

Regolamento in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.72 c.11. D.L. n.112 del 25.06.08, convertito dalla L. n.133 del 08.08.08, come sostituito dall'art.1 c.5 D.L. n.90 del 24.06.14 convertito con modificazioni, dalla L. n.114 del 11.08.14.

Art. 1 **Oggetto**

Il presente regolamento disciplina le modalità di applicazione dell'art. 72 c.11 del D.L. n.112 del 25.06.08 e s.m.i., in ordine al potere datoriale delle pubbliche amministrazioni di risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale dei propri dipendenti fin dalla maturazione del requisito contributivo per il diritto a "pensione anticipata" ovvero del quarantesimo anno di anzianità contributiva in caso di diritto a pensione maturato entro il 31.12.2011, in conformità alle indicazioni espresse nelle Circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica n.2 del 08.03.12 e n.2 del 19.02.15.

Il nuovo testo del citato art.72 c.11 dispone 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, incluse le autorità indipendenti, possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 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'articolo 24. Le disposizioni del presente comma non si applicano al personale di magistratura, ai professori universitari e 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. Le medesime disposizioni del presente comma si applicano altresì ai soggetti che abbiano beneficiato dell'articolo 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e successive modificazioni".

Art. 2 **Natura della facoltà di recesso**

L'esercizio della facoltà di recesso è riconducibile all'ambito dei "poteri datoriali di organizzazione" richiamati dall'art.5 del D.Lgs. n.165 del 30.03.01 e finalizzati ad assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art.2 c.1. Tale facoltà riguarda la gestione del rapporto di lavoro e non ha natura pubblicistica. L'Istituto la esercita in via esclusiva assumendo le relative determinazioni con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro.

Il potere *de quo* è esercitabile da parte delle Aziende ed Enti del S.S.N. in quanto ricomprese tra le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1 c.2 del D.Lgs. n.165/01.

Art. 3 **Condizioni soggettive: esclusioni e limitazioni**

Il potere di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro può essere esercitato nei confronti di tutto il personale dipendente, compreso quello dirigenziale, fatte salve le seguenti eccezioni e limitazioni:

- **Responsabili di Struttura Complessa:** resta escluso dall'ambito di applicazione del potere di risoluzione del rapporto di lavoro, per esplicita previsione normativa, ogni Dirigente del Servizio Sanitario Nazionale con incarico di Direttore - Responsabile di struttura complessa, a

prescindere dall'area dirigenziale e dal ruolo di appartenenza.

- **Dirigenti Medici e del Ruolo Sanitario** (non responsabili di struttura complessa): nei loro confronti il potere di risoluzione del rapporto di lavoro non può trovare efficace applicazione prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età, sempre sussistendo i requisiti contributivi di cui all'art.1 c.1. Tale requisito anagrafico coincide con il vigente limite di età ordinamentale alla cui maturazione l'Istituto è tenuto a collocare a riposo d'ufficio il dipendente ove sussista il diritto di accesso immediato al trattamento pensionistico, a qualsiasi titolo maturato, ai sensi dell'art.2 cc. 4 e 5 del D.L. n.101/13 convertito dalla L. n.125/13 (norme di interpretazione autentica dell'art.24 cc. 3 e 4 del D.L. n.201/11 convertito dalla L. n.214/11).

In relazione alla facoltà dei Dirigenti Medici e Sanitari, i quali possono chiedere di permanere in servizio oltre il limite di età o, se successiva, oltre la data di conseguimento del diritto a pensione, fino alla maturazione di 40 anni di servizio effettivo e comunque non oltre il 70° anno di età ai sensi dell'art.15 nonies D.Lgs. n.502/92, si rinvia alle indicazioni esplicitate nel successivo art.13.

Art. 4

Condizione oggettiva: requisito contributivo

La risoluzione del rapporto non può avere decorrenza anteriore alla maturazione del requisito di anzianità contributiva previsto per l'accesso alla pensione anticipata, come rideterminato a partire dal 01.01.12 per effetto dell'art.24 cc. 10 e 12 del D.L. n.201/11 (convertito con modificazioni dalla L. n.214/11)

Per l'anno 2015 tale requisito è stato pari ad anni 41 e mesi 6 per le donne e ad anni 42 e mesi 6 per gli uomini. Per il triennio 2016 – 2018, come da Decreto MEF 16.12.2014, tali requisiti sono incrementati di 4 mesi. Per i periodi successivi si rinvia agli adeguamenti alle variazioni delle aspettative di vita che si succederanno con cadenza biennale dal 01.01.19, ai sensi dell'art.24 c.13 del predetto D.L. n.201/11.

Nei confronti dei dipendenti che abbiano maturato, a qualsiasi titolo, il requisito di accesso al pensionamento entro il 31.12.2011 e che restano pertanto soggetti al previgente regime pensionistico, l'Istituto può validamente esercitare la facoltà di recesso unilaterale fin dalla maturazione del 40° anno di anzianità contributiva, in virtù del richiamo all'art.72 c.11 effettuato dall'art. 24 c.20 del citato D.L. n.201/11.

Nei confronti dei Dirigenti Area PTA non responsabili di struttura complessa e del Personale del Comparto, in presenza delle condizioni contributive di cui ai precedenti commi, la risoluzione unilaterale ex art.72 c.11, potrà efficacemente intervenire anche prima del compimento del 65° anno di età.

Art. 5

Condizione oggettiva: integrità del trattamento

La risoluzione unilaterale può intervenire solo dopo il raggiungimento di un'età anagrafica che non dia luogo a riduzione percentuale del trattamento pensionistico ai sensi dell'art.24 c.10 del D.L. n.201/11 convertito dalla L. n.214/11 (Riforma Fornero) e dunque non prima del 62° anno di età.

Per effetto dell'art.6 c.2 quater del D.L. n.216/11 convertito dalla L. n.14/12, come modificato dall'art.1 c.113 della L. n.190/14, tali riduzioni non trovano peraltro applicazione nei confronti dei dipendenti che maturino il requisito contributivo utile per il diritto a pensione anticipata entro la data del 31.12.2017 e pertanto, come precisato dal Dipartimento Funzione Pubblica con parere prot. n.24210 del 16.4.2015, nei loro confronti l'Istituto potrà utilizzare la risoluzione unilaterale a prescindere dall'età anagrafica e in qualunque tempo anche successivo alla suddetta data.

Art. 6

Parità di genere

In conformità ai principi di non discriminazione e di parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, con particolare riferimento all'art.7 del D.Lgs. n. 165/01, il requisito contributivo necessario a

rendere efficace la risoluzione unilaterale sarà quello corrispondente all'anzianità contributiva più elevata tra i due generi.

In applicazione del criterio adottato e tenuto conto della vigente normativa, alle lavoratrici viene esteso, quale condizione oggettiva per la risoluzione unilaterale, il più elevato requisito contributivo richiesto per l'accesso alla pensione anticipata per gli uomini nell'anno di maturazione del diritto da parte della lavoratrice.

Art. 7 **Preavviso e dies a quo**

L'Istituto, qualora voglia esercitare il potere di cui all'art.72 c.11, deve comunicare al dipendente la propria volontà di recesso a mezzo raccomandata A/R o posta elettronica certificata e con un preavviso non inferiore a sei mesi.

Il verificarsi della condizione oggettiva costituita dalla maturazione del requisito contributivo per l'accesso immediato ad un trattamento pensionistico non soggetto a decurtazione dovuta all'età anagrafica, come integrata dalla regola di cui all'art.6, rappresenta il momento iniziale a partire dal quale la risoluzione del rapporto può efficacemente realizzarsi, fermo restando che il preavviso può essere comunicato anche prima della maturazione del requisito.

La sua efficacia potrà pertanto decorrere dal giorno successivo a quello di perfezionamento della condizione di cui al comma precedente, sempre nel rispetto del termine semestrale di preavviso.

In merito alla decorrenza del termine di preavviso, salva diversa indicazione nella lettera di intimazione, si rinvia alla disciplina prevista nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il termine di preavviso può essere oggetto di originaria o sopravvenuta rinuncia o rideterminazione, valida ove risulti da accordo scritto tra le parti.

Gli eventuali giorni di ferie non goduti alla data di cessazione, non potranno comunque essere monetizzati.

Le giornate di assenza per malattia/infortunio, non interrompono in nessun caso il decorso del periodo di preavviso.

A richiesta del dipendente, garantita la regolare erogazione del servizio, l'Istituto autorizza la fruizione delle ferie maturate e non godute, in tutto o in parte, durante il periodo di preavviso.

In relazione alle specificità della fattispecie e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, l'Istituto incrementerà il termine minimo di preavviso di un periodo pari alle giornate di ferie, o ad una parte di esse, maturate e non fruito.

Con esclusivo riferimento ai dipendenti del Comparto, le disposizioni dei due precedenti commi si intendono comprensive anche delle ore di straordinario autorizzato non ancora recuperate/monetizzate.

Art. 8 **Obblighi informativi: ricognizione anzianità e istruttoria**

Le Direzioni dell'Istituto per quanto di rispettiva competenza, per il tramite della U.o.c. "Gestione risorse umane", provvedono ad effettuare ricognizioni e periodici aggiornamenti delle anzianità contributive dei dipendenti che possono essere interessati a progetti riorganizzativi, in funzione dell'accertamento delle condizioni soggettive ed oggettive per il legittimo esercizio da parte aziendale, sussistendone le condizioni di cui al successivo art.9, della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

A tal fine, ove possibile, avranno accesso diretto agli archivi degli Istituti previdenziali e questi ultimi enti comunicheranno anche in via telematica, a richiesta dell'amministrazione, i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati, ai sensi dell'art.72 c.11 bis del D.L. n.112/08 introdotto dall'art.14 della L. n.183/10 ed in conformità ai principi enunciati dall'art.19 del D.Lgs. n.196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Nell'ambito degli adempimenti informativi nei confronti delle OO.SS. - RSU l'Istituto periodicamente comunicherà in ordine ai procedimenti avviati sia l'unità operativa interessata che il numero e profilo professionale del personale interessato.

Art. 9 **Condizioni di applicabilità**

L'Istituto utilizza lo strumento della risoluzione unilaterale per far fronte a necessità espresse o comunque collegate ad una o più delle seguenti ipotesi che costituiscono la motivazione del recesso e possono operare anche in modo autonomo:

- a. **ricambio generazionale e ringiovanimento del personale dipendente**, nel rispetto delle disposizioni che fissano limitazioni e vincoli alle facoltà assunzionali. Il favore per il ricambio generazionale costituisce infatti il prevalente criterio orientativo della politica aziendale in materia di personale ed è principio fondamentale anche in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, in quanto ispiratore dei più recenti interventi legislativi, consacrato nell'art.1 del D.L. n.90/14 convertito dalla L. n.114/14 e come tale oggetto di espresso riconoscimento contenuto nella Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n.2 del 19.02.15.
- b. **programmazione aziendale del fabbisogno di personale, piani di rientro o particolare situazione economico-finanziaria aziendale, presupposti di processi riorganizzativi o di ristrutturazione che comportino:**
- l'integrazione strutturale di funzioni ed attività, nell'ambito dei servizi sanitari e dei servizi di supporto tecnico amministrativo, finalizzata alla condivisione delle migliori professionalità e/o alla razionalizzazione delle risorse tecnologiche, materiali, umane e finanziarie;
 - la rimodulazione dell'offerta;
 - il rispetto del vincolo dell'equilibrio finanziario in capo alle Aziende e Enti del SSN e SSR e delle consistenze economiche dei fondi contrattuali definiti in sede di Delegazione trattante aziendale;
 - l'ottimizzazione nell'impiego di personale;
 - la soppressione o commutazione di strutture e/o unità operative aziendali;
 - la riduzione della dotazione organica, anche conseguente all'adeguamento degli standard qualitativi, strutturali e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera.
- c. **decrementi generalizzati o specifici di attività che determinino un conseguente minor fabbisogno di personale;**
- d. **specifici e rilevanti mutamenti dei caratteri tecnico-scientifici dell'attività, qualora non risulti possibile farvi fronte mediante utilizzo di professionalità interne all'azienda o mediante adeguati e sostenibili processi formativi e di aggiornamento:**
- sviluppo di nuove attività che comportino l'esigenza di reclutare personale dotato di nuove e specifiche competenze ed abilità tecniche;
 - opportunità di rinnovamento e di diversificazione delle competenze anche sulla base di progetti di innovazione tecnologica, piani di riorganizzazione interna e di ammodernamento delle strutture, unità operative e uffici anche in termini di efficientamento e miglior utilizzo delle risorse umane in considerazione della acquisita esperienza e specifica professionalità espressa.

In assenza di ogni specifica condizione normativa in tal senso, si dà atto che il legittimo ed efficace esercizio del potere datoriale dell'art.72 c.11 non presuppone né comporta quale effetto necessario, la riduzione della dotazione organica aziendale per profilo professionale/area funzionale.

Art. 10 **Criteri di scelta applicati: priorità**

A seguito di processi di riorganizzazione aziendale, l'eventuale individuazione di profili professionali nei confronti dei quali possa essere esercitato il potere unilaterale di risoluzione del rapporto di lavoro, sarà effettuata con apposito atto deliberativo.

L'Istituto, al fine di procurare il minor pregiudizio delle aspettative professionali dei dipendenti coinvolti, applicando un principio di gradualità, definisce i seguenti criteri di priorità per

l'individuazione del personale cui applicare lo strumento della risoluzione unilaterale. nell'ambito delle ipotesi di cui all'art.9 del presente regolamento:

- volontarietà;
- particolari motivi di salute certificati dal medico competente (es. prescrizioni) anche al fine di tutela del dipendente;
- maggiore anzianità contributiva;
- a parità di anzianità contributiva, maggiore anzianità anagrafica.

Art. 11 **Motivazione**

L'Istituto, qualora si determini all'esercizio del potere di cui all'art.72 c.11, adotta la risoluzione unilaterale con decisione motivata che faccia riferimento alle esigenze organizzative e/o ai criteri di scelta applicati nell'ambito di quelli previsti dal presente regolamento.

In proposito, l'art.16 c.11 del D.L. n.98/11 convertito dalla L. n.111/11 ha statuito che *"in tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008 n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 e successive modificazioni, non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo"*.

Pertanto, come riaffermato dalla Circolare DFP n. 2/2015, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di motivazione, l'avvenuta adozione di tale atto consente all'Amministrazione di risolvere il rapporto di lavoro richiamando i criteri applicativi in esso contenuti di cui alle lett.a-d) del precedente art.9 con riferimento al caso concreto.

Art. 12 **Effetti sulla durata dell'incarico**

La risoluzione unilaterale risolve il rapporto di lavoro subordinato, il contratto individuale e determina conseguentemente la cessazione di ogni incarico in corso alla data da cui ha effetto, ancorché detto incarico abbia scadenza successiva a tale data.

Art. 13 **Richiesta permanenza in servizio ex art. 22 L. 183/2010**

La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro costituisce strumento finalizzato ad agevolare i processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione ed efficientamento aziendale nonché di ricambio generazionale e come tale diretto alla tutela di interessi pubblici e generali.

Il suo esercizio opera anche in presenza della eventuale opzione per la permanenza fino al 40° anno di servizio effettivo, espressa ai sensi dell'art.15 nonies del D.Lgs. n.502/92 come integrato dall'art.22 della L. n.183/10, ancorché anticipatamente manifestata.

L'Istituto si riserva peraltro di non accogliere la richiesta di permanenza in servizio presentata da Dirigenti Medici e del Ruolo Sanitario laddove la permanenza in servizio comporti un "aumento del numero dei dirigenti", anche teorico con riferimento alle modalità di determinazione delle consistenze organiche nell'ambito delle direttive e politiche regionali per il contenimento della spesa.

Tale ultima circostanza, da valutarsi al momento del perfezionamento della condizione che impone detta verifica e, dunque, a decorrere dal raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età del richiedente (non quindi alla data dell'istanza di opzione) e durante tutto il periodo di permanenza in servizio, può verificarsi nelle seguenti ipotesi:

1. rimodulazione della struttura di appartenenza dell'interessato per esigenze organizzative che determinino la necessità di diminuire la dotazione organica (es. diminuzione di posti letto, accorpamento di più unità operative, razionalizzazioni organizzative, etc);
2. praticabilità di percorsi assunzionali di nuovo personale a tempo indeterminato per concorso,

avviso pubblico o mobilità nel ruolo e disciplina dell'interessato, programmati per l'acquisizione di un ricambio generazionale e nuove professionalità, in previsione della cessazione dal servizio o anche durante lo stesso periodo di permanenza in servizio.

La comunicazione dell'Istituto di accoglimento della richiesta di permanenza in servizio dovrà riportare la possibilità di risoluzione anticipata rispetto al periodo richiesto in considerazione del possibile sopraggiungere di una delle suddette circostanze.

Art. 14

Disposizioni finali e transitorie

Il presente regolamento potrà essere oggetto di provvedimenti di revisione, onde adeguarlo alle eventuali variazioni normative ed ai nuovi indirizzi applicativi adottati dai competenti organismi ministeriali, regionali o dall' istituto previdenziale.

Art. 15

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'adozione della delibera di approvazione.