
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Elvira Amata

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Giuseppe Drago

IL SEGRETARIO

Sig. Marcello Gugliotta

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Maurizio Aricò

REGIONE SICILIANA
Assessorato Regionale della Salute



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
RAGUSA

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 487 del - 4 MAR. 2015

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente copia di deliberazione, ai sensi dell'art. 53, comma n. 2 della L.R. 3/11/1993 n. 30, viene pubblicata all'Albo dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa per 15 giorni consecutivi, dal - 8 MAR. 2015

IL SEGRETARIO

Sig. Marcello Gugliotta

DIREZIONE AFFARI GENERALI, SVILUPPO ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE

Esecutiva: SI NO

Atto sottoposto a controllo: SI NO

OGGETTO: Approvazione regolamento per l'attuazione dell'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 8 agosto 2008, n. 133, come sostituito dall'art. 1, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 - Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'A.S.P. di Ragusa.-

Il Responsabile del Procedimento

Dott. Giancarlo Carfi

Il Direttore della Struttura

Dott. Giovanni Tolomeo

La presente copia è conforme
all'originale in atti

IL SEGRETARIO

Il - 4 MAR. 2015, nella sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale, il Direttore Generale Dott. Maurizio Aricò, nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n.201 del 24 giugno 2014, coadiuvato, ai sensi dell'art. 7 della L. R. 30/1993, dai Sigg.:

- Dott.ssa Elvira Amata

- Direttore Amministrativo

- Dott. Giuseppe Drago

- Direttore Sanitario

e con l'assistenza Sig. Marcello Gugliotta, quale Segretario verbalizzante, adotta la seguente deliberazione:

Su proposta della Direzione Affari Generali, Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane, che con la sottoscrizione da parte del Direttore della Struttura ne attesta la regolarità formale e la legittimità;

Premesso che il decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2008, n. 133, all'art. 72, comma 11, ha introdotto la possibilità, per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, tra le quali rientrano anche le Aziende del S.S.N., la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro dei propri dipendenti, per gli anni 2009, 2010 e 2011, con un preavviso di mesi sei, dal momento della maturazione del requisito della massima anzianità contributiva di anni 40, nel rispetto della disciplina al momento vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici;

Viste le circolari esplicative emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 20 ottobre 2008, n. 10, e del 16 settembre 2009, n. 4, con le quali, fra l'altro, il Dipartimento ha precisato che prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro occorre che le Amministrazioni adottino appositi criteri che si configurino come atti di indirizzo generale adottati dall'autorità politica e finalizzati ad evitare discriminazioni tra i dipendenti;

Visto l'art. 17, comma 35-novies, del decreto legge 1 luglio 2008, n. 78, convertito dalla legge 3 ottobre 2009, n. 102 di modifica dell'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008;

Visto l'art. 1, comma 16, del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, recante *“Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo”* che ha esteso il periodo temporale per l'esercizio della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro agli anni 2012, 2013 e 2014;

Visto l'art. 24 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 (c.d. riforma Fornero), convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, che ha apportato rilevanti e sostanziali modifiche al regime previdenziale, anche del pubblico impiego;

Considerato, in particolare, che la predetta riforma pensionistica ha introdotto il c.d. sistema *pro rata* per le anzianità maturate dal 1 gennaio 2012, che saranno calcolate con il sistema contributivo;

Vista la circolare 8 marzo 2012, n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che, avendo la riforma pensionistica di cui all'art. 24 del D.L. 201/2011, introdotto il sistema di calcolo *pro rata*, il concetto di massima anzianità contributiva è da intendersi superato, ed ha pertanto invitato le Amministrazioni a rimodulare i presupposti per l'esercitare il potere unilaterale di risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle nuove norme per l'accesso alla pensione;

Preso atto che i nuovi requisiti contributivi per l'accesso alla pensione anticipata sono quelli fissati dall'art. 24, commi 10 e 11, del citato D.L. 201/2011, debitamente adeguati dagli incrementi alla speranza di vita di cui all'art. 12 del D.L. 31/05/2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

Visto il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, recante *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”* pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 24 giugno 2014, n. 144, e successiva legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 18 agosto 2014, n. 190 che all'art. 1, comma 5, ha disposto un'ulteriore revisione dell'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008: *“ All'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni,*

il comma 11 è sostituito dal seguente: “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'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 dar 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.....”;

Preso altresì atto che il citato art. 1 del D.L. n. 90/2014, ai commi 1 e 2, ha abrogato l'istituto giuridico del *“trattenimento in servizio”* e, precisamente, l'art. 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, l'articolo 72, commi 8, 9 e 10, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e l'articolo 9, comma 31 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

Preso atto, tuttavia, che, come chiarito dalla giurisprudenza costituzionale (cfr. sentenze n. 282/1991 e n. 33/2013) l'Amministrazione è sempre tenuta a proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente fino al compimento del 70° anno di età (limite al quale si applica l'adeguamento alla speranza di vita), e che tale prosecuzione non costituisce un trattenimento in servizio, qualora il dipendente non maturi alcun diritto a pensione al compimento del limite di età ordinamentale o al compimento del requisito per la pensione di vecchiaia e maturi il suddetto diritto entro il compimento del predetto limite massimo di età (70 anni);

Considerato ancora il limite di età ordinamentale per i dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale è quello fissato dal regime speciale previsto dall'art. 15-novies del decreto legislativo 502/1992, come modificato dall'art. 22 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che individua come limite di età per il collocamento a riposo d'ufficio il compimento del sessantacinquesimo anno di età, ovvero, su istanza dell'interessato, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo;

Visti i chiarimenti relativi al suddetto regime speciale, appositamente diramati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (parere del 09/12/2010), dall'INPDAP (nota operativa n. 56 del 22/12/2010) e dall'Assessorato Regionale alla Sanità (circolare n. 46025 del 25/05/2011) secondo cui la disciplina della permanenza in servizio dei dirigenti medici e del ruolo sanitario è da intendersi quale *lex specialis* e che, pertanto, il diritto del dirigente a permanere in servizio non è soggetto ad alcuna discrezionalità da parte dell'Amministrazione che, ricevuta l'istanza, non può che accoglierla;

Considerato che la superiore lettura dell'art. 15-novies del D.Lgs. 502/1992 costituiva un impedimento all'esercizio del potere unilaterale di risoluzione del rapporto di lavoro;

Vista, ora, la recente circolare del 19 febbraio 2015, n. 2, della Presidenza del Consiglio con la quale, fra l'altro, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ritiene che, esclusi i dirigenti del S.S.N. ai quali è affidata la responsabilità di una struttura complessa, per il restante personale dirigenziale medico e del ruolo sanitario, l'Amministrazione può non

segue intercalare

✓
accogliere l'istanza di permanenza in servizio sino alla maturazione del quarantesimo anno di servizio effettivo e quindi risolvere il rapporto di lavoro a decorrere dal 65° anno di età una volta maturati i nuovi requisiti contributivi per l'accesso alla pensione anticipata, ciò in relazione ai criteri adottati per l'esercizio di tale facoltà, tenendo presenti le esigenze organizzative e funzionali e rispettando la parità di trattamento, anche per evitare l'indebita lesione dell'affidamento degli interessati;

Considerato opportuno, nelle more dell'adozione del nuovo atto aziendale e dell'approvazione della nuova dotazione organica, che questa Azienda si doti di uno strumento che detti i criteri generali per l'esercizio del potere unilaterale di risoluzione del rapporto di lavoro dettato dall'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008;

Visto lo schema di regolamento appositamente predisposto, alla presente allegato come parte sostanziale e integrante;

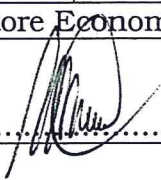
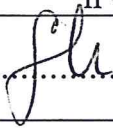
Sentito il parere favorevole del Direttore Amministrativo, per quanto di propria competenza;

Sentito il parere favorevole del Direttore Sanitario, per quanto di propria competenza;

DELIBERA

per i motivi esposti in premessa che qui si intendono ripetuti e trascritti, di:

- Adottare l'allegato schema di "Regolamento di applicazione dell'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 8 agosto 2008, n. 133, e successive modifiche ed integrazioni, come sostituito dall'art. 1, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114";
- Riservarsi, sulla scorta delle previsioni dell'allegato regolamento, di assumere le conseguenti determinazioni in relazione alle istanze di permanenza in servizio già adottate.

Data_____		Esercizio_____	
Importo	Autorizzato	Ordine	Conto
Visto: Il Direttore Economico Finanziario		Il Contabile	
			


Dott.ssa Maria Schimna
Il Dirigente
Organizzativo e Risorse Umane
Assistenza Amministrativa, Sviluppo

[Faint, illegible handwritten notes]

V

**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
RAGUSA**

DIREZIONE AFFARI GENERALI, SVILUPPO ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE
Ufficio Previdenza e Pensioni

RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Regolamento di applicazione dell'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, nella legge 8 agosto 2008, n. 133, come sostituito dall'art. 1, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114

Art. 1

Oggetto

Il presente regolamento disciplina le modalità di applicazione dell'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, e successive modifiche ed integrazioni in ordine al potere datoriale dell'Azienda di risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale dei propri dipendenti alla maturazione dei requisiti di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminati, 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, anche con riferimento alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – n. 2 del 19/02/2015

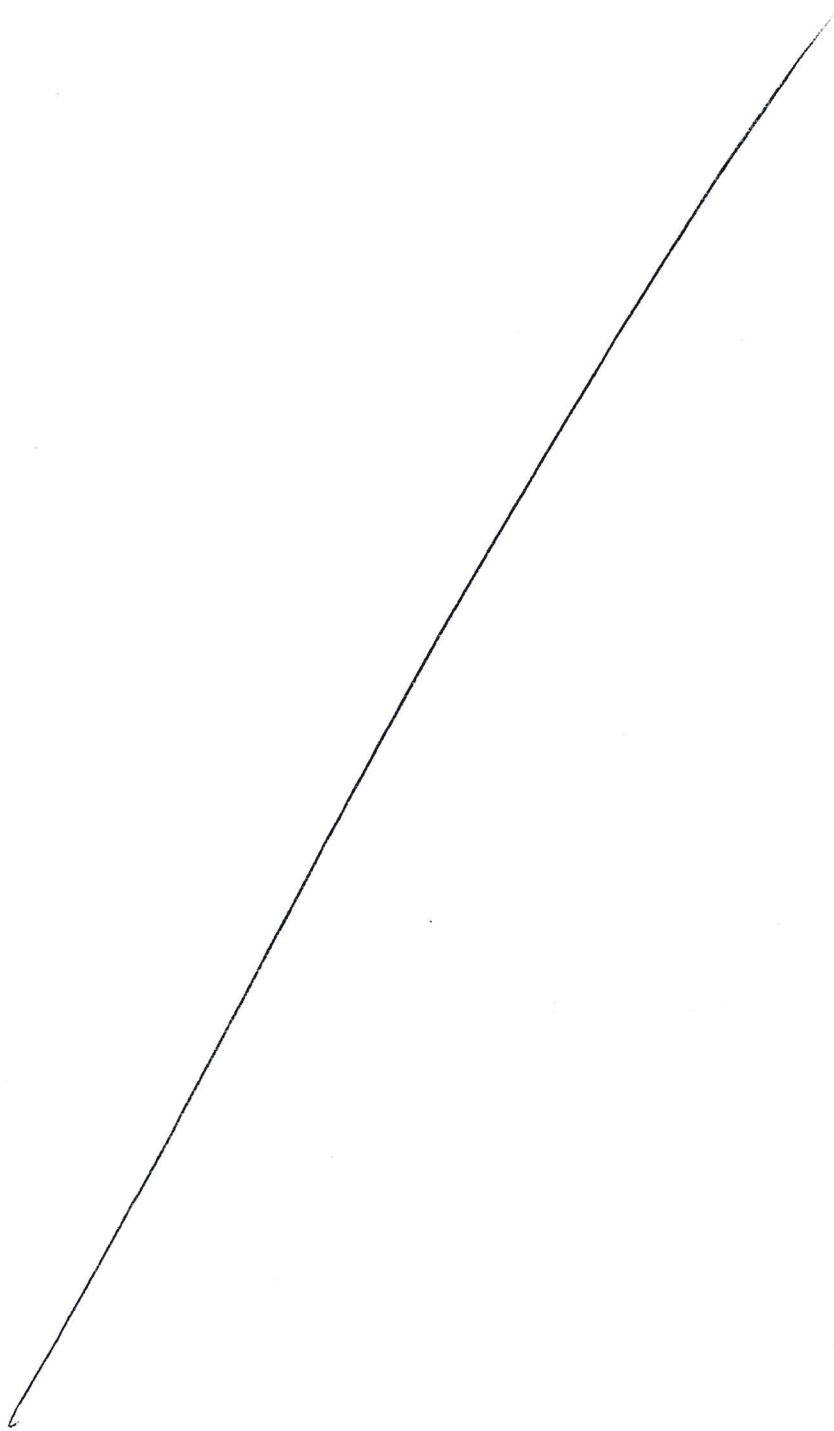
Art. 2

Soggetti nei confronti dei quali può essere esercitato il potere di risoluzione del rapporto di lavoro e soggetti esclusi

Con decisione motivata e con riferimento alle esigenze organizzative ed ai criteri di scelta di cui al successivo art. 3, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008, il potere di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro può essere esercitato nei confronti di:

- a) tutto il personale dipendente, esclusa la dirigenza medica e del ruolo sanitario, non prima del compimento del 62° anno di età;
- b) dirigenti medici e del ruolo sanitario, non prima del compimento del 65° anno di età.

Restano esclusi dall'ambito di applicazione del potere di risoluzione del rapporto di lavoro, per esplicita previsione normativa, i dirigenti del S.S.N. Direttori di struttura complessa.



Inoltre, tenuto conto che la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro costituisce uno strumento privatistico finalizzato ad agevolare i processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale, e quindi alla tutela di interessi pubblici e generali, la stessa non può che prevalere sull'eventuale opzione per la permanenza fino al 40° anno di servizio effettivo. Pertanto la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere esercitata anche nei confronti dei dirigenti medici e del ruolo sanitario che hanno già prodotto o che intendono produrre opzione per la permanenza in servizio fino al 40° anno di servizio effettivo ai sensi dell'art. 15^{novies} del D.Lgs. 502/1992, come modificato dall'art. 22 della L. 183/2010, con esclusione dei dirigenti medici e del ruolo sanitario direttori di struttura complessa.

Inoltre, per esplicita previsione normativa, l'Azienda respingerà le richieste di permanenza in servizio dei dirigenti medici e del ruolo sanitario, compresi i direttori di struttura complessa, qualora a seguito di una rimodulazione organizzativa, la permanenza in servizio dovesse comportare un aumento del numero dei dirigenti.

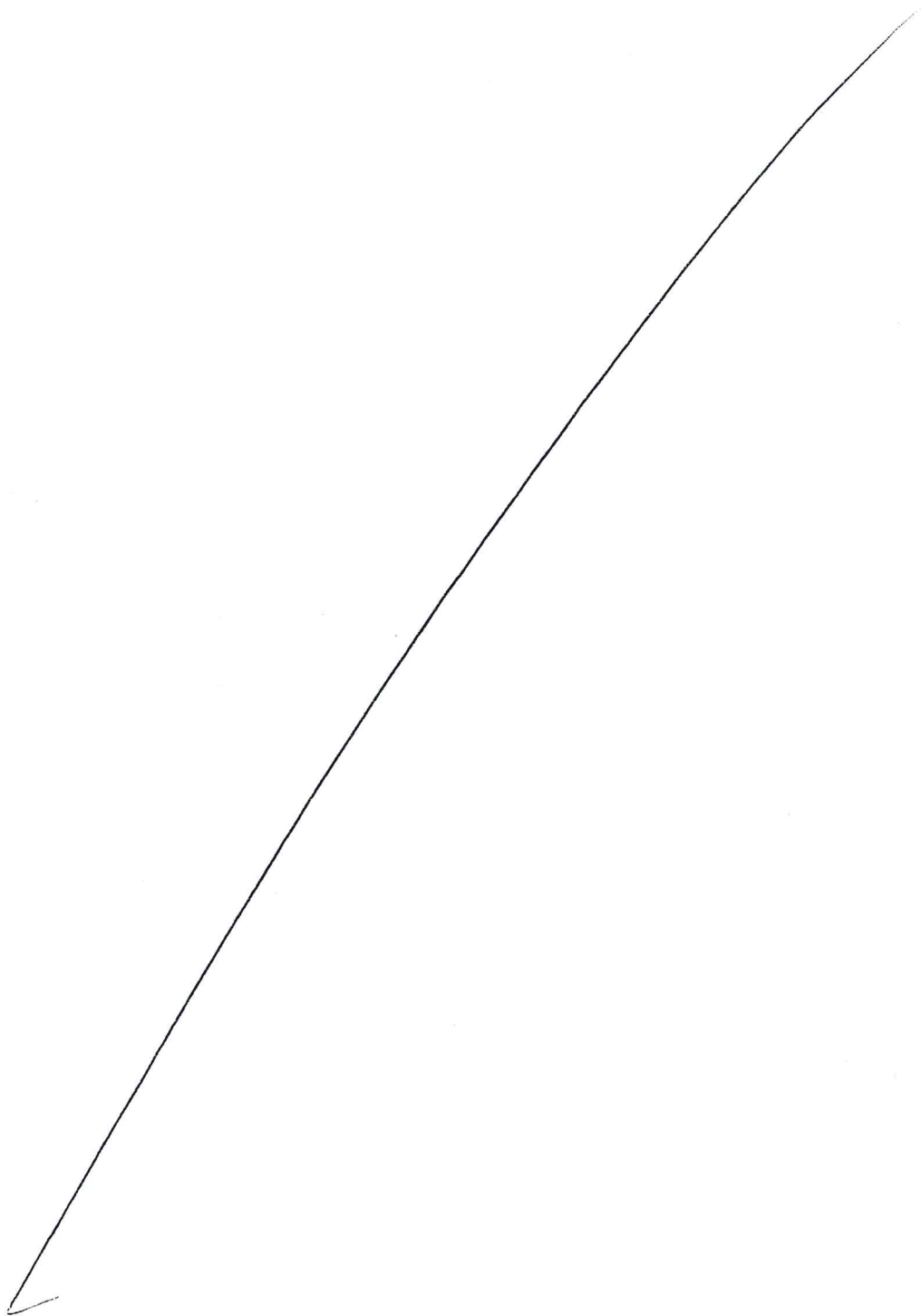
Come suggerito dal Dipartimento della Funzione pubblica con la circolare n. 10/2008, nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza, l'Azienda si asterrà dal risolvere il rapporto di lavoro nei confronti del personale dirigenziale nel cui provvedimento di attribuzione dell'incarico dirigenziale non sia stata prevista apposita clausola che fa salva la decadenza dall'incarico in caso di applicazione dell'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008. In questa ultima ipotesi resta ferma l'osservanza della disciplina vigente sui limiti massimi di età.

Art. 3

Criteri di scelta per la risoluzione del rapporto di lavoro

Ai fini dell'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro l'Azienda terrà conto dei seguenti criteri per la individuazione/scelta del personale da collocare in quiescenza:

- a) programmazione aziendale e/o regionale, piani di rientro, particolari situazioni economico-finanziarie aziendali o qualunque altro processo riorganizzativo o di ristrutturazione aziendale che comporti:
 - la soppressione di strutture semplici o complesse;
 - l'integrazione strutturale di funzioni ed attività nell'ambito dei distretti, sia ospedalieri che territoriale, finalizzata alla condivisione delle migliori professionalità e/o alla razionalizzazione delle risorse tecnologiche, materiali, umane e finanziarie;
 - la rimodulazione dell'offerta;
 - il contenimento dei costi del personale;



- la riduzione della dotazione organica, anche conseguente alla riduzione di posti letto;
 - l'opportunità di evitare situazioni di soprannumerarietà.
- b) decrementi generalizzati o specifici di attività che comportino un minor fabbisogno di personale;
- c) sviluppo di nuove attività che necessitano il reclutamento personale con nuove e specifiche competenze ed abilità tecniche;
- d) riorganizzazioni strutturali che comportano l'ottimizzazione nell'impiego del personale.

Art. 4

Modalità operative per la risoluzione del rapporto di lavoro

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

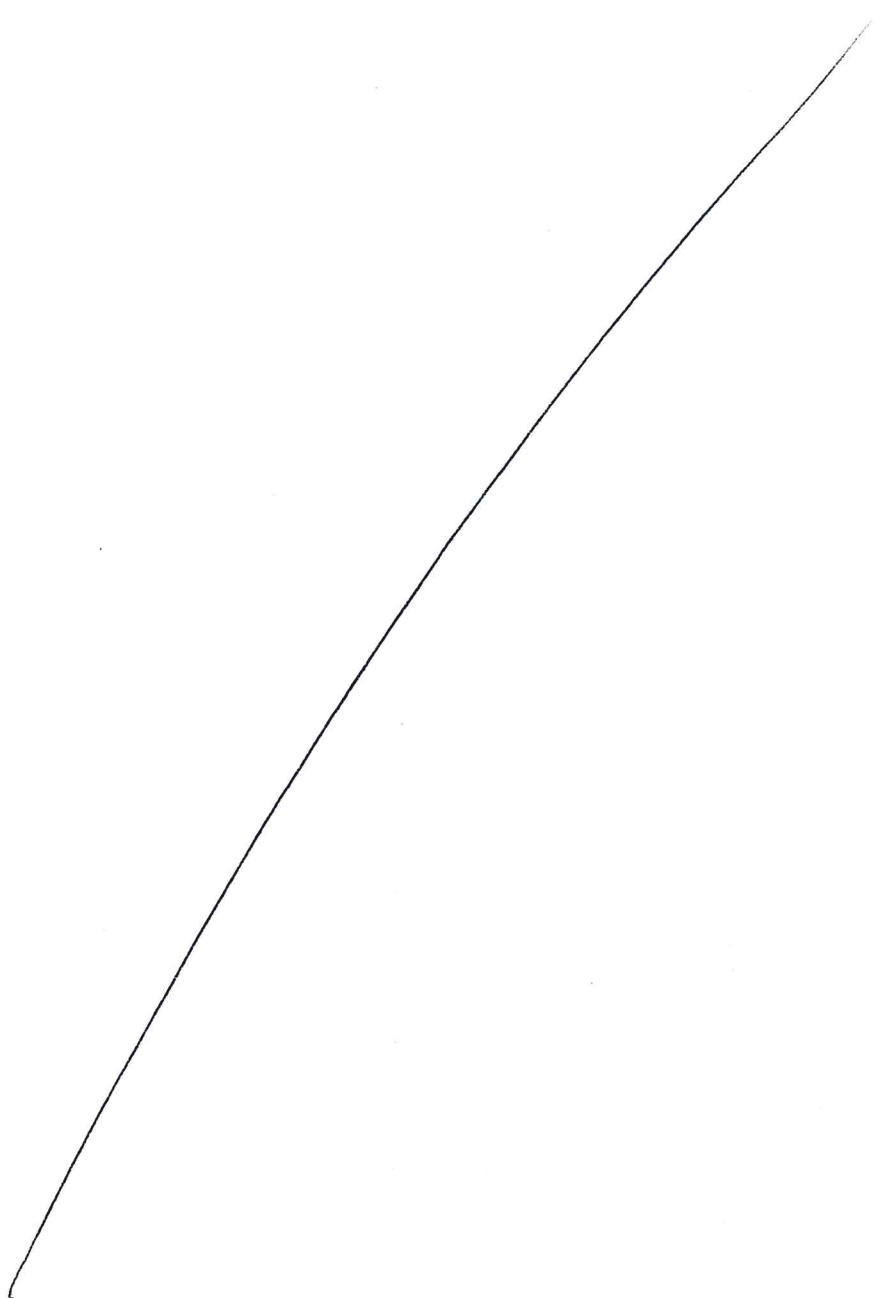
Poiché la normativa vigente non stabilisce un ordine di priorità nell'attuazione del potere unilaterale di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda intende adottare un criterio di ragionevolezza che possa contemperare gli interessi coinvolti, ossia quello dell'Amministrazione di smaltire/evitare situazioni di soprannumerarietà e quello del dipendente di non veder pregiudicate le proprie aspettative professionali.

Per quanto sopra, il rapporto di lavoro sarà risolto nel seguente ordine prioritario:

- a) Esodo volontario: ossia il collocamento in quiescenza in base alle istanze volontariamente presentate dai dipendenti interessati, debitamente invitati ad esprimere il loro consenso;
- b) Rigetto delle istanze di permanenza in servizio presentate ai sensi dell'art. 15^{novies} del D.Lgs. 502/1993;
- c) Valutazione negativa di cui al capo IV dei CC.NN.LL. area dirigenza medica e veterinaria e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa 2002/2005;
- d) Maggiore anzianità contributiva: criterio che produrrà un minor pregiudizio dal punto di vista pensionistico ai dipendenti interessati.

Pertanto, dei superiori quattro criteri, la risoluzione del rapporto di lavoro in senso stretto sarà esercitata solo nel momento in cui si dovrà operare secondo il criterio di cui alle lettere c) e d).

Si precisa che il verificarsi della condizione di maturazione dei requisiti di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminati a decorrere dal 1 gennaio 2012 dall'art. 24, commi 10 e 12, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, rappresenta il momento iniziale a partire dal quale la risoluzione può intervenire



e, pertanto, la sua efficacia può decorrere dal giorno successivo a quello del compimento del requisito contributivo per l'accesso alla pensione "*anticipata*" previsto, alla data della risoluzione, per il personale maschile. Tale criterio garantirà parità di trattamento tra uomini e donne, quindi eviterà comportamenti discriminatori, tenuto conto del diverso requisito contributivo tra i due generi per l'accesso alla pensione anticipata.

Inoltre, maturato il requisito contributivo previsto per il personale maschile, la risoluzione può essere operata durante l'intero corso del rapporto di lavoro. Più precisamente, in caso di mancato esercizio da parte dell'Azienda della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di un dipendente in possesso dei requisiti contributivi prescritti, la successiva eventuale applicazione può essere sempre e ragionevolmente operata al sopraggiungere di nuove e oggettive esigenze organizzative.

La risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere comunicata al dipendente interessato, pena l'inefficacia della stessa, con raccomandata A.R. o posta elettronica certificata, con un preavviso minimo di 6 mesi.

Art. 5

Disposizioni finali e transitorie

Il presente regolamento potrà essere oggetto di provvedimenti di revisione per eventuale inopportunità o illegittimità sopravvenuta a seguito della futura emanazione nuove norme e/o di linee guida da parte di organismi governativi centrali o regionali, o da parte dell'istituto previdenziale.

