

PERSONALE

Mancato preavviso, il calcolo dell'indennità tiene conto della retribuzione «teorica»

Negli ultimi mesi, l'Agencia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) ha rilasciato diversi orientamenti applicativi finalizzati a chiarire i dubbi del personale tecnico delle Pa sulla corretta applicazione delle norme previste dal Ccnl relative all'indennità sostitutiva del preavviso. Nonostante si parli di un compenso che è ormai previsto da diversi anni, il proliferare di orientamenti e quindi di quesiti da parte delle PA è indice che questo tema, sempre attuale, rimane comunque spinoso e pieno di insidie. Vediamo allora nel dettaglio le novità che sono emerse e successivamente una panoramica di alcuni concetti ormai consolidati.

Gli orientamenti Aran

Gli ultimi orientamenti applicativi Aran di interesse sono i RAL1913, RAL1906 e RAL1885 che vanno a toccare delle casistiche specifiche che possono manifestarsi in tutte le pubbliche amministrazioni.

La retribuzione teorica

Il primo orientamento riguarda il caso di un dipendente assente per malattia con riduzione della retribuzione al 50% ai sensi dell'articolo 21, comma 7, lett. c), del Ccnl 6 luglio 1995. In questo caso, essendosi manifestata la dispensa del dipendente dal servizio per inidoneità a qualsiasi proficuo lavoro, la PA si chiede se ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso, debba o meno essere considerata:

A. la retribuzione "effettivamente percepita" al momento della risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'ente, oppure in alternativa

B. la "retribuzione teorica" percepita dal dipendente, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, al netto della riduzione prevista per le assenze per malattia (articolo 21, comma 7, lett. c), del Ccnl del 6 luglio 1995).

Nell'orientamento RAL 1913, l'Aran chiarisce che la soluzione corretta è quella indicata al precedente punto B. Infatti, l'indennità sostitutiva del preavviso deve essere sempre calcolata sulla retribuzione "teoricamente spettante al dipendente" e non su quella effettivamente percepita (come nel caso in esame, ridotta del 50%, ai sensi dell'articolo 21, comma 7, lett. c), del Ccnl 6 luglio 1995). L'Aran aggiunge, inoltre, che lo stesso ragionamento va tenuto nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro di un dipendente che non percepiva alcuna retribuzione per superamento del periodo di comporta, ai sensi dell'articolo 21, comma 2, del contratto collettivo di lavoro del 1995.

La tipologia di servizio

Il secondo orientamento è focalizzato, invece, sulla tipologia di servizio che bisogna prendere a riferimento per la determinazione dell'anzianità utile per il riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso a favore di un dipendente dispensato. Si premette che il semplice giudizio di inidoneità non determina il diritto alla percezione dell'indennità di mancato preavviso. Infatti, la PA deve prima procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 21, comma 4-bis, del Ccnl 6 luglio 1995 con il quale viene a terminare il rapporto di pubblico impiego. Tale articolo prevede, infatti, "la possibilità" di risolvere il rapporto di lavoro nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Come sappiamo, il numero di mensilità di preavviso, e pertanto il numero di mensilità da riconoscere, a titolo di indennità sostitutiva, ad un dipendente cessato per inidoneità, cambia a

seconda dell'anzianità di servizio, come ricordato dall'articolo 12, comma 1, del Ccnl del 9 maggio 2006, e precisamente si hanno:

- due mesi di preavviso per i dipendenti anzianità di servizio fino a 5 anni;
- tre mesi di preavviso per i dipendenti anzianità di servizio fino a 10 anni;
- quattro mesi di preavviso per i dipendenti anzianità di servizio oltre a 10 anni.

Durante l'attività quotidiana, possiamo avere dipendenti:

- con un unico periodo di servizio presso la PA e in questo caso non si pone nessun problema applicativo;
- con diversi periodi di servizio presso più PA e in questo caso è utile distinguere diversi casi: - dipendenti reclutati per mobilità;
- dipendenti reclutati per concorso.

L'Agenzia, nel rispondere alla PA nel suo orientamento applicativo RAL 1906, chiarisce che ai fini del rispetto del periodo di preavviso e pertanto ai fini del riconoscimento dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso, bisogna necessariamente far riferimento al servizio prestato presso la PA (ultimo datore di lavoro) a meno che non sia stato reclutato attraverso la procedura della mobilità tra enti o amministrazioni pubbliche che, ricordiamolo, costituisce una cessione di contratto, e come tale, il sottostante rapporto di lavoro non si estingue ma continua con gli stessi contenuti e con le medesime caratteristiche con un nuovo e diverso datore. Diverso, invece è il caso del dipendente reclutato attraverso concorso pubblico. In questo caso, trattandosi di un nuovo rapporto di lavoro, il servizio utile ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, è solamente quello presso la PA senza includere gli eventuali altri periodi di servizio presso altre PA o enti. Viene naturale aggiungere, dopo questo ragionamento, che occorre tenere la stessa linea anche nei confronti del personale dirigenziale cessato dal servizio per gli stessi motivi. Se tale personale prima di essere dirigente, ha anche occupato il ruolo, ad esempio, di funzionario, anche presso la stessa PA, l'anzianità da considerare ai fini del preavviso è solamente quella da dirigente, trattandosi di un nuovo rapporto di lavoro.

Va computata l'indennità di 64,56 euro lordi all'anno?

Il terzo orientamento è focalizzato, invece, sulla possibilità di includere l'indennità di 64,56 euro annui lordi, di cui all'articolo 4, comma 3, del Ccnl del 16 luglio 1996 (ex 125.000 lire) ai fini del computo dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso. Sul punto l'Aran, nell'orientamento applicativo RAL 1885, ha chiarito che tale indennità è da includere nel computo dell'indennità sostituita del preavviso, in quanto, ai sensi dell'articolo 49, al comma 1, lett. k), del Ccnl 14 settembre 2000, tale indennità è ricompresa tra i trattamenti economici da valutare per la definizione dell'ammontare del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Altri orientamenti consolidati

Oltre a quanto sopra descritto, facciamo una panoramica di quelli che sono gli altri orientamenti consolidati in materia di preavviso dal pubblico impiego (Ccnl Regioni e autonomie locali):

- durante il periodo di preavviso non è possibile fruire delle ferie;
- durante il periodo di preavviso, poiché il rapporto di lavoro è ancora pienamente attivo, il dipendente matura le ferie;
- l'indennità sostitutiva del preavviso deve essere determinata secondo quanto previsto dall'articolo 12, comma 9, del Ccnl del 9 maggio 2006 che prevede che la suddetta indennità deve essere calcolata computando: *“la retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del medesimo CCNL del 9.5.2006; l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante; il rateo della tredicesima mensilità maturato, in conformità alla disciplina dell'art. 5 sempre dello stesso CCNL del 9.5.2006; l'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004; le altre voci retributive già*

considerate utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 49 del CCNL del 14.9.2000";

- l'indennità sostitutiva del preavviso spetta, agli aventi diritto, anche nel caso di decesso del dipendente;
- il periodo di preavviso è sospeso durante il periodo di malattia; in questo caso, il periodo di preavviso subisce uno spostamento per un tempo corrispondente alla stessa malattia;
- la retribuzione di posizione dei titolari di posizione organizzativa deve essere inserita tra le indennità utili ai fini della determinazione dell'indennità di mancato preavviso ai sensi dell'articolo 12, comma 9, del Ccnl del 9 maggio 2006.

Fonte: Il Sole 24 Ore del 16/05/2017

Autori: Simone Salvi