

E SE UN DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO SI DIMETTE?

ISTRUZIONI PER L'USO

Che cosa succede se un dipendente a tempo indeterminato del comparto istruzione presenta le dimissioni con decorrenza immediata?

La risposta alla domanda non è semplice, in quanto la normativa di riferimento è varia e complessa ed è stata interpretata in modo non univoco dai diversi uffici territoriali.

LE DIMISSIONI

Le dimissioni sono l'atto con cui un lavoratore dipendente recede unilateralmente dal contratto che lo vincola al datore di lavoro. Il Codice civile le qualifica come atti unilaterali recettizi attraverso cui il lavoratore può rinunciare al rapporto di lavoro, fermo restando il limite del rispetto del termine di preavviso previsto dai contratti collettivi nazionali. Con la privatizzazione del pubblico impiego il principio su cui regge il rapporto di lavoro, dalla sua costituzione alla cessazione, è l'autonomia negoziale. Gli atti che costituiscono, modificano o estinguono il rapporto di lavoro non sono più qualificabili come provvedimenti amministrativi, ma come atti negoziali (art. 5, D.lgs. 165/2001). Pertanto, le dimissioni rassegnate dal dipendente pubblico non necessitano più, ai fini della loro efficacia, di un provvedimento di accettazione da parte della pubblica amministrazione e sono riconducibili alla disciplina civilistica di cui agli articoli 2118 e 2119.

LE DIMISSIONI VOLONTARIE DEL PERSONALE SCOLASTICO

Per il personale scolastico la normativa di riferimento prevede una particolare disciplina relativa alle dimissioni volontarie che impone due vincoli sostanziali:

- un termine entro il quale il docente può rassegnare le dimissioni (*dies ad quem*)
- un termine dal quale decorrono gli effetti delle dimissioni rassegnate (*dies a quo*)

In base all'art. 1, cc. 1 e 2, del D.P.R. n. 351/1998 le domande di dimissioni del personale a tempo indeterminato possono essere presentate o ritirate entro il termine stabilito annualmente con decreto ministeriale e decorrono dal 1° settembre dell'anno scolastico successivo alla data in cui esse sono state inoltrate. Tali limitazioni sono finalizzate a contemperare il diritto del personale scolastico di rassegnare le proprie dimissioni con il buon andamento del servizio. È da tale considerazione che sorge una prima criticità relativa all'efficacia delle dimissioni rese oltre il termine stabilito annualmente dal citato decreto ministeriale.

La Corte dei Conti, Sezione Centrale del controllo di legittimità sugli atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato, con Deliberazione 25 gennaio 2018, n. 1, si è espressa privilegiando la tutela e la salvaguardia delle esigenze organizzative della Pubblica Amministrazione, stabilendo che i termini previsti dagli annuali decreti ministeriali inerenti all'efficacia delle dimissioni del personale scolastico possano essere disattesi dall'Amministrazione in caso di eccezionali, specifiche e comprovate esigenze di garanzia del buon andamento del servizio.

Prevale dunque la tutela degli interessi della Pubblica Amministrazione rispetto al diritto soggettivo del dipendente dimissionario, fattispecie rimessa alla valutazione discrezionale del datore di lavoro.

Nel caso della scuola, il dirigente scolastico potrà accettare o meno la presentazione delle dimissioni oltre il termine stabilito annualmente dal Ministero.

LE DIMISSIONI “IN TRONCO”, LA QUESTIONE DEL PREAVVISO E LA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO FINO AL TERMINE DELL’ANNO SCOLASTICO

Una seconda criticità sorge relativamente all’eventuale rifiuto del dipendente di proseguire il rapporto lavorativo prima della conclusione dell’anno scolastico (c.d. dimissioni “*in tronco*”).

Gli Uffici territoriali, a fronte delle dimissioni con decorrenza immediata, hanno seguito differenti approcci:

- il periodo non lavorato è qualificato come assenza ingiustificata ascrivibile a illecito disciplinare, sanzionabile con il licenziamento con preavviso *ex art. 55-quater*, c. 1, lett. b) del D.lgs. n. 165/2001: in tal caso il dirigente trasmette gli atti, entro dieci giorni, all’UPD dell’ambito territoriale per l’avvio del procedimento disciplinare
- la decorrenza dei termini previsti dal D.P.R. n. 351/1998 è ritenuta presupposto per disporre la decadenza dall’impiego *ex art. 127* del D.P.R. n. 3/1957, preceduta da formale diffida da parte del dirigente scolastico a riprendere il servizio entro il termine di 15 giorni (termine richiamato dall’art. 511 del D.lgs. n. 297/1994).

Per comprendere quale delle due soluzioni sopra prospettate sia corretta, è necessario innanzitutto interrogarsi sulla natura del periodo intercorrente tra il momento di presentazione delle dimissioni (*dies ad quem*) e quello in cui le stesse acquistano efficacia (*dies a quo*).

La risposta è desumibile dal termine di preavviso regolato dalla contrattazione collettiva nazionale.

L’art. 23 del CCNL Comparto Scuola 2006-2009, ancora vigente, prevede che i termini di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro si applichino in tutti i casi previsti dal CCNL stesso. Gli unici due casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso (o con corresponsione dell’indennità di preavviso) sono:

- l’inidoneità permanente al lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 2006-2009): sul punto si veda anche la Cassazione civile sez. lav., sentenza n. 9556 del 12/04/2021, secondo cui “*non è dovuta al lavoratore l’indennità sostitutiva del preavviso in caso di scioglimento automatico del rapporto per inidoneità permanente assoluta a svolgere qualsiasi attività lavorativa per ragioni di salute*” poiché la risoluzione “*è, di fatto, una presa d’atto dell’intervenuta inidoneità permanente allo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa, vincolata per l’Amministrazione, senza la necessità di un’esplicita manifestazione di volontà delle parti contraenti cui solo è collegato il preavviso e, di conseguenza, l’indennità sostitutiva*”
- il licenziamento con preavviso (art. 24, c. 1, lett. f), CCNL 2019-2021), solo per il personale ATA

Sembrerebbe, pertanto, che l’articolo 23 inerente al preavviso non trovi applicazione nel caso delle dimissioni volontarie. Ne conseguirebbe che il *dies ad quem* e il *dies a quo* coincidano, fermo restando il diritto del dipendente di poter scegliere discrezionalmente se continuare a prestare il proprio servizio durante il periodo in questione o meno. Sul punto va evidenziato tuttavia che manca una posizione univoca e alcune RTS richiedono il preavviso per vistare il provvedimento.

Occorre inoltre considerare un altro aspetto ossia che al preavviso è da attribuire efficacia reale come chiarito dalla Cassazione (si veda, a titolo di esempio, la Sentenza del 21/11/2001, n. 14646 che, da tale principio del preavviso a efficacia reale, deduce la prosecuzione degli effetti del contratto durante il suo decorso, compreso il diritto del lavoratore di godere delle ferie). Con **preavviso a effetto reale** si intende che detto periodo deve essere effettivamente prestato ed è pertanto incompatibile con qualsiasi sospensione dell'attività lavorativa (ferie, malattia, infortunio, permessi, aspettativa). I periodi di malattia, infortunio, permessi e congedi interrompono il periodo di preavviso laddove questo sia iniziato o ne rinviino la decorrenza.

Tornando all'obbligo, previsto dal D.P.R. n. 351/1998, di proseguire il rapporto sino al termine dell'anno scolastico, cioè sino alla decorrenza degli effetti delle dimissioni (1° settembre), stante il fatto che al dipendente non possa essere impedito di recedere dal rapporto di lavoro con decorrenza immediata, si determinano situazioni diverse a seconda dell'interpretazione fornita dai singoli Uffici territoriali, con i quali è sempre consigliabile confrontarsi.

Rispetto agli approcci sopra descritti, segnaliamo che **gli orientamenti più recenti sono volti ad adottare la soluzione, sempre concordata con l'Ambito territoriale, della semplice presa d'atto delle dimissioni da parte dell'istituzione scolastica, senza ulteriori implicazioni decadenziali o disciplinari.**

DIPENDENTE ASSUNTO PRESSO ALTRA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE O ENTE PUBBLICO

Non è considerabile come dimissionario il dipendente che intenda assumere servizio presso altro ente pubblico o altra amministrazione pubblica e comunichi tale volontà al datore di lavoro.

L'art. 65 del D.P.R. n. 3/1957 stabilisce il divieto di cumulo di impieghi pubblici, salvo specifiche eccezioni previste da leggi speciali. Tale divieto comporta l'automatica cessazione del precedente rapporto di lavoro, a decorrere dalla data di inizio del nuovo impiego. In questo caso, il dirigente scolastico dovrà limitarsi a prendere atto della comunicazione del dipendente e disporre la cessazione dal servizio per assunzione di altro impiego pubblico.

ULTERIORI ADEMPIMENTI FORMALI

Il dirigente dovrà comunicare le dimissioni o la cessazione del dipendente alla Ragioneria Territoriale dello Stato per la conclusione della corresponsione degli emolumenti e per la chiusura della partita di spesa fissa. La medesima comunicazione, per la liberazione del posto in organico, dovrà essere trasmessa anche agli Uffici dell'ambito territoriale. Infine, la cessazione va inserita al SIDI.