

Un dipendente, cessato dal servizio per dimissioni da altra amministrazione e assunto da un nuovo ente, presso il nuovo datore di lavoro, ha diritto a usufruire di 18 mesi di malattia per causa di servizio senza sommare le precedenti assenze a tale titolo già intervenute nell'ambito del precedente rapporto di lavoro? I 18 mesi di malattia per causa di servizio spettano una sola volta durante l'attività lavorativa del dipendente? Al dipendente titolare di posizione organizzativa durante il periodo di malattia a causa di servizio, spetta la retribuzione di posizione?

Relativamente alle particolari problematiche esposte, si ritiene utile precisare quanto segue:

a) se un dipendente, già in servizio presso altro ente o amministrazione, anche di diverso comparto, è assunta successivamente da altra amministrazione, tramite concorso o altro strumento selettivo previsto dalla vigente legislazione in materia, le assenze per malattia intervenute nel primo rapporto di lavoro non possono essere computate nell'ambito del secondo, trattandosi di due autonomi e distinti rapporti di lavoro. Pertanto, anche in questa fattispecie, con l'estinzione del primo rapporto di lavoro, come sopra già detto, vengono meno tutte quelle situazioni soggettive che in quel rapporto trovavano il proprio fondamento. Conseguentemente, il periodo di decorso delle malattie imputabili a causa di servizio presso il nuovo ente ricomincia ex novo;

b) diversamente accade solo nel caso della mobilità. Infatti, 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, non vi è costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma la continuazione del precedente rapporto, con i medesimi contenuti e caratteristiche, con un nuovo datore di lavoro. Quindi, a seguito dell'assegnazione al nuovo ente, non si costituisce nuovo rapporto, ma più semplicemente quello intercorrente con l'ente di precedente appartenenza prosegue, con i medesimi contenuti e caratteristiche, con il nuovo datore di lavoro. Conseguentemente, proprio perché si tratta della prosecuzione del precedente rapporto di lavoro, il nuovo datore di lavoro, ai fini dell'amministrazione del rapporto, relativamente ai vari istituti concernenti le diverse forme di assenze dal lavoro (aspettative, ferie, malattia, ecc.), potrà tenere conto, ai fini del rispetto delle regole e degli eventuali limiti quantitativi stabiliti dalla disciplina contrattuale, anche di quelle già fruito per il medesimo titolo presso l'amministrazione di originaria appartenenza;

c) la risposta al punto 2 della vostra nota è negativa. In proposito, si evidenzia che il meccanismo applicativo della disciplina delle assenze dal servizio per infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, di cui all'art.38 del CCNL delle Funzioni Locali del

21.5.2018 (come precedentemente nella vigenza dell'art.22 del CCNL del 6/7/1995), in analogia a quanto espressamente previsto dall'art.36 stesso CCNL per le assenze per malattia, per il personale che ancora se ne può avvalere, non è statico ma dinamico, sia nello scorrimento del triennio preso a riferimento sia, evidentemente, nella considerazione dei periodi di assenza da considerare;

d) in base all'art. 38, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, in caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'art.36, commi 1 e 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art.36, comma 10, lett.a), del medesimo CCNL, comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto come determinato nella tabella n.1 allegata al CCNL del 6.7.1995. Pertanto, il periodo di comporto per le assenze dovute ad infortunio è un unico periodo di 36 mesi, durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e alla retribuzione in misura intera;

e) in mancanza di una diversa regolamentazione (come evidenziato in precedenti orientamenti applicativi, spetta all'autonoma potestà regolamentare degli enti la determinazione della disciplina di dettaglio delle posizioni organizzative, con particolare riferimento alle ipotesi di assenza del responsabile delle stesse), il dipendente incaricato di una posizione organizzativa conserva la titolarità della stessa anche nei casi di assenza per malattia, anche di lunga durata, e, in relazione a tale incarico ed alla durata dello stesso, il corrispondente diritto a percepire la retribuzione di posizione;

f) infatti, l'art.36, comma 10, lett.a), del CCNL del 21.5.2018, espressamente stabilisce che al lavoratore deve essere riconosciuta “ *intera retribuzione fissa mensile ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti* ...” ed in tale ambito certamente rientra anche la retribuzione di posizione di posizione dei titolari di posizione organizzativa, in quanto entrambe le caratteristiche della fissità e della continuità qualificano tale particolare voce retributiva.