



CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



REG. GEN. DETERMINAZIONI N. 185 DEL 07/02/2022

**- DIREZIONE AFFARI GENERALI E AVVOCATURA -
SERVIZIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE**

Determinazione n. 35 del 04/02/2022

OGGETTO: RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO DI UNA UNITÀ DI PERSONALE PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO AI SENSI DELL'ART. 36, COMMA 1, DEL CCNL 2016/2018.

Il responsabile del procedimento attesta che il procedimento istruttorio affidatogli è stato espletato nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della normativa regolamentare interna e che la proposta di provvedimento dallo stesso predisposta ai fini dell'adozione dell'atto finale è conforme alle risultanze istruttorie. Attesta, inoltre, che non sussistono situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse per cui è fatto obbligo espresso di astenersi e che risultano rispettate le disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, approvato dall'Ente.

Data 04/02/2022

Il Responsabile del procedimento
RUGGIERO FRANCESCA

REGOLARITÀ TECNICA AI SENSI DELL'ART. 147 BIS DEL D. LGS. N.267/2000

VISTA LA PROPOSTA DI DETERMINAZIONE N. 35 DEL 04/02/2022 DEL SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE, SI ATTESTA LA REGOLARITÀ TECNICA, AI SENSI DELL'ART. 147 BIS DEL D. LGS. N. 267/2000 E DEL VIGENTE REGOLAMENTO COMUNALE SUL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.

Data 04/02/2022

Il Dirigente/Responsabile

ELVIRA ANNA PASANISI

IL DIRIGENTE

Visto il Decreto del Sindaco n. 3 del 18/02/2021, con il quale è stato prorogato l'incarico di Dirigente della Direzione Affari Generali e Avvocatura conferito con decreto sindacale n. 5/2018 e affidata la responsabilità e la direzione dei Servizi ivi indicati, ai fini del raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di PEG/PDO ed in ogni altro atto di indirizzo e programmazione degli Organi di Governo;

Visto l'art.163, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000, il quale stabilisce che l'esercizio provvisorio è autorizzato con legge o con decreto del Ministro dell'Interno che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 151, primo comma, differisce il termine di approvazione del bilancio, d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in presenza di motivate esigenze;

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2021, pubblicato in GU n. 309 del 30.12.2021, con il quale è stato differito al 31 marzo 2022 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali e, conseguentemente, autorizzato l'esercizio provvisorio del bilancio sino alla predetta data, ai sensi dell'art. 163, comma 3, del TUEL, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 29/12/2020, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2021/2023 e la successiva deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 30/04/2021, con la quale è stata approvata la relativa nota di aggiornamento, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

Visto il bilancio di previsione finanziario del triennio 2021/2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 30/04/2021 (art. 151 del d.lgs. n. 267/2000 e art. 10 del d.lgs. n. 118/2011);

Visto il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance per l'esercizio provvisorio 2022, approvati con deliberazione di G.C. n. 1 del 05/01/2022;

Visti gli artt. 107 e 109, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, recante il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali;

Richiamato l'art. 163 del D. Lgs. n. 267/2000 e le regole della gestione nel corso dell'esercizio provvisorio;

Premesso:

che, la Corte Costituzionale con sentenza n. 28 dell'1.01.2021 ha sancito che *“per i dipendenti pubblici, così come per i lavoratori del settore privato, la malattia come causa di sospensione del rapporto di lavoro trova la sua regolazione nell'art. 2110 del codice civile, il quale, nell'affermare in via di principio la conservazione del posto di lavoro ed il relativo trattamento economico, rinvia per gli aspetti quantitativi e temporali alla legge o al contratto collettivo di riferimento”*;

che, l'art. 36 del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018 regola le assenze per malattia disponendo che: *“1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del*

predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso. 2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi. 3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.”;

che, a termini del comma 10 del predetto articolo, “10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti...”;

che, come chiarito dall'Aran (*ex multis*, orientamento applicativo RAL_513), il sistema di computo delle assenze per malattia, ai fini dell'applicazione delle previsioni del suddetto art. 36 del CCNL del 21.05.2018, ha carattere dinamico, sia con riferimento alla verifica del rispetto del periodo massimo di conservazione del posto, sia della determinazione del trattamento economico da corrispondere al dipendente in occasione di ogni periodo morboso, “*pertanto, man mano che trascorre il tempo e si passa da un anno all'altro, in base al meccanismo dello scorrimento annuale, in occasione di ogni ulteriore episodio morboso, sarà necessario procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo in atto*”;

Dato atto:

che il dipendente comunale individuato nell'allegato interno parte integrante e sostanziale della presente determinazione (del quale si omette la pubblicazione nel rispetto delle disposizioni normative ed applicative di tutela della *privacy*) è continuativamente assente, per motivi di salute, a decorrere dal 09.11.2020;

che, in ragione di quanto innanzi, tenuto conto dei diversi episodi morbosi succedutisi nel triennio assunto a riferimento e del cumulo dei relativi periodi, si è correlatamente proceduto a corrispondere al dipendente in argomento il trattamento economico spettante in conformità a quanto previsto dal sopra richiamato art. 36, comma 10, del CCNL del Comparto Funzioni Locali;

Preso atto e considerato:

che, superato il periodo di cui all'art. 36, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, il dipendente in argomento non ha avanzato alcuna formale richiesta di concessione dell'ulteriore periodo di

assenza di n. diciotto mesi, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal comma 2 della medesima previsione contrattuale;

Richiamato, in merito, il consolidato orientamento giurisprudenziale (*ex plurimis*, ordinanza della Cassazione Civile, Sezione Lavoro, n. 18960 dell'11.09.2020; Corte d'Appello di Torino – Sez. Lavoro, del 03.11.2021) secondo cui *“nel licenziamento per superamento del periodo di comporto, tanto nel caso di una sola affezione continuata, quanto in quello del succedersi di diversi episodi morbosi (cosiddetta eccessiva morbilità), la risoluzione del rapporto costituisce la conseguenza di un caso di impossibilità parziale sopravvenuta dell'adempimento, in cui il dato dell'assenza dal lavoro per infermità ha una valenza puramente oggettiva. Non rileva, pertanto, la mancata conoscenza da parte del lavoratore del limite cd. esterno del comporto e della durata complessiva delle malattie e, ove come nella specie non risulti esistente un obbligo contrattuale in tale senso, non costituisce violazione da parte del datore di lavoro dei principi di correttezza e buona fede nella esecuzione del contratto la mancata comunicazione al lavoratore dell'approssimarsi del superamento del periodo di comporto, in quanto tale comunicazione servirebbe in realtà a consentire al dipendente di porre in essere iniziative, quali richieste di ferie o di aspettativa, sostanzialmente elusive dell'accertamento della sua inidoneità ad adempire l'obbligazione (cfr. Cass. 17/08/2018 n. 20761 e Cass. 28/06/2006 n. 14891)”*;

Ritenuto, conseguentemente, di disporre la risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente in argomento a far data dal 05.12.2021, per superamento del periodo di comporto di cui all'art. 36, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;

Visti:

il D. Lgs. n. 267/2000;

il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;

Vista la proposta di determinazione elaborata a sistema dal responsabile di procedimento e ritenuto di approvarla;

Verificata la legittimità, la regolarità e la correttezza del presente provvedimento, in quanto adottato nel rispetto degli atti presupposti, della normativa, anche contrattuale, di riferimento, delle inerenti regole procedurali, dei principi di carattere generale dell'ordinamento, nonché di buona amministrazione;

DETERMINA

1. per i motivi indicati in premessa, che qui si abbiano per integralmente richiamati e trascritti, di disporre la risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente comunale individuato nell'allegato interno parte integrante e sostanziale della presente determinazione, a far data dal 05.12.2021, per accertato superamento, in pari data, del periodo di comporto di cui all'art. 36, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, dando atto, a tal fine, che il dipendente suddetto non ha avanzato alcuna formale richiesta di concessione dell'ulteriore periodo di assenza di diciotto mesi previsto dal comma 2 della medesima previsione contrattuale;

2. di dare atto, infine, della insussistenza di cause di conflitto di interesse anche potenziale, in relazione all'adozione del presente atto, ai sensi dell'art. 6 *bis* della L. 241/1990 e della L. 190/2012 e successivi provvedimenti attuativi (PNA/PTPC);
3. di trasmettere il presente provvedimento al dipendente interessato, dandone contestuale comunicazione al Dirigente della Direzione di assegnazione.

VISTO DI REGOLARITÀ CONTABILE
AI SENSI DELL'ART. 147 BIS E DELL'ART. 183 COMMA 7 DEL D. LGS. N. 267/2000

VISTA LA DETERMINAZIONE N. 35 DEL 04/02/2022 DIREZIONE AFFARI GENERALI E AVVOCATURASERVIZIO
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE,

ATTESTA

LA REGOLARITÀ CONTABILE, AI SENSI DELL'ART. 147 BIS DEL D. LGS. N. 267/2000 E DEL VIGENTE REGOLAMENTO
COMUNALE SUL SISTEMA DEI CONTROLLO INTERNI, NONCHÉ LA COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DELL'ART.
183, COMMA 7, DEL D. LGS. N.267/2000

ANNOTAZIONI:

DATA 07/02/2022

Il Responsabile del Servizio Economico Finanziario

PATERA ANTONIO

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Registro N. **689**

Il sottoscritto Messo Comunale, attesta che la presente determinazione è in pubblicazione all'Albo Pretorio On Line:

dal giorno 10/02/2022 e vi rimarrà per 15 giorni.

Dalla Sede Municipale, addì 10/02/2022

Il Responsabile della Pubblicazione
(NOCCO COSIMINO)