


Docente è oppositivo e stravagante, dirigente: accertamento medico o visita ispettiva?

 orizzontescuola.it/docente-e-oppositivo-e-stravagante-dirigente-accertamento-medico-o-visita-ispettiva/

September 12, 2018

Può succedere che il dirigente scolastico si trovi di fronte a un docente che presenta comportamenti oppositivi o stravaganti fino a rendere impossibile il rapporto di lavoro.

Prima di assumere una qualsiasi decisione su come procedere (e certamente dopo aver riflettuto sulla correttezza del proprio comportamento nei confronti del sottoposto), il capo d'istituto deve stabilire se la natura del problema sia di tipo *disciplinare-sanzionatoria* oppure *medico-sanitaria*. Deve cioè operare una *diagnosi differenziale* per scegliere la strada da intraprendere.

Di fronte alla prima ipotesi può essere richiesta la *visita ispettiva*, mentre nella seconda è *appropriato l'accertamento medico d'ufficio* (AMU). Ha senso percorrerle tutte e due insieme? Assolutamente no, perché equivale ad affermare che non si è compresa la natura della questione. Quale via percorrere per prima in caso d'incertezza? Il buon senso suggerisce di escludere prima i problemi di natura medica del dipendente perché il dirigente non si trovi a sanzionare un docente che sta attraversando problemi di salute. Inoltre la visita ispettiva prelude sempre a una sanzione disciplinare avvelenando il clima e i rapporti interpersonali, mentre l'AMU è pur sempre un atto a tutela della salute del docente anche se sono pochi a saperlo.

Conviene qui ricordare lo spesso disatteso art. 37 del DL 81/08 che pone in capo al dirigente scolastico la responsabilità di formare i docenti in materia di diritti e doveri del lavoratore circa la tutela della propria salute sul luogo di lavoro.

Tutto ciò premesso, andiamo ad analizzare un caso in cui il preside decide di intraprendere contestualmente entrambi i percorsi (visita ispettiva e AMU) finendo con lo scatenare una battaglia legale assai pasticciata.

Parliamo di una docente di mezza età, di ruolo presso una scuola media, che aveva anche ricoperto il ruolo di vice preside. Due anni prima la dirigente le aveva mutato – senza alcuna motivazione scritta – la cattedra di lettere in un'altra cattedra per 18 ore in 18 classi (circa 600 alunni). Col nuovo anno scolastico subentrava una nuova preside che prendeva atto della stranezza di quelle 18 classi che però riconfermava senza battere ciglio. A fine novembre dello stesso anno, la dirigente chiedeva l'ispezione da parte dell'Ufficio Scolastico Regionale e *l'accertamento medico d'ufficio* pochi giorni dopo. Il marzo successivo aveva inizio l'ispezione e a maggio arrivava la convocazione in Collegio Medico di Verifica. A fine anno scolastico la docente riceveva una contestazione di addebito dall'USR come esito dell'ispezione e la palla passava inevitabilmente agli avvocati di parte dell'insegnante che chiedevano l'archiviazione degli addebiti.

L'attenzione degli avvocati si spostava poi – impropriamente a mio modo di vedere in quanto atto sanitario – sull'Accertamento Medico d'Ufficio cui i legali ritenevano non fosse il caso che la docente si sottoponesse. Alla prima convocazione facevano così giustificare l'assenza con regolare certificato medico mentre, alla seconda, non prevista per legge, motivavano l'assenza con un *legittimo impedimento* ispirato a un pronunciamento del TAR Abruzzo:

“...La ragione di tale impedimento consiste nella mancanza di evidenze ufficiali ed oggettive da cui desumere l'ambito patologico ravvisato nei confronti della Prof.ssa, evidenze che la Commissione dovrebbe poi andare a valutare, anche e soprattutto, al fine di consentire alla docente di farsi accompagnare da un medico specialista e competente per la presunta patologia in questione. A conferma ed a supporto di quanto precede si riporta: “È illegittimo il provvedimento che disponga la visita sanitaria di un dipendente, al fine del suo collocamento in aspettativa d'ufficio, se il provvedimento stesso non contenga l'indicazione dell'ambito patologico, nel quale dovrà svolgersi l'accertamento sanitario”. E sempre, di seguito, si riporta: “Nel provvedimento che dispone la visita di controllo per il collocamento in aspettativa d'ufficio deve essere indicata la ragione alla quale la visita è preordinata e deve essere precisato l'ambito patologico nel quale deve svolgersi l'accertamento medico, altrimenti la garanzia dell'assistenza del sanitario di fiducia dell'impiegato, prevista dall'art. 68 d.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3, sarebbe vanificata, in quanto l'interessato, soprattutto quando si tratti di accertamenti specialistici, non sarebbe messo in grado di farsi assistere da un sanitario in possesso della necessaria preparazione professionale in relazione al tipo di infermità da accertare. (T.A.R. Abruzzo L'Aquila, 08/06/1995, n. 432).

Riflessioni

Premesso che l'AMU è uno strumento a tutela della salute del lavoratore, anche qualora venisse utilizzato impropriamente dal datore di lavoro, consigliare al proprio assistito di non presentarsi a visita medica pone lo stesso a rischio di licenziamento (DPR 171/11). Il contenzioso legale in questo settore non ha pertanto ragion d'essere e il mio consiglio spassionato consiste nell'invitare tutti i lavoratori a sottoporsi a visita medica collegiale con tutta la certificazione medica disponibile aggiornata e senza particolari patemi d'animo. Qualora poi non venisse accettato dal lavoratore il giudizio medico-legale, vi è sempre la possibilità di presentare ricorso alla CMO di II istanza di Roma.

E' però interessante entrare nel merito del *legittimo impedimento* eccepito dal legale col pronunciamento del TAR Abruzzo e sollevare alcuni dubbi:

1) il caso in questione non riguarda una richiesta di collocamento in aspettativa d'ufficio ma un accertamento medico d'ufficio a tutela del lavoratore che è disciplinato dall'art. 5 della legge 300/70 e dal DPR 461/01.

2) chiedere al datore di lavoro di indicare l'ambito medico specialistico della eventuale patologia che affligge il lavoratore è di per sé un non senso, poiché il datore di lavoro medesimo non può/deve essere a conoscenza di suddetti dati sensibili (diagnosi, dati clinici e altro). Inoltre si tratterebbe di un paradosso poiché si finirebbe col chiedere al dirigente di esercitare la professione medica pur non possedendone le competenze. Proviamo a

ribaltare la questione immaginando di trovarci di fronte a un dirigente scolastico che scrive al docente di portarsi in Collegio Medico di Verifica (CMV) uno psichiatra come medico di fiducia in quanto l'accertamento medico d'ufficio verterà espressamente su sospette turbe psichiatriche. I legali del docente avrebbero gioco facile nell'eccepire sull'operato del dirigente. Tutt'al più si può richiedere l'accesso agli atti per visionare la relazione di legge che il dirigente deve predisporre per la CMV ai sensi dell'art. 15 del DPR 461/01: in questo documento infatti il preside deve fornire tutti gli elementi utili e oggettivi su cui si basa la richiesta dell'AMU.

PS in questi giorni sono riprese le aggressioni fisiche e le denunce nei confronti dei docenti. Per essere un po' più tranquilli nell'esercizio della professione forse vale la pena sottoscrivere un'assicurazione. Dal dicembre ultimo scorso ho chiesto e ottenuto l'attenzione di Europe Assistance che ha messo a disposizione un pacchetto molto interessante a costi ancora più contenuti rispetto alla Francia stessa (60 euro anziché 70 per il premio annuale). Chi fosse interessato può trovare tutte le informazioni necessarie sul sito www.insegnanteprotetto.com

www.facebook.com/vittoriolodolo