



Vicolo Palagonia all'Alloro, n°12 Palermo

Tel--Fax 091/6174207

e-mail: asaelpait@gmail.com

asael@pec.it

LE INDENNITA': LE PIU' RECENTI INDICAZIONI DELL'ARAN

di Arturo Bianco

L'indennità sostitutiva del preavviso è sempre dovuta in caso di risoluzione del rapporto per dichiarazione di sopraggiunta inidoneità del dipendente. Essa deve essere calcolata sulla base della anzianità di servizio maturata presso lo stesso ente e presso la PA da cui il dipendente proviene in mobilità. La indennità per il servizio esterno deve essere riproporzionata in caso di prestazioni che si svolgono per meno di una giornata lavorativa. Sono queste alcune delle più recenti indicazioni dettate dall'Aran sulle indennità da corrispondere al personale dipendente del comparto delle funzioni locali e regionali

L'INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

La indennità sostitutiva del preavviso deve essere erogata da parte degli enti anche se la risoluzione del rapporto di lavoro è dovuta ad una dichiarazione di inidoneità che è stata resa a seguito di una visita medica sollecitata dallo stesso dipendente. Sono queste le conclusioni cui è approdata l'Aran nei pareri CFL 89 a ed 89 b e Ral 1988.

Leggiamo testualmente nei primi pareri che si deve ritenere 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.

Ed inoltre ci viene detto che occorre 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. Anche in questo caso, 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.

L'ANZIANITA' UTILE AI FINI DEL PREAVVISO

Ai fini della determinazione della misura della indennità di preavviso si calcola solamente l'anzianità maturata presso lo stesso ente, con l'aggiunta di quella maturata presso l'ente da cui il dipendente proviene per mobilità volontaria e con la esclusione dei periodi svolti presso altri enti nel caso di assunzione a seguito del superamento di un concorso. Sono queste le indicazioni contenute, con riferimento al calcolo dell'anzianità, nel parere Aran Ral

1988. In questo parere leggiamo testualmente 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". Si deve pervenire a questa conclusione "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". Queste regole non si applicano nel "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".

E' molto importante l'ultima considerazione contenuta nel parere: "si ritiene che i suesposti criteri possano trovare applicazione anche nella particolare fattispecie del calcolo della indennità sostitutiva del preavviso per decesso del dipendente".

L'INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER PRESTAZIONI INFERIORI AD UNA GIORNATA

Per la indennità di servizio esterno da erogare ai vigili per attività che sono state svolte per meno di una giornata lavorativa si deve dare necessariamente corso al riproporzionamento in relazione alla durata effettiva di tale impegno. E' questa la indicazione molto netta contenuta nel parere Aran CFL 87 b. Si deve sottolineare che questo principio si applica come indicazione di carattere generale, quindi con riferimento anche alle altre indennità che maturano con riferimento ad una giornata lavorativa, quale quelle per le condizioni di lavoro. Leggiamo testualmente che questa indennità ha una natura "indubbiamente giornaliera". Da qui la conseguenza che qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità". Su questa base viene tratta, o meglio ribadita, la seguente conclusione: "nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni". Come si vede non viene operata alcuna distinzione tra le ragioni di tipo organizzativo, quindi esigenze dell'ente, e le ragioni individuali, quindi esigenze del dipendente.