

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 1036 DEL 23/06/2023

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. EDDI FREZZA

OGGETTO: SIG.RA NICOLETTA COSTA - 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: 2023 Numero Proposta: 1054/23

Il Direttore amministrativo, temporaneamente delegato alla firma degli atti della U.O.C. Gestione Risorse Umane con provvedimento del Direttore generale n. 1027 del 20 giugno 2023, 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 Michela Conte

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

Premesso che:

- con nota prot. 28456 del 30/03/2023, la sig.ra Nicoletta COSTA, dipendente a tempo indeterminato in qualità di Infermiere (Area dei professionisti della salute e dei funzionari), in servizio presso l'Unità operativa semplice "Farmacia" del Presidio Ospedaliero di Santorso, ha comunicato le dimissioni volontarie dall'impiego;
- la dipendente ha preso servizio presso questa Azienda U.L.S.S con contratto di lavoro a tempo indeterminato in data 24/04/2006 e presenta un'anzianità complessiva di servizio superiore a dieci anni;
- l'articolo 85 del C.C.N.L. 02/11/2022 del comparto sanità, prevede per i dipendenti con anzianità di servizio superiore a dieci anni un termine di preavviso di dimissioni di almeno due mesi; il termine di preavviso decorre inderogabilmente dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese;
- nell'istruire la pratica di dimissioni, con nota n. 33042 del 17/04/2023 l'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" ha invitato la 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 la dipendente a programmare i congedi spettanti e le ore straordinarie da smaltire, con conseguente spostamento della data di cessazione del rapporto non prima del 01/09/2023 (data che tiene conto del termine di preavviso lavorato dovuto e della programmazione di tutti i congedi spettanti);
- con nota prot. n. 39488 del 08/05/2023, la dipendente ha comunicato che per motivi personali intende cessare dall'impiego a decorrere dal 18/06/2023 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 17/06/2023). Poiché la data di cessazione del rapporto di lavoro è stata determinata da una propria scelta irrevocabile che permette di rispettare solo parzialmente il preavviso dovuto, si deve procedere all'applicazione della penale per il periodo di mancato preavviso pari a n. 2 giorni. Si precisa, altresì che la cessazione del rapporto di lavoro alla data indicata non permette di programmare compiutamente tutte le ferie maturate e non ancora fruiti.

Visti e richiamati:

- la dichiarazione congiunta n. 1 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.
- il comma 1 dell'art. 85 del C.C.N.L. 02/11/2022 Comparto Sanità, il quale stabilisce i termini di preavviso;
- il comma 4 dell'art. 85 del C.C.N.L. 02/11/2022 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. 1 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 premesso il Direttore amministrativo, temporaneamente delegato alla firma degli atti dell'Unità operativa complessa “Gestione risorse umane”, quale dirigente responsabile del procedimento, propone di prendere atto delle dimissioni della sig.ra Nicoletta COSTA a decorrere dal 18/06/2023 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 17/06/2023), con mancato rispetto del preavviso di cui al comma 1 dell'art. 85 C.C.N.L. 02/11/2022 – comparto sanità, pari a n. 2 giorni 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

1. di prendere atto delle dimissioni volontarie dall'impiego della sig.ra Nicoletta COSTA, profilo Infermiere (Area dei professionisti della salute e dei funzionari), a tempo indeterminato, a decorrere dal 18/06/2023, con mancato rispetto del preavviso di cui al comma 1 dell'art. 85 del C.C.N.L. 02/11/2022 – comparto sanità;
2. di trattenere conseguentemente alla dipendente succitata un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso non rispettato, pari a n. 2 giorni, ai sensi del comma 4 dell'art. 85 del citato C.C.N.L.;

3. 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;
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.