



DETERMINAZIONE U.O.C. ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE n.10 del 30/06/2021

**OGGETTO:** recesso dal rapporto di lavoro per limiti di età del sig. Giuseppe MANGIOLA Collaboratore Professionale Sanitario Esperto -cat.DS- a tempo indeterminato.

#### IL DIRETTORE U.O.C. ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE

**Premesso che** per l'anno 2021 le pubbliche amministrazioni devono collocare in pensione d'ufficio a 65 anni di età anagrafica (cioè al raggiungimento del limite ordinamentale per la permanenza in servizio) il personale che ha maturato un qualsiasi diritto a pensione;

**Rilevato che** in data 30/06/2021 il sig. Giuseppe Mangiola, nato a Reggio Calabria il 30/06/1956, in servizio presso questa Azienda in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario Esperto – Cat. Ds a tempo indeterminato, ha acquisito un diritto autonomo a pensione (pensione di anzianità con almeno 42 anni e 10 mesi di contribuzione a qualsiasi titolo unitamente a 3 mesi di finestra temporale per il diritto all'assegno);

#### Fatto presente che:

- l'U.O.C. Organizzazione Risorse Umane ha provveduto, per la parte di competenza, alla certificazione della posizione assicurativa comprensiva di "anticipo DMA" della dipendente in parola utilizzando l'applicativo "Nuova Passweb";
- l'U.O.C. Organizzazione Risorse Umane ha provveduto, utilizzando l'applicativo "Nuova Passweb", alla comunicazione all'Inps competente territorialmente della cessazione della dipendente ai fini della liquidazione del TFS;

#### Richiamati:

- l'articolo 12 della legge n. 70 del 20 marzo 1975, recante "Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente", ai sensi del quale: *"La cessazione del rapporto di impiego, oltre che per destituzione nelle ipotesi di infrazioni disciplinari richiamate nel precedente articolo 11, può avvenire: a) per dimissioni volontarie accettate; b) per decadenza dall'impiego quando il dipendente perda o si accerti che sin dall'inizio del rapporto non possedeva le condizioni essenziali per la sua assunzione ovvero non assuma o non riassuma servizio entro il termine prefissatogli; c) per dispensa dal servizio per motivi di salute quando il dipendente non sia in grado di riassumere il servizio dopo avere esaurito il periodo di aspettativa per malattia spettantegli; d) per collocamento a riposo dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento del 65° anno di età."*;
- la Circolare n. 2 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 19 febbraio 2015, "Soppressione del trattenimento in servizio e modifica della disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro – Interpretazione e applicazione dell'articolo 1 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114", che al punto 2.1 ribadisce che: *"Va ricordato che il limite ordinamentale per la permanenza in servizio è fissato, in via generale, dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, per i dipendenti dello Stato, e dall'articolo 12 della legge 20 marzo 1975, n. 70, per i dipendenti degli enti pubblici; tale limite è applicabile in via analogica anche alle altre categorie di dipendenti pubblici in mancanza di diversa previsione normativa. Come precisato dall'articolo 2, comma 5, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, che ha fornito l'interpretazione autentica dell'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge n. 201 del 2011, nei casi di cui allo stesso*





DETERMINAZIONE U.O.C. ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE n.10 del 30/06/2021

*articolo 24, comma 4, tale limite non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia dall'articolo 24, comma 6, del citato decreto-legge n. 201 del 2011...";*

- *la circolare di cui sopra, che al punto 2.3.1 stabilisce che: "In alcune ipotesi l'amministrazione è tenuta a proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente e tale prosecuzione non costituisce un trattenimento vietato dalla legge. Ciò si verifica, innanzitutto, quando il dipendente non matura alcun diritto a pensione al compimento dell'età limite ordinamentale o al compimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.";*
- *il D.L. n. 201 del 06/12/2011 – "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", convertito in L. 214/2011, che all'art. 24 comma 10 stabilisce: "A decorrere dal 1° gennaio 2012 e con riferimento ai soggetti la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che maturano i requisiti a partire dalla medesima data l'accesso alla pensione anticipata ad età inferiori ai requisiti anagrafici di cui al comma 6 è consentito esclusivamente se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 1 mese per gli uomini e 41 anni e 1 mese per le donne, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2012. Tali requisiti contributivi sono aumentati di un ulteriore mese per l'anno 2013 e di un ulteriore mese a decorrere dall'anno 2014 (...)"*;
- *il D.L. n. 4 del 28/01/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 26 del 28/03/2019, recante disposizione in merito alla "Riduzione anzianità contributiva per accesso al pensionamento anticipato indipendente dall'età anagrafica. Decorrenza con finestre trimestrali", che all'art.15 comma 1 e 2 recita: "1. il comma 10 dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, è sostituito dal seguente: «10. A decorrere dal 1° gennaio 2019 e con riferimento ai soggetti la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'accesso alla pensione anticipata è consentito se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei predetti requisiti. 2. Al requisito contributivo di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, non trovano applicazione, dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2026, gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122"*;

**Dato atto** che il presente provvedimento non comporta oneri diretti a carico del bilancio aziendale;

**Ritenuto** di accogliere le dimissioni e di collocare a riposo il dipendente in parola con effetto dal 01/07/2021 (ultimo giorno di lavoro 30/06/2021);

#### DETERMINA

per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di collocare a riposo per raggiunti limiti di età con effetto dal 01/07/2021 (ultimo giorno di lavoro 30/06/2021) il sig. Giuseppe Mangiola, nato a Reggio Calabria il 30/06/1956, in





**DETERMINAZIONE U.O.C. ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE n.10 del 30/06/2021**

servizio presso questa Azienda in qualità di Collaboratore Professionale Sanitario Esperto -cat. DS -Tecnico Sanitario di Radiologia Medica - a tempo indeterminato;

2. di dare atto che l'U.O.C. Organizzazione Risorse Umane ha provveduto, per la parte di competenza, alla certificazione della posizione assicurativa comprensiva di "anticipo DMA" della dipendente in parola utilizzando l'applicativo "Nuova Passweb";
3. di dare atto che l'U.O.C. Organizzazione Risorse Umane ha provveduto, utilizzando l'applicativo "Nuova Passweb", alla comunicazione all'Inps competente territorialmente della cessazione della dipendente ai fini della liquidazione del TFS;
4. di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri diretti a carico del bilancio aziendale;
5. di trasmettere il provvedimento agli Uffici competenti per gli adempimenti conseguenti;
6. di disporre la messa a disposizione della presente determinazione, in copia, al Collegio Sindacale dell'Azienda;
7. di dare atto che l'originale della presente determinazione è depositato presso la U.O.C. Organizzazione Risorse Umane;
8. di dare atto che il provvedimento è immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17, comma 4, della L.R. n. 33/2009 e ss.mm.ii;
9. di disporre la pubblicazione del provvedimento all'Albo Pretorio on line aziendale.

**IL DIRETTORE  
UOC ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE  
dott.ssa Mara Taverri**

**U.O.C. Economico Finanziaria**

Visto per la regolarità contabile

Il Direttore Dott.ssa Emilia Martignoni

**UOC Organizzazione Risorse Umane**

Si attesta la regolarità amministrativa e tecnica del presente provvedimento

Responsabile del Procedimento ex l. 241/90: dott.ssa Mara Taverri

Pratica trattata da: dott. Carmelo Gelsomino

ATTI n. 2021/1.4.4.3