



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

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

Assunto il 13/09/2024

Numero Registro Dipartimento 928

=====

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 12775 DEL 13/09/2024

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 individuata con la matricola 10048397 è stata assunta dalla Regione Calabria in data 18 settembre 2023 con contratto individuale di lavoro a tempo pieno e indeterminato rep. n. 17753, inquadrata nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e assegnata al CPI di Paola afferente al Settore 3 del Dipartimento Lavoro denominato "Funzioni Territoriali: Centri per l'Impiego – Attuazione Politiche Attive e Inclusive – Area Nord – Sede di Cosenza”;
- con nota allegata alla pec del 9 settembre 2024 acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 10 settembre 2024 con il n. 564557, ha comunicato di volersi dimettere dal ruolo di dipendente della Giunta regionale con decorrenza dal 16 settembre 2024 (ultimo giorno di lavoro 15 settembre 2024) a motivo del superamento di concorso pubblico con conseguente assunzione a tempo indeterminato presso altra Pubblica Amministrazione rientrante tra quelle indicate dall'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- 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);
- con pec del 12 settembre 2024 è stato richiesto parere del dirigente Generale del Dipartimento competente in ordine all'esonero dal preavviso della dipendente in questione e, contestualmente, è stata chiesta attestazione del Dirigente di Settore in ordine al superamento del periodo di prova della stessa;
- con nota allegata alla pec del 13 settembre 2024 acquisita al protocollo SIAR in pari data al n. 573793, il Dirigente Generale del Dipartimento competente ha espresso parere favorevole in ordine all'esonero dal preavviso;
- con nota allegata alla pec del 13 settembre 2024 acquisita al protocollo SIAR in pari data al n. 573394, il Dirigente competente ha attestato che la dipendente ha superato il periodo di prova pari a sei mesi così come previsto dall'art. 3 del contratto individuale e dall'art. 25 CCNL Comparto Funzioni Locali vigente;

CONSIDERATO CHE con la privatizzazione del pubblico impiego avvenuta con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 29 del 1993, 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."*;

RILEVATO CHE:

- nel caso di specie la dipendente, 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");

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 4 luglio 2023";
- la disposizione di servizio trasmessa a mezzo pec del 13 settembre 2024 assunta al protocollo generale SIAR in pari data al n. 573153 con la quale il Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane ha individuato l'avv. Sergio Tassone quale Dirigente Vicario dell'Avv. Roberta Cardamone, esclusivamente per il giorno 13 settembre 2024;
- 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 obiettivi" 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 allegata alla pec del 9 settembre 2024 acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 10 settembre 2024 con il n. 564557 con la quale la dipendente matricola 10048397 ha comunicato di voler rassegnare le dimissioni dalla posizione di dipendente regionale con decorrenza dal 16 settembre 2024, indicando come ultimo giorno lavorativo il 15 settembre 2024 e, per l'effetto, **DICHIARARE RISOLTO** consensualmente il rapporto di lavoro tra la dipendente sopra citata e la Regione Calabria indicando come ultimo giorno nei ruoli regionali il 15 settembre 2024;

3. DI PRENDERE ATTO del parere favorevole in ordine all'esonero dal preavviso espresso dalla struttura dipartimentale competente con nota prot. n. 573793 del 13 settembre 2024 e, per l'effetto, **DISPORRE** la rinuncia al preavviso e alla relativa corrispondente indennità economica;

4. PRENDERE ATTO della nota prot. n. 573394 del 13 settembre 2024 con la quale il Dirigente competente ha attestato il superamento del periodo di prova della dipendente matr. 10048397 e, per l'effetto, **DISPORRE** la conservazione del posto di lavoro in suo favore sino al compimento del periodo di prova presso l'altra PA stabilito in mesi 4 (quattro) a decorrere dal 16 settembre 2024 (data fine prova 15 gennaio 2025), 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;
- il rientro in servizio sarà disposto con separato provvedimento e comporta riassunzione obbligatoria;
- il rientro in servizio dovrà avvenire, improrogabilmente, entro il 15 gennaio 2025 (data fine del periodo di prova formalmente previsto);

6. DI NOTIFICARE il presente decreto:

- alla dipendente matr. 10048397;
- al Dipartimento Lavoro;
- al Settore Funzioni Territoriali: Centri per l'Impiego – Attuazione Politiche Attive e Inclusive – Area Nord – Sede di Cosenza;
- al CPI di Paola;
- 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
SERGIO NICOLA TASSONE
(con firma digitale)