



**PROVINCIA
DI PARMA**

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Responsabile : MENOZZI IURI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

n. 752 del 30/06/2022

Oggetto: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INABILITÀ PERMANENTE A QUALSIASI ATTIVITÀ LAVORATIVA DEL DIPENDENTE - DIPENDENTE CODICE INDIVIDUALE N. 3728 - LIQUIDAZIONE COMPETENZE DOVUTE.

IL DIRIGENTE

Premesso che:

Premesso che:

- il DUP 2022-2024 è stato approvato dal Consiglio Provinciale con atto n. 5 del [17/1/2022](#) immediatamente eseguibile;
- Il Bilancio di Previsione 2022-2024 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n. 6 del [28/1/2022](#) immediatamente eseguibile;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024, il Piano della Performance 2022-2024, nonché il Piano triennale 2021-2023 aggiornamento anno 2022 del Piano delle Azioni Positive, sono stati approvati con Decreto del Presidente n. 43 del [22/02/2022](#);
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 45 del [23/2/2022](#);
- il Riaccertamento ordinario dei residui dell'esercizio 2021 è stato approvato con Decreto del Presidente n. 51 del [28/02/2022](#)

Dato atto che:

- il dipendente codice individuale n. 3728, con nota prot. n. 1825 del 26 gennaio 2022, ha richiesto a questa Amministrazione di essere sottoposto a visita medico collegiale ai fini del riconoscimento della pensione di inabilità ai sensi dell'art. 2, comma 12, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, per infermità non dipendente da causa di servizio per la quale si trova nella assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa;

- La Commissione Medica ha comunicato, con nota acquisita a protocollo n. 16497 del 30/05/2022, l'esito della visita collegiale con estratto del verbale n. 13097 del 23/05/2022, ovvero che:
 - il dipendente è stato riconosciuto *“non idoneo permanentemente in modo assoluto al servizio come dipendente di amministrazione pubblica (ex art. 55 octies d.lgs. 165/2001) e a proficuo lavoro” non dipendente da causa di servizio.*;
 - *che nella fattispecie sussiste altresì nel dipendente l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa”.*

Richiamato l'art. 36 del CCNL 21.5.2018, ed in particolare:

*“5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, **con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.***

6. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

*7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, **nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.**”*

Preso atto del DPR 171/2011, ed in particolare, dell'art. 8, che recita: *“1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica assoluta al servizio del dipendente di cui all'articolo 1 comma 1, l'amministrazione previa comunicazione all'interessato entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, risolve il rapporto di lavoro e corrisponde, se dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.”;*

Preso atto del parere Aran CFL89, che prevede quanto segue:

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. [...]

Ritenuti quindi sussistenti i presupposti per la risoluzione del rapporto di lavoro, ai sensi del citato articolo 36, comma 5, del CCNL 21.5.2018 a decorrere dal 1/7/2022 (ultimo giorno 30/06/2022);

Preso pertanto atto della necessità di risolvere il rapporto di lavoro del dipendente di che trattasi e di fissare la decorrenza della risoluzione dal 1/7/2022;

Richiamato l'art. 12 del CCNL 09/05/2006, il quale, al comma 1, lett. c), prevede, nel caso specifico, un preavviso di 4 mesi avendo il dipendente in oggetto un'anzianità superiore ai 10 anni di servizio;

Dato atto che con nota 14/06/2022 prot. n. 18284 è stata inviata Raccomandata con ricevuta di ritorno di notifica del collocamento a riposo;

Rilevato dunque che al dipendente competono 4 mensilità calcolate sulla retribuzione fissa e sulle stesse voci del trattamento accessorio spettante;

Rilevato, inoltre, che al dipendente, alla data odierna proiettata alla data di cessazione, residuano:

- N. 47 ore e 19 minuti di straordinario;
- N. 51 giorni di ferie non godute;

Preso atto, per quanto riguarda la possibilità di liquidazione delle ferie non godute:

- dell'interpretazione resa dal Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 40033 dell'8 ottobre 2012, per cui, sulla base della giurisprudenza nazionale e comunitaria, *“le cessazioni del rapporto di lavoro determinatesi a seguito di un periodo di malattia, di dispensa dal servizio o, a maggior ragione di decesso del dipendente, configurano, invece, vicende estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro. In base al sopra descritto ragionamento non sembrerebbe, pertanto, rispondente alla ratio del divieto previsto dall'articolo 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 includervi tali casi di cessazione, poiché ciò comporterebbe una preclusione ingiustificata e irragionevole per il lavoratore, il cui diritto alle ferie maturate e non godute per ragioni di salute, ancorché già in precedenza rinviate per ragioni di servizio, resta integro con riguardo alla duplice finalità di consentire al lavoratore di riposarsi rispetto all'esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e di beneficiare di un periodo di distensione e ricreazione”*;
- della sentenza del Consiglio di Stato (sentenza 30 marzo 2022, n. 2349, sezione II), che, in linea con l'orientamento della Corte di Cassazione (cfr. sezione lavoro, sentenza 2 febbraio 2022, n. 3170), avalla a pieno il diritto del dipendente a ricevere il compenso sostitutivo delle ferie non godute e discendente direttamente dal mancato godimento, quando sia certo che tale vicenda non sia stata determinata dalla volontà del lavoratore e non sia a lui, comunque, imputabile, (cfr. Consiglio di Stato, sezione IV, sentenza 13 marzo 2018, n. 1580; sezione III, sentenza 17 maggio 2018, n. 2956, con riguardo ai casi di cessazione dal servizio non dipendente da causa di servizio; sezione III, sentenza 21 marzo 2016, n. 1138 relativamente alla mancata fruizione del congedo per l'aspettativa per infermità);

Ritenuto pertanto che il divieto di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi per le ferie non godute di cui all'articolo 5, comma 8, del D.L. 95/2012 non si applichi nei casi in cui il loro

mancato godimento dipenda da cause non imputabili al lavoratore, dovendosi, invece, ritenere operante il divieto tutte le volte in cui il dipendente abbia avuto la possibilità di richiederle e di fruirne (cfr. Consiglio di Stato, sezione IV, sentenza 12 ottobre 2020, n. 6047);

Ritenuto, pertanto, di poter procedere alla liquidazione delle suddette competenze e di quantificare in complessivi € 10.369,56 le competenze spettanti al dipendente come di seguito dettagliate:

		Tariffa	misura	quantità	Importo	Importo spettante
Indennità sostitutiva del preavviso	Retribuzione e mensile	1.587,79	mesi	4	6.351,16 €	7.119,03 €
	Rateo 13ma	4,24	gg	181	767,87 €	
Ferie	non godute	52,42	gg	51,00	2.673,28 €	2.673,28 €
Ore lavoro straordinario	a recupero non godute	12,20	ore (formato decimale)	47,31	577,25 €	577,25 €
Totale spettanze						10.369,56 €

Il responsabile del procedimento è individuato nella persona della Dott. Paola Aldigeri, funzionario responsabile Ufficio Gestione del Personale - Ufficio Pari Opportunità (determinazione dirigenziale 1681 del 29/12/2020);

Visti:

- l'art. 5 e 17 del D.Lgs. 165/2001;
- l'art. 107 commi 2 e 3 D.lgs 267/2000;
- l'art. 41 dello Statuto;
- l'art. 25 del vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei Servizi;

DETERMINA

1. Di procedere, per le motivazioni esposte in premessa e qui richiamate, alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente codice individuale 3728, con decorrenza dal 1/7/2022 (ultimo giorno di servizio 30/06/2022);
2. di corrispondere al dipendente l'indennità sostitutiva del mancato preavviso di cui all'articolo 12 commi 1 e 9 del CCNL 09/05/2006 ed ogni altro emolumento dovuto a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, come illustrato nelle premesse del presente atto;
3. di dare atto che la spesa complessiva per la corresponsione degli emolumenti dovuti ai sensi del precedente punto 2 ammonta ad € 10.369,56# come di seguito dettagliato:

		Tariffa	misura	quantità	Importo	Importo spettante
Indennità sostitutiva del preavviso	Retribuzione mensile	1.587,79	mesi	4	6.351,16 €	7.119,03 €
	Rateo 13ma	4,24	gg	181	767,87 €	
Ferie	non godute	52,42	gg	51,00	2.673,28 €	2.673,28 €

Ore lavoro straordinario	a recupero non godute	12,20	ore (formato decimale)	47,31	577,25 €	577,25 €
Totale spettanze						10.369,56 €

4. di impegnare la spesa per l'indennità sostitutiva del preavviso e le ferie non godute per complessivi € 9.792,31 al capitolo 115000100010/0 VIABILITÀ – Stipendi del bilancio 2022-2024, annualità 2022, come indicato nella scheda contabile, parte integrante del presente provvedimento;
5. di dare atto che la somma di € 577,25 dovuta per il lavoro straordinario non recuperato rientra nell'impegno n. 748/2022 assunto al capitolo 115000400010/0 VIABILITÀ – Straordinario del bilancio 2022-2024, annualità 2022;
6. di dare atto che gli oneri contributivi e previdenziali che scaturiranno dalla liquidazione delle indennità di cui al punto 3, rientrano nell'impegno n. 193/2022 assunto al capitolo 115000200000/0 Viabilità – Contributi del bilancio 2022-2024, annualità 2022;
7. di dare atto, altresì, che l'Irap che scaturirà dalla liquidazione delle indennità di cui al punto 3 rientra nell'impegno n. 292/2022 assunto al capitolo 704000146010 GESTIONE FINANZIARIA – Irap dipendenti del bilancio 2022-2024, annualità 2022;
8. di dare atto che le spese suddette sono esigibili entro il 31/12/2022;
9. di dare atto, infine, che né per il sottoscritto né per il responsabile di procedimento sussistono le condizioni di conflitto d'interesse ex art. 6 bis della Legge 241/1990, come introdotto dalla Legge 190/2012.

Sottoscritta dal Responsabile
(MENOZZI IURI)
con firma digitale

ALLEGATO: SCHEDA CONTABILE
PRP - 2135 / 2022

Esercizio 2022

Pagina 1 di 1

Movimenti Anno 2022

E-S	Capitolo/Art.	Tipo Movimento	Missione/Titolo	Macroaggregato	Importo
		Cig/Cup	Programma/Tipologia	Livello 4	
				Livello 5	
S	115000100010 / 0 VIABILITA' Stipendi	Impegno 941 / 2022	10 - Trasporti e diritto alla mobilità 05 - Viabilità e infrastrutture stradali	101 - Redditi da lavoro dipendente 1010101 - Retribuzioni in denaro 1010101002 - Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	9.792,31
Totale Impegni					9.792,31



**PROVINCIA
DI PARMA**

VISTO di REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

Determinazione Dirigenziale n. **752 / 2022**

Proposta n. 2135/2022

Oggetto: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER INABILITÀ PERMANENTE A QUALSIASI ATTIVITÀ LAVORATIVA DEL DIPENDENTE - DIPENDENTE CODICE INDIVIDUALE N. 3728 - LIQUIDAZIONE COMPETENZE DOVUTE.

si appone visto FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria (comma 7 art. 183 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - D.lgs 267/2000)

in relazione ai seguenti impegni di spesa :

*Rif. Bil. PEG 115000100010/0 - INDENNITA SOSTITUTIVA DI PREAVVISO
Cod.V Livello 1010101002
- Impegno n.941/2022 - euro €9.792,31
----*

Parma, li 30/06/2022

Sottoscritto dal Responsabile del
Servizio Finanziario
MENOZZI IURI
con firma digitale