



necessitano più, per divenire efficaci, di un provvedimento di accettazione da parte della pubblica amministrazione<sup>2</sup>.

Proprio alla luce di quanto sopra (privatizzazione rapporto pubblico impiego), lo scrivente ufficio ritiene che, come nel caso del licenziamento, anche nel caso in cui l'interruzione del rapporto di lavoro derivi dalla volontà del dipendente, sia necessario prevedere un termine di preavviso<sup>3</sup>.

In tal senso, si è richiamato il principio, più volte confermato dalla giurisprudenza di legittimità, per cui il rapporto di lavoro continua, con la permanenza delle reciproche obbligazioni delle parti, durante il periodo di preavviso. In virtù di ciò, il periodo di preavviso deve essere "lavorato".

Tutto ciò non impedisce che, nell'ipotesi di dimissioni, il dipendente che recede dal contratto possa validamente manifestare la volontà di pervenire alla risoluzione del rapporto con effetto immediato, andando però incontro alle connesse conseguenze economiche (indennità di mancato preavviso con applicazione dell' art. 23 CCNL 2006/09).

In questo caso, il Dirigente Scolastico dovrà diffidare il dipendente a riprendere immediatamente servizio, avvertendolo delle conseguenze connesse alla rinuncia del periodo di preavviso. Se, a seguito di ciò, il dipendente non riprenda effettivo servizio, il DS dovrà attivare il procedimento di decadenza.

Ad avviso di parte della dottrina il suddetto procedimento di decadenza è stato abrogato implicitamente dal D.Lgs. n. 165 del 2001, il cui art. 55 quater, primo comma, lett b), prevede quale specifica ipotesi di illecito disciplinare, punito con il licenziamento con preavviso, l' "assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione".

Tuttavia, appare chiaro come l'istituto della decadenza, implicitamente abrogato per le assenze prive di valida giustificazione, rimanga valido in caso di dimissioni volontarie del lavoratore con rinuncia al preavviso.

Ai fini della sostituzione, trattandosi di posto che si rende vacante e disponibile prima del 31 dicembre, la nomina avverrà ad opera dell' ATP di Perugia.

Il Dirigente

Domenico Petruzzo

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs. n. 39/1993*

---

<sup>2</sup> V. Corte Cass., 5 marzo 2013, n. 5413; cfr. Corte Cass., 7 gennaio 2009, n. 57 e Corte Cass., 4 agosto 2006 n. 17764.

<sup>3</sup> È lo stesso art. 2118 c.c. - Recesso dal contratto a tempo indeterminato - a prevedere esplicitamente, al comma I, che "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.

Adele Grimaldi - tel. 075/5828325- Parere dimissioni volontarie