

**Allegato alla Deliberazione n. 1576 del 19/11/2012**

**REGOLAMENTO SUGLI ACCERTAMENTI DELLA  
IDONEITÀ/INIDONEITÀ PSICO-FISICA DEL PERSONALE  
DELLA ASL CAGLIARI**

Art. 1

**OGGETTO E DESTINATARI**

Il presente regolamento disciplina la procedura relativa agli accertamenti della idoneità/inidoneità psicofisica del personale della ASL Cagliari.

Tali accertamenti sono demandati:

- all'interno dell'Amministrazione, al Medico Competente, al Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro e al Collegio Medico, organi tecnici-sanitari che li effettuano sulle base delle diverse competenze loro attribuite dalla legge;
- all'esterno dell'amministrazione, alla Commissione Medica di Verifica, istituita presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

I loro giudizi possono essere inquadrati nelle seguenti categorie:

- a) inabilità psicofisica permanente assoluta: è relativa alla condizione di colui che, a causa di infermità, si trova nell'impossibilità assoluta e permanente di svolgere qualsiasi attività lavorativa, ovvero qualsiasi proficuo lavoro;
- b) inidoneità psicofisica relativa: riguarda la condizione di colui che, a causa di infermità, si trova nell'impossibilità, permanente o temporanea, di svolgere alcune o tutte le mansioni dell'area, categoria o profilo di appartenenza.

Art. 2

**MEDICO COMPETENTE  
(Competenze)**

Il Medico Competente effettua la sorveglianza sanitaria al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, in relazione alle tipologie di rischi professionali previsti dal D.Lgs 09/04/08, n. 81 e successive modifiche, come individuate nel documento aziendale di valutazione dei rischi.

Tale attività viene svolta nei riguardi del personale dipendente dell'ASL n. 8, ivi compreso quello utilizzato con contratto di somministrazione di lavoro, a progetto, nonché nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi.

La sorveglianza viene effettuata attraverso le sotto elencate visite mediche, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica ex art. 41, commi 1 e 2 del D.Lgs, n. 81/08 sopra citato:

- a) visita preventiva per i lavoratori neoassunti, al fine di accertare l'assenza di controindicazioni al lavoro assegnato e per assicurare, conseguentemente, al dipendente un corretto inserimento nell'organico aziendale; per quanto riguarda la visita preventiva in fase pre-assuntiva, la sua disciplina verrà contenuta in un successivo atto al quale si rimanda;
- b) visita periodica, con le cadenze temporali stabilite dal D.Lgs, n. 81/08 ovvero dal Medico Competente, finalizzata alla ricerca nel lavoratore di sintomi precoci di patologie in tutto o in parte dipendenti dall'esposizione ai rischi lavorativi per valutare se l'interessato possa continuare o no a svolgere, del tutto o in parte, l'attività assegnata;
- c) visita straordinaria su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal Medico Competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta;
- d) visita medica a seguito di assenza dal servizio per motivi di salute, di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, da effettuarsi al rientro in servizio per la verifica della sussistenza della idoneità alla mansione specifica.

Il Responsabile del Servizio, Presidio o Distretto di appartenenza del lavoratore è tenuto ad inviare, tempestivamente, il lavoratore, sottoposto a sorveglianza sanitaria, a visita medica e, nelle more della sua effettuazione, dovrà assicurare al medesimo la non esposizione a rischi specifici.

- e) visita medica in occasione del cambio della mansione per verificare l'idoneità alla mansione specifica, ovvero laddove sussista una esposizione a rischi diversi sempre su segnalazione del Responsabile della U.O.;
- f) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro per i dipendenti esposti al rischio da radiazioni ionizzanti, al rischio chimico e al rischio rappresentato dall'amianto;

Il lavoratore, nell'ipotesi in cui si dovesse assentare dal servizio per effettuare ulteriori accertamenti specialistici, prescritti dal Medico Competente, potrà usufruire di un permesso retribuito, con causale "visite disposte dall'amministrazione", sempre che venga allegato il certificato di avvenuta visita medica.

### Art. 3 TIPOLOGIA DEI GIUDIZI

Il Medico Competente, relativamente alla mansione specifica, esprime i seguenti giudizi:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni e/o limitazioni lavorative;
- c) inidoneità temporanea o permanente.

Lo stesso – nei casi di cui alle lettere a), b) e c) – dovrà fornire copia del giudizio al lavoratore, al Responsabile dell'unità operativa presso cui opera il lavoratore interessato, nonché, a seconda del ruolo di appartenenza del dipendente, al Direttore Sanitario o

Amministrativo. Una copia dello stesso dovrà essere sempre trasmessa, laddove trattasi di personale del ruolo sanitario, all'Area Nursing.

Una copia di tale verbale deve essere trasmessa anche al Servizio del Personale per gli adempimenti di competenza riguardanti l'applicazione dei giudizi stessi.

Il Medico Competente, nel caso in cui emetta giudizi di idoneità parziale temporanea (lett. b) e di inidoneità temporanea (lett. c) deve precisare i limiti temporali di validità degli stessi.

#### Art. 4 RICORSO

Avverso i giudizi espressi dal Medico Competente, come individuati nel sopraccitato Art. 3, è ammesso ricorso il quale può essere inoltrato dal lavoratore, dalla Direzione Amministrativa e Sanitaria, al Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di lavoro, essendo quest'ultimo organo di vigilanza territorialmente competente.

Il ricorso deve essere proposto entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio da parte del Medico Competente al lavoratore e al Responsabile di struttura. Quest'ultimo segnalerà alle citate direzioni i casi in cui riterrà che detta valutazione debba essere impugnata, per l'eventuale predisposizione del ricorso da parte delle medesime.

Una volta pervenuto il gravame al Servizio Prevenzione, lo stesso, dopo eventuali ulteriori accertamenti, potrà confermare, modificare o revocare il giudizio stesso entro il termine di 30 giorni, decorrenti dalla data di presentazione dell'istanza. Tale termine potrà essere raddoppiato se gli ulteriori accertamenti richiesti rivestano una particolare complessità.

In attesa di tale giudizio, il lavoratore continuerà ad essere impiegato secondo le eventuali prescrizioni e limitazioni indicate nella impugnata valutazione del Medico Competente.

La modulistica da utilizzare a tali fini è presente presso la sede dello SPRESAL.

#### Art. 5 APPLICAZIONE DEI GIUDIZI (Idoneità parziale)

Il Responsabile dell'unità operativa del lavoratore, nel dare esecuzione ai giudizi di idoneità parziale, per garantire l'osservanza delle limitazioni e prescrizioni impartite e per valutare se sussistono i requisiti per mantenere l'interessato nella stessa U.O., può consultare lo stesso Medico Competente e richiedere l'eventuale intervento del coordinatore dei Medici Competenti.

Nell'ipotesi in cui il Responsabile ritenga di non poter adottare le misure indicate dal Medico Competente, deve darne immediata comunicazione ai propri superiori e, nello specifico, al Dirigente Sanitario del P.O. di appartenenza o, nel caso di strutture afferenti i servizi territoriali, al Direttore del Dipartimento o del Distretto, affinché possano compiere analoga valutazione nell'ambito organizzativo di competenza.

La Direzione Amministrativa e la Direzione Sanitaria, una volta che, effettuato il percorso sopra descritto, non riescano a trovare una corretta collocazione lavorativa al dipendente, devono verificare se sussista la possibilità di assegnarlo al servizio attivo in altre strutture aziendali, nel rispetto delle prescrizioni impartite.

Le determinazioni di cui sopra, laddove riguardino il personale sanitario non dirigenziale, devono essere assunte dalla Direzione Sanitaria con il supporto dell'area Nursing.

Nel caso in cui non fosse ancora possibile trovare una adeguata collocazione troverà applicazione il disposto dell'art. 6, comma 2, del presente regolamento.

Art.6  
APPLICAZIONE DEI GIUDIZI  
(Inidoneità temporanea ed Inidoneità permanente)

Il Responsabile dell'unità operativa in presenza di un giudizio di inidoneità temporanea dovrà individuare una collocazione lavorativa che salvaguardi la salute del lavoratore nel rispetto dell'organizzazione datoriale.

In particolare, dovrà adibire il predetto a mansioni equivalenti e, ove ciò non sia possibile, a mansioni inferiori (in tali casi verrà garantito, comunque, il trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza, *ex art. 42, comma. 1, D.L.gs n. 81/08*). Anche in presenza dei suddetti giudizi, laddove il responsabile non possa procedere in tal senso, dovrà essere seguita la procedura sopra descritta per i casi di idoneità parziale.

Il Responsabile dell'unità operativa, in presenza di un giudizio di inidoneità permanente, per il tramite il Servizio del Personale, sarà tenuto a richiedere al Collegio Medico legale l'accertamento sulla idoneità/inidoneità psicofisica del lavoratore.

Nell'eventualità che il lavoratore venga giudicato inidoneo temporaneamente a svolgere qualsiasi prestazione lavorativa, tale accertamento, verrà considerato equipollente a quello risultante da un certificato di malattia e, conseguentemente, l'assenza dal servizio verrà disciplinata alla stessa stregua.

Art. 7  
COLLEGIO MEDICO LEGALE  
(Competenze)

Il Collegio Medico Legale, è deputato ad effettuare gli accertamenti sanitari finalizzati al riscontro della condizione di idoneità/inidoneità psico-fisica del lavoratore al profilo rivestito e alle relative mansioni, ovvero alle condizione di inabilità permanente a qualsiasi proficuo lavoro, derivanti da infermità non dipendenti da causa di servizio.

La valutazione del Collegio Medico Legale viene effettuata in relazione allo stato di salute del lavoratore e, nell'ambito di tale accertamento, possono essere previste delle limitazioni alle

prestazioni lavorative, nel caso in cui vengano riscontrate, in capo al dipendente, ridotte capacità lavorative.

L'accertamento medico-legale può essere richiesto, diversamente da quello del medico competente, nei confronti dei lavoratori a prescindere che gli stessi siano o meno esposti ai rischi professionali previsti dalla sorveglianza sanitaria.

#### Art. 8 ISTANZA DI PARTE

L'istanza per l'avvio della procedura presso il Collegio Medico Legale, finalizzata all'accertamento dell'idoneità/inidoneità al servizio, può essere disposta ad iniziativa di parte, ad opera del dipendente interessato ovvero d'ufficio, da parte dell'amministrazione di appartenenza.

Il dipendente, purché non sia in prova, può presentare istanza, per il tramite del Servizio Personale, per l'accertamento delle seguenti condizioni:

- a) idoneità/inidoneità al profilo professionale rivestito;
- b) inabilità totale e permanente a qualsiasi proficuo lavoro.

La modulistica da utilizzare a tali fini è reperibile presso la sede del Servizio Personale, nonché sul sito aziendale.

Una particolare ipotesi di visita medico collegiale, ad istanza di parte, è quella contemplata negli artt.: 23 CCNL Comparto 01/09/95; 23 CCNL 05/12/96 Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa e 24 CCNL 05/12/96 Dirigenza Medica e Veterinaria. Al lavoratore è attribuita la facoltà di richiedere all'amministrazione, prima del superamento del primo periodo di comporta ed in casi di particolare gravità, l'autorizzazione ad assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, oppure di essere sottoposto, a visita medico collegiale, per l'accertamento di eventuali cause di assoluta e permanente inabilità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

#### Art. 9 ISTANZA D'UFFICIO

L'Amministrazione, di norma, non può richiedere al Collegio Medico di effettuare accertamenti sanitari nei confronti del dipendente assente per malattia e per la durata del periodo di comporta.

Resta salva, comunque, la facoltà dell'Amministrazione di richiedere l'accertamento dell'idoneità psico-fisica del lavoratore, ai sensi dell'art. 5 della L. 20/05/70, n. 300, nonché dell'art. 55 octies D.Lgs 30/03/01, n. 165, per le seguenti motivazioni:

- nell'interesse del lavoratore, per prevenire l'affidamento di compiti dannosi per la sua salute, ovvero per salvaguardare la salute dei compagni di lavoro;
- per tutelare un interesse pubblico quale la salute e l'integrità fisica di terzi con cui il lavoratore entri in contatto nell'espletamento della prestazione lavorativa;

- per verificare la persistenza dell' idoneità alle mansioni di cui alla relativo profilo, ove si siano riscontrati abnormi elementi di fatto che inducano a ritenere alterata la situazione rispetto a quella rilevata in occasione della visita pre-assuntiva o in successivi accertamenti medico-legali;
- disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l' esistenza dell' inidoneità psichica permanente assoluta o relativa;
- condizioni fisiche che facciano presumere l' inidoneità fisica permanente assoluta o relativa.

Un' altra ipotesi di istanza d' ufficio è quella che prevede in capo all' Amministrazione la possibilità di avviare la procedura dell' accertamento dell' idoneità al servizio ancorché il dipendente, superato il primo periodo di conservazione del posto, ne abbia richiesto la prosecuzione.

L' accertamento medico legale viene, comunque, richiesto d' ufficio ogni qual volta il lavoratore sia in procinto di superare il periodo massimo di conservazione del posto (36 mesi), nei casi di malattia generica, malattia dovuta a grave patologia, causa di servizio e infortuni sul lavoro.

#### Art. 10 PROCEDURA ISTANZA D'UFFICIO

Il Responsabile del Servizio, Presidio, Distretto di appartenenza del lavoratore, potrà avviare la procedura diretta ad ottenere la visita medico collegiale attraverso apposita richiesta, da far pervenire al Servizio del Personale.

Detta richiesta dovrà essere corredata dall' allegata scheda (mod.1), facente parte integrante del presente regolamento, nella quale il Responsabile avrà cura di riportare i dati afferenti il dipendente interessato e la sua attività lavorativa, le circostanze e motivazioni di carattere sanitario poste a sostegno dell' istanza stessa, nonché adeguate motivazioni circa la congruità ed opportunità della visita stessa, anche in riferimento alle motivazioni citate nell' art. 9.

Nelle more del perfezionamento delle disposizioni dettate in materia di gestione telematica delle comunicazioni di cui al D.Lgs 07/03/05, n. 82 e successive modifiche, tali comunicazioni continueranno ad essere trasmesse in forma cartacea. La documentazione concernente dati relativi alle condizioni di salute dell' interessato nonché la citata scheda (mod. 1) dovranno essere inserite in plico chiuso, da allegarsi alla nota di trasmissione, nel rispetto della disciplina normativa di cui D.lgs 196/2003.

La documentazione in esame verrà in seguito trasmessa dal Servizio del Personale, integrata con i dati di propria pertinenza, al Collegio Medico.

Art. 11  
MANCATA PRESENTAZIONE A VISITA

In caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, sia essa disposta dal Medico Competente che dal Collegio Medico, verrà attivato il relativo procedimento disciplinare, nell'evenienza in cui il lavoratore non giustifichi l'assenza.

L'Amministrazione si attiverà, comunque, per disporre un nuovo accertamento.

Per quanto riguarda più specificamente le conseguenze della mancata presentazione a visita di idoneità, resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente ed, in particolare, dall'art. 6 del DPR 27 luglio 2011, n. 171.

Art. 12  
TIPOLOGIA DEI GIUDIZI

Il Collegio Medico Legale esprime i seguenti giudizi:

- a) idoneità/inidoneità al profilo professionale rivestito;
- b) inidoneità permanente alle mansioni afferenti il profilo professionale rivestito;
- c) inabilità totale e permanente a qualsiasi proficuo lavoro.

Il Collegio medico, nell'ambito degli accertamenti sopra descritti, può giudicare il dipendente idoneo, ma con delle limitazioni lavorative che incidono sulle attribuzioni conferite dal datore di lavoro al lavoratore.

In tale ipotesi, nel caso in cui il Responsabile dell'unità operativa e i suoi superiori (vedi percorso richiamato nell'art. 5 del presente regolamento) non dovessero trovare alcuna corretta collocazione lavorativa presso le strutture dell'Azienda, verrà nuovamente richiesto al Collegio Medico, per il tramite del Servizio personale, un ulteriore accertamento diretto alla verifica della inidoneità permanente assoluta o relativa.

Nel caso in cui venga espresso un giudizio di inidoneità temporanea a svolgere qualsiasi prestazione lavorativa, si richiama quanto detto all'art. 6, comma 4, del presente regolamento.

Art. 13  
APPLICAZIONE DEI GIUDIZI  
(Inidoneità permanente alle mansioni del proprio profilo)  
Comparto

Il Responsabile dell'unità operativa del lavoratore, giudicato inidoneo permanentemente alle mansioni del proprio profilo, deve, preliminarmente, porre in atto ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo e deve adibirlo a mansioni equivalenti riferite alla posizione economica e al profilo professionale di appartenenza.

Nell'ipotesi in cui si verifichi l'impossibilità di rinvenire mansioni equivalenti all'interno dell'unità di riferimento o in altre sedi, l'interessato può essere collocato in un diverso profilo, anche immediatamente inferiore rispetto a quello di appartenenza.

I contratti collettivi vigenti, a tal proposito, hanno previsto che debbano sussistere i seguenti presupposti: disponibilità del posto in dotazione organica, consenso del lavoratore e possesso dei titoli previsti per ricoprire il nuovo profilo.

Se il dipendente viene collocato in un profilo professionale corrispondente ad una posizione economica inferiore, il medesimo ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento economico corrispondente alla categoria economica di provenienza, mediante la corresponsione di un assegno *ad personam* non riassorbibile; nel senso che permarrà nella stessa misura per tutto il resto della carriera lavorativa. Dalla data del nuovo inquadramento verranno, comunque, attribuite le voci retributive della nuova posizione funzionale acquisita.

Se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata, in base alle risultanze dell'accertamento sanitario, l'amministrazione colloca il dipendente in soprannumero, congelando un posto di corrispondente categoria e posizione economica, ancorchè inferiore (art. 6, co. 3 CCNL Comparto 20/09/01).

#### Art. 14

#### APPLICAZIONE DEI GIUDIZI

(Idoneità al profilo con limitazioni permanenti

Inidoneità permanente alle mansioni del proprio profilo)

Dirigenza

Il dipendente giudicato idoneo al profilo ma con limitazioni permanenti, dovrà essere recuperato al servizio attivo sulla base della seguente procedura:

- a) il Responsabile del servizio, tenuto conto delle accertate limitazioni permanenti allo svolgimento, in toto o in parte, delle funzioni correlate alla disciplina di inquadramento dell'interessato, sarà tenuto a verificare se lo stesso possa continuare a lavorare nella U.O.C. di assegnazione;
- b) laddove ciò non fosse possibile, dovrà essere effettuato il percorso indicato all'art. 5 del presente regolamento al quale si fa rinvio, con la particolarità che l'assegnazione ad altre attività e/o funzioni comporterà l'attivazione delle procedure finalizzate all'attribuzione di incarico differente, anche per tipologie e valore, compatibile con lo stato di salute del dirigente;
- c) nell'evenienza in cui i tentativi sopra descritti dovessero dare esito negativo, si applicherà il disposto di cui all'art. 12, comma 3, del presente regolamento.

Nel caso, invece, di inidoneità permanente alle mansioni relative al profilo di inquadramento, espresso nei confronti del personale della dirigenza, l'Amministrazione deve porre in atto ogni tentativo di recupero al servizio attivo del dipendente interessato.



In particolare, si deve provvedere a ricollocare il dipendente in altro profilo, preferibilmente di livello dirigenziale, purchè lo stesso sia in possesso dei titoli e dei requisiti necessari per tale variazione e risulti vacante, nonchè disponibile, un corrispondente posto in dotazione organica.

All'assegnazione ad altra attività e/o funzioni conseguirà l'attivazione delle procedure finalizzate all'attribuzione di incarico differente, anche per tipologia e valore, sempre che ciò sia compatibile con lo stato di salute del dipendente.

Qualora non sia possibile ricollocare il dipendente in un altro profilo dirigenziale, come sopra riferito, si devono esperire ulteriori tentativi per inquadralo nell'area del comparto, sempre che l'interessato ne possieda i requisiti.

L'Amministrazione provvederà a risolvere il rapporto di lavoro, come disposto dalle disposizioni contrattuali vigenti, una volta che il dirigente risulti non recuperabile al servizio attivo.

Art. 15  
APPLICAZIONE DEI GIUDIZI  
(Inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro)

Qualora il dipendente, appartenente sia al Comparto che alla Dirigenza, venga dichiarato dal Collegio Medico non idoneo in maniera assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro, il Servizio del Personale procede alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente e corrisponde, se dovuta, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 16  
COMMISSIONE MEDICA DI VERIFICA  
(Competenze)

Un altro organo sanitario deputato ad effettuare gli accertamenti sanitari sul personale dipendente è la Commissione Medica di Verifica, la quale opera all'esterno all'Amministrazione.

Tale Commissione effettua i seguenti accertamenti sanitari:

- a) il riscontro della condizione di inabilità permanente a qualsiasi proficuo lavoro, per infermità dipendenti da causa di servizio (*DPR 461/01 e Decreto Economia e Finanze 12/02/04*);
- b) il riscontro della condizione di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa per infermità non dipendenti da causa di servizio (*art. 2, co. 12 L. 335/95 e D.M. Tesoro 08/05/97, n. 187*).

Nell'ipotesi di un giudizio di inidoneità temporanea a svolgere qualsiasi prestazione lavorativa, si richiama quanto detto all'art. 6, comma 4, del presente regolamento.

Il Servizio del Personale in presenza dei giudizi indicati alle lett. a) e b) procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente e corrisponderà, se dovuta, l'indennità sostitutiva del preavviso.

La modulistica da utilizzare per l'inoltro dell'istanza a tale organo è reperibile presso la sede del Servizio Personale.

#### Art. 17 ATTIVITA' CONSULTIVA

Sia il Medico Competente che il Collegio Medico, su richiesta del Responsabile del Servizio Personale, nonché dei Responsabili e/o Dirigenti delle varie Strutture, dovranno svolgere attività consultiva sui giudizi emessi, al fine di fornire chiarimenti e delucidazioni in merito.

#### Art. 18 DISPOSIZIONI FINALI

In tema di accertamenti sanitari rimane comunque salvo quanto previsto dal DPR 461/2001 e successive modificazioni, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs n. 38/2000 in materia di infortuni sul lavoro.

Resta salva, altresì, la disciplina di maggior favore per le situazioni in cui sia accertato lo stato di tossicodipendenza e di alcolismo cronico.

Al presente regolamento verrà data massima pubblicità, anche con l'inserimento del medesimo nel sito aziendale, e le sue disposizioni dovranno essere osservate ed applicate in modo puntuale.