



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



**Regione
Lombardia**

ASST Gaetano Pini

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 295 del 6 LUG. 2017

OGGETTO: Adozione del "Regolamento in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e del contratto individuale dei dipendenti pubblici"

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL DIRETTORE GENERALE DOTT. FRANCESCO LAURELLI

**SU PROPOSTA DEL
DIRIGENTE RESPONSABILE S.S. GESTIONE ECONOMICO PREVIDENZIALE**

accertata la competenza procedurale, sottopone in data 6 LUG. 2017, l'allegata proposta di deliberazione sull'argomento all'oggetto specificato, la cui spesa rientra nel budget assegnato.

S.S. Gestione Economico Previdenziale
Il Responsabile del Procedimento
dott. Alessandro Valtolina

IL DIRETTORE SC GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE

ha registrato contabilmente

☐ la spesa di € prevista nella presente proposta, rientra nel Conto Economico del Bilancio Preventivo Economico anno ai conti economici n.

☐ la spesa di prevista nella presente proposta, rientra nello Stato Patrimoniale del/dei Bilancio/i d'esercizio/i anni al conto n.

☐ gli introiti di € previsti nella presente proposta, rientrano nel Conto Economico del/dei Bilancio/i d'esercizio/i al/ai conto/i economico/i n.

☒ Il presente provvedimento non comporta spesa

Il Direttore f.f. UOC Gestione Risorse Economiche Finanziarie

Dott. ~~Ssa~~ Emilia Martignoni

X



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 295 del 6 LUG. 2017.

IL DIRETTORE GENERALE

Viste

- la DGR n. X/4475 del 10/12/2015 *"attuazione L.R. 23/2015: costituzione dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO"* di costituzione, a partire dal 1° gennaio 2016, dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO avente autonoma personalità giuridica pubblica e autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica, con sede legale in Milano, Piazza Cardinale Andrea Ferrari, 1 - 20122 Milano;
- la DGR X/4622 del 19/12/2015 *"attuazione L.R. 23/2015: determinazioni in ordine alla direzione dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO"* di nomina del dott. Francesco Laurelli quale Direttore Generale dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO con decorrenza dal 01.01.2016 al 31.12.2018;
- la delibera aziendale n. 1 del 02/01/2016 di presa d'atto della costituzione dell'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale (Asst) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO, giusta DGR n. X/4475 del 10/12/2015 e di insediamento dal 01.01.2016 del dott. Francesco Laurelli quale Direttore Generale, in attuazione della DGR X/4622 del 19/12/2015;

Visti i seguenti provvedimenti normativi in materia di collocamento a riposo dei dipendenti pubblici:

- il D.Lgs. 502/1992 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della L. 421/1992", ed in particolare l'art. 15-*nonies*: "Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali" e ss. mm.;
- il D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D.L. 112/2008, convertito con modificazioni con L. 133/2008, "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria" ed in particolare l'art. 72 commi 7 ed 11 in tema di "Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo";
- il D.L. 98/2011, convertito in L. 111/2011, "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" e precisamente l'art. 16 comma 11 "In tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni";
- il D.L. 201/2011, convertito in L. 214/2011, ad oggetto "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" ed in particolare l'art. 24 che detta disposizioni in materia di trattamenti pensionistici;

[Handwritten signature]



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 295 del 6 LUG. 2017

- il D.L. 216/2011, convertito in L. 14/2012, "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative" ed in particolare l'art. 6 comma 2-*quater* in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici;
- il Decreto direttoriale del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 06.12.2011, recante disposizioni in materia di "adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita";
- la Circolare 2/2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – ad oggetto "Decreto Legge n. 201 del 2011, convertito in legge n. 214 del 2011, c.d. "Decreto salva Italia" - art. 24 - Limiti massimi per la permanenza in servizio nelle P.A.";
- il D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, ad oggetto "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" ed in particolare l'art. 1 "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni";
- il Decreto direttoriale del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 16/12/2014, recante "disposizioni in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita";
- la L. 190/2014 ad oggetto "Legge di stabilità 2015" ed in particolare l'art. 1 comma 13 in tema di non applicazione della riduzione percentuale entro il 62esimo anno di età per pensioni decorrenti dal 01.01.2015 al 31.12.2017;
- la Circolare 2/2015 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica ad oggetto "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".

considerato:

- che il citato art. 72, comma 11 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112 convertito con modificazioni con Legge 8 agosto 2008 n. 133 dispone quanto segue: "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";
- che la citata normativa innovata è volta a favorire i processi di riorganizzazione delle strutture e a favorire il ricambio generazionale all'interno delle pubbliche amministrazioni;
- che l'esercizio della facoltà di recesso è riconducibile all'ambito dei "poteri datoriali di organizzazione" richiamati dall'art. 5 del D. Lgs. 165/2001 e finalizzati ad assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2 comma 1;

14



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 295 del 6 LUG. 2017

- che la facoltà di cui al punto precedente riguarda la gestione del rapporto di lavoro e non ha natura pubblicistica; pertanto l'Azienda la esercita in via esclusiva, assumendo le relative determinazioni con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro;

- che il citato potere è esercitabile da parte di questa Azienda in quanto la stessa è ricompresa tra le pubbliche amministrazioni del di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001;

attesa altresì la necessità di esercitare il citato potere datoriale nell'ambito di un quadro caratterizzato da correttezza e imparzialità dell'azione amministrativa;

considerata conseguentemente l'opportunità di dotare l'Azienda di un testo regolamentare atto a definire un quadro stabile di criteri entro i quali dare luogo alla risoluzione unilaterale dei dipendenti in applicazione della citata normativa;

visto il testo regolamentare allegato al presente provvedimento il quale ottempera alle citate esigenze di correttezza e imparzialità dell'azione amministrativa, con riferimento alle procedure di collocamento a riposo dei dipendenti anche in caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;

ritenuto opportuno:

- approvare il "Regolamento in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e del contratto individuale dei dipendenti pubblici" nella versione allegata al presente provvedimento e che costituisce dello stesso parte integrante e sostanziale;

- dare a detto Regolamento la massima diffusione, anche tramite informativa alle Organizzazioni Sindacali e pubblicazione sul sito Internet istituzionale dell'Azienda;

dato atto che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa aggiuntivo a carico del bilancio dell'Azienda;

visti i pareri del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario, resi per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i;

DELIBERA

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

- 1) di approvare il "Regolamento in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e del contratto individuale dei dipendenti pubblici" nella versione allegata al presente provvedimento e che costituisce dello stesso parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che che il presente provvedimento non comporta alcun impegno di spesa aggiuntivo a carico del bilancio dell'Azienda;
- 3) di demandare alla UOC Gestione delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali la diffusione del presente Regolamento, anche tramite informativa alle Organizzazioni Sindacali e tramite pubblicazione sul sito Internet istituzionale dell'Azienda;
- 4) di dichiarare il presente provvedimento non soggetto a controllo preventivo, ai sensi dell'art. 17 comma 4 della L.R. n. 33/2009 (come modificato dalla L.R. 23/2015);



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



**Regione
Lombardia**

ASST Gaetano Pini

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE-n. 295 del - 6 LUG. 2017

- 5) di disporre la pubblicazione, nei modi di legge, della presente deliberazione, dando atto che la stessa è immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.17 - comma 6 - della L.R. n.33/2009, (come modificato dalla L.R. 23/2015).

DIRETTORE GENERALE
(Dott. Francesco Laurelli)

**DIRETTORE
AMMINISTRATIVO**
(Dott. Valentino Colao)

**DIRETTORE
SANITARIO**
(Dott.ssa Paola Navone)

**DIRETTORE
SOCIO SANITARIO**
(Dott.ssa Paola Maria Saffo Nicola)

S.S. Gestione Economico -Previdenziale

Si attesta la regolarità amministrativa e tecnica del presente provvedimento

Responsabile del Procedimento: dott. Alessandro Valtolina



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



**Regione
Lombardia**

ASST Gaetano Pini

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 295 del 6 LUG. 2017

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio informatico di quest'Azienda sul sito internet istituzionale, così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, e dall'art. 8 del D.Lgs. 33/2013, dal 6 LUG. 2017 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

La deliberazione si compone di n. 6 pagine e n. 1 allegati.

UOC Affari Generali e Legali
Il Funzionario addetto

Maria Crocchella

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo
Milano, li _____

UOC Affari Generali e Legali
il Funzionario addetto



U.O.C. Gestione delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI RISOLUZIONE
UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL
CONTRATTO INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI
PUBBLICI**

**AI SENSI DEL D.L. 112/2008, ART. 72 COMMA 11,
CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN L. 133/2008 E
SS. MM.**

**Il presente regolamento costituisce atto generale di organizzazione interna per la
predeterminazione di appositi criteri generali, applicativi dell'istituto disciplinato dal D.L.
112/2008, art. 72 comma 11, convertito con modificazioni in L. 133/2008, come sostituito dal
D.L. 90/2014, art. 1 comma 5, convertito con modificazioni in L. 114/2014.**

Redatto da:

Data:



Sommario

Art. 1 – Oggetto – pag. 3

Art. 2 – Riferimenti normativi – pag. 3

Art. 3 – Natura della facoltà di recesso – pag. 4

Art. 4 – Condizioni soggettive: campo di applicazione, esclusioni e limitazioni – pag. 5

Art. 5 – Condizioni oggettive: requisito contributivo ed integrità del trattamento – pag. 6

Art. 6 – Preavviso e *dies a quo* – pag. 6

Art. 7 – Obblighi informativi: ricognizione anzianità – pag. 7

Art. 8 – Condizioni di applicabilità – pag. 7

Art. 9 – Criteri di scelta applicati: elementi che possono favorire una possibile accettazione della richiesta di trattenimento in servizio – pag. 8

Art. 10 – Criteri di scelta applicati: elementi che possono favorire una non accettazione della richiesta del dipendente o indurre alla risoluzione del rapporto – pag. 8

Art. 11 – Motivazione – pag. 9

Art. 12 – Effetti sulla durata dell'incarico – pag. 10

Art. 13 – Richiesta di permanenza in servizio ai sensi della L. 183/2010 art. 22 – pag. 10

Art. 14 – Avvio del Procedimento – pag. 10

Art. 15 – Disposizioni finali e transitorie – pag. 11

Art. 16 – Entrata in vigore – pag. 11



REGOLAMENTO IN MATERIA DI "RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE" AI SENSI DEL D.L. 112/2008, ART. 72 COMMA 11, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN L. 133/2008 E SS. MM.

Art. 1 – Oggetto

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 del D. L. 25 giugno 2008 n. 112 convertito in Legge 8 agosto 2008 n. 133, come sostituito dall'art. 1 comma 5 del D. L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014, n. 114, in ordine al potere datoriale dell'ASST Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO di risolvere il rapporto di lavoro ed il contratto individuale dei propri dipendenti fin dalla maturazione del requisito contributivo per il diritto a "pensione anticipata", in conformità al quadro normativo di seguito indicato.

Il nuovo testo dell'art. 72, comma 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".

La normativa innovata è volta a favorire i processi di riorganizzazione delle strutture e a favorire il ricambio generazionale all'interno delle pubbliche amministrazioni.

Art. 2 – Riferimenti normativi

Il presente regolamento è adottato in conformità del seguente quadro normativo:

D.Lgs. 502/1992 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della L. 421/1992", ed in particolare l'art. 15-*nonies*: "Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali" e ss. mm.;

D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";



D.L. 112/2008, convertito con modificazioni in L. 133/2008, "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria" ed in particolare l'art. 72 commi 7 ed in 11 in tema di "Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo";

D.L. 98/2011, convertito in L. 111/2011, "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" e precisamente l'art. 16 comma 11 "In tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni";

D.L. 201/2011, convertito in L. 214/2011, ad oggetto "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" ed in particolare l'art. 24 che detta disposizioni in materia di trattamenti pensionistici;

D.L. 216/2011, convertito in L. 14/2012, "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative" ed in particolare l'art. 6 comma 2-*quater* in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici;

Decreto direttoriale del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 06.12.2011, recante disposizioni in materia di "adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita";

Circolare 2/2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – ad oggetto "Decreto Legge n. 201 del 2011, convertito in legge n. 214 del 2011, c.d. "Decreto salva Italia" - art. 24 - Limiti massimi per la permanenza in servizio nelle P.A.";

D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, ad oggetto "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" ed in particolare l'art. 1 "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni";

Decreto direttoriale del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 16/12/2014, recante "disposizioni in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita";

L. 190/2014 ad oggetto "Legge di stabilità 2015" ed in particolare l'art. 1 comma 13 in tema di non applicazione della riduzione percentuale entro il 62esimo anno di età per pensioni decorrenti dal 01.01.2015 al 31.12.2017;

Circolare 2/2015 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica ad oggetto "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".



Art. 3 – Natura della facoltà del recesso

L'esercizio della facoltà di recesso è riconducibile all'ambito dei "poteri datoriali di organizzazione" richiamati dall'art. 5 del D. Lgs. 165/2001 e finalizzati ad assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2 comma 1. 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 dell' ASST Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO in quanto Azienda ricompresa tra le pubbliche amministrazioni del di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 4 - Condizioni soggettive: campo di applicazione, esclusioni e limitazioni

Al fine di conseguire obiettivi di risparmio ASST Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/CTO applica le disposizioni di legge in tema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti di tutto il personale dipendente, ad eccezione e nei limiti dell'art. 4 del presente regolamento, che matura i requisiti previsti per la pensione anticipata, previo preavviso di sei mesi.

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:

- Dirigenti Medici e del Ruolo Sanitario 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 per il diritto di "pensione anticipata". Tale requisito anagrafico coincide con il vigente limite di età ordinamentale 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 del D.L. 101/2013, art. 2 commi 4 e 5, convertito dalla L. 125/2013 e come ribadito dalla Circolare 2/2015 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica in particolare art. 2.1.
- Qualsiasi dipendente:
 - a) per il quale opera la penalizzazione legale, quindi con età inferiore ai 62 anni, salvo sospensione prevista dalla legge;
 - b) che non abbia maturato, alla data del raggiungimento dell'età massima fissata nell'ordinamento, anche considerando tutti i periodi contributivi presso diverse gestioni, il requisito minimo per il diritto a pensione.



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 70esimo anno di età (D.Lgs. 502/1992 art.15-*nonies*), si rinvia alle indicazioni esplicitate nel successivo art. 13.

Art. 5 - Condizioni oggettive: requisito contributivo ed integrità del trattamento

La risoluzione del rapporto non può avere decorrenza anteriore alla maturazione del requisito di anzianità contributiva previsto per l'accesso alla pensione anticipata.

Nei confronti dei Dirigenti Area PTA non responsabili di struttura complessa e del Personale del Comparto, in presenza delle condizioni contributive appena descritte, la risoluzione unilaterale, ai sensi del D.L. 112/2008 art. 72 comma 11, potrà efficacemente intervenire anche prima del compimento del 65esimo anno di età.

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 del D.L. 201/2011 convertito dalla L. 214/2011, dell'art. 24 comma 10 e dunque non prima del 62esimo anno di età. Per effetto del D.L. n. 216/2011 convertito dalla L. 14/2012, art. 6 comma 2-*quater*, come modificato dalla L. 190/2014, art. 1 comma 113, 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. 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 - Preavviso e *dies a quo*

L'Azienda, qualora intenda esercitare il potere datoriale 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", in conformità al quadro normativo indicato, 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 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.

Art. 7 - Obblighi informativi: ricognizione anzianità

I competenti uffici amministrativi provvedono ad effettuare ricognizioni ed aggiornamenti delle anzianità contributive dei dipendenti che possono essere interessati da progetti riorganizzativi, in funzione dell'accertamento delle condizioni soggettive ed oggettive per il legittimo esercizio da parte dell'Azienda, sussistendone le condizioni di cui al successivo art. 8, della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

Le determinazioni aziendali in tema di accertamento delle condizioni di cui al paragrafo precedente sono comunque assunte in base alla documentazione agli atti dell'Azienda al momento della determinazione e nessuna responsabilità può essere imputata all'Azienda per il mancato aggiornamento di detta documentazione.

Art. 8 - 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:

- 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 e consacrato nel D.L. 90/2014 art. 1 convertito dalla L. 114/2014, come tale oggetto di espresso riconoscimento nella Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 2 del 19.02.2015;
- programmazione aziendale, piani di rientro o particolari situazione economico-finanziaria aziendale, presupposti di processi riorganizzativi o di ristrutturazione che comportino:
 - a) il rispetto del vincolo dell'equilibrio finanziario in capo alle Aziende sanitarie;
 - b) l'ottimizzazione nell'impiego di personale;
 - c) la soppressione di strutture semplici o complesse;
 - d) la riduzione della dotazione organica, anche conseguente all'adeguamento degli standard qualitativi, strutturali e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera;
- decrementi generalizzati o specifici di attività che determinino un conseguente minor fabbisogno di personale;



- 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:
 - a) sviluppo di nuove attività che comportino l'esigenza di reclutare personale dotato di nuove e specifiche competenze ed abilità tecniche;
 - b) 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, del D.L. 112/2008 convertito con modificazioni in L. 133/2008, non presuppone né comporta quale effetto necessario, la riduzione della dotazione organica Aziendale per profilo professionale/area funzionale.

Art. 9 – Criteri di scelta applicati: elementi che possono favorire una possibile accettazione della richiesta di trattenimento in servizio

Nell'ambito delle valutazioni delle macro aree indicate nell'art. 8 del presente regolamento, che costituiscono i criteri generali entro il quale l'Azienda procede ad una valutazione di merito circa l'opportunità della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, contestualmente sono tenuti in considerazione i seguenti ulteriori elementi che, combinati tra loro, contribuiscono a determinare l'orientamento dell'Azienda nelle sue decisioni. Elementi quindi che possono favorire una possibile accettazione della richiesta di proseguimento del rapporto di lavoro oltre i limiti ordinamentali sono i seguenti:

- professionalità al di sopra della media e, quindi, ancora di estrema utilità all'Azienda per le specifiche ed uniche competenze possedute dal richiedente, difficilmente sostituibile nel medio periodo;
- particolarità della disciplina e/o qualifica del richiedente, che non presenta sul mercato del lavoro, in tempi brevi, agevoli ed immediate possibilità di sostituzione, con conseguente difficoltà nel programmare una sua immediata sostituzione;
- parere favorevole del Capo servizio in cui presta l'attività il richiedente;
- comportamento sempre esemplare e proficuo a livello lavorativo del richiedente, meritevole di ogni considerazione;

Art. 10 – Criteri di scelta applicati: elementi che possono favorire una non accettazione della richiesta del dipendente o indurre alla risoluzione del rapporto

Elementi che possono favorire una non accettazione della richiesta del dipendente o indurre l'Azienda ad esercitare la volontà della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro sono i seguenti:



- fungibilità della professionalità del richiedente in relazione all'assetto organizzativo aziendale e/o nell'ambito di eventuali processi di riorganizzazione e ristrutturazione, che possono determinare razionalizzazione delle risorse, anche tramite accorpamenti di funzioni e/o servizi o necessità di analoga figura con competenze maggiormente aderenti ai nuovi processi tecnologici e/o competenze richiesti dal fisiologico rinnovamento ed aggiornamento delle competenze;
- necessità, a parità di profilo professionale e/o qualifica, di diversa e più aggiornata professionalità, maggiormente aderente alle attuali esigenze della struttura/servizio di appartenenza, attraverso il reclutamento professionale facilmente individuabili sul mercato del lavoro;
- professionalità, sia a livello aziendale che del settore di appartenenza, facilmente sostituibile all'interno e/o sul mercato del lavoro o di non primaria rilevanza per l'Azienda;
- presenza, nella Struttura di appartenenza del richiedente, di risorse umane egualmente capaci per una buona continuazione e funzionalità del lavoro da svolgere;
- particolari motivi di salute certificati dal medico competente anche al fine di tutela del dipendente;
- scarso rendimento del richiedente, suffragato anche da procedimenti disciplinari conclusi con sanzione o procedimenti in corso di svolgimento o analoghe procedure di contestazione per l'area della dirigenza;
- parere non favorevole, motivato, del Capo servizio, in cui presta l'attività il richiedente;
- eventuali assenze dal servizio, anche prolungate, che possono aver determinato una saltuarietà delle prestazioni rese dal richiedente, con ogni conseguente implicazione;
- presenza di esubero di personale nel profilo/qualifica del richiedente, nell'ambito della ordinaria programmazione dei fabbisogni di personale approvata dalla Regione Lombardia.

Art. 11 – Motivazione

L'Azienda, qualora si determini all'esercizio del potere di cui all'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008 convertito con modificazioni in L. 133/2008, 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 *"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 di applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo"*.



Pertanto, come affermato anche dalla Circolare 2/2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, 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. 12 – Effetti sulla durata dell'incarico

La risoluzione unilaterale risolve il rapporto di lavoro subordinato ed il contratto individuale, determinando pertanto la cessazione di ogni incarico in corso alla data da cui ha effetto, ancorché detto incarico abbia scadenza successiva a tale data. Affinché quest'ultima condizione possa essere esercitata, nei contratti di conferimento di incarichi dirigenziali dovrà essere indicato che l'ASST si potrà avvalere dell'istituto della risoluzione unilaterale qualora ne ricorrano le condizioni sopra specificate.

Art. 13 - Richiesta di permanenza in servizio ai sensi della L. 183/2010 art. 22

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 40esimo anno di servizio effettivo, espressa ai sensi del D.Lgs. n. 502/1992 art. 15-*nonies* e come integrato dalla L. n. 183/2010 art. 22, ancorché anticipatamente manifestata.

L'Azienda 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". 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:

- 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, ecc.);
- assunzioni/mobilità a tempo indeterminato di nuovo personale nel ruolo e disciplina dell'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. 14 – Avvio del Procedimento

I sopra elencati criteri valgono per una ponderata valutazione delle decisioni da adottare e possono essere utilizzati, anche in modo disgiunto, con priorità diversificata in relazione ai singoli casi sottoposti, nonché alla tipicità della struttura e/o servizio di appartenenza del richiedente. Ai fini cautelativi si ritiene opportuno che ad ogni iniziativa di avvio del procedimento relativa alla predetta fattispecie, sia data preventiva informativa all'interessato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 241/1990.

Art. 15 – Disposizioni finali e transitorie

Il presente regolamento potrà essere oggetto di provvedimenti di revisione, onde adeguarlo alle eventuali variazioni applicativi adottati dai competenti organismi ministeriali, regionali, dall'istituto previdenziale o per mutate esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda.

Art. 16 – Entrata in vigore

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

www.AlboPretrorionline.it