

# COMUNE DI TRAVES

CITTA' METROPOLITANA TORINO



## DETERMINAZIONE RESPONSABILE AREA SEGRETARIO COMUNALE

**N. 14**

**DATA 04/06/2026**

---

OGGETTO: Presa d'atto delle dimissioni volontarie della dipendente OMISSIS, Istruttore Amministrativo Contabile in periodo di prova. Cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con decorrenza dal 04/06/2026 e rinuncia al preavviso.

---

Premesso che:

–**determinazione n. 8 del 01/04/2026 la Omissis** è stata assunta presso questo Comune con decorrenza 18 aprile 2026, con inquadramento nell'Area degli Istruttori, profilo professionale di Istruttore Amministrativo Contabile

– per effetto dell'assunzione la dipendente è stata sottoposta al periodo di prova previsto dall'art. 25 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, della durata di sei mesi;

Dato atto che con **pec** acquisita al prot. n. **1463 del 04/06/2026** la dipendente ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie dal servizio, chiedendone la decorrenza dal **04/06/2026**

Richiamato l'art. 25 del citato CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, secondo cui, decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, mentre nella prima metà della prova il recesso del dipendente resta soggetto all'obbligo di preavviso;

Dato atto che, alla data di presentazione delle dimissioni, non risulta ancora decorsa la metà del periodo di prova e che, pertanto, troverebbe in astratto applicazione l'obbligo di preavviso a carico della dipendente;

Considerato che il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è disciplinato, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, dalle disposizioni del Capo I, Titolo II, Libro V del codice civile e dalla contrattazione collettiva, con conseguente applicabilità, al lavoro pubblico contrattualizzato, dei principi civilistici in materia di preavviso e recesso;

Richiamato l'orientamento consolidato della giurisprudenza di legittimità, secondo cui nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il preavviso di cui all'art. 2118 c.c. non ha efficacia reale bensì obbligatoria: ove una delle parti receda con effetto immediato, il rapporto si risolve del pari immediatamente, con il solo eventuale obbligo, a carico della *parte recedente*, di corrispondere l'indennità sostitutiva (ex multis, Cass. civ., sez. lav., n. 21216/2009, n. 13959/2009, n. 22443/2010 e n. 27294/2018);

Considerato che da tale natura obbligatoria la Suprema Corte fa discendere che la parte *non recedente* la quale rinunci al preavviso nulla deve alla controparte, non potendo questa vantare alcun diritto alla prosecuzione del rapporto sino al termine del periodo di preavviso (Cass. civ., sez. lav., ord. 13 ottobre 2021, n. 27934), principio ribadito da Cass. civ., sez. lav., ord. 14 marzo 2024, n. 6782, per cui la rinuncia al preavviso a fronte delle dimissioni non fa sorgere in capo al dimissionario il diritto all'indennità sostitutiva, proprio in ragione della natura obbligatoria dell'istituto;

Rilevato che il fondamento di tale conclusione, evidenziato dalla dottrina e dalla giurisprudenza, risiede nella qualificazione del preavviso quale diritto di credito alla prestazione lavorativa, posto a tutela esclusiva della parte che subisce il recesso e come tale liberamente rinunciabile dal suo titolare, senza che dalla rinuncia possano derivare obbligazioni a carico del rinunziante prive di fondamento nelle fonti di cui all'art. 1173 c.c.; e che, nel caso di dimissioni, la funzione del preavviso è quella di assicurare all'ente il tempo necessario alla sostituzione del dipendente;

Richiamati altresì gli orientamenti applicativi dell'ARAN, secondo cui la rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva è rimessa alla valutazione discrezionale dell'ente, ove non ostino particolari esigenze di servizio (cfr. dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL 5.10.2001 e successivi orientamenti applicativi del Comparto Funzioni Locali, tra cui il parere CFL140 del 7 ottobre 2021);

Ritenuto che, nel caso di specie, non sussistono particolari esigenze di servizio ostative e che questo Ente non ha interesse alla prosecuzione del rapporto per il residuo periodo di prova, così da poter legittimamente rinunciare al preavviso e accettare la cessazione del rapporto con la decorrenza richiesta dalla dipendente, senza recupero di alcuna indennità sostitutiva;

Dato atto che il rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni non è soggetto alla procedura di dimissioni telematiche di cui all'art. 26 del D.Lgs. 151/2015;

Visti:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in particolare l'art. 2, comma 2;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL);
- gli artt. 2118 e 1173 del codice civile;
- il CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in particolare l'art. 25;
- l'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012, conv. in L. 135/2012, in materia di divieto di monetizzazione delle ferie;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Ritenuto di provvedere in merito;

## **DETERMINA**

1. di prendere atto delle dimissioni volontarie rassegnate dalla dipendente **Omissis** Istruttore Amministrativo Contabile assunta a tempo indeterminato con decorrenza 18 aprile 2026 e tuttora in periodo di prova;
2. di dichiarare conseguentemente cessato il rapporto di lavoro della medesima dipendente con decorrenza **04/06/2026**

3. di rinunciare espressamente, ai sensi dell'art. 25 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e per le ragioni di diritto sopra esposte, al preavviso dovuto dalla dipendente, accettando la cessazione immediata del rapporto senza recupero dell'indennità sostitutiva del preavviso;
4. di dare atto che alla dipendente compete la retribuzione sino all'ultimo giorno di effettivo servizio, comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità maturati, e che le ferie maturate e non godute, ai sensi dell'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012, devono essere fruito prima della cessazione e non danno luogo a trattamento economico sostitutivo, salvo i casi consentiti dalla legge;
5. di demandare all'ufficio personale i conseguenti adempimenti, tra cui la comunicazione obbligatoria di cessazione (modello UNILAV) nei termini di legge, la liquidazione delle competenze di fine rapporto (TFR/TFS) per il tramite dell'Istituto previdenziale e l'aggiornamento delle banche dati del personale;
6. di dare atto che il presente provvedimento non comporta nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio rispetto a quelli già previsti per il trattamento economico in godimento;
7. di comunicare il presente atto alla dipendente interessata e di trasmetterlo all'ufficio personale e agli uffici competenti per quanto di rispettiva competenza.

**IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO  
Firmato Digitalmente  
Dr. Rotondo Francesco**