

## **Come deve essere calcolata l'anzianità di servizio ai fini dell'indennità di mancato preavviso nel caso di decesso di un dipendente che ha prestato solo pochi mesi di servizio presso l'ente?**

In relazione alla problematica in esame si ritiene opportuno precisare che, attualmente, la disciplina contrattuale prevista in materia di preavviso è contenuta nell'art. 12 del CCNL del 9.5.2006.

In particolare, il comma 8 del richiamato art. 12 stabilisce che in caso di decesso del dipendente l'amministrazione corrisponde agli aventi di diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del codice civile, che rappresenta, quindi, la primaria fonte di regolazione della materia.

Relativamente alla particolare questione del calcolo della indennità di preavviso in relazione alla anzianità di servizio maturata, la scrivente Agenzia ha avuto modo di chiarire, in precedenti orientamenti applicativi, che ai fini della determinazione dell'indennità di mancato preavviso, l'anzianità non può che essere quella maturata presso l'ultimo datore di lavoro, salvo il caso in cui il dipendente sia pervenuto presso tale ultimo datore di lavoro per effetto di processi di mobilità.

Infatti, in proposito, si deve ricordare che, in base alle previsioni dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001, in tutti i casi di mobilità di personale tra enti o amministrazioni pubbliche, il rapporto di lavoro del dipendente non si estingue ma continua con gli stessi contenuti e con le medesime caratteristiche con un nuovo e diverso datore.

Proprio, in considerazione di tale aspetto, si ritiene che, in presenza di avvenuti processi di mobilità, la durata del periodo di preavviso, ai sensi dell'art.12 del CCNL del 9.5.2006, debba essere calcolata con riferimento all'anzianità di servizio maturata sia presso l'ente di destinazione, sia presso la diversa amministrazione di provenienza, prima del trasferimento.

Diverso, invece, è il caso in cui l'inquadramento presso l'ultimo ente sia avvenuto a seguito di un nuovo concorso pubblico, dato che in questa ipotesi si instaura un nuovo e diverso rapporto di lavoro.

Si ritiene che i suesposti criteri possano trovare applicazione anche nella particolare fattispecie del calcolo della indennità sostitutiva del preavviso per decesso del dipendente.

## **Il CCNL 21.05.2018 ha apportato modifiche alla disciplina dell'indennità speciale ex art.4, comma 3, del CCNL 16.7.1996? In particolare, la stessa va genericamente riconosciuta a tutto il personale a tempo indeterminato delle categorie A e B relativamente ai profili della posizione economica B1?**

L'art. 70-septies del CCNL del 21.05.2018, al fine di evitare dubbi applicativi, ha confermato, espressamente, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996, per il personale che viene assunto nei profili della categoria A o nei profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale. Il CCNL 21.05.2018 non ha, quindi operato alcun intervento modificativo della richiamata disciplina contrattuale.

**Nel caso di un dipendente che abbia presentato domanda di pensione di inabilità ex art. 12, comma 2, L 335/1995, a seguito della quale l'ente ha richiesto la visita medica collegiale che l'ha dichiarato permanentemente inidoneo in modo assoluto al servizio come dipendente di amministrazione pubblica ed a proficuo lavoro, spetta ex art. 36, c. 5 del CCNL del 21 maggio 2018, l'indennità sostitutiva del preavviso?**

Le previsioni dell'art.36, comma 5, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 e dell'art.8, comma 1, del DPR n.171/2011, debbono essere interpretate nel senso che, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, a seguito di dichiarazione dell'assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, debba essere sempre corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso a prescindere da qualsiasi valutazione in ordine alla circostanza che il procedimento di richiesta di accertamento sanitario consegua o meno alla richiesta del dipendente o a quella dell'ente.

Nella fattispecie in esame, infatti, la decisione del datore di lavoro pubblico è oggettivamente vincolata in quanto non potrebbe in alcun modo giustificarsi il mantenimento in servizio di un lavoratore nonostante una certificazione medica che vieti l'adibizione dello stesso a una qualunque attività lavorativa a causa della sua assoluta e permanente inidoneità psico-fisica. Si ritiene, quindi, che l'indennità sostitutiva del preavviso sia sempre dovuta nel caso in cui la risoluzione trovi il suo fondamento nella dichiarazione di assoluta e permanente inabilità a qualsiasi proficuo lavoro, intervenuta prima della scadenza del periodo massimo di conservazione del posto per malattia.

Si tratta di una interpretazione che trova il suo fondamento nell'art.2110, comma 2 del codice civile che, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, richiama l'art.2118 dello stesso codice civile in materia di preavviso.

**E' possibile erogare l'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21.05.2018 al personale addetto ai servizi di pronto intervento, unitamente all'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis dello stesso CCNL, per il disagio connesso ai rientri in servizio di breve durata (30 minuti), talvolta ripetuti nella stessa notte, in luogo del corrispondente compenso per lavoro straordinario?**

La disciplina contrattuale, attualmente prevista dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018, stabilisce che l'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Nei confronti del dipendente che, inserito in un servizio di reperibilità, sia chiamato a rendere effettivamente la prestazione lavorativa, trova applicazione esclusivamente la disciplina prevista dal comma 6, con esclusione di qualunque altra forma di compenso o trattamento accessorio.

In particolare, la richiamata norma prevede che in caso di chiamata le ore siano retribuite con il compenso previsto per lavoro straordinario (art. 38, comma 7 ed art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000) o con equivalente riposo orario compensativo.

Per completezza di ricostruzione, si rammenta che al dipendente, collocato in reperibilità nella giornata di riposo settimanale coincidente con la domenica e che, nell'ambito della stessa, sia chiamato a rendere la sua prestazione lavorativa, deve essere corrisposto per le ore di effettivo

lavoro, il particolare compenso previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, ai sensi del comma 7 del medesimo art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

La richiamata disciplina, pertanto, ha già considerato e compensato, secondo le modalità ivi previste, il disagio connesso alle prestazioni effettivamente rese nell'ambito del servizio di reperibilità.

Ciò impedisce che il medesimo disagio possa essere remunerato con l'attribuzione di altro compenso quale l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del 21.5.2018. In materia di cumulo di trattamenti economici sussiste infatti il principio generale in base al quale è legittimamente possibile cumulare più compensi o indennità "accessorie", purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, come previste e disciplinate dalla contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.