

DETERMINA DEL DIRETTORE DELLA

AREA VASTA N. 4
N. 319/AV4 DEL 20/04/2017

Oggetto: SIG. V.R. DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER SUPERAMENTO PERIODO COMPORTO MALATTIA . ART.23 CCNL COMPARTO SANITA' 1/09/1995.

**IL DIRETTORE DELLA
AREA VASTA N. 4**

- . . . -

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

VISTA l'attestazione del Dirigente Bilancio in riferimento al bilancio annuale di previsione;

- D E T E R M I N A -

1. Di risolvere il rapporto di lavoro con il Sig. V.R., dipendente a tempo indeterminato, dal giorno successivo a quello di adozione del presente atto, in applicazione del combinato disposto dei commi 1 e 3 dell'art. 23 del CCNL Comparto Sanità del 1°/09/1995, nonché degli artt. 2110 e 2118 del C.C. stante l'avvenuto superamento del periodo massimo di comporto per malattia pari a 18 mesi;
2. Di dare atto che al dipendente, in applicazione del comma 3 dell'art. 23 del CCNL Comparto Sanità del 1°/09/1995, sarà corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto previsto dall'art. 39 CCNL Comparto Sanità del 1°/09/1995;
3. Di dare atto, altresì, che la corresponsione dell'indennità di preavviso comporta una spesa complessiva pari ad € 11.715,90 di cui € 7.117,80 da corrispondere al dipendente con imputazione al conto N. 0514.020303 (Competenze Personale Ruolo Tecnico), € 1.694,04 per gli oneri sociali da imputare al conto N. 0514.020103 (Oneri Sociali Ruolo Tecnico) ed € 605,01 per IRAP con imputazione al conto N. 0514.020203 (IRAP Personale Ruolo Tecnico)
4. Di dare atto che ai fini dell'applicazione della normativa vigente sulla privacy gli elementi identificativi del dipendente sono indicati nell'allegato cartaceo che forma parte integrante del presente provvedimento;

5. Di dare atto, infine, che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s. m. i..
6. Di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i..

Il Direttore Area Vasta n. 4
Dr. Licio Livini

La presente determina consta di n. 5 pagine di cui n. 1 pagina di allegato cartaceo che forma parte integrante della stessa.

Per il parere infrascritto:

U.O.C. BILANCIO e CONTROLLO di GESTIONE

Si attesta che la spesa derivante dall'adozione del presente atto sarà resa compatibile con il Budget 2017 quando definito ed assegnato.

Il Direttore U.O.C. Bilancio
Dott. Luigi Stortini

Il Dirigente Amministrativo Controllo di Gestione
Dott. Daniele Rocchi

**- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -
(U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE)**

Normativa di riferimento:

- art. 23 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995 e s. m. i. ;
- art. 39 CCNL Comparto Sanità 01/09/1995 e s.m.i;
- artt. 2110 e 2118 del Codice Civile

L'art. 23 del CCNL Comparto Sanità del 1°/09/1995 recita testualmente:

“ Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, qualora non sia stato possibile applicare l'art. 16 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384 perché il dipendente, a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o l'ente può procedere, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.”

Si precisa che secondo l'orientamento applicativo ARAN 532 del 05/06/2011 il periodo di assenza per malattia non retribuita di cui all'art. 23 c. 2 CCNL del 01/09/1995 e s. m. i. non è frazionabile e che pertanto va attribuito per l'intera durata massima prevista.

Con determina n. 465/AV4 del 20/08/2015 il Sig. V.R., dipendente a tempo indeterminato, è stato autorizzato ad assentarsi per malattia senza diritto alla retribuzione ai sensi dell'art. 23 c. 2 CCNL Comparto Sanità 1994/97, per un periodo di 18 mesi a far data dal 24/08/2015 secondo quanto previsto dall'orientamento applicativo ARAN n. 532 del 05/06/2011, avendo già usufruito del periodo massimo di conservazione del posto con diritto alla retribuzione di cui al sopra citato art. 23 c. 1 del CCNL Comparto Sanità del 1°/09/1995

Con nota Prot. n. 23352 del 10/05/2016 è stato trasmesso alla U.O.C. Gestione Risorse Umane il Verbale di visita medica collegiale, effettuata in data 24/02/2016 e ratificata in data 27/04/2016, dal quale risulta che il Sig. V.R. è

idoneo a svolgere tutte le mansioni previste dalla sua qualifica professionale e, pertanto, non applicabile l'art. 23 comma 2 sopra citato.

Il Sig. V.R. è rientrato in servizio, interrompendo il periodo di assenza non retribuita per malattia, in data 20/05/2016.

Il Sig. V. R. in data 17/02/2017 ha presentato un certificato medico con prognosi dal 17/02/2017 al 27/02/2017, periodo per il quale il dipendente non poteva usufruire di alcuna assenza per malattia ai sensi dell'art. 23 c. 1 del CCNL Comparto Sanità del 1°/09/1995, avendo già esaurito il periodo massimo di comporta per malattia.

Con telegramma del DAV datato 22/02/2017 il dipendente veniva invitato a riassumere servizio il 24/02/2017 pena licenziamento.

In data 24/02/2017 il dipendente si presentava in servizio e il Dirigente U.O.C. Acquisti e Logistica stabiliva che, stante il certificato medico, non gli fosse assegnata alcuna mansione e, previa richiesta del dipendente, gli autorizzava due giorni di congedo ordinario (24 e 25 febbraio) un giorno di riposo (26 febbraio) e un giorno di permesso per visita ortopedica (27 febbraio) (verbale del 24/02/2017 agli atti).

Il dipendente ha ripreso regolare servizio il 28/02/2017.

Ciò premesso si evidenzia che il Sig. V.R. alla data del 17/02/2017 aveva usufruito dell'intero periodo di comporta retribuito per malattia pari a diciotto mesi e che, secondo quanto stabilito dal combinato disposto dei commi 1 e 3 dell'art. 23 del CCNL Comparto Sanità del 1°/09/1995, l'Azienda può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

L'art. 2110 c.c. al c. 2 prevede, inoltre, che nei casi di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, il datore di lavoro ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge.

Le regole stabilite dal suddetto art. 2110 c.c. prevalgono, in quanto speciali, sulla disciplina dei licenziamenti individuali e si caratterizzano per un duplice aspetto:

- impedire al datore di lavoro di cessare unilateralmente il rapporto di lavoro sino al limite di tollerabilità dell'assenza predeterminato dalla legge (c.d. periodo di comporta);
- considerare tale superamento unica condizione di legittimità del recesso.

Il recesso del datore di lavoro per superamento del periodo di comporta costituisce un'ipotesi del tutto peculiare di cessazione del rapporto di lavoro, non imputabile né a un fatto dell'azienda né a un fatto o colpa propria del lavoratore, ma è dettata dall'impossibilità da parte di quest'ultimo di adempiere con sufficiente continuità la propria prestazione.

Il superamento di tale limite di tolleranza, infatti, è condizione necessaria e sufficiente di legittimità del recesso, non gravando sul datore di lavoro l'onere di provare il giustificato motivo oggettivo né della possibilità di avvalersi della prestazione del lavoratore adibendolo a mansioni diverse.

Il Funzionario Istruttore

Dott.ssa Annamaria Quinzi

Il Direttore f.f. dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane

Dott. Michele Gagliani

Numero: 319/AV4

Data: 20/04/2017

Pag.
5

- ALLEGATI -

1 pagina Allegato cartaceo