Dipendente, nel rispetto della sua dignità, con riferimento all'età ed alle sue attitudini professionali. A titolo esemplificativo si ritiene inopportuno e scarsamente giustificabile il recupero in attività amministrative di docenti o dirigenti medici in età avanzata e molto prossima a quella pensionabile, salvo non venga espressamente richiesto dal Dipendente per motivi personali che andranno valutati e riportati nel verbale nel campo relativo alla raccolta anamnestica.

Rappresenta quindi certamente il giudizio più delicato che deve necessariamente tener conto di diversi elementi che di seguito si riassumono:

- si tratta di una inidoneità al servizio per cui si è stati assunti (con possibile risoluzione del rapporto di lavoro) e diritto o meno a pensione;
- si deve valutare con attenzione il carattere temporaneo dell'inidoneità relativa a tutte le mansioni, sia in relazione ad un possibile recupero concreto per la specifica attività, sia, eventualmente, per tutelare il Dipendente prossimo alla pensione da reimpieghi che possano determinare un peggioramento dello stato di salute (ad es. docente che transita in ruoli amministrativi per problemi psichici di media-alta rilevanza con conseguente incremento delle ore di servizio, magari da espletare in altra sede – città o regione –, con disagi incrementati da un'età avanzata);
- vanno 'soppesate' le assenze derivanti dalle patologie che impediscono lo svolgimento dell'incarico lavorativo, concedendo eventualmente anche tutto il periodo di assenza per malattia fruibile per la categoria di appartenenza;
- si deve considerare con attenzione e rigore la concreta possibilità di un reimpiego con efficienza e continuità in altro profilo, tenendo nel debito conto l'incidenza funzionale sull'efficienza psico-fisica delle infermità che hanno determinato il giudizio, sempre considerando l'età, l'anzianità di servizio e contributiva, le attitudini professionali;

- vanno precisate in generale le controindicazioni allo svolgimento di mansioni proprie di eventuale altro profilo di inquadramento al quale il Dipendente potrà essere assegnato.

Nell'esprimere le controindicazioni di mansioni di diverso profilo professionale, può essere contestualmente opportuno suggerire la compatibilità in generale con talune mansioni di altro specifico profilo tenendo conto di eventuali indicazioni fornite preliminarmente dall'Amministrazione (ad esempio quello amministrativo per i docenti, ecc.).

Si evidenzia che, per i giudizi medico-legali di temporanea non idoneità (TNI), al fine di consentire il controllo medico-legale alla scadenza del periodo indicato, l'Amministrazione dovrà provvedere a richiedere il nuovo accertamento almeno 40 giorni prima. In casi di particolare urgenza o comunque alla scadenza del periodo di TNI assoluta, i Presidenti della CMV avranno cura di assicurare la trattazione tempestiva di tali pratiche: ciò sempre per assicurare la continuità dei giudizi medico-legali. Ove i nuovi accertamenti richiedano tempi prolungati, la CMV provvederà a giustificare gli eventuali periodi di non continuità fra i giudizi medico-legali: a) *ex tunc* (cioè ora per allora); b) adottando un giudizio di TNI motivato dalla necessità di ulteriori approfondimenti clinico-diagnostici.

\*

In caso di inidoneità permanente assoluta al servizio (cfr. art 2, punto a, d.P.R. 171/2011<sup>7</sup>), il giudizio di cui al punto 6) della circolare, deve sempre indicare l'art. 55-*octies* del D.Lgs 165/2001<sup>8</sup> e, per le categorie previste (Dipendenti enti locali, regioni, province, comuni, aziende sanitarie ove non inserite nelle università, etc.), anche il riferimento – per quanto concettualmente datato – al cosiddetto “proficuo lavoro”. In tale fattispecie l'Amministrazione può procedere a risolvere il rapporto di lavoro, motivo per cui si tratta di un giudizio particolarmente delicato quando il Dipendente non abbia maturato il minimo contributivo per giungere alla pensione per inabilità permanente al servizio (15 anni) o

---

<sup>7</sup> Art. 2, DPR 171/2011:

... si intende per inidoneità psicofisica permanente assoluta o relativa quanto contenuto nelle lettere a) o b):

- 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 dell'area, categoria o qualifica di inquadramento.

<sup>8</sup> Art. 55-*octies* del D.Lgs 165/2001 - 1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei Dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro.

comunque abbia un'anzianità contributiva breve. In proposito si evidenzia altresì che – nonostante le incongruità lessicali del Legislatore<sup>9</sup> – l'inidoneità assoluta al servizio di cui al D.Lgs 165/2001 configura una inidoneità assoluta specifica e in mansioni confacenti di un Pubblico Dipendente, talché il perimetro entro il quale va inquadrata la “assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa” (di cui all'art. 2, punto a, del d.P.R. 171/2011) è quello del pubblico impiego. Vi è, quindi, solo coincidenza formale ma non ontologica rispetto all'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa di cui alla pensione di inabilità *ex* L. 335/1995 (ovvero di cui alla L. 222/1984), in quanto l'assoluta inidoneità – come in precedenza delimitata – ne rappresenta solo il presupposto base, dovendo il Dipendente, ai fini del conseguimento dei benefici di cui all'art. 2, c. 12, della L. 335/1995, preliminarmente risultare inidoneo in via assoluta al servizio (quindi alla propria attività lavorativa ma anche ad altre eventualmente compatibili con il proprio stato invalidante, nel contesto del Pubblico Impiego) e poi, se del caso, essere giudicato impossibilitato a svolgere qualsiasi attività lavorativa, al di là di ogni possibile inquadramento professionale nell'ambito della amministrazione pubblica.

I Presidenti delle CMV avranno cura di provvedere alla tempestiva diffusione della presente circolare con notifica a tutti i componenti, assicurandone scrupolosa applicazione.

Si invitano, inoltre, le SS.LL. a provvedere alla diffusione della presente circolare, che è pubblicata nella rete intranet e sul sito Internet del MEF, anche alle Amministrazioni della regione amministrativa di competenza delle CMV.

IL DIRETTORE GENERALE  
Franca FRANCHI

---

<sup>9</sup> Art. 2, DPR 171/2011: ... si intende per ... 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;

Art. 2, c. 12, L. 8 agosto 1995, n. 335: per i Dipendenti delle Amministrazioni pubbliche ... cessati dal servizio per infermità non Dipendenti da causa di servizio per le quali gli interessati si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, la pensione è calcolata in misura pari a quella che sarebbe spettata all'atto del compimento dei limiti di età previsti per il collocamento a riposo.

Art. 2, c. 1, L. 12 giugno 1984 n. 222: Si considera inabile, ai fini del conseguimento del diritto a pensione nell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori Dipendenti ed autonomi gestita dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, l'assicuratore il titolare di assegno di invalidità con decorrenza successiva alla data di entrata in vigore della presente legge il quale, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.