Inidoneità psicofisica al servizio

Il quesito, avanzato da un Dirigente scolastico, riguarda la procedura per l'accertamento dell'idoneità funzionale del Direttore sga.

Il quesito è stato introdotto con la descrizione di taluni profili personali e funzionali del Direttore dei servizi generali ed amministrativi di cui si tratta, profili che sono definiti *offensivi, aggressivi, di ostruzionismo, di ostacolo al lavoro di tutti,* che generano nel personale *situazioni di stress per l'aggressione verbale continua, minacce e intimidazioni, dal linguaggio talvolta scurrile*.

Il Dirigente ha chiesto di sapere se sia obbligato a contestare gli addebiti al Direttore dei servizi generali ed amministrativi, oppure se possa adottare nei suoi confronti un provvedimento urgente di allontanamento dal servizio.

Sembra doveroso fare una premessa: il presupposto di ogni procedimento disciplinare è la plausibile certezza che il comportamento censurabile, messo in atto dal dipendente pubblico, sia stato deliberatamente voluto dallo stesso dipendente.

Orbene, in un primo approccio, si osserva che il contesto al quale si riferisce il quesito non esclude, anzi potrebbe far presumere, che lo stile con il quale il Direttore sga espleta il complesso delle sue funzioni - stile che con ogni evidenza appare non corretto - sia ascrivibile a condizioni patologiche potenziali o addirittura in atto.

Una tale astratta situazione potrebbe suggerire al Dirigente scolastico di anteporre all'avvio del procedimento disciplinare una riflessione sull'applicabilità al caso da lui proposto della disposizione contenuta negli articoli 2 e seguenti del D.P.R. 27 luglio 2011, n.171 – *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*.

Vi sono aspetti del procedimento, però, che faranno riflettere chiunque sappia, per esperienza diretta, quanto sia apprezzabile la serenità dell'atmosfera che deve aleggiare intorno alle aule.

La gravità delle conseguenze risolutive del rapporto di lavoro, previste dall'appena citato D.P.R. n. 171/2011, richiede, infatti che si proceda con la massima cautela nel verificare se ricorrano le rigorose condizioni preliminari, richieste per l'avvio del suddetto procedimento.

In via preliminare, il Dirigente dovrà tener conto che il DPR citato prevede che i singolari comportamenti, manifestati dal dipendente scolastico, debbano presuntivamente ritenersi causa di inidoneità permanente, non temporanea.

In secondo luogo, l'inidoneità permanente potrà essere assoluta, cioè che impedisca lo svolgimento di qualunque attività lavorativa, oppure relativa, nel caso in cui consenta al dipendente di svolgere parte delle attività del proprio o di altri profili professionali.

Queste distinzioni, in definitiva, impegneranno le valutazioni della commissione medica di verifica, più che quelle proprie del Dirigente. A questi spetta soltanto ricercare elementi oggettivi di giudizio, che facciano supporre ragionevolmente che il dipendente presenti *disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità' psichica permanente assoluta o relativa al servizio; oppure condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità' fisica permanente assoluta o relativa al servizio.*

Il testo del quesito, ovviamente, non permette di ricostruire il complesso dei comportamenti del Dsga, dal quale si possa dedurre che vi ricorrano le pre-condizioni sopra enunciate.

Le sole proposizioni del quesito che definiscono tali comportamenti con gli aggettivi *offensivi, aggressivi, di ostruzionismo, di ostacolo al lavoro di*

tutti, e che generano *situazioni di stress per l'aggressione verbale continua, minacce e intimidazioni, dal linguaggio talora scurrile* non sembrano del tutto sufficienti a sostenere con successo una richiesta di accertamento medico-collegiale dell' inidoneità psicofisica permanente ad espletare le funzioni di Dsga. Le norme sopra citate, infatti, pretendono che si possa validamente avviare la procedura di accertamento d'ufficio dell'inidoneità permanente quando l'Amministrazione possa dimostrare di aver rilevato nel dipendente comportamenti non soltanto gravi ed evidenti (come nel caso in esame effettivamente appaiono), ma anche ripetuti, sì da far presumere verosimilmente, senza ombra di dubbio, che il dipendente sia inidoneo permanentemente al servizio, per ragioni di indole fisica o psichica.

La linea di demarcazione tra un comportamento personale che potrebbe essere espressione d'uno stile di vita sociale ascrivibile, in teoria, ad insufficiente assimilazione del modelli sociali raccomandati da monsignor Della Casa e quello imputabile a fattori intuitivamente patologici non sempre è chiara, almeno per colui che, al pari della generalità dei Dirigenti delle istituzioni educative dello Stato, non possegga i titoli accademici che legittimano l'esercizio della professione di Ippocrate.

Apparirà necessario, perciò, che, l'abitudine alla cautela, che deve caratterizzare l'opera del Dirigente, suggerisca di richiedere alla Commissione Medica di Verifica l'accertamento della inidoneità permanente (assoluta o parziale) del dipendente soltanto dopo che egli avrà assunto prove oggettive che attribuiscano plausibilmente ad incontrollabili alterazioni psicofisiche i comportamenti anomali riscontrati.

Tanto è necessario perché il citato D.P.R. n. 171 del 2011 esige che, all'atto dell'avvio della richiesta visita medico-collegiale di verifica dell'idoneità psicofisica, il Dirigente dia al dipendente comunicazione scritta dell'iniziativa assunta. A tal fine, lo stesso DPR usa l'espressione *dandone immediata e contestuale comunicazione al dipendente interessato*. L'aggettivo *contestuale*, aggiunto dall' art. 5 del D.P.R. n. 171, impone al Dirigente scolastico di comunicare al dipendente l'avvio del procedimento, inviandogli copia della richiesta rivolta alla Commissione Medica di Verifica.

Evidentemente, il citato aggettivo vuol fare intendere che, per esigenze di tutela, anche il dipendente deve conoscere le motivazioni che avranno obbligato il Dirigente a dubitare del suo perfetto stato di salute psicofisica. Con l'ovvia conseguenza che, se le motivazioni della richiesta visita non fossero supportate da dati o fatti oggettivamente non contestabili, il dipendente potrebbe dolersene nelle sedi che ritenesse più appropriate. E' incontrovertibile, infatti, che una richiesta di verifica dell' idoneità psicofisica non adeguatamente motivata potrebbe essere considerata lesiva del diritto all'onore, che è penalmente tutelato dal 1° comma dell'art. 595 del Codice penale, il quale punisce la diffamazione: *Chiunque, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione, è punito con…*

La dottrina insegna, al riguardo, che si diffama una persona tutte le volte in cui se ne offende la reputazione, intesa come lesione delle sue qualità personali, sociali e professionali.

Ovviamente, in relazione al caso in esame, non si potrà realizzare affatto l'ipotesi dell'offesa, né quella della diffamazione, se si sarà dimostrato che vi erano ragioni oggettive per dubitare della pienezza dell'idoneità psicofisica del dipendente.

Orbene, la valutazione della situazione proposta concretamente dall'autore del quesito induce a suggerire al Dirigente di compiere un supplemento di istruttoria, prima di decidere se avviare il procedimento di verifica dell'idoneità psicofisica del Direttore sga.

Tanto si sostiene perché le proposizioni con le quali un altro dipendente della stessa scuola ha descritto gli aspetti più che singolari di un incontro avuto con il Dsga in questione possono essere interpretate come sintomi di uno stile sociale più confacente ad uno degli ambienti nei quali non si svolgono attività educative, cioè di quei luoghi, tanto ricorrenti nei romanzi di Charles Dickens, nei quali si apprezzava più la rozzezza che l'eleganza, la cialtroneria più che la cordialità, l'insulto più che la richiesta di spiegazioni.

Atteggiamenti del genere comportano l'avvio di azioni disciplinari, più che una visita medico-collegiale.

Sempre che, naturalmente, atteggiamenti inurbani, moralmente aggressivi verso altri dipendenti scolastici, o che si collochino addirittura ai limiti dell'intimidazione o della minaccia, non siano episodici, ma siano stati preceduti nel tempo da altre manifestazioni analoghe.

E' chiaro, infatti, che, come si è già scritto, la reiterazione nel tempo di atteggiamenti sistematicamente minacciosi, o soltanto moralmente violenti, ben potrebbe essere posta a sostegno di una richiesta di accertamento medico-collegiale, che mettesse in luce l'esistenza di patologie che rendano il dipendente permanentemente inidoneo al servizio, totalmente o parzialmente.

Per avviare il procedimento disciplinare, che qui si sta consigliando come scelta prioritaria, sarà necessario peraltro esaminare le dichiarazioni delle due professoresse che hanno assistito alla poco corretta risposta che il Dsga avrebbe dato al dipendente ed al gravissimo diverbio che ne è conseguito.

Prima di consegnare al Dsga la lettera con le contestazioni di addebito, infatti, è indispensabile che il Dirigente valuti anche il comportamento del dipendente minacciato perché, leggendone le dichiarazioni, non si può escludere che vi siano delle responsabilità disciplinari anche a carico di quello stesso dipendente, il quale non sembra proprio che abbia porto evangelicamente l'altra guancia al Dsga.

In definitiva, si consiglia al Dirigente di valutare serenamente le responsabilità dei due dipendenti scolastici, per fugare l'idea che sia legittimo reagire alle provocazioni compiendo gesti altrettanto scorretti, come se nella scuola non ci fosse chi ha la funzione di assicurare equanimemente la correttezza dei comportamenti.

L'equità appare ancor più utile quando si tratti di valutare il comportamento della persona alla quale l'ordinamento scolastico assegna la delicatissima funzione di primo collaboratore del Dirigente nell'espletamento dei complessi compiti di gestione del personale amministrativo, tecnico ed ausiliario.

Chi ha esperienza della scuola sa quanto sia problematico dirigere un istituto complesso, quando fra il Dirigente scolastico ed il Direttore sga venga meno il rapporto di fiducia.

L'ultima domanda, formulata nel quesito esige un'ulteriore riflessione.

Il già citato D.P.R. n. 171 del 27 luglio 2011 concede al Dirigente la facoltà di sospendere cautelativamente dal servizio il dipendente - sino alla data della visita medico-collegiale - che assuma evidenti comportamenti che fanno ragionevolmente presumere l'esistenza dell' inidoneità' psichica, e sempre che tali comportamenti generino pericolo per la sicurezza o per l'incolumità' del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.

Analoga misura cautelare il Dirigente scolastico potrà adottare quando, invece che di inidoneità psichica, si tratti di presumibile inidoneità fisica. Sicché, anche in presenza di condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità permanente, assoluta o relativa, al servizio, deve sussistere pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.

Perciò, la risposta a quest'ultima domanda è senz'altro negativa.

Non sarà mai facile che, per quanto moralmente offensivo e potenzialmente intimidatorio possa essere lo stile del Dsga che urli ed imprechi all'indirizzo del malcapitato dipendente, il Dirigente riesca a dimostrate che questo incredibile modo d'agire possa generare pericolo per la sicurezza o l'incolumità delle persone che, a qualunque titolo, si trovino nella scuola. Gli atti che corredano il quesito non fanno ritenere sussistente questo pericolo.

Conclusivamente, si propone al Dirigente scolastico una preliminare azione che oggi verrebbe definita di *moral suasion*.

Insieme con uno, o più d'uno, degli insegnanti suoi equilibrati collaboratori, convochi in presidenza il Direttore dei servizi generali ed amministrativi. Gli esponga, con aperta e convincente semplicità, e con spirito collaborativo, la complessità del problema, nato dai comportamenti che più d'una delle componenti del personale scolastico gli addebita. Lo convinca che la lettera f)- comma 4 - dell'articolo 14 del CCNL della Dirigenza scolastica del 15 luglio 2010 non si limita a dare la facoltà, ma impone al Dirigente di sovrintendere *al corretto espletamento dell'attività del personale operante nella istituzione scolastica, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, provvedendo all'attivazione dell'azione disciplinare, nei casi in cui ricorrano le condizioni, secondo le disposizioni vigenti.*

Assicuri il Dsga che sarà sua cura, con l'ausilio consultivo dei diretti collaboratori, valutare con obiettivo equilibrio il conseguente procedimento disciplinare, allo scopo fondamentale di favorire il ritorno della serenità nella scuola.

Concluda il procedimento disciplinare, e soltanto dopo tale conclusione, potrà valutare se l'iniziativa adottata avrà avuto gli effetti auspicati, oppure se debbano adottarsi i provvedimenti precedentemente ipotizzati.