

REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

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

N. 2088 DEL 11/11/2022

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.RA MARINA RIVELLI - 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: 2225/22

*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. 51877 del 07/06/2022, la dipendente Marina RIVELLI, operatore socio sanitario (categoria ``Bs``) a tempo indeterminato in servizio presso l'Unità operativa complessa "Direzione medica" del presidio ospedaliero di Santorso, ha comunicato le dimissioni volontarie dall'impiego;
- la sig.ra Marina RIVELLI ha preso servizio presso questa Azienda U.L.S.S con contratto di lavoro a tempo indeterminato in data 01/10/2019 e presenta un'anzianità complessiva di servizio inferiore a cinque 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 inferiore a cinque anni un termine di preavviso di dimissioni di almeno un mese; il termine di preavviso decorre inderogabilmente dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese;
- con nota prot. n. 56068 del 21/06/2022 l'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" ha invitato la dipendente a considerare che, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso, inoltre, 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;
- con nota prot. n. 83638 del 26/09/2022, la dipendente ha comunicato la volontà di cessare dal servizio a decorrere dal 07/06/2022 (ultimo giorno del rapporto di lavoro il 06/06/2022), dichiarandosi consapevole dell'applicazione della penale per il mancato rispetto del periodo di preavviso previsto dal C.C.N.L. vigente;
- la cessazione del contratto di lavoro alla data indicata non ha consentito all'Azienda la programmazione delle ferie maturate e non ancora fruita dalla dipendente.

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, essendo l'anzianità di servizio della dipendente inferiore a cinque 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)".

Per quanto sopra, il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa Gestione Risorse Umane propone, pertanto, di prendere atto delle dimissioni della sig.ra Marina RIVELLI a decorrere dal 07/06/2022 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 06/06/2022), con mancato rispetto del preavviso di cui al comma 1 dell'art. 72 C.C.N.L. 21/05/2018 – comparto sanità e con applicazione della conseguente penale prevista.

#### 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;

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

#### DELIBERA

- di prendere atto delle dimissioni volontarie dall'impiego della sig.ra Marina RIVELLI, operatore socio sanitario (categoria "Bs") a tempo indeterminato, a decorrere dal 07/06/2022, con mancato rispetto del preavviso di cui al comma 1 dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 – comparto sanità;
- di trattenere conseguentemente alla dipendente succitata un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso non rispettato, pari a un mese, ai sensi del comma 4 dell'art. 72 del citato C.C.N.L.;
- di precisare inoltre che trova applicazione 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;
- 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.