

REGIONE DEL VENETO



ULSS7  
PEDEMONTANA

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

N. 1321 DEL 15/07/2022

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. AURELIAN ILIE - DEFINIZIONE DELLA DATA DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL DIPENDENTE

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: 1497/22

*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" riferisce che:

- con nota prot. n. 49524 del 30/05/2022 il sig. Aurelian ILIE, dipendente a tempo indeterminato in qualità di collaboratore professionale sanitario (infermiere - categoria "D") in servizio l'Unità operativa complessa "Urologia" del presidio ospedaliero di Bassano, ha comunicato le proprie dimissioni volontarie dall'impiego a decorrere dal 11/07/2022 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 10/07/2022) nel rispetto del preavviso di cui al comma 1 dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 – comparto sanità;
- si precisa che il dipendente sig. Aurelian ILIE è lavoratore con figlio di età superiore all'anno ma inferiore a tre anni;
- l'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (con le modificazioni sin qui intervenute) prevede che *"La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino [...] devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro"*;
- è stato acquisito agli atti del procedimento il verbale dell'ispettorato territoriale del lavoro di Padova in data 06/07/2022 con il quale il dipendente ha confermato la propria volontà di dimissioni al giorno 11/07/2022 con conseguente convalida da parte dell'ispettorato;
- risulta che il dipendente è stato assunto a tempo indeterminato a decorrere dal 01/11/2019 e quindi alla data di presentazione delle dimissioni ha pertanto maturato una complessiva anzianità di servizio a tempo indeterminato 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;
- il dipendente deve pertanto un termine di preavviso lavorato decorrente dal 01/06/2022, con scadenza il giorno 30/06/2022 (compreso);
- con la dichiarazione di dimissioni, il dipendente ha precisato che la data di cessazione del rapporto di lavoro è stata determinata da una propria scelta irrevocabile dichiarandosi pertanto consapevole che la cessazione del rapporto di lavoro alla data indicata non dà modo di programmare compiutamente tutte le ferie maturate e non ancora fruiti;
- trova pertanto 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;
- 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.

Richiama:

- 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 del dipendente inferiore a cinque anni;
- l'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 che subordina l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore genitori di figli di età inferiore a tre anni, alla convalida dell'ispettorato territoriale del lavoro;
- 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*".

In relazione a quanto sopra riportato il Direttore f.f. dell'Unità operativa complessa Gestione Risorse Umane in qualità, di dirigente responsabile del procedimento propone di prendere atto della dichiarazione di dimissioni del dipendente sig. Aurelian ILIE a decorrere dal 11/07/2022 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 10/07/2022), rassegnate nel 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 del servizio 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. Aurelian ILIE, collaboratore professionale sanitario (infermiere - categoria "D") a tempo indeterminato a decorrere dal 11/07/2022, rassegnate nel rispetto del preavviso di cui al comma 1 dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 – comparto sanità;
2. 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;
3. 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. 43 del 27.1.2010.