



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

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

Assunto il 30/08/2024

Numero Registro Dipartimento 874

=====

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 12153 DEL 30/08/2024

Oggetto: Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con la Regione Calabria.

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 individuata con matr. **OMISSIS**, è stata assunta dalla Regione Calabria in data 20 dicembre 2023 a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nell'Area degli Operatori Esperti e assegnazione al Settore **OMISSIS** del Dipartimento Segretariato Generale denominato "**OMISSIS**";
- con nota prot. **OMISSIS** del 5 agosto 2024 all'esito dello scorrimento della graduatoria di concorso, è stata convocata per il giorno del 5 settembre 2024 dal medesimo Ente per la sottoscrizione di altro contratto individuale di lavoro e la contestuale presa di servizio;
- con nota del 18 agosto 2024 acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 19 agosto 2024 al n. **OMISSIS** sono pervenute le sue dimissioni volontarie con decorrenza dal 2 settembre 2024 (ultimo giorno nei ruoli regionali 30 agosto 2024) rassegnate a motivo del superamento di altro concorso nell'ambito dello stesso Ente ma per l'inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
- con la medesima nota ha altresì chiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 19, commi 10 e 11, del CCNL 2019 - 2021 ovvero la conservazione del posto per tutto il periodo di prova stabilito dal relativo CCNL in mesi 4 (quattro);

RILEVATO CHE a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 29 del 1993, con la privatizzazione del pubblico impiego 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 09.05.2006 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:

- in osservanza a quanto disposto dall'art. 12 del CCNL del 09.05.2006 Comparto Regioni e Autonomie Locali" tutt'ora vigente in quanto non espressamente né tacitamente disapplicato dal CCNL 16 novembre 2022 Comparto "Funzioni Locali", il dipendente non ha osservato i termini di preavviso di mesi 1 (uno);
- secondo la dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 05 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 28 agosto 2024 è stato richiesto al Dirigente Generale del Dipartimento competente e al Dirigente di Settore di voler esprimere parere in ordine all’esonero dal preavviso della dipendente in questione;
- con pec del 29 agosto 2024 assunta al protocollo SIAR in data 30 agosto 2024 con il numero 544606, il Dirigente Generale e il Dirigente di Settore competenti si sono espressi favorevolmente in ordine alla richiesta di esonero dal preavviso;

PRESO ATTO del parere ARAN espresso con RAL 428_Orientamenti applicativi secondo cui per poter riconoscere il diritto alla conservazione del posto durante il periodo di prova *“il passaggio del dipendente dall’ente di originaria appartenenza al nuovo debba avvenire senza soluzione di continuità. Proprio tale continuità giustificerebbe la possibilità di riconoscere il diritto del dipendente alla conservazione del posto presso l’ente di appartenenza, ai sensi del comma 9 dell’art. 14-bis del CCNL del 6/7/1995, per tutta la durata del periodo di prova presso il nuovo datore di lavoro pubblico. Conseguentemente, se viene meno tale continuità (con un’interruzione anche di un solo giorno) l’originario rapporto di lavoro si estingue completamente e definitivamente, con la ulteriore conseguenza anche dell’impossibilità di applicazione del beneficio previsto dalla clausola contrattuale del sopra citato art. 14-bis del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni”;*

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 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 e il DDG n. 9374 del 2 luglio 2024 avente ad oggetto “(...) Proroga incarichi di direzione ad interim di cui al DDG n. 9492 del 04 luglio 2023”;
- 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. 438069 del 3 luglio 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 18 agosto 2024 acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 19 agosto 2024 al n. **OMISSIS** con la quale la dipendente individuata con matricola **OMISSIS** ha rassegnato le dimissioni dalla posizione di dipendente regionale, con decorrenza dal 2 settembre 2024 indicando come ultimo giorno nei ruoli regionali il 30 agosto 2024;
- del parere favorevole sull'esonero dal preavviso del dipendente matricola **OMISSIS** espresso dalla struttura dipartimentale competente con pec del 29 agosto 2024 assunta al protocollo SIAR in data 30 agosto 2024 con il numero 544606 con conseguente rinuncia alla relativa indennità altrimenti dovuta in parte;

3. DI RIGETTARE la richiesta di conservazione del posto per tutto il periodo di prova avanzata ai sensi dell'art. 25, comma 10, del CCNL 16/11/2022 per il Comparto Funzioni Locali stante l'insussistenza del requisito essenziale della continuità tra il nuovo e l'originario rapporto di lavoro che si estingue definitivamente (RAL 428_Orientamenti applicativi);

4. DI DICHIARARE RISOLTO il rapporto/contratto di lavoro tra la dipendente sopra citata e la Regione Calabria indicando come ultimo giorno nei ruoli regionali il 30 agosto 2024 **DISPONENDONE**, conseguentemente, la cancellazione dai ruoli regionali;

5. DI NOTIFICARE il presente decreto:

- al dipendente matr. **OMISSIS**;
- al Dipartimento **OMISSIS**;
- al Settore **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;

6. 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;

7. 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)