

Collocamento in aspettativa di un dipendente: l'ente è chiamato ad una ampia e articolata valutazione

Scritto da Interdata Cuzzola | 11/10/2023

In caso di collocamento in aspettativa, il rapporto di lavoro non viene meno né si interrompe: l'istituto dell'aspettativa, come è noto, pone il rapporto di lavoro in una fase di quiescenza, sospendendo l'obbligo di resa della prestazione lavorativa e, in taluni casi, anche quello della controprestazione economica, con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Va osservato, peraltro, che il collocamento del dipendente in aspettativa non è neutrale per l'organizzazione di un ente, poiché se, da un lato, la dotazione organica non muta, dall'altro lato non è disponibile la relativa professionalità -in ipotesi anche infungibile- con la conseguenza che l'ente si viene a trovare nella condizione di dover organizzare (o riorganizzare) i propri servizi ed uffici per far fronte al mutato assetto delle competenze disponibili.

Come ricordato recentemente dalla Corte dei conti, sez. giurisd. per il Veneto, nella sent. n. 114/2023, depositata lo scorso 9 ottobre, la concessione, sotto il profilo organizzativo, funzionale e gestionale dell'aspettativa ad un dipendente non può, quindi, non essere, di regola, oggetto di ampia ed articolata valutazione da parte dell'ente, che, a fronte di una causa legittima di sospensione della prestazione lavorativa, vi rinuncia, seppur per un periodo di tempo limitato e circoscritto.