



Delibera della Giunta Regionale n. 329 del 21/07/2015

Dipartimento 55 - Dipartimento delle Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali

Direzione Generale 14 - Direzione Generale per le Risorse Umane

U.O.D. 16 - UOD Analisi/studio dispos legislative e giurisprudenz gestione pers-
Predisp

Oggetto dell'Atto:

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DIMISSIONI E DI ESONERO DAL PERIODO DI
PREAVVISO.**

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla UOD 16 della Direzione Generale per le Risorse Umane e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Dirigente della UOD 16 della Direzione Generale per le Risorse Umane a mezzo di sottoscrizione della presente

PREMESSO

- a) che l'art. 2118 del Codice Civile, rubricato "Recesso dal contratto a tempo indeterminato" testualmente recita: "Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti (dalle norme corporative), dagli usi o secondo equità (art. 98). In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto presso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro."
- b) che l'istituto del preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro è specificamente disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del personale dirigente e di comparto delle Regioni ed Autonomie Locali ed in particolare:
 - b.1) dall'art. 31 del CCNL 10/04/1996 - Area Dirigenza;
 - b.2) dall'art. 12 del CCNL 09/05/2006 – Personale di Comparto;
- c) che, per giurisprudenza e dottrina costante, l'istituto del preavviso ha la funzione di attenuare le conseguenze pregiudizievoli scaturenti dall'improvvisa cessazione del rapporto di lavoro e che, pertanto, lo stesso è stato inquadrato come quel periodo utile a tutelare l'interesse della parte che subisce il recesso, consentendo al datore di lavoro, in caso di dimissioni, la rapida sostituzione del lavoratore ed a questi, in caso di licenziamento, la possibilità di cercare un'altra occupazione;
- d) che, inoltre, secondo l'orientamento maggioritario della dottrina e della giurisprudenza, che sostiene la teoria della efficacia reale del preavviso, i periodi di assenza per malattia, ferie, aspettativa, permessi e congedi espressamente previsti da disposizioni normative sospendono il decorso del periodo di preavviso che riprende a decorrere dal momento della cessazione della stessa con il conseguente slittamento, pertanto, della data di definitiva risoluzione del rapporto di lavoro;
- e) che ai sensi del comma 5 dell'art. 31 del CCNL 10/04/1996 - Area Dirigenza e del comma 5 dell'art.12 del CCNL 09/05/2006 – Personale di Comparto – è prevista, tra l'altro, la facoltà, per la 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;
- f) che l'ARAN, con riferimento alla previsione di cui all'art. 31, comma 5, del sopra citato CCNL Area Dirigenza, con proprio parere AII17 fa salva, tra l'altro, la possibilità di rinuncia consensuale al preavviso, ritenendo però opportuna la definizione da parte dell'Amministrazione di criteri che assicurino un'azione amministrativa trasparente ed imparziale, al fine di evitare ingiustificate disparità di trattamento;
- g) che, le dimissioni sono un atto unilaterale recettizio, e, quindi, acquistano efficacia dal momento in cui giungono a conoscenza del destinatario;
- h) che, con nota del 20 ottobre 2011 il Settore Quiescenza e Previdenza dell'A.G.C.07 comunicava che con informativa previdenziale n. 2 dell'8/03/2004, ribadita con circolare prot. 5327/U del 09/08/2011, l'INPDAP obbligava l'Ente datore di lavoro ad inviare alla competente sede dell'istituto previdenziale almeno tre mesi prima della data di cessazione per vecchiaia o per anzianità tutta la documentazione necessaria, periodo in cui non incombe per l'Amministrazione alcun onere di natura economica a favore dei dipendenti;

CONSIDERATO

- che con nota prot. n. 20/SP del 17/07/2015 l'Assessore alle Risorse Umane ha evidenziato che, al fine di favorire misure di contenimento della spesa del personale ed agevolare la razionalizzazione delle risorse umane, appare necessario reiterare la disciplina dei profili inerenti l'istituto dell'esonero dal preavviso;

RITENUTO

- di dover disciplinare le possibili ipotesi di rinuncia consensuale ai termini di preavviso, come previsto dalle sopra citate disposizioni contrattuali inerenti sia il personale dirigente che il personale non dirigente, alla luce della disposizione dell'Assessore nei limiti delle esigenze emergenti connesse al riordino organizzativo, stabilendo che sono accolte tutte le istanze di esonero dal preavviso inoltrate dai dipendenti della Giunta Regionale della Campania a decorrere dalla data di esecutività del presente provvedimento fino al 31/12/2015 e relative alle cessazioni del rapporto di lavoro che intervengono nel suddetto periodo;

PRECISATO CHE

- a) le suddette istanze di esonero, che si concretizzano nella anticipazione della cessazione del rapporto di lavoro rispetto ai termini previsti contrattualmente, devono essere inoltrate contestualmente alla comunicazione della data di dimissioni dal servizio, oltre che alla struttura di appartenenza, alla UOD “Analisi e studio delle disposizioni legislative e giurisprudenziali in materia di gestione del personale – Predisposizione circolari – Applicazione istituti normativi e contrattuali” della Direzione Generale per le Risorse Umane;
- b) le istanze di cui al punto precedente devono, comunque, prevedere un termine minimo di 15 giorni di preavviso rispetto alla data di decorrenza delle dimissioni, pena il pagamento dell'indennità sostitutiva secondo le previsioni contrattuali;
- c) i provvedimenti in applicazione del presente atto sono adottati dalla UOD “Analisi e studio delle disposizioni legislative e giurisprudenziali in materia di gestione del personale – Predisposizione circolari – Applicazione istituti normativi e contrattuali” della Direzione Generale per le Risorse Umane, che provvederà all'inoltro degli stessi alle UU.OO.DD. Trattamento Economico e Quiescenza competenti per i successivi adempimenti;

RITENUTO, altresì, di dover ribadire che le dimissioni, presentate dai dipendenti della Giunta Regionale nonché quelle presentate in applicazione del presente provvedimento, dalla data di ricezione da parte dell'Amministrazione non possono essere più revocate in conformità alla natura giuridica delle stesse risultante dal combinato disposto degli artt. 2118 c.c. e 1334 c.c.;

VISTI

- a) l'art. 2118 del Codice Civile;
- b) l'art. 31 del CCNL del 10/04/1996 – Area Dirigenza;
- c) l'art. 12 del CCNL del 9/05/2006 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;
- d) la nota prot. n. 20/SP del 17/07/2015 dell'Assessore alle Risorse Umane;

DATO ATTO che di detto provvedimento viene data informativa alle OO.SS.

PROPONE e la Giunta in conformità a voto unanime

DELIBERA

Per le motivazioni e considerazioni svolte in premessa, che si intendono di seguito integralmente richiamate:

1. di stabilire che sono accolte le istanze di esonero dal preavviso presentate dai dipendenti della Giunta Regionale a decorrere dalla data di esecutività del presente provvedimento fino al 31/12/2015 e relative alle cessazioni del rapporto di lavoro che intervengono nel suddetto periodo e, comunque, non oltre il 31/12/2015, fermo restando quanto richiamato dall'informativa previdenziale INPDAP n. 2 dell'8/03/2004, ribadita con circolare prot. 5327/U del 09/08/2011, in ordine ai tempi relativi all'espletamento delle pratiche pensionistiche, precisando che nel suddetto periodo non incombe per l'Amministrazione alcun onere di natura economica a favore dei dipendenti;
2. le suddette istanze, che si concretizzano nella anticipazione della cessazione del rapporto di lavoro rispetto ai termini previsti contrattualmente, devono essere inoltrate, contestualmente alla comunicazione della data di dimissioni dal servizio, oltre che alla struttura di appartenenza, alla UOD Quiescenza ed alla UOD "Analisi e studio delle disposizioni legislative e giurisprudenziali in materia di gestione del personale – Predisposizione circolari – Applicazione istituti normativi e contrattuali" della Direzione Generale per le Risorse Umane;
3. le istanze di cui al punto precedente devono, comunque, prevedere un termine minimo di 15 giorni di preavviso rispetto alla data di decorrenza delle dimissioni, pena il pagamento dell'indennità sostitutiva secondo le previsioni contrattuali;
4. di ribadire che le dimissioni, dalla data di ricezione da parte dell'Amministrazione, non possono essere più revocate in conformità alla natura giuridica delle stesse risultante dal combinato disposto degli artt. 2118 c.c. e 1334 c.c.;
5. i provvedimenti in applicazione del presente atto sono adottati dalla UOD "Analisi e studio delle disposizioni legislative e giurisprudenziali in materia di gestione del personale – Predisposizione circolari – Applicazione istituti normativi e contrattuali" della Direzione Generale per le Risorse Umane, che provvederà all'inoltro degli stessi alle UU.OO.DD. Trattamento Economico e Quiescenza competenti per i successivi adempimenti;
6. di trasmettere il presente atto, per i successivi provvedimenti di competenza, alla Direzione Generale per le Risorse Umane, nonché a tutte le Direzioni Generali, al Capo Dipartimento per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali ed ai competenti uffici della Segreteria di Giunta per gli adempimenti consequenziali e la pubblicazione sul B.U.R.C.