

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

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

N. 2255 DEL 02/12/2022

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 f.f. dr. ENZO APOLLONI

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI dott.ssa ALESSANDRA CORO'

OGGETTO: SIG.RA GLORIA EBERLE - 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: 2490/22

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. 77859 del 06/09/2022 la sig.ra Gloria EBERLE, dipendente a tempo indeterminato in qualità di collaboratore professionale sanitario (ostetrica - categoria "D") in servizio presso l'Unità operativa complessa "ostetricia e ginecologia" del Presidio ospedaliero di Santorso, ha comunicato le dimissioni volontarie dall'impiego, indicando quale ultimo giorno del rapporto di lavoro il 31/12/2022;
- risulta che la dipendente è stata assunta presso questa Azienda per passaggio diretto da altro Ente a decorrere dal 01/04/2017 e che alla data di presentazione delle dimissioni ha maturato una complessiva anzianità di servizio a tempo indeterminato, comprensiva dell'anzianità pregressa, superiore a dieci anni;
- l'articolo 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 del comparto sanità, riconfermato dall'art.85 del C.C.N.L. del 02/11/2022 del medesimo comparto, 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;
- la dipendente ha reso un periodo di preavviso lavorato decorrente dal 16/09/2022, al 15/11/2022 (compreso);
- nell'istruire la pratica di dimissioni l'unità operativa complessa "Gestione risorse umane" considerato 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, ha verificato che la data del 01/01/2023 indicata dalla dipendente quale cessazione dal rapporto di lavoro tiene conto sia del termine di preavviso lavorato dovuto che della programmazione di tutti i congedi spettanti.

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.

Visti e richiamati:

- il comma 1 dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 del comparto sanità, riconfermato dal comma 1 dell'art. 85 del C.C.N.L. 02/11/2022 del medesimo comparto, il quale stabilisce i termini di preavviso, che risultano pari a due mesi, essendo l'anzianità di servizio della dipendente superiore a dieci anni;
- 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 della dichiarazione di dimissioni della dipendente sig.ra Gloria EBERLE a

decorrere dal 01/01/2023 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 31/12/2022), rassegnate nel rispetto del preavviso di cui al comma 1 dei C.C.N.L. più sopra citati.

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 prodotte dalla sig.ra Gloria EBERLE, collaboratore professionale sanitario (ostetrica - categoria ``D`) a tempo indeterminato a decorrere dal 01/01/2023, rassegnate nel rispetto del preavviso di cui al comma 1 dell'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 del comparto sanità, riconfermato dal comma 1 dell'art. 85 del C.C.N.L. 02/11/2022 del medesimo comparto;
2. 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;
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. 1386 del 22.07.2022.