

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 1665 DEL 09/09/2022

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 26 del 26/02/2021

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott.ssa ALESSANDRA CORO'

OGGETTO: SIG. MARCO BRAZZALE - DETERMINAZIONI IN ORDINE ALLA DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2022 Numero Proposta: 1546/22

Il Dirigente, Direttore f.f. della U.O.C. Gestione Risorse Umane, nonché Responsabile del Procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale, regolamentare: f.to Cristiano Galizian

Il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- con nota prot. n. 56372 del 21/06/2022 il sig. Marco BRAZZALE, dipendente a tempo indeterminato in qualità di collaboratore professionale sanitario (infermiere - categoria ``D``) in servizio presso l'Unità operativa complessa "Direzione Medica" di Santorso, ha comunicato le dimissioni volontarie dall'impiego;
- risulta che il dipendente è stato assunto a tempo indeterminato con decorrenza dal 20/03/2017 e che alla data di presentazione delle dimissioni ha pertanto maturato una complessiva anzianità di servizio a tempo indeterminato superiore a cinque anni ma inferiore a dieci anni;
- l'articolo 72 del C.C.N.L. del comparto sanità stipulato il 21 maggio 2018 prevede per i dipendenti con anzianità di servizio superiore a cinque anni ma inferiore a dieci anni un termine di preavviso di dimissioni di almeno un mese e mezzo; il termine di preavviso decorre inderogabilmente dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese;
- il dipendente deve pertanto contrattualmente un termine di preavviso lavorato decorrente dal 01/07/2022, con scadenza il giorno 15/08/2022 (compreso);
- nell'istruire la pratica di dimissioni, con nota n. 59480 del 01/07/2022 l'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" ha invitato il dipendente a considerare che ai sensi dell'articolo 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012 (convertito con la legge n. 135/2012), le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche che non sono fruiti secondo le previsioni contrattuali, non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro e ha pertanto invitato il dipendente a programmare i congedi spettanti con conseguente spostamento della data di cessazione del rapporto non prima del 24/08/2022 (data che tiene conto del termine di preavviso lavorato dovuto e della programmazione di tutti i congedi spettanti);
- con successiva nota prot. n. 67345 del 28/07/2022, il dipendente ha comunicato di voler cessare dall'impiego a decorrere dal 22/08/2022 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 21/08/2022), precisando che la data di cessazione del rapporto di lavoro è stata determinata da una propria scelta irrevocabile di prendere servizio presso altra azienda, dichiarandosi consapevole dell'applicazione della penale per i giorni di mancato preavviso (pari a cinque giorni) e che la cessazione del rapporto di lavoro alla data indicata non dà modo di programmare compiutamente tutte le ferie maturate e non ancora fruiti.

Considerato che:

- l'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) prevede che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi;
- la dichiarazione congiunta n. 2 allegata al C.C.N.L. del comparto sanità stipulato il 21.5.2018 ribadisce l'esonero di responsabilità dell'Azienda in merito al pagamento delle ferie non fruiti dal dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei casi in cui l'impossibilità di programmare la fruizione delle ferie dipenda dalla scelta del dipendente di cessare il proprio rapporto di lavoro in termini di tempo incompatibili con l'ordinaria programmazione della fruizione dei congedi contrattualmente previsti.

Visti e richiamati:

- il comma 1 dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 Comparto Sanità, il quale stabilisce i termini di preavviso, che risultano pari a un mese e mezzo, essendo l'anzianità di servizio del dipendente superiore a cinque anni ma inferiore a dieci anni;
- il comma 4 dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 - Comparto Sanità, il quale prevede che: *“La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa 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”*;
- l'art.5, comma 8, del Decreto Legge n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012, c.d. “Spending Review”) il quale prevede che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi;
- la sentenza n. 95/2016 la Corte Costituzionale ribadisce espressamente la legittimità del divieto posto dall'art. 5, comma 8 del D.L. n.95/2012 e s.m.i. *“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)”*.
- la dichiarazione congiunta n. 2 allegata al C.C.N.L. del comparto sanità stipulato il 21.5.2018, la quale precisa che *“le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente”*.

Per quanto sopra, il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa Gestione Risorse Umane propone, pertanto, di:

- prendere atto della dichiarazione di dimissioni del dipendente sig. Marco BRAZZALE a decorrere dal 22/08/2022 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 21/08/2022), rassegnate con mancato rispetto del preavviso di cui al comma 1 dell'art. 72 C.C.N.L. 21/05/2018 – comparto sanità.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento;

Dato atto che il Responsabile dell'Unità operativa competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Visto l'art. 32 della L.R. 9.9.1999 n. 46, recante disposizioni sul controllo degli atti delle Aziende Sanitarie;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza.

DELIBERA

1. di prendere atto delle dimissioni volontarie dall'impiego prodotte dal sig. Marco BRAZZALE, collaboratore professionale sanitario (infermiere - categoria “D”) a tempo indeterminato a

decorrere dal 22/08/2022, rassegnate con mancato rispetto del periodo di preavviso di cui al comma 1 dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 – comparto sanità;

2. di trattenere conseguentemente al dipendente succitato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso non rispettato, pari a cinque giorni, ai sensi del comma 4 dell'art. 72 del citato C.C.N.L.;
3. di precisare, per le ragioni esposte nelle premesse, che trova applicazione l'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) il quale prevede che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi;
4. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.