



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

Da un secolo, oltre.



Il Garante

**PARERE N. 3 del 22 maggio 2025**

**Prot. n. 116259 del 28/05/2025**

**Oggetto:** richiesta di parere sul diritto dell'Ateneo a trattenere l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso non dato in caso di dimissioni volontarie.

La signora .....(omissis)..... chiede il parere del Garante a riguardo della trattenuta sulla sua retribuzione operata dal competente ufficio dell'Ateneo a causa del ritardato preavviso delle sue dimissioni volontarie per passaggio ad altra amministrazione pubblica.

Nella ricostruzione dei fatti, l'istante riferisce che sin dal 7 novembre 2023 aveva comunicato verbalmente alla sua responsabile di settore di aver superato la prova orale di un concorso presso altro ente; che la stessa responsabile ne aveva informato, sempre verbalmente, il dirigente dell'area personale e organizzazione; che nel corso dell'anno 2024 la responsabile aveva evitato di affidarle incarichi a lungo termine, prevedendo le sue dimissioni a medio termine.

Lo scrivente per maggior dettaglio ha sentito a colloquio la dottoressa .....(omissis)....., responsabile del settore, a riguardo del tipo di impegno richiesto all'istante nel periodo 2024/2025. La dottoressa .....(omissis)..... riferiva che in dette annualità, erano stati confermati gli incarichi alla signora .....(omissis)..... con relativi obiettivi.

I fatti sin qui narrati non possono essere considerati influenti rispetto al tema in discussione, poiché il preavviso per dimissioni volontarie richiede una certezza giuridica garantita da formale comunicazione dell'operatore interessato.

Entrano pertanto in gioco le norme contrattuali che disciplinano la materia e su cui vi è una sostanziale convergenza tra la tesi dell'istante e le deduzioni da questo ufficio richieste e ottenute dalla direzione del personale. La disposizione da applicare in questo



caso è contenuta nell'articolo 94, comma 10, del CCNL del personale comparto istruzione e ricerca 2019/2021, che prevede che il dipendente che risulti vincitore di altro concorso presso altre amministrazioni, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova nell'amministrazione di destinazione. Pertanto, non può più emergere l'aspettativa, prevista dall'articolo 20, comma 11, del precedente CCNL per il triennio 2006/2009, ma si deve applicare la disciplina del recesso con preavviso disciplinata dall'articolo 43 CCNL del 16.10.2008.

Non vi è dubbio che le norme qui applicate danno il formale diritto all'amministrazione di operare la trattenuta sulla retribuzione per i giorni non coperti dal preavviso trasmesso dal dipendente. Non sussiste, peraltro, un trattamento discriminatorio, cioè il trattamento in modo diseguale di situazioni eguali, laddove l'istante richiama la possibilità di esonero dal preavviso nel settore dei ricercatori a tempo determinato, qualora le dimissioni non rechino documento all'amministrazione. In sostanza si evoca la possibilità, nel nostro caso, di una valutazione discrezionale dell'amministrazione per una rinuncia a trattenere parti della retribuzione, se l'Ufficio non è stato penalizzato nella sua attività e nella sua organizzazione dal tardato preavviso. La richiamata disciplina per i ricercatori trova la sua fonte nella legge n. 240 del 2010 e nel conseguente regolamento di Ateneo del 2024. Si tratta quindi di regime di diritto pubblico che, all'interno del decreto legislativo n.165 del 2001, risponde alla disciplina per via legislativa a differenza della regola che investe buona parte del personale delle amministrazioni pubbliche sottoposto ai contratti collettivi nazionali di comparto.

Pertanto, le norme contrattuali sono state applicate correttamente, tenendo comunque presente che non si può imputare alla signora .....(omissis)..... un comportamento negligente sol perché non era a conoscenza di una recente modifica della norma pattizia che, nella misura in cui non consente una valutazione discrezionale



dell'amministrazione di appartenenza sull'applicazione della trattenuta, ha un esclusivo carattere sanzionatorio nei confronti dell'operatore.

Ma in generale si ritiene opportuno richiamare l'attenzione dei competenti uffici dell'Ateneo sull'applicazione in futuro dei citati artt.94 del CCNL 2024 e 43 del CCNL 2008, poiché è plausibile immaginare in futuro qualche frequenza, nell'arco anche di un solo anno, di casi di dipendenti che transitano in altre amministrazioni (visti gli importanti aumenti di assunzioni di personale nell'amministrazione pubblica). Nella stragrande maggioranza dei casi, le amministrazioni di nuova destinazione prevedono un termine di assunzione nel nuovo servizio molto ravvicinato nel tempo (come è accaduto nel caso della signora .....(omissis).....), pertanto l'unico modo per l'operatore di garantire diligentemente il rispetto dei mesi di preavviso sarebbe quello di formalizzare una dichiarazione di recesso con riferimento ad un dies ad quem, certo nell'an ma non nel quando. Ad esempio, dichiarando che appena ne sarà informato comunicherà la data esatta di assunzione in servizio nell'altra amministrazione.

Sarebbe accolto dall'Ateneo un preavviso di recesso così formulato? In caso negativo si avrebbe nella stragrande maggioranza dei casi un'automatica applicazione della trattenuta per i giorni non coperti dal preavviso mentre le norme pattizie non volevano certamente dare per scontato questo esito sanzionatorio.

Il tema è sentito da molto tempo. Basti richiamare la dichiarazione congiunta n.2, allegata al CCNL Comparto funzioni locali, sottoscritto il 5 ottobre 2001, laddove "Gli enti possono valutare positivamente e con disponibilità, ove non ostino particolari esigenze di servizio, la possibilità di rinunciare al preavviso, nell'ambito della 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 un concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso". Tale



argomentazione è stata ripresa favorevolmente dall'ARAN quando ha sostenuto che tale scelta "proprio perché rappresenta solo un mero auspicio delle parti negoziali ad un determinato comportamento del datore di lavoro pubblico, senza alcun profilo di precettività o vincolatività.... si ritiene che essa, essendo legata sostanzialmente alla disciplina del preavviso, possa ritenersi ancora attuale".

#### Conclusioni

Il parere richiesto al Garante viene così precisato:

a) Nel caso in questione, la direzione del personale ha correttamente applicato le norme pattizie vigenti sul recesso con preavviso.

b) Si richiedono le conseguenti riflessioni dell'Ateneo sulla corretta applicazione della normativa vigente con applicazione dell'interpretazione sopra esposta: accettazione in futuro di preavviso con dies ad quem ancora incerto.

c) Rispetto alla lamentata decurtazione della retribuzione da parte della signora .....(omissis)....., con attribuzione per il mese di marzo 2025 di uno stipendio pari a zero, si propone di attivare nei suoi confronti un procedimento di ragionevole rateizzazione del debito, quale auspicabile conclusione di un rapporto di lavoro prolungato nel tempo e tenendo conto che su quella questione l'Ufficio non aveva formulato la comunicazione di avvio del procedimento ex articolo 7 l. n. 241 del 1990.

Il presente parere viene trasmesso al Rettore, al Direttore generale dell'Ateneo, al dirigente dell'area personale e organizzazione e alla signora .....(omissis).....

Il Garante

f.to Carmelo Cantone