



**REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE (ORU)  
SETTORE 2 - GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI**

---

*Assunto il 20/05/2024*

*Numero Registro Dipartimento 569*

=====

DECRETO DIRIGENZIALE

**“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”**

**N°. 6825 DEL 20/05/2024**

**Oggetto:** Dimissioni volontarie e conservazione del posto di lavoro per il periodo di prova. D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii., CCNL del 9 maggio 2006 Comparto “Regioni - Autonomie Locali”, CCNL del 16 novembre 2022 Comparto “Funzioni Locali”.

Dichiarazione di conformità della copia informatica

Il presente documento, ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e successive modificazioni è copia conforme informatica del provvedimento originale in formato elettronico, firmato digitalmente, conservato in banca dati della Regione Calabria.

## IL DIRIGENTE DEL SETTORE

### PREMESSO CHE:

- la dipendente **OMISSIS**, è stata assunta dalla Regione Calabria in data 21 marzo 2023 a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nell'Area degli Istruttori e assegnazione al Centro per l'Impiego di **OMISSIS** afferente al Settore **OMISSIS** del Dipartimento Lavoro;
- con nota del 30 aprile 2024 acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 2 maggio 2024 con il n. 300025, sono pervenute le sue dimissioni volontarie con decorrenza dal 23 maggio 2024 (ultimo giorno lavorativo 22 maggio 2024) rassegnate a motivo della vincita, mediante scorrimento, di concorso pubblico con conseguente assunzione a tempo indeterminato come funzionario amministrativo presso altra Pubblica Amministrazione;
- con la medesima nota ha evidenziato l'inconciliabilità dei termini di preavviso di mesi 1 (uno) con la convocazione per la presa di servizio presso l'altra PA (nota prot. n. 0036177 del 19 aprile 2024) per la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro fissata per il 23 maggio 2024;
- con la medesima nota ha altresì chiesto l'applicazione dell'art. 25, comma 10, del CCNL del 16 novembre 2022 Comparto Funzioni Locali ovvero la conservazione del posto per tutto il periodo di prova stabilito dal relativo CCNL in mesi 4 (quattro);

**RILEVATO CHE** a mente della normativa in materia e, precisamente, a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 29 del 1993, essendo il cd. rapporto di pubblico impiego privatizzato regolato dalle norme del codice civile e dalle leggi civili sul lavoro, nonché dalle norme sul pubblico impiego, solo in quanto non espressamente abrogate e non incompatibili, le dimissioni del lavoratore costituiscono un negozio unilaterale ricettizio, idoneo a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro dal momento in cui vengano a conoscenza del datore di lavoro e indipendentemente dalla volontà di quest'ultimo di accettarle, sicché non necessitano più, per divenire efficaci, di un provvedimento di accettazione da parte della pubblica amministrazione che deve limitarsi ad accertare che non esistano impedimenti legali alla risoluzione del rapporto di lavoro (sul punto vedasi anche *ex multis* Cass. Civ., Sez. Lavoro n. 14993 del 28 maggio 2021);

**RICHIAMATO** il vigente art. 12 del CCNL del 9 maggio 2006 che, ai commi da 1 a 4, stabilisce quanto segue:

- comma 1: *"In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue: a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni; b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni; c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni"*;
- comma 2: *"In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà"*;
- comma 3: *"I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese"*;
- comma 4: *"La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito"*;
- *"È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal Caso non si applica il comma 4."*;

### ATTESO CHE:

- nel caso di specie la dipendente, nonostante la conciliabilità, non ha osservato i termini di preavviso di mesi 1 (uno), in osservanza a quanto disposto dall'art. 12 del CCNL del 9 maggio 2006 Comparto Regioni e Autonomie Locali tutt'ora vigente in quanto non espressamente né tacitamente disapplicato dal CCNL 16 novembre 2022 Comparto "Funzioni Locali";
- secondo la dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 5 ottobre 2001, gli Enti possono valutare positivamente - e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio - la possibilità di rinunciare al preavviso, nell'ambito delle flessibilità riconosciute dalle norme, qualora il dipendente abbia presentato le dimissioni proprio per assumere servizio presso altra amministrazione in esito a pubblico concorso e quando la data della nuova assunzione diviene inconciliabile con i vincoli temporale previsti;
- in argomento con Orientamento applicativo dell'11 febbraio 2014 e identificato con la sigla RAL\_1678, l'ARAN., Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni, ha precisato che *"(...) proprio perché essa rappresenta solo un mero auspicio delle parti negoziali ad un determinato comportamento del datore di lavoro pubblico, senza alcun profilo di percettività o vincolatività (ogni valutazione è rimessa sempre al singolo ente: "Le parti ritengono che gli enti*

*possono valutare ...”), si ritiene che essa, essendo legata sostanzialmente alla disciplina del preavviso possa ritenersi ancora attuale, pure in presenza della nuova regolamentazione dell’istituto del preavviso, contenuta nell’art.12 del CCNL del 9.5.2006. Infatti, questa nulla ha innovato in ordine allo specifico punto della possibile rinuncia da parte del datore di lavoro al preavviso, cui la dichiarazione congiunta si collega, sia pure solo nei termini sopra descritti”);*

- con pec del 6 maggio 2024 e successivo sollecito del 16 maggio 2024 è stato chiesto parere in ordine all’esonero dal preavviso alla Struttura dipartimentale di appartenenza della dipendente;
- con pec del 16 maggio 2024 assunta al protocollo SIAR in data 17 maggio 2024 con il numero 333078, il Dirigente Generale competente ha espresso parere favorevole "in ordine all’esonero del preavviso”;

#### **VISTI:**

- il T.U. sul Pubblico Impiego approvato con D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii;
- il CCNL del 9 maggio 2006 per il personale non dirigente del Comparto “Regioni - Autonomie Locali”;
- il CCNL del 16 novembre 2022 per il personale non dirigente del Comparto “Funzioni Locali”;

#### **VISTI, altresì:**

- la D.G.R. n. 665 del 14 dicembre 2022 recante: “Misure per garantire la funzionalità della struttura organizzativa della Giunta regionale – Approvazione regolamento di riorganizzazione delle strutture della Giunta regionale – Abrogazione Regolamento regionale 20 aprile 2022, n. 3 così come modificata, non *in parte qua*, dalla DGR n. 717 del 15 dicembre 2023 e DGR 759 del 28 dicembre 2023;
- il DDG n.16682 del 16 dicembre 2022 avente ad oggetto: “Approvazione nuova struttura organizzativa Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane. Regolamento regionale 14 dicembre 2022, n.12”;
- la DGR 578/23 e la circolare 567361/23 del Segretariato Generale ad oggetto "D.G.R. n. 578 del 26.10.2023 “Approvazione Piano dei controlli di regolarità amministrativa in fase successiva – Anno 2024”;
- la DGR n. 29 del 6 febbraio 2024 avente ad oggetto: “Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026”;
- il DDG n. 9492 del 4 luglio 2023 con il quale è stato conferito l’incarico di Dirigente *ad interim* del Settore “Gestione Giuridica del Personale e Relazioni Sindacali” al Dirigente Avv. Roberta Cardamone;
- il DDG n. n. 4865 del 10 aprile 2024 con il quale è stato conferito l’incarico di Elevata Qualificazione di terzo livello, denominata “Affari generali del personale e funzioni consultive su progetti obiettivo” alla dipendente Antonietta Bianco, matr. 10044506;
- la nota prot. n. 262903 del 12 aprile 2024 avente ad oggetto: “Disposizione di servizio” con la quale è stata individuata la dipendente Antonietta Bianco quale responsabile di procedimento inerente alle funzioni dell’elevata qualificazione assegnata;

#### **DATO ATTO CHE:**

- l’istruttoria è completa e, giusta nota prot. n. 262896 del 12 aprile 2024, è stata condivisa dalla dipendente Nicole Samà, matr. n. 10048011, in relazione alle misure alternative alla rotazione, per come previsto da vigente P.T.P.C.T. 2024/2026 e per come, tra l’altro, suggerite dal P.N.A.;
- il provvedimento è stato espressamente formulato su proposta del Responsabile del Procedimento che ne attesta la regolarità e la correttezza sotto il profilo istruttorio – procedimentale;

**PRECISATO** che il presente decreto è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni operative contenute nella circolare del Dipartimento Segretariato Generale n. 196397 del 2 maggio 2023;

**RITENUTA** la propria competenza in materia;

#### **DECRETA**

**1. DI DARE ATTO** che la premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, per cui si intende qui integralmente trascritta e ne costituisce motivazione;

**2. DI PRENDERE ATTO** della nota del 30 aprile 2024 acquisita al protocollo generale dell’Ente in data 2 maggio 2024 con il n. 300025 con la quale la dipendente **OMISSIS**, con inquadramento nell’Area degli Istruttori e assegnazione al Centro per l’Impiego di **OMISSIS** afferente al Settore **OMISSIS** del Dipartimento Lavoro ha comunicato di voler rassegnare le dimissioni dalla posizione di dipendente regionale, con decorrenza dal 23 maggio 2024 e, per l’effetto **DI DICHIARARE RISOLTO** consensualmente il rapporto di lavoro tra la dipendente sopra citata e la Regione Calabria indicando come ultimo giorno lavorativo il 22 maggio 2024;

**3. DI PRENDERE ATTO** del parere favorevole in ordine all'esonero dal preavviso della dipendente **OMISSIS** espresso dalla struttura dipartimentale competente con pec del 16 maggio 2024 assunta al protocollo SIAR in data 17 maggio 2024 con il numero 333078 e, per l'effetto, **DI DISPORRE** la rinuncia al preavviso e alla relativa corrispondente indennità economica;

**4. DI DISPORRE** altresì la conservazione del posto di lavoro in favore della dipendente sino al compimento del periodo di prova presso l'altra PA stabilito in mesi 4 (quattro) a decorrere dal 23 maggio 2024, onerando l'interessata della relativa comunicazione a questa Amministrazione ai fini della decadenza dal diritto in questione e della disponibilità del posto di lavoro;

**5. DI PRECISARE** che in caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, la dipendente rientrerà, a domanda, nell'Area, profilo professionale e differenziale economico di provenienza e che il rientro dovrà essere disposto con nuovo provvedimento che comporta riassunzione obbligatoria;

**6. DI NOTIFICARE** il presente decreto:

- alla dipendente **OMISSIS**;
- al Dipartimento Lavoro;
- al Settore **OMISSIS**;
- al Centro per l'Impiego di **OMISSIS**;
- al Settore Contenzioso del personale, archivio del personale e gestione applicativi, organizzazione e sviluppo competenze del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane per i successivi adempimenti di competenza;
- al Settore Gestione Economica e Previdenziale del Personale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane per i successivi adempimenti di competenza;

**7. DI PROVVEDERE:**

- alla pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679;
- alla pubblicazione sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679;

**8. DI PRECISARE CHE** ai sensi dell'art. 63 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al Giudice ordinario, in funzione di Giudice del lavoro nei modi, per gli effetti e termini di cui agli artt. 409 e ss. del Codice di Procedura Civile.

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

**Antonietta Bianco**  
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente

**ROBERTA CARDAMONE**  
(con firma digitale)