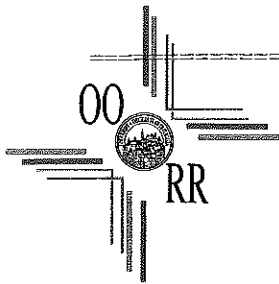


Regione Puglia



OSPEDALI RIUNITI
Azienda Ospedaliero - Universitaria
FOGGIA

Deliberazione del Direttore Generale
Nominato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 805 del 17/4/2015

N. 305 del Registro

Oggetto: RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON IL PERSONALE DIPENDENTE. APPROVAZIONE REGOLAMENTO.

L'anno 2015 giorno 25 del mese di NOVEMBRE in Foggia, nella sede dell'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti", il **Direttore Generale** dott. Antonio Pedota, con la partecipazione del **Direttore Amministrativo** e del **Direttore Sanitario**, e con l'assistenza del **Segretario Redigente** sig.ra Filomena Filannino sulla base dell'istruttoria espletata dall'ufficio competente e su proposta del direttore di struttura, che attesta la legittimità e conformità della proposta alla vigente normativa, **adotta il provvedimento che segue:**

Premesso che:

- l'art. 1 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito dalla legge 11 agosto 2014 n. 114 ha dettato disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni;
- con il comma 1 del richiamato articolo è stato abrogato l'art. 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 503, contenete la disciplina generale dell'istituto del trattenimento in servizio del personale delle pubbliche amministrazioni;
- con il comma 5 dello stesso articolo è stato riscritto il comma 11 dell'art. 72 del decreto legge 28 giugno 2008 n. 112, convertito con legge 6 agosto 2008 n. 133, per prevedere che " *Con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (...) possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrenza dal 1° gennaio 2012 dall'art. 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dare luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'art. 24. Le disposizioni del presente comma non si applicano (...) ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e si applicano, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, ai dirigenti medici e del ruolo sanitario. (...)* ";

-
- con circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 19 febbraio 2015 n. 2 sono stati forniti alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi interpretativi ed applicativi del richiamato art. 1;
 - l'art. 1, comma 113 della legge 23 dicembre 2014 n. 190 (legge di stabilità per l'anno 2015) ha previsto l'abolizione delle decurtazioni per le pensioni anticipate percepite prima del raggiungimento dei 62 anni di età e con decorrenza dall'1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017;
 - il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota circolare DFP/0024210/P-4.17.1.7.5 del 16 aprile 2015 ha fornito ulteriori chiarimenti sulla circolare n. 2/2015, con particolare riferimento all'impatto del richiamato art.1, comma 113, precisando che le amministrazioni "(...) Dovranno quindi riprendere a considerare il vincolo dei 62 anni di età per l'esercizio della risoluzione unilaterale per quei dipendenti che maturano i requisiti per la pensione anticipata a partire dall'1/01/2018.";

ritenuto, alla luce della normativa sopra descritta, di individuare preventivamente le esigenze organizzative ed i criteri soggettivi ed oggettivi per l'applicazione dell'istituto, dando atto che la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro riconosciuta alle pubbliche amministrazioni è fondata su un elemento oggettivo rappresentato dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva prevista per legge ed adeguata agli incrementi della speranza di vita, nonché sul rispetto di un termine di preavviso di sei mesi;

acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario,

DELIBERA

per le motivazioni e alla luce della normativa richiamate in premessa.

- di adottare il regolamento allegato, parte integrante del presente atto, per disciplinare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro fra l'Azienda ed il personale dipendente.

Il presente provvedimento, non essendo soggetto al controllo previsto dalla vigente normativa, è esecutivo ai sensi di legge.

IL FUNZIONARIO ISTRUTTORE

dott. Pasquale Di Flumeri

per IL DIRETTORE AREA PER LE POLITICHE DEL PERSONALE

IL DIRIGENTE

dott. Pietro Massimiliano Canzano

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott. Michele Ametta

IL DIRETTORE SANITARIO

dott.ssa Laura Liliana Moffa

Letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO
Filomena Filannino

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Antonio Pedota

Il presente provvedimento è stato trasmesso al Collegio dei Revisori il

~~IL SEGRETARIO~~

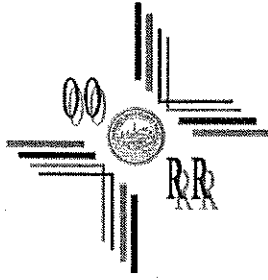
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. 2248

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato all'Albo Pretorio dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria "OO. RR." di Foggia dal 25-11-2015 e per giorni quindici.

Foggia 25-11-2015

N. 0041 /AR



**REGOLAMENTO
PER LA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CON IL PERSONALE DIPENDENTE**

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti" di Foggia,

premesse che:

- il legislatore, con il decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito nella legge 11 agosto 2014 n. 114 ha dettato alcune misure urgenti in materia di lavoro pubblico, tra le quali quelle volte a favorire il ricambio e il ringiovanimento del personale nelle pubbliche amministrazioni;
- in particolare, il legislatore ha sancito l'abrogazione della disciplina generale del trattenimento in servizio del personale delle pubbliche amministrazioni;

visti:

- l'art. 1, comma 1 e comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito dalla legge 11 agosto 2014 n. 114;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 19 febbraio 2015 n. 2;
- l'art. 1, comma 113, della legge 23 dicembre 2014 n. 190 (legge di stabilità per l'anno 2015);
- la nota DFP 0024210 P-4.17.1.7.5 del 16/04/2015 del Dipartimento della Funzione Pubblica - UORCC.PA, contenente chiarimenti sulla circolare DFP n. 2/2015;

emana il seguente regolamento.

ART. 1

Finalità

Il presente regolamento individua i criteri generali ed oggettivi sui quali si fondano le determinazioni dell'Azienda sulla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con il personale dipendente, in un'ottica di assoluta imparzialità e nell'intento di evitare qualsiasi discriminazione.

ART. 2

Ambito di applicazione

Il presente regolamento si applica:

- ❖ al personale dipendente appartenente all'area del comparto Sanità;
- ❖ al personale della dirigenza medica e del ruolo sanitario non titolare di incarico di direzione di struttura complessa e non prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età;
- ❖ al personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, non titolare di incarico di struttura complessa.

ART. 3

Criteri per la risoluzione del rapporto di lavoro

Nell'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, l'Azienda terrà conto delle esigenze organizzative e funzionali, di seguito declinate:

- ❖ riorganizzazione strutturale che comporti, in un'ottica di ottimizzazione, un minor fabbisogno di personale in determinate aree di attività, sia per la necessità di accedere ad una diversa modulazione dell'offerta di salute sia per esigenze di contenimento di costi in settori assistenziali non produttivi;
- ❖ rispetto di piani regionali di rientro o di rimodulazione organizzativa, nonché di normative nazionali e regionali che prevedano un contenimento dei costi per il personale, che comporti la necessità di accedere ad una razionalizzazione degli assetti strutturali aziendali, specificamente con la soppressione di strutture complesse o semplici, e ad una riduzione quali-quantitativa della dotazione organica;

L'Azienda terrà inoltre conto:

- ❖ delle condizioni di salute del dipendente, incidenti sul normale espletamento del servizio, qualora comportino prolungate assenze dal lavoro o determinino saltuarietà delle prestazioni rese, ovvero sulle esigenze funzionali della struttura di assegnazione, qualora determinino una limitazione nell'espletamento dell'attività lavorativa, in particolare di quella notturna e in emergenza, in quanto accertate e certificate dal medico competente o da altri organismi di valutazione medico-legale, anche con specifiche prescrizioni;
- ❖ della professionalità posseduta ed acquisita dal dipendente nello specifico ambito di attività, in particolare della sua rilevanza per le finalità assistenziali e della necessità di disporre di professionalità più aggiornate ed adeguate alle esigenze di salute;

-
-
- ❖ della presenza, nella struttura di assegnazione del dipendente, di altre figure professionali in grado di garantire continuità nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

ART. 4

Procedura per la risoluzione del rapporto di lavoro

L'Area per le Politiche del Personale comunica alla Direzione Sanitaria o alla Direzione Amministrativa, secondo la rispettiva competenza, con cadenza semestrale e comunque almeno un anno prima della data di perfezionamento del requisito di anzianità contributiva prescritto per legge, l'elenco del personale nei confronti del quale potrà attivarsi il procedimento di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

L'esercizio della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro è comunicato preventivamente al direttore della struttura di assegnazione del dipendente, per l'acquisizione di ogni utile elemento di valutazione.

Acquisite le valutazioni del caso, l'Area per le Politiche del Personale provvede a comunicare all'interessato, almeno sei mesi prima della data fissata per la risoluzione del rapporto di lavoro, per posta elettronica certificata (PEC) o con lettera raccomandata AA/RR, l'avvio del relativo procedimento, indicandone le motivazioni.

Il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro è adottato dal Direttore Generale dell'Azienda.

ART.5

Decorrenza della risoluzione del rapporto di lavoro

La risoluzione del rapporto di lavoro ha effetto dal giorno successivo alla maturazione del requisito di anzianità contributiva prescritto o da altro e successivo momento se fondata su nuove, sopravvenute ed oggettive esigenze organizzative.

ART. 6

Disposizioni finali e di salvaguardia

La risoluzione del rapporto di lavoro è applicata, al compimento del requisito di anzianità contributiva di quaranta anni, al personale dipendente che, alla data del 31 dicembre 2011, ha maturato il diritto al trattamento pensionistico.

I criteri sopra individuati si applicano anche in caso di richiesta di trattenimento in servizio formulata dal personale medico e del ruolo sanitario ai sensi e per gli effetti dell'art. 22 della legge 4 novembre 2010 n. 183, prevalendo l'esigenza di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda seppure non prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età.

L'Azienda si riserva la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge e di regolamento e nel rispetto dei termini di preavviso, con i dipendenti destinatari di provvedimento di trattenimento in servizio adottato ai sensi dell'art. 22 della legge 4 novembre 2010 n. 183 anteriormente all'entrata in vigore del decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito nella legge 11 agosto 2014 n. 114.