

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 830 DEL 19/05/2023

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

f.f. dott. EMANUELE BARBIERATO

OGGETTO: DR.SSA ELISA BARBIERO - 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: 843/23

Il Dirigente, Direttore 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 Sara Baldassin

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

Premesso che:

- con nota prot. n. 23173 pervenuta il 15/03/2023 la dr.ssa Elisa BARBIERO dipendente a tempo indeterminato in qualità di dirigente medico disciplina di geriatria, in servizio presso l'Unità operativa complessa "Geriatrics" del Presidio ospedaliero di Santorso, ha comunicato le dimissioni volontarie dall'impiego nel rispetto del preavviso;
- nell'istruire la pratica di dimissioni con nota prot n. 25931 del 24/03/2023 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 con conseguente spostamento della data di cessazione del rapporto non prima del 22/10/2023 (data che tiene conto del termine di preavviso lavorato dovuto e della programmazione di tutti i congedi spettanti);
- con nota prot. 31189 del 11/04/2023 la dipendente ha chiesto di poter essere parzialmente esonerata dal periodo di preavviso previsto dall'art. 104, commi 2 e 3, C.C.N.L. 19/12/2019 per l'Area della Sanità (pari a tre mesi) essendo iscritta alla Scuola di Formazione in Medicina Generale che risulta incompatibile con la posizione di dipendente;
- con successiva nota prot. 38891 del 08/05/2023 la dipendente ha comunicato il 22/05/2023 quale ultimo giorno del rapporto di lavoro poiché il Corso di formazione suddetto avrà inizio il 23/05/2023;
- la decorrenza della cessazione dal contratto di lavoro dal 23/05/2023 indicata dalla dipendente non consente la programmazione delle ferie maturate e non ancora fruiti;
- in data 17/04/2023 il Direttore Sanitario, valutate le motivazioni esposte dalla dipendente, ha espresso parere favorevole alla richiesta di esonero parziale al periodo di preavviso in considerazione del fatto che la medesima si è resa disponibile ad accettare un incarico provvisorio di medico di medicina generale;
- 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;
- la dichiarazione congiunta n. 2 allegata al C.C.N.L. dell'area sanità stipulato il 19.12.2019 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:

- l'art. 104, commi 2 e 3, del C.C.N.L. 19/12/2019 per l'Area della Sanità che prevedono, in caso di dimissioni del dirigente, un termine di preavviso di tre mesi, che decorre dal primo o dal sedicesimo giorno del mese;
- l'art. 104, comma 5, del C.C.N.L. 19/12/2019 per l'Area della Sanità che prevede la facoltà, della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro, di risolvere il

rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte senza l'applicazione della penale per il mancato preavviso;

- l'art.5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012, c.d. "Spending Review");
- la sentenza n. 95/2016 la Corte Costituzionale, che 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. dell'area sanità stipulato il 19.12.2019, 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 fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente"*.

Per quanto sopra, il Direttore dell'Unità operativa complessa Gestione Risorse Umane propone, pertanto, di prendere atto della dichiarazione di dimissioni della dipendente la dr.ssa Elisa BARBIERO a decorrere dal 23/05/2023 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 22/05/2023) con esonero parziale dal periodo di preavviso previsto dal C.C.N.L. vigente.

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;

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 dalla dr.ssa Elisa BARBIERO, dirigente medico disciplina di geriatria a tempo indeterminato, a decorrere dal 23/05/2023;
2. di autorizzare, per le motivazioni esposte nelle premesse, la deroga parziale del termine di preavviso di dimissioni ai sensi dell'art. 104, comma 5, del C.C.N.L. 19/12/2019, esonerando conseguentemente la dipendente dal pagamento della penale di mancato preavviso contrattualmente prevista;
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.