



DIREZIONE GENERALE

DELIBERAZIONE N. 1010 .....

DEL 10.08.2016 .....

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO IN MATERIA DI RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO, AI SENSI DELL'ART. 72, COMMA 11 DEL D.L. N. 112/2008, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 133/2008 COME MODIFICATO DALLA LEGGE 114/2014.

UOCproponente <u>Risorse Umane</u>	U.O.C. CONTABILITA' BILANCIO E PATRIMONIO
PROPOSTA n. <u>79</u> DEL <u>08.07.2016</u>	Autorizzazione spesa N. _____ del. _____
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO IL FUNZIONARIO RICHIEDITTORE <u>Paganò Antonietta</u>	Conto Economico _____
IL CAPO SERVIZIO	NULLA OSTA in quanto conforme alle norme di contabilità
IL DIRETTORE DELL'U.O.C. (Dott. <u>Alfo ALBANO</u> )	IL DIRETTORE DELL'U.O.C.

Ai sensi della legge 241/1990 e della L.R. 10/91, il sottoscritto attesta la regolarità della procedura seguita e la legalità del presente atto.

IL DIRETTORE DELL'U.O.C.  
(Dott. Alfo ALBANO)

Da notificare a: Unità Operativa Economico Finanziario e Patrimoniale.

In data 10.08.2016 nella sede legale dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello di Palermo Viale Strasburgo, 233 - P.I. 05841780827

IL DIRETTORE GENERALE  
Ing. Gervasio Venuti

nominato con D.P.R.S. n. 207/Serv. 1/S.G. del 24/06/2014, con l'intervento del Direttore Sanitario Dott. Giovanni Bavetta, nominato con delibera n.130 del 08/09/2014 e del Direttore Amministrativo Dott. Fabrizio Di Bella, nominato con delibera n.129 del 08/09/2014, assistito dal segretario verbalizzante CRISTOFARO AUBA, adotta la seguente deliberazione:



DIREZIONE GENERALE

DELIBERAZIONE N. 1010.....

DEL 10.08.2016.....

IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Gervasio Venuti

VISTA la Legge Regionale n.5 del 14 Aprile 2009 relativa alle " norme per il riordino del Servizio Sanitario Regionale ";

DATO ATTO CHE, ai sensi di quanto disposto all'articolo 8 comma 1 della Legge regionale n°5 del 14 Aprile 2009, relativa al riordino del Servizio Sanitario Regionale, sono state soppresse le precedenti Aziende Ospedaliere " Villa Sofia - CTO " e " V. Cervello " e a far data dal 1 settembre 2009, è stata costituita tra le Aziende Sanitarie l'Azienda Ospedaliera " Ospedali Riuniti Villa Sofia - Cervello " ;

DATO ATTO :

- l'art.72, comma 11 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008, e ss.mm., che disciplina l'esercizio, da parte delle pubbliche Amministrazioni, della facoltà di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro col personale dipendente, anche con qualifica dirigenziale, ad esclusione dei direttori di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e, con riguardo ai dirigenti medici e del ruolo sanitario, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età;
- l'art.16, comma 11 del D.L. n. 98/2011 convertito dalla L. n.111/2011, ai sensi del quale " 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";
- l'art.1, comma 5 del D.L. n. 90 del 24 giugno 2014 convertito dalla L. n.114 dell'11 agosto 2014 che ha sostituito il comma 11 dell'articolo 72 della Legge 133/2008 e successive modifiche, che con la nuova formulazione di seguito indicata ribadisce la facoltà per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del D.lgs 165/2001 e successive modifiche , di risolvere con un preavviso di sei mesi, il rapporto di lavoro individuale anche del personale dirigenziale, alla maturazione dei requisiti dell'anzianità contributiva per l'accesso alla pensione e comunque non prima del raggiungimento dell'età anagrafica che possa dare luogo a penalizzazioni, con l'eccezione dei responsabili di struttura complessa fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di requisiti trattamenti pensionistici:



## DIREZIONE GENERALE

«11. 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, 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'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 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'art. 3, comma 57, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e successive modificazioni.»

- l'art.24 della legge 214/2011 che ha introdotto nuove disposizioni in materia pensionistica, in particolare l'adeguamento dei requisiti contributivi e di età, in base all'evoluzione delle aspettative di vita, sia per la pensione di vecchiaia che per la pensione anticipata;

**VISTE** altresì,

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 19.2.2015 ad oggetto:

"Soppressione del trattenimento in servizio e modifica della disciplina unilaterale del rapporto di lavoro- Interpretazione ed applicazione dell'art.1 del Decreto Legge 24 Giugno 2014 n.90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 Agosto 2014, n.114", nella quale, tra l'altro, viene precisato che:

con un preavviso di sei mesi e comunque a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento come rideterminato a decorrere dal 1° Gennaio 2012, dall'art. 24 commi 10 e 12 del D.L. 201/2011, convertito con modificazioni, dalla legge 214/2011, comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dar luogo a penalizzazioni economiche, le pubbliche amministrazioni possono risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale; tali disposizioni non si applicano ai direttori di struttura complessa del Servizio Sanitario Nazionale e, limitatamente ai dirigenti medici e sanitari, non prima del sessantacinquesimo anno di età;



## DIREZIONE GENERALE

- per l'individuazione del requisito di età anagrafica il riferimento è inizialmente fissato a 62 anni di età ad eccezione dei casi sopra individuati associato ad un requisito contributivo pari ad anni 42 e mesi 10 (a 41 e mesi 10 per le donne) requisiti incrementati secondo le speranze di vita;
- l'amministrazione ha facoltà di non accogliere l'istanza dei Dirigenti medici e del ruolo sanitario non responsabili di struttura complessa, di proseguire il rapporto di lavoro come previsto dall'art. 72 comma 7 del citato D.L. 112/2008 e s.m.i. fino al compimento del quarantesimo anno di servizio effettivo ove decida di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche in relazione ai criteri adottati per l'utilizzo della risoluzione unilaterale del rapporto, tenendo presenti le esigenze organizzative e funzionali e rispettando la parità di trattamento e che l'eventuale prosecuzione non dia luogo ad un aumento del numero dei dirigenti;
- l'obbligo della motivazione in tema di risoluzione unilaterale è adeguatamente assolto, stante il disposto dell'art. 16 comma 11 del D.L. n. 98/2011, convertito dalla L. n. 111/2011, "qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri applicativi con atto generale di organizzazione interna sottoposto al visto degli organi di controllo", con il solo richiamo dei criteri in esso contenuti "purché dai suddetti criteri applicativi emergano le scelte organizzative dell'amministrazione";
- per prevenire forme di discriminazione di genere, in relazione al diverso requisito di anzianità contributiva richiesto, l'amministrazione valuterà le ipotesi in cui è opportuno prevedere soluzioni di armonizzazione tra uomini e donne, con riguardo al momento di adozione della risoluzione unilaterale;
- la nota di chiarimenti del Dipartimento della Funzione pubblica n. 24210 del 16.4.2015, che chiarisce come le pubbliche Amministrazioni possano utilizzare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti che abbiano maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata entro il 31.12.2017, a prescindere dall'età anagrafica posseduta;

**RAVVISATA** la necessità e l'urgenza di definire a livello aziendale i criteri applicativi in tema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ex art. 72, comma 11 D.L. n. 112/2008 ess.mm., in attuazione del quadro normativo generale nonché degli indirizzi regionali in materia;

**DATO ATTO CHE** l'Unità Operativa Risorse Umane ha predisposto il regolamento in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 72, comma 11 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008, come sostituito dall'art. 1, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 (allegato n°1 composto da n°9 pagine);



## DIREZIONE GENERALE

**DATO ATTO CHE** è stato trasmesso il suddetto regolamento in data 30/06/2016 alle OO.SS. delle tre aree contrattuali e alla RSU per la dovuta informativa, invitando le stesse a fare pervenire eventuali osservazioni al fine di predisporre la stesura definitiva del regolamento e procedere con la relativa adozione;

**PRESO ATTO CHE** non è pervenuta alcuna osservazione da parte delle tre OO.SS. delle tre aree contrattuali e della RSU, ritenendo, pertanto, che abbiano valutato positivamente la proposta di regolamento trasmessa;

**RITENUTO** pertanto di approvare il Regolamento in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 72, comma 11 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008, e successive modificazioni ed integrazioni, il cui testo si allega quale parte integrante sostanziale della presente deliberazione;

**PRECISATO CHE** il predetto Regolamento è da ritenersi quale atto di organizzazione generale interna ai sensi del richiamato art. 16, comma 11 del D.L. n. 98/2011 ed entra in vigore dal giorno successivo all'adozione del presente provvedimento;

**PRESO ATTO CHE** la presente deliberazione viene proposta dall'Unità Operativa Risorse Umane;

**CONSIDERATO CHE** la formulazione della proposta di un atto deliberativo impegna la responsabilità dell'Unità Operativa proponente circa la regolarità amministrativa del contenuto della deliberazione nonché della legittimità della stessa a seguito dell'istruttoria compiuta e delle risultanze e di tutti gli atti richiamati in premessa costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge;

**COADIUVATO** dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario che esprimono parere favorevole;

## DELIBERA

**Per i motivi esplicitati in narrativa e che qui si intendono tutti integralmente riportati e trascritti:**

1. **di approvare** il Regolamento in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 72, comma 11 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L.n. 133/2008, e successive modificazioni ed integrazioni, il cui testo si allega quale parte integrante sostanziale della presente deliberazione ( allegato n°1 composto da n°9 pagine );



DIREZIONE GENERALE

2. **di dare atto che** il presente Regolamento approvato con il presente atto verrà pubblicato sul sito aziendale;
3. **di demandare** al Responsabile dell'Unità Operativa Gestione Risorse Umane l'adozione di tutti gli atti ed adempimenti di sua competenza necessari a dare attuazione ed esecuzione a quanto disposto con il presente atto;
4. **di dare atto** che il presente provvedimento consta di n°1 allegati per un totale di n° 9 pagine, come descritto in premessa;
5. **di trasmettere** copia della presente deliberazione, per l'esecuzione e quant'altro di competenza, alle organizzazioni sindacali ed alla seguente articolazione organizzativa aziendale:
  - a. Unità Operativa Economico Finanziario e Patrimoniale;
6. **di precisare** che il Regolamento di cui al punto 1) è da ritenersi quale atto di organizzazione generale interna ai sensi dell'art. 16, comma 11 del D.L. n. 98/2011 richiamato in premessa ed entra in vigore dal giorno successivo all'adozione del presente provvedimento;



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dr. Edoardo Di Bella

IL DIRETTORE SANITARIO  
Dr. Giovanni Bavetta

IL DIRETTORE GENERALE  
Ing. Gervasio Venuti

Il Segretario Verbalizzante

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI  
“RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO”  
AI SENSI DELL’ART. 72, COMMA 11, del D.L. N. 112/2008,  
CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA  
LEGGE N. 133/2008 E DALLA  
LEGGE N. 114/2014.**

Il presente Regolamento costituisce atto generale di organizzazione interna per la predeterminazione di appositi criteri generali, applicativi dell’istituto disciplinato dall’art. 72, comma 11, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 8 agosto 2008, n. 133, come sostituito dall’art. 1, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114.

**Riferimenti normativi:**

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165,
- Decreto Legge 25 Giugno 2008 n. 112 ad oggetto “ Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria “ convertito con modificazioni dalla Legge 8 Agosto 2008n. 133, ed in particolare l’articolo 72 in tema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, commi da 7 a 10 in tema di trattenimento in servizio – Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 10 del 20/10/2008;
- Decreto Legge 31 maggio 2010, n°78 ad oggetto “ Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria “ convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010 n.122 ed in particolare l’articolo 12 “ Interventi in materiale previdenziale “;
- Decreto Legge 6 luglio 2011, n°98 ad oggetto “ Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria “ convertito con modificazioni dalla Legge 15 luglio 2011 n.111 ed in particolare l’articolo 16, comma 11, in tema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;
- Decreto Legge 13 agosto 2011, n°138 ad oggetto “ Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo “ convertito con modificazioni dalla Legge 14 settembre 2011 n.148 ed in particolare l’articolo 1, in tema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;
- Decreto Legge 6 Dicembre 2011 n°201 ad oggetto “ Disposizioni urgenti per la crescita. L’equità ed il consolidamento dei conti pubblici “ convertito con modificazioni dalla Legge 22 Dicembre 2011 n. 214, ed in particolare l’articolo 24 che detta disposizioni in materia di trattamenti pensionistici;
- Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze del 6 dicembre 2011 ad oggetto “ Adeguamento dei requisiti di accesso agli incrementi della speranza di vita “;
- Decreto Legge 29 Dicembre 2011 n°216 “ Proroga termini previsti da disposizioni legislative “ convertito con modificazioni dalla Legge 24 febbraio 2012 n. 14, ed in particolare l’articolo 6, comma 2 – quarter in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici;
- Circolare n.2 dell’8 marzo 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – ad oggetto “ Decreto Legge n.201 del 2011 convertito in L. 214 del 2011 c.d. “

- decreto salva Italia “ – art.24 – limiti massimi per la permanenza in servizio nelle pubbliche amministrazioni;
- Circolare Inps n.37 del 14 marzo 2012 ad oggetto “ Decreto Legge n.201 del 2011 convertito in L. 214 del 2011 – Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici e di trattamenti di fine servizio e fine rapporto per gli iscritti alle casse gestite dall'ex INPDAP “ ;
  - Decreto Legge 6 Luglio 2012 n. 95 ad oggetto “ Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini “convertito con modificazioni dalla Legge 7 Agosto 2012 n.135;
  - Decreto Legge 31 Agosto 2013 n. 101 ad oggetto “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni.”. convertito con modificazioni dalla Legge 30 Ottobre 2013 n. 125.
  - Decreto Legge 24 Giugno 2014 n. 90 ad oggetto “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari “ convertito con modificazioni dalla Legge 11 Agosto 2014 n. 114;
  - Legge 23 Dicembre 2014 n. 190 ad oggetto “ Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato ( legge di stabilità 2015) ;
  - Circolare n.2 del 19/02/2015 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
  - Circolare Inps n.74 del 10/04/2015.

#### Art. 1.

#### Oggetto

Il presente regolamento disciplina le modalità di applicazione dell'art. 72, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 e successive modifiche, in ordine al potere datoriale dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia – Cervello – Palermo 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 al maturare, alla data del 31/12/2011, dei requisiti per l'accesso al pensionamento vigenti prima del d.l. n. 201 del 2011 (sia per età, sia per anzianità contributiva di 40 anni indipendentemente dall'età, sia per somma dei requisiti di età e anzianità contributiva – c.d. “quota”) e ai sensi del d.l. n.201 del 2011 al maturare dell' anzianità contributiva per gli uomini di 42 anni e 6 mesi e per le donne un' anzianità contributiva di 41 anni e 6 mesi, salva l'applicazione dei successivi adeguamenti alla speranza di vita sul requisito contributivo, in conformità alle indicazioni espresse nelle Circolari Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica n. 2 del 08.03.2012 e n. 2 del 19.02.2015.

Il nuovo testo del citato art. 72 comma 11 dispone che:

*“Con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati 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*

*decorrerà 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. 30.03.2001 n. 165 e finalizzati ad assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2 comma 1 e precisamente:

- a) Agevolare i processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale;
- b) Favorire il ricambio delle risorse umane;
- c) Contenere il costo del personale.

L'esercizio delle facoltà di cui al comma 1 è effettuato nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda Ospedaliera e dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento, tenuto conto delle peculiarità delle funzioni svolte dal personale del Servizio Sanitario Nazionale e dell'esigenza di favorire il rinnovamento delle risorse umane.

Tale facoltà riguarda la gestione del rapporto di lavoro e non ha natura pubblicistica. L'Azienda 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 Sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale/Regionale in quanto ricomprese tra le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

## **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, non prima del compimento del 62° anno di età, 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 comma 1.

Inoltre il requisito anagrafico ai sensi del d.l. n. 201 del 2011 risulta essere di 66 anni e 1 mese salva l'applicazione dei successivi adeguamenti alla speranza di vita alla cui maturazione l'Azienda è tenuta 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, commi 4, 5 del D.L. n. 101/2013 convertito dalla L. n.125/2013 (norme di interpretazione autentica dell'art. 24, commi 3 e 4, del D.L. n. 201/2011 convertito dalla L. n. 214/2011).

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-novies D.Lgs. n. 502/1992, si rinvia alle indicazioni esplicitate nel successivo art.12 del presente regolamento.

#### 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 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214.

Per l'anno 2016 tale requisito è pari ad anni 41 e mesi 10 per le donne e ad anni 42 e mesi 10 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 scadenza biennale dal 01.01.2019 ai sensi dell'art. 24, comma 13 del sopra citato decreto legge n. 201 nonché dell'incremento della speranza di vita di cui al decreto interministeriale del 6 dicembre 2011 (G.U. n°289/2011).

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'Azienda può validamente esercitare la facoltà di recesso unilaterale fin dalla maturazione del 40° anno di anzianità contributiva, in virtù del richiamo all'art. 72 comma 11 effettuato dall' art. 24 comma 20 del citato D.L. n. 201/2011.

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, comma 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 comma 10 del D.L. 201/2011 convertito dalla L. n. 214/2011 (Riforma Fornero) e dunque non prima del 62° anno di età.

Per effetto dell'art. 6, comma 2 quater, D.L. n. 216/2011 convertito dalla L. n. 14/2012, come modificato dall'art. 1, comma 113, della L. n. 190/2014, 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'Azienda 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. 165/2001, 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. 6**

#### **Preavviso e dies a quo**

L'Azienda, Ospedaliera qualora voglia esercitare il potere di cui all'art. 72 comma 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'Azienda 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'Azienda incrementerà il termine minimo di preavviso di un periodo pari alle giornate di ferie, o ad una parte di esse, maturate e non fruita.

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

#### Art. 7

#### Condizioni di applicabilità

L'Azienda 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 di assunzioni. 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 e consacrato nell'art. 1 del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014, come tale oggetto di espresso riconoscimento nella Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 2 del 19.02.2015;
- b. **programmazione aziendale -di bacino - regionale, piani di rientro o particolare situazione economico-finanziaria aziendale, presupposti di processi riorganizzativi o diristrutturazione che comportino:**

- l'integrazione strutturale di funzioni ed attività, nell'ambito dei servizi sanitari e dei servizi di supporto tecnico amministrativo, anche su base interaziendale a livello provinciale, di bacino o Regionale, finalizzata alla condivisione delle migliori professionalità e/o all'arazionalizzazione delle risorse tecnologiche, materiali, umane e finanziarie;

- la rimodulazione dell'offerta;
- il rispetto del vincolo dell'equilibrio finanziario in capo alle Aziende sanitarie;
- l'ottimizzazione nell'impiego di personale;
- la soppressione di strutture semplici o complesse;
- 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 ed ammodernamento.

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, comma 11, non presuppone né comporta quale effetto necessario, la riduzione della dotazione organica Aziendale per profilo professionale/area funzionale.

## Art. 8

### Criteri generali di scelta

L'Azienda Ospedaliera, 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. 7 del presente regolamento:

- a) Parametri oggettivi (esclusivi)
  - Riprogrammazione aziendale o piani di rientro;
  - Necessità di conseguire effettivi risparmi derivanti dal turn over del personale;
  - Esigenze gestionali dell'azienda, correlate alla propria programmazione;
  - Eventuali situazioni di esubero conseguenti a processi di riorganizzazioni e in applicazione a norme regionali e nazionali.
- b) Parametri soggettivi (esclusivi)
  - Esistenza in capo del dipendente di prescrizioni che limitino il regolare svolgimento della propria mansione;
  - Limitazioni delle modalità di esercizio dell'attività lavorativa (ad esempio esonero dai turni notturni o dalla reperibilità, periodi di assenza almeno di durata semestrale a vario titolo registrati nell'ultimo biennio, ecc.);

- Pregresse valutazioni negative in ordine alle prestazioni professionali del dipendente ovvero precedenti di carattere disciplinare registrati nel corso dell'ultimo biennio.
- c) Parametri soggettivi (inclusivi)
  - Particolare esperienza professionale e peculiarità delle competenze possedute dal soggetto interessato, che si sostanzino in una infungibilità della prestazione resa;
  - Difficoltà di reperimento sul mercato del lavoro della figura professionale interessata;
  - Titolarità di una posizione ad alta responsabilità o coinvolgimento temporaneo in un progetto a termine di particolare importanza;
  - Titolarità di specifici percorsi formativi attivati dall'Azienda in settori particolari( ad esempio alte tecnologie, ambito clinico o chirurgico specialistico, ecc.)

#### Art. 9

##### Motivazione

L'Azienda Ospedaliera, qualora si determini all'esercizio del potere di cui all'art. 72, comma 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 comma 11 del D.L. n. 98/2011 convertito dalla L. n. 111/2011 ha statuito che *"intesa 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, purché dagli stessi emergano le specifiche condizioni presenti nel caso concreto.

#### Art. 10

##### Effetti sulla durata dell'incarico

La risoluzione unilaterale risolve il rapporto di lavoro subordinato ed il contratto individuale.

Determina pertanto la cessazione di ogni incarico in corso alla data da cui ha effetto, ancorché detto incarico abbia scadenza successiva a tale data.

#### Art. 11

##### 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 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-novies del D.Lgs. n. 502/1992 come integrato dall'art. 22 della L. n. 183/2010, ancorché anticipatamente manifestata.

L'Azienda si riserva peraltro di non accogliere la richiesta di permanenza in servizio presentata dai Dirigenti Medici e del Ruolo Sanitario laddove la permanenza in servizio comporti un "aumento del numero dei dirigenti".

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. assunzioni/mobilità a tempo indeterminato di nuovo personale nel ruolo e disciplinate dall'interessato, intervenute in previsione della cessazione dal servizio o anche durante lo stesso

periodo di permanenza in servizio.

La comunicazione dell'Azienda 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. 12**

### **Disposizioni finali e transitorie**

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rimanda alle disposizioni legislative vigenti in materia e a ogni normativa legislativa, contrattuale e regolamentare vigente nel tempo.

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. 13**

### **Entrata in vigore**

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



**DIREZIONE GENERALE**

**PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto dichiara che la presente deliberazione, copia conforme all'originale, è stata pubblicata all'albo dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello, ai sensi e per gli effetti della L.R. n. 30/93 art. 53 comma 2, a decorrere dal 14 AGO 2016 e fino al 28 AGO 2016

L'incaricato

Il Direttore Amministrativo

Notificata al Collegio Sindacale il .

Prot. N.

DELIBERA NON SOGGETTA AL CONTROLLO	ESTREMI RISCONTRO TUTORIO
<p>Delibera non soggetta a controllo, ai sensi dell'art. 4 c.8 della L. 412/1991 e divenuta</p> <p style="text-align: center;"><b>ESECUTIVA</b></p> <p>decorso il termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione.</p> <p>Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art.4 c.8 della L. 412/1991 e divenuta</p> <p style="text-align: center;"><b>IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA</b></p> <p>ai sensi della L. R. n° 30/93 art. 53 comma 7</p>	<p>Delibera trasmessa l'Assessorato Regionale Sanità in data _____ Prot. n. _____</p> <p style="text-align: center;"><b>SI ATTESTA</b></p> <p>Che l'Assessorato Regionale Sanità, esaminata la presente deliberazione</p> <p>ha pronunciato l'approvazione con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato</p> <p>ha pronunciato l'annullamento con atto prot. n. _____ del _____ come da allegato</p>

**LA SEGRETERIA**

