



**Istituto Autonomo Case Popolari**

Piazzale Falcone e Borsellino n°15  
91100 TRAPANI

SETTORE AMMINISTRATIVO – SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE

**COPIA DI DETERMINA N. 6 ANNO 2016 DEL 22-01-2016**

NUMERO DETERMINA DI SETTORE: 3

**OGGETTO:**

*TRAPANI – IACP – PRESA D'ATTO DELLE DIMISSIONI DELLA DR.SSA NUNZIATA GABRIELE DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO.*

IL CAPO DEL SETT. AMMINISTRATIVO

SAVONA PIETRO

**PREMESSO** che:

- il posto di dirigente del Settore Economico Finanziario, conferito a seguito di selezione pubblica, ad una unità esterna proveniente da altra amministrazione, appartenente alla categoria contrattuale D, è stato ricoperto, dalla dott.ssa Nunziata Gabriele, con incarico a tempo determinato fino al 31/7/2015;
- con D.C. n. 50 del 7/7/2015 si è disposto, per le motivazioni riportate in detto provvedimento, la prosecuzione dell'efficacia del contratto per un anno, del contratto di lavoro a T.D. a suo tempo stipulato con la dott. Gabriele Nunziata;
- in data 24/12/15 è pervenuta una nota a firma della dott.ssa Nunziata Gabriele, acquisita al prot. 20554, con la quale venivano comunicate le dimissioni dal servizio in data 31/12/15;
- alla predetta nota veniva allegata la comunicazione di assunzione a far data dal 1/1/2016, trasmessa dallo IACP di Catania, quale vincitrice di concorso di dirigente a tempo indeterminato;

Considerato che in linea generale

Nel regime del rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione successivo all'entrata in vigore del d.lgs. 3/2/1993, n. 29, l'atto di dimissioni è negozio unilaterale recettizio, come nel rapporto di lavoro privato disciplinato dalle norme codicistiche, idoneo a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro dal momento in cui venga a conoscenza del datore di lavoro, indipendentemente dalla volontà di quest'ultimo di accettarle. Cass. civ., 10 febbraio 2009, n. 3267, in *Lav. nelle P.A.*, 2009, 145

L'art. 31 del ccnl 10/4/96 dell'area dirigenziale, riguardante l'istituto del preavviso, si applica in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sia ad iniziativa dell'amministrazione che del dirigente, a meno che, in singoli casi, la legge o il contratto non dispongano diversamente (v. ad es. art. 27, comma 2, che richiama l'art. 2119 del c.c.). Tale istituto è rivolto alla tutela della parte che subisce il recesso consentendo al datore di lavoro, in caso di dimissioni del dirigente, la rapida

sostituzione dello stesso ed al dirigente, in caso di licenziamento, la possibilità di cercarsi un altro lavoro.

Le ferie non possono essere assegnate o fruito durante il preavviso e pertanto all'atto della risoluzione del rapporto si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse. Ove eccezionalmente, in difformità dalla previsione contrattuale, sia comunque avvenuta la fruizione delle ferie durante il preavviso, riteniamo che esso sia prorogato in misura corrispondente, salva la possibilità di rinuncia al preavviso stesso per un periodo corrispondente alle ferie fruito. Si applica, cioè, in via analogica il principio privatistico per cui le diverse ipotesi di assenza dal lavoro (malattia ecc.) sospendono il decorso del preavviso. E ciò trova la sua spiegazione nella circostanza che fino alla scadenza del periodo di preavviso il rapporto è ancora giuridicamente attivo e quindi trovano applicazione ancora tutti gli istituti ad esso attinenti.

In analogia con quanto previsto dal CCNL del personale dipendente, l'Ente può valutare positivamente e con disponibilità, la possibilità di rinunciare al preavviso, nell'ambito delle flessibilità secondo quanto previsto dall'art. 39, qualora il dipendente abbia presentato le proprie dimissioni per assumere servizio presso altro Ente o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso;

La Funzione Pubblica per un caso analogo, con parere UPPA 26/2007, si è espressa nel senso che non sussiste l'obbligo di preavviso in caso di manifestazione dell'opzione per il nuovo rapporto di lavoro presso altra p.a. poiché ciò non dà luogo ad una ordinaria ipotesi di recesso con obbligo di preavviso (dimissioni). Da ciò ne consegue che il dipendente non è tenuto a rispettare il termine di preavviso o a corrispondere l'indennità sostitutiva;

Secondo giurisprudenza e dottrina prevalente, non è necessario il periodo di preavviso dimissioni nei seguenti casi:

- se il datore di lavoro venga a conoscenza delle dimissioni e dia il suo consenso;
- se si verifica una "causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto" (art. 2119 c.c.), s'intende in questo caso la presentazione di dimissioni per giusta causa;
- durante il periodo di prova.

Lo stesso dispositivo dell'art. 2119 Codice Civile Sezione III - Del rapporto di lavoro – dispone che ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Tutto ciò premesso e considerato:

Tenuto conto delle motivazioni che sottendono alla comunicazione di dimissioni volontarie da parte della dirigente a T.D. e dei tempi ristretti che hanno comportato, di fatto, il venir meno dello spazio per la maturazione di un periodo di preavviso, ponendo la data di nuova assunzione non conciliabile con il vincolo temporale del preavviso;

Le ragioni che hanno portato alla comunicazione delle dimissioni possono essere considerate per giusta causa, atteso che la dirigente è vincitrice di concorso a tempo indeterminato presso altra pubblica amministrazione;

L'impegno della dirigente che ha continuato a collaborare con il personale dell'Istituto, per assicurare il buon andamento dell'Ente rendendosi disponibile per un incarico a scavalco da realizzarsi prossimamente;

VISTA la D.C. n.1 dell'11/01/2011;

VISTA la l.r. n.10/2000 e la legislazione vigente in materia;

VISTO l'art.14 dello Statuto dell'Ente;

Sulla scorta dello schema di determina predisposto dal responsabile del Servizio competente;

### **D E T E R M I N A**

**PRENDERE** atto della nota fatta pervenire in data 24/12/15 a firma della dott.ssa Nunziata Gabriele, acquisita al prot. 20554, con la quale venivano comunicate le dimissioni dal servizio in data 31/12/15;

**DARE** atto che, sulla base della richiamata normativa, per la dirigente, titolare di contratto a T.D., non sussiste l'obbligo di preavviso avendo, comunque, manifestato l'opzione per il nuovo rapporto di lavoro presso altra p.a. e che, in ogni caso l'Ente può ricorrere alla possibilità di rinunciare a detto termine;

**DEFINIRE**, a cura del Serv. 1° Amministrativo – UUP – ogni pendenza scaturente dal rapporto di lavoro a T.D. concluso in data 31/12/2015.-

**IL CAPO DEL SETT. AMMINISTRATIVO**

F.to Dr. Pietro SAVONA

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

F.to Sig. Pietro GIURLANDA