



Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 247 del 03/10/2019

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PER LA GESTIONE E LA RINUNCIA CONSENSUALE AL PREAVVISO PREVISTO AI SENSI DEL' ART. 39, C. 5 CCNL DEL 6.7.95, COME SOSTITUITO DALL'ART. 7 CCNL DEL 13/5/1996, E DELL'ART. 12 DEL CCNL 9.5.2006

L'anno 2019, il giorno 3 del mese di Ottobre a partire dalle ore 15.00 si è riunita nella Residenza Municipale la

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

PRESENTE

Varone Riccardo	Sindaco	SI
Bronzino Isabella	Assessore	SI
Cavalli Luigi	Assessore	NO
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Felici Claudio	Assessore	SI
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	NO

Presiede: Sindaco Varone Riccardo

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale Mauro Di Rocco

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PER LA GESTIONE E LA RINUNCIA CONSENSUALE AL PREAVVISO PREVISTO AI SENSI DEL' ART. 39, C. 5 CCNL DEL 6.7.95, COME SOSTITUITO DALL'ART. 7 CCNL DEL 13/5/1996, E DELL'ART. 12 DEL CCNL 9.5.2006

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Personale Sig. Alessandro Di Nicola

Richiamate

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 310 del 29/12/2014 di approvazione del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 15/03/2018, relativa alla modifica della nuova macrostruttura organizzativa dell'Amministrazione Comunale e relativo Funzionigramma, così come parzialmente modificata con D.G.C. n. 290 del 6/12/2018 e con D.G.C. n. 13 del 21/01/2019;
- Deliberazione della Giunta comunale n. 106 del 26/04/2019 con la quale sono stati approvati il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) Per Il Periodo 2019 - 2021.
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 28/03/2019, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2019/2021;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 22/02/2019 con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al DUP 2019/2021 da presentare al Consiglio Comunale;

Vista la Deliberazione Consiglio Com.le N. 18 Del 28/03/2019 avente ad oggetto l'approvazione della Nota di Aggiornamento del Documento Unico Di Programmazione (Dup) 2019/2021

Premesso

>che, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 29/1993 (oggi D.lgs 165/2001) il rapporto di pubblico impiego è 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;

>che le dimissioni del lavoratore costituiscono un negozio unilaterale recettizio idoneo a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro dal momento in cui vengono a conoscenza del datore di lavoro e indipendentemente dalla volontà di quest'ultimo di accettarle, non necessitando quindi un provvedimento di accettazione da parte della pubblica amministrazione per renderle efficaci;

>che l'art. 12 del CCNL 9.5.2006 disciplina i termini di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e prevede che la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso;

>che il rapporto di lavoro resta giuridicamente attivo, quindi, fino al termine del periodo di preavviso in quanto l'effetto risolutivo si determina solo alla scadenza del periodo prestabilito dovendosi escludere che il rapporto di lavoro possa essere immediatamente ed automaticamente risolto attraverso il semplice pagamento dell'indennità sostitutiva (*secondo la prevalente giurisprudenza della Corte di Cassazione l'effetto risolutivo immediato potrebbe determinarsi solo ove al momento dell'accettazione dell'indennità sostitutiva vi sia una espressa manifestazione di volontà in tal senso della parte nel cui interesse opera l'obbligo del preavviso*);

>che il comma 5 del medesimo art. 12 prevede che 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 l'indennità sostitutiva;

Considerato che l'art. 39 CCNL 6/7/1995, come sostituito dall'art. 7 CCNL integrativo 13/5/1996, si applica in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sia ad iniziativa dell'Amministrazione che del dipendente, a meno che, in singoli casi, la legge o il contratto non dispongano diversamente, e che tale istituto è rivolto alla tutela della parte

che subisce il recesso consentendo al datore di lavoro, in caso di dimissioni del dipendente, la rapida sostituzione dello stesso ed al dipendente, in caso di licenziamento, la possibilità di cercarsi un altro lavoro, si puntualizza quanto segue:

>la parte che non rispetta i termini di preavviso deve corrispondere all'altra l'indennità sostitutiva del preavviso stesso;

>l'obbligazione di pagamento dell'indennità sostitutiva non è, tuttavia, alternativa all'obbligazione di dare il preavviso, ma rappresenta una sorta di risarcimento per il comportamento della parte inadempiente;

>il rapporto resta giuridicamente attivo, quindi, fino al termine del periodo di preavviso: al preavviso è riconosciuta, infatti, efficacia reale, per cui l'effetto risolutivo si determina solo alla scadenza del periodo prestabilito dovendosi escludere che il rapporto di lavoro possa essere immediatamente ed automaticamente risolto attraverso il semplice pagamento dell'indennità sostitutiva;

>secondo la prevalente giurisprudenza della Corte di Cassazione l'effetto risolutivo immediato potrebbe determinarsi solo ove al momento dell'accettazione dell'indennità sostitutiva vi sia una espressa manifestazione di volontà in tal senso della parte nel cui interesse opera l'obbligo del preavviso;

>la non osservanza delle norme sul preavviso può essere fonte di responsabilità patrimoniale per i dirigenti preposti agli uffici del personale, sia nel caso di recesso da parte dell'Amministrazione, comportante l'esborso della relativa indennità sostitutiva, sia nel caso di dimissioni del dipendente, qualora si ometta di introitare la predetta indennità;

>resta salva la possibilità di rinuncia consensuale al preavviso prevista dall'art. 39, comma 5, del CCNL del 6.7.95, come sostituito dall'art. 7 CCNL del 13/5/1996;

Richiamato l'art. 12 del CCNL del 09/05/2006 il quale dispone quanto segue:

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.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

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.

5. E' 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.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

Visto l'art. 51 comma 4 del CCNL 21.05.2018 il quale dispone che in tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 50 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

Visto l'orientamento applicativo dell'ARAN – RAL 1640 al terzo capoverso testualmente recita: *“nel caso in cui vi sia la volontà di entrambe le parti di risolvere tempestivamente il rapporto di lavoro può trovare applicazione la previsione di cui all'art. 12 comma 5 del CCNL DEL 09/05/2006”*;

Richiamata la dichiarazione congiunta n. 2 al C.C.N.L. 5/10/2001: *“Le parti ritengono che 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 secondo quanto previsto dall'art. 39 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 13.5.1996, 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”*;

Tenuto Conto che, a fronte di situazioni eccezionali, intervenute successivamente ed indipendenti dalla sua volontà, il dipendente può trovarsi nelle condizioni di chiedere la risoluzione del rapporto senza applicazione del

termine o dell'indennità sostitutiva del preavviso oppure la modifica della decorrenza delle dimissioni già presentate, al fine di evitare un danno economico oppure la perdita del diritto al trattamento di pensione, oppure la perdita di rilevanti opportunità lavorative;

Ritenuto che, in tali limitate ipotesi, l'Amministrazione possa valutare la richiesta disponendone l'accoglimento qualora riscontri che sussistano sia le motivazioni che adeguate condizioni organizzative e di compatibilità complessiva, in quanto sussiste l'interesse dell'Ente alla continuità della prestazione lavorativa al fine di evitare disagi o criticità nell'erogazione dei servizi;

Dato Atto che, come indicato nei pareri dell'ARAN, per poter dar corso a tali ipotesi derogatorie sia necessario dotarsi di criteri per evitare disparità di trattamento;

Considerato quanto premesso, si ritiene pertanto opportuno per evitare disparità di trattamento, fornire ai **Dirigenti del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico e di quello del Trattamento Economico, le seguenti linee di indirizzo in merito ai criteri da adottarsi preventivamente per la rinuncia consensuale di cui al richiamato art. 39, c. 5 CCNL del 6.7.95, come sostituito dall'art. 7 CCNL del 13/5/1996:**

Le richieste di rinuncia all'indennità sostitutiva del preavviso in occasione di dimissioni dal servizio di dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato possono essere valutate positivamente qualora si verifichi la compresenza dei seguenti fattori:

a) accertata e documentata impossibilità per il dipendente a rispettare i termini di preavviso previsti dal CCNL, in quanto il rispetto dei termini medesimi procurerebbe al dipendente un danno economico oppure la perdita del diritto al trattamento di pensione, oppure la perdita di opportunità lavorative;

b) assenza di grave disservizio e/o dell'insussistenza di qualsiasi danno economico per il Comune su attestazione del Dirigente o Responsabile da cui dipende il lavoratore;

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico valuterà le richieste d'intesa con il Dirigente della struttura a cui è assegnato il dipendente e disporrà la rinuncia consensuale al preavviso ed alla relativa indennità attenendosi ai criteri di cui sopra e nei limiti di quanto disposto dall'art. 12 del CCNL 9/5/2006, garantendo il tal modo l'insussistenza di qualsiasi danno economico per il Comune.

Considerato che durante il periodo di preavviso decorre ugualmente l'anzianità del dipendente, dato che si tratta di servizio a tutti gli effetti, e quindi vengono maturate anche le ferie contrariamente a quanto avviene nell'ipotesi del cd. preavviso non lavorato.

Tenuto Conto che ai sensi dell'art.12, comma 6 del CCNL del 9.5.2006, le ferie non possono essere assegnate o fruite durante il preavviso;

Richiamato a tal proposito quanto espresso dall'ARAN nel parere RAL_1763, nel quale si ritiene che, ove avvenga la fruizione delle ferie o di altre assenze dal lavoro durante il preavviso, tale periodo sia prorogato in misura corrispondente, salva la possibilità di rinuncia al preavviso stesso da parte del soggetto che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro per un periodo corrispondente alle assenze finite;

Viste le previsioni contenute nell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo le quali le ferie devono essere obbligatoriamente fruite e non possono dar luogo, in nessun caso, alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, anche in caso di cessazione dal rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Richiamata la Dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018: *in relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11, le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. n.95 convertito nella legge n.135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14.9.2012 e prot. 94806 del 9.11.2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6.8.2012 e prot. 40033 dell'8.10.2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.*

Considerato che il C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 all'articolo 28, dispone che:

9. *Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.*

10. *L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.*

11. *Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.*

Tenuto Conto che la **Corte Costituzionale, con la sentenza 6 maggio 2016, n. 95** nel dichiarare la conformità costituzionale dell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, ha precisato che:

il divieto di corrispondere trattamenti economici sostitutivi delle ferie non godute opera nei soli casi di vicende estintive del rapporto di lavoro governabili dalla volontà del lavoratore o dalla capacità organizzativa del datore di

lavoro. Infatti, aggiunge la Corte, il Legislatore correla “il divieto di corrispondere trattamenti sostitutivi a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione) o ad eventi (mobilità, pensionamento, raggiungimento dei limiti di età) che comunque consentono di pianificare per tempo la fruizione delle ferie e di attuare il necessario contemperamento delle scelte organizzative del datore di lavoro con le preferenze manifestate dal lavoratore in merito al periodo di godimento delle ferie”.

Conseguentemente, quel divieto non può trovare applicazione nei casi in cui l'impossibilità di fruizione delle ferie derivi da eventi del tutto imprevedibili e non attribuibili alla responsabilità né del datore di lavoro, né del lavoratore

Considerato che la Corte dei Conti Sezione Controllo Molise con Deliberazione n.98/2019/PAR è intervenuta sull'apparente contrasto tra il divieto assoluto di monetizzazione delle ferie al momento della cessazione dal servizio prescritto dall'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, e la previsione dell'articolo 12, comma 6 del C.C.N.L. del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2004-2005, sottoscritto in data 9 maggio 2006, secondo cui “L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse”.

Evidenziato che la Corte dei Conti Sezione Controllo Molise, riscontra sulla questione quanto segue:

> le clausole contrattuali in argomento richiamano con evidenza il testo dell'articolo 2109 del codice civile, che al comma 4 dispone quanto segue: «non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118».

> alla luce dell'oramai vigente divieto di «corresponsione di trattamenti economici sostitutivi» anche in caso di «cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età», introdotto dal richiamato articolo 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, non potrebbe sostenersi che la norma contrattuale presuppone la sussistenza di un collegamento necessario tra un'assoluta impossibilità di fruizione delle ferie durante il periodo di preavviso e un generale, conseguente obbligo di loro monetizzazione: infatti, in caso di preavviso lavorato, superata ormai la regola della necessaria corresponsione del trattamento sostitutivo delle ferie non godute (sostituita dalla regola opposta), dovrebbe concludersi per la conseguente caducazione della regola che ne impediva l'assegnazione;

> Appare pertanto più ragionevole ricondurre la richiamata previsione negoziale nell'ambito del meno drastico divieto di “computo nelle ferie” del periodo di preavviso di cui all'articolo 2109 del codice civile anche in ragione dell'applicabilità ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (richiamata, per gli enti locali, dall'articolo 88 del T.U.E.L.), delle disposizioni del capo I, titolo II del Libro V del codice civile;

> in particolare è importante definire la ratio del divieto di sovrapposizione delle ferie al periodo di preavviso: L'istituto del preavviso consente - ove la parte recedente sia il datore di lavoro - al lavoratore di confidare nella possibilità di disporre di un ragionevole spazio temporale per reperire una nuova occupazione o per organizzare la propria esistenza nell'imminenza della cessazione del vincolo lavorativo, ovvero - nel caso in cui, invece, il diritto di recesso sia esercitato dal lavoratore - al datore di sostituire con tempestività ed efficacia il dipendente recedente.

> la Cassazione ha superato il risalente indirizzo giurisprudenziale che predicava la natura “reale” dell'istituto del periodo di preavviso (ritenendo quest'ultimo un presupposto indispensabile per la produzione degli effetti dell'atto di recesso dal rapporto), infatti la giurisprudenza che condivideva la tesi della natura reale del periodo di preavviso ne argomentava che ove, durante il suo decorso, fosse sopraggiunta una causa di sospensione della prestazione lavorativa, ne sarebbe derivata la temporanea inefficacia della risoluzione, i cui effetti si sarebbero verificati al termine del conseguente periodo di differimento.

> sulla base di univoci dati normativi, è prevalso l'orientamento (riconducibile a Corte di cassazione, Sezioni Unite, sentenza 29 settembre 1994, n. 7914) che afferma l'efficacia meramente “obbligatoria” del preavviso, con la conseguenza che, nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve immediatamente (salvo l'obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva); al contrario, se la parte recedente, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, opta - avendone interesse - per la continuazione del rapporto lavorativo, ne protrae l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso, durante il cui decorso proseguono gli effetti del contratto compresa ovviamente la maturazione delle ferie.

> La richiamata finalità del previsto divieto di sovrapposizione tra i giorni di ferie ed il periodo di preavviso, unitamente alla ritenuta natura reale di quest'ultimo, ha in passato consentito di argomentare nel senso che, non potendo dubitarsi che il periodo di preavviso lavorato comporti la maturazione del diritto al numero proporzionalmente correlato di giorni di ferie, “lo spostamento del termine finale del preavviso avviene “ope legis” (Corte di cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 21 novembre 2001, n. 14646), analogamente alle modalità con cui pacificamente si ritiene operare la sospensione del preavviso conseguente alla sopravvenuta malattia, ex art. 2110 cod. civ.

> le conclusioni in ordine alla natura obbligatoria o reale del preavviso di risoluzione conseguono alla ricostruzione sistematica della disciplina legale e pattizia applicabile al rapporto di lavoro (Corte di cassazione, Sez. Lavoro, ord. 26 ottobre 2018, n. 27294), e **va sempre tenuto conto che nell'ambito del comparto Enti locali, la previsione dell'articolo 12, comma 5, del C.C.N.L. del 9 maggio 2006, tuttora vigente, attribuisce alla parte che riceve la**

comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro la facoltà di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il necessario consenso della parte che ha inviato la medesima comunicazione.

Pertanto, le parti possono sempre accordarsi nel senso di eliminare del tutto ovvero ridurre il periodo di preavviso, risolvendo il rapporto di lavoro senza dover soggiacere al differimento legale del termine (dovuto alla fruizione di giorni di ferie) e senza alcun obbligo di corrispondere indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

Atteso che la Corte dei Conti Sezione Controllo Molise, afferma nel citato parere che le peculiarità della disciplina del rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, oggi connotata dal divieto di corrispondere “trattamenti economici sostitutivi” delle ferie non fruiti in seguito alla “cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età”, introdotto dall'art. 5, comma 8, D.L. n. 95/2012 cit. (ovviamente, fatte salve le ipotesi sopra ricordate, in cui il divieto non opera), nonché la ricordata facoltà (prevista nei più importanti contratti di comparto) di rinuncia al periodo di preavviso, potrebbero indurre a ritenere che, nel pubblico impiego, nel quadro della natura obbligatoria del preavviso, consentono di ancorare esclusivamente alla volontà delle parti la disciplina delle conseguenze dell'intervenuta sovrapposizione tra il periodo di preavviso e il godimento delle ferie.

Infatti secondo la Corte dei Conti Molise l'impossibilità di monetizzazione delle ferie non godute impone in capo al datore di lavoro il potere-dovere di adottare i provvedimenti di assegnazione delle ferie anche nel caso di comunicazione di recesso con preavviso da parte del lavoratore. Coerentemente, intervenuta la fruizione di ferie successivamente all'inizio di decorrenza del periodo di preavviso, sulle parti, nell'ambito di un comportamento che deve sempre essere ancorato al rispetto dei canoni di lealtà e correttezza, incombe il dovere di verificare la sussistenza delle condizioni per esercitare concordemente la facoltà di rinuncia parziale o totale al periodo di preavviso (tenendo conto che essa è prevista nell'interesse principale della parte che riceve la comunicazione di risoluzione) o di differimento del termine.

Considerato che la stessa Corte dei Conti Sezione Controllo Molise conclude affermando che **“In ogni caso, a prescindere dalla ricostruzione sistematica accolta, resta ferma la possibilità per il datore di lavoro di permettere il godimento delle ferie maturate dal lavoratore anche nel corso del periodo di preavviso, al fine di scongiurare il rischio della loro non consentita monetizzazione.”**

Ritenuto pertanto opportuno adottare i seguenti criteri in base ai quali i Dirigenti e i Responsabili di Servizio Autonomo dovranno valutare eventuali richieste di ferie o altre tipologie di assenza all'interno del periodo di preavviso senza il correlato spostamento del termine finale del preavviso:

a) le ferie devono essere ordinariamente programmate e fruiti al di fuori del periodo di preavviso;
b) il Dirigente può tuttavia eccezionalmente autorizzare la fruizione di ferie durante il preavviso al ricorrere delle seguenti condizioni:

> se non vi è alcun impedimento di carattere funzionale o relativo alle esigenze di servizio del settore di competenza in merito all'eventuale fruizione di ferie durante il preavviso da parte del dipendente, mentre la correlata totale fruizione prima del periodo di preavviso condurrebbe a sicure disfunzioni organizzative e/o a necessità di sostituzione del dipendente interessato;

> nel caso particolare di un dipendente che abbia un considerevole accumulo di ferie causato da persistenti esigenze di servizio o a causa di malattie oppure legate ad altre situazioni familiari o personali, il Dirigente può autorizzare il godimento delle ferie maturate dal lavoratore anche nel corso del periodo di preavviso, al fine di scongiurare il rischio della loro non consentita monetizzazione con conseguenti profili di responsabilità erariale;

> se l'attività cui il dipendente è preposto sarà durante il periodo di preavviso sospesa o non ancora avviata, o se l'attività, ancorché avviata, risulta tale da rendere possibile la sostituzione del dipendente assente e il passaggio di consegne con limitato impatto sulle attività di servizio;

> se il Dirigente sulla base delle esigenze organizzative del Servizio può attestare che non appare opportuno concedere in un unico periodo tutte le ferie spettanti al dipendente con il rischio di compromettere la funzionalità e il buon andamento del Servizio e pertanto può autorizzare il dipendente a fruire delle ferie maturate e non godute anche nell'ambito del periodo del cosiddetto “preavviso”;

> nelle ipotesi di malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità o paternità, aspettative per motivi familiari e personali o previste da disposizioni di legge (art.39 e 40 del CCNL 21.05.2018) che abbiano avuto luogo in periodi temporali prossimi al preavviso e che quindi abbiano impedito una regolare programmazione ed assegnazione delle ferie al di fuori del periodo di preavviso;

c) Il Dirigente competente, valutate le richieste del dipendente e le esigenze di servizio, può pertanto autorizzare, sulla base degli indirizzi sopra esposti, la fruizione delle ferie residue anche durante il periodo di preavviso al dipendente che ne faccia apposita richiesta, inoltrando apposita comunicazione in tal senso al Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico ed Economico;

d) risulta altresì consentita, in un'ottica applicativa costituzionalmente orientata, durante il periodo di preavviso la fruizione delle altre tipologie contrattuali e legali di assenza: banca delle ore, riposo

compensativo, permessi retribuiti, aspettativa per motivi familiari e personali, permessi ai sensi della legge n.104/1992, congedo per cure agli invalidi, congedo non retribuito per gravi motivi (art. 4 – comma 4 – l. n. 53/2000), congedo di maternità, di paternità e parentali previsti dal d.lgs. 151/01, congedi straordinari retribuiti per l'assistenza ai disabili gravi ai sensi dell'art.42, comma 5 del d.lgs. 151/01

Visti:

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- i Contratti collettivi vigenti;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi

Acquisiti gli allegati pareri favorevoli espressi sulla presente proposta di delibera, ai sensi degli artt.49 e 147 bis del d. lgs. n. 267/00, dal Segretario Generale – Dirigente del Servizio Risorse Umane e dalla Dirigente del Servizio Finanziario;

Con voti unanimi

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'articolo 3 della legge 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni;

2. Di fornire ai Dirigenti del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico e Trattamento Economico, le seguenti linee di indirizzo in merito ai **criteri da adottarsi preventivamente per la rinuncia consensuale di cui al richiamato art. 39, c. 5 CCNL del 6.7.95, come sostituito dall'art. 7 CCNL del 13/5/1996:**

Le richieste di rinuncia all'indennità sostitutiva del preavviso in occasione di dimissioni dal servizio di dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato possono essere valutate qualora si verifichi la compresenza dei seguenti fattori :

- a) accertata e documentata impossibilità per il dipendente a rispettare i termini di preavviso previsti dal CCNL, in quanto il rispetto dei termini medesimi procurerebbe al dipendente un danno economico oppure la perdita del diritto al trattamento di pensione, oppure la perdita di opportunità lavorative;
- b) assenza di grave disservizio e/o dell'insussistenza di qualsiasi danno economico per il Comune su attestazione del Dirigente o Responsabile da cui dipende il lavoratore;

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico valuterà le richieste d'intesa con il Dirigente della struttura a cui è assegnato il dipendente e disporrà la rinuncia consensuale al preavviso ed alla relativa indennità attenendosi ai criteri di cui sopra e nei limiti di quanto disposto dall'art. 12 del CCNL 9/5/2006, garantendo il tal modo l'insussistenza di qualsiasi danno economico per il Comune.

3. Di adottare i seguenti **criteri in base ai quali i Dirigenti e i Responsabili di Servizio Autonomo dovranno valutare eventuali richieste di ferie o altre tipologie di assenza all'interno del periodo di preavviso senza il correlato spostamento del termine finale dello stesso:**

- a) le ferie devono essere ordinariamente programmate e fruiti al di fuori del periodo di preavviso;
- b) il Dirigente può tuttavia eccezionalmente autorizzare la fruizione di ferie durante il preavviso al ricorrere delle seguenti condizioni:
 - > se non vi è alcun impedimento di carattere funzionale o relativo alle esigenze di servizio del settore di competenza in merito all'eventuale fruizione di ferie durante il preavviso da parte del dipendente, mentre la correlata totale fruizione prima del periodo di preavviso condurrebbe a sicure disfunzioni organizzative e/o a necessità di sostituzione del dipendente interessato;
 - >nel caso particolare di un dipendente che abbia un considerevole accumulo di ferie causato da persistenti esigenze di servizio o a causa di malattie oppure legate ad altre situazioni familiari o personali, il Dirigente può autorizzare il godimento delle ferie maturate dal lavoratore anche nel corso del periodo di preavviso, al fine di scongiurare il rischio della loro non consentita monetizzazione con conseguenti profili di responsabilità erariale;
 - > se l'attività cui il dipendente è preposto sarà durante il periodo di preavviso sospesa o non ancora avviata, o se l'attività, ancorché avviata, risulta tale da rendere possibile la sostituzione del dipendente assente e il passaggio di consegne con limitato impatto sulle attività di servizio;
 - >se il Dirigente sulla base delle esigenze organizzative del Servizio può attestare che non appare opportuno concedere in un unico periodo tutte le ferie spettanti al dipendente con il rischio di compromettere la

funzionalità e il buon andamento del Servizio e pertanto può autorizzare il dipendente a fruire delle ferie maturate e non godute anche nell'ambito del periodo del cosiddetto "preavviso";

> nelle ipotesi di malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità o paternità, aspettative per motivi familiari e personali o previste da disposizioni di legge (art.39 e 40 del CCNL 21.05.2018) che abbiano avuto luogo in periodi temporali prossimi al preavviso e che quindi abbiano impedito una regolare programmazione ed assegnazione delle ferie al di fuori del periodo di preavviso;

c) Il Dirigente competente, valutate le richieste del dipendente e le esigenze di servizio, può pertanto autorizzare, sulla base degli indirizzi sopra esposti, la fruizione delle ferie residue anche durante il periodo di preavviso al dipendente che ne faccia apposita richiesta, inoltrando apposita comunicazione in tal senso al Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico ed Economico;

d) risulta altresì consentita, in un'ottica applicativa costituzionalmente orientata, durante il periodo di preavviso la fruizione delle altre tipologie contrattuali e legali di assenza: banca delle ore, riposo compensativo, permessi retribuiti, aspettativa per motivi familiari e personali, permessi ai sensi della legge n.104/1992, congedo per cure agli invalidi, congedo non retribuito per gravi motivi (art. 4 – comma 4 – l. n. 53/2000), congedo di maternità, di paternità e parentali previsti dal d.lgs. 151/01, congedi straordinari retribuiti per l'assistenza ai disabili gravi ai sensi dell'art.42, comma 5 del d.lgs. 151/01

4) **Di inviare** comunicazione del presente atto ai seguenti uffici: a tutti i Dirigenti, ai Responsabili dei Servizi Autonomi, ai titolari di Posizione Organizzativa, al Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, al Servizio Risorse Umane Trattamento Economico e all'Ufficio Trattamento Previdenziale;

5) **di inviare** comunicazione del presente atto alla RSU e OO.SS.

6) **Di pubblicare** il presente atto in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 12 del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in <http://www.comune.monterotondo.rm.it/home/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/riferimenti-normativi-organizzazione-attivita/solo-info/>

Successivamente con voti unanimi

LA GIUNTA COMUNALE

Dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto anche con riferimento alla gestione di eventuali pendenti cessazioni dal servizio;



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2019 / 313**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli**

Oggetto: **LINEE DI INDIRIZZO PER LA GESTIONE E LA RINUNCIA CONSENSUALE AL PREAVVISO PREVISTO AI SENSI DEL' ART. 39, C. 5 CCNL DEL 6.7.95, COME SOSTITUITO DALL'ART. 7 CCNL DEL 13/5/1996, E DELL'ART. 12 DEL CCNL 9.5.2006**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 01/10/2019

Il Responsabile di Settore

Dr. Mauro Di Rocco

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere -----.

Sintesi parere: Parere Non Necessario

Data 01/10/2019

Responsabile del Servizio Finanziario

DR.SSA LAURA FELICI

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Varone Riccardo

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;
- è stata comunicata, con lettera n. in data, ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco