

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA

RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premesso che:

1. l'art. 24 del decreto legge 6.12.2011, n. 201, convertito, con modifiche, dalla legge n. 214 del 22.12.2011 e succ. mod. e int., ha introdotto, sia per la pensione di vecchiaia che per quella anticipata, nuove disposizioni in materia pensionistica, in particolare riguardo all'adeguamento dei requisiti di anzianità contributiva e di età in base all'evoluzione delle aspettative di vita calcolata dall'ISTAT, ambedue funzionali all'accesso agli anzidetti trattamenti pensionistici;
2. l'art. 1 del decreto legge 24.6.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11.8.2014, n. 114, che ha abrogato l'art. 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, che conteneva la disciplina generale dell'istituto del trattenimento in servizio per un biennio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ed ha riformulato il comma 11 dell'art. 72 del decreto legge 25.6.2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6.8.2008, n. 133, in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni, rendendo strutturale per le P.A. la facoltà di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro, sia nei confronti dei dipendenti che abbiano raggiunto la prevista anzianità contributiva per la pensione anticipata che, obbligatoriamente, nei confronti dei dipendenti che abbiano raggiunto il limite ordinamentale massimo di permanenza in servizio;
3. per i dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale continua a trovare applicazione il regime speciale previsto dall'art. 15 - nonies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, modificato dall'art. 22 della legge 4.11.2010, n. 183, ai sensi del quale il limite massimo di età per il collocamento a riposo di questi soggetti, inclusi i responsabili di struttura complessa, matura al compimento del 65° anno di età, ovvero, su istanza dell'interessato, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo, in ogni caso con il limite massimo di permanenza fissato al settantesimo anno di età.
4. la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, con l'entrata in vigore delle citate modifiche normative, è, quindi, prevista come:
 - a) obbligatoria, per chi ha maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia ovvero avendo raggiunto l'età limite ordinamentale;
 - b) rimessa alla determinazione dell'Amministrazione, per coloro che hanno maturato il diritto alla pensione anticipata secondo i requisiti di cui all'art. 24, commi 10 e 12, del decreto legge 6.12.2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22.12.2011, n. 214, aggiornati con l'adeguamento alla speranza di vita, e senza penalizzazione del trattamento, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-quater, secondo periodo, del decreto legge 29.12.2011, n. 216, convertito con modificazioni, dalla legge 24.2.2012, n. 14, come modificato dall'art. 1, comma 113, della legge 23.12.2014, n. 190;
5. l'art. 24, comma 10, della legge n. 214 del 22.12.2011 e succ. mod. e int., così come incrementato per l'adeguamento alle speranze di vita (art. 22 - ter della legge n. 102/2009) ha rideterminato l'anzianità contributiva minima fissata per il triennio 2016-2018 in:
 - a. 41 anni e 10 mesi per le donne;
 - b. 42 anni e 10 mesi per gli uomini;
 - c. i requisiti di cui ai punti a. e b. saranno incrementati per l'adeguamento alle speranze di vita (art. 22 - ter della legge n. 102/2009) con prossima scadenza al 1° gennaio 2019 e, così, da quella data in poi con



S ERVIZIO
S ANITARIO
R EGIONALE



GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO
"Bianchi Melacrino Morelli"
Reggio Calabria



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

successiva scadenza biennale;

6. l'art. 1, comma 5, del decreto legge 24.6.2014 n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114 dell'11.8.2014 dispone che *"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 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."*.
7. l'art. 1, comma 113, della legge n. 190/2014 ha, comunque, disposto la cancellazione della penalizzazione con riferimento alle pensioni aventi decorrenza a partire dal 1° gennaio 2015 sino a coloro che maturino il requisito contributivo entro il 31.12.2017, mentre ai sensi dell'art. 1, comma 194, della legge n. 232/2016 e del relativo collegato fiscale, è soppresso il sistema di decurtazioni sulla pensione anticipata per chi non ha raggiunto il 62° anno di età anche con riferimento a coloro che matureranno il requisito contributivo necessario alla pensione anticipata dopo il 31 dicembre 2017;
8. la Presidenza del Consiglio dei Ministri con Circolari n. 2/2012 e 2/2015 ha fornito indicazioni interpretative ed operative sull'applicazione della normativa sopra riferita ed a tale effetto dette indicazioni sono state, anche, fatte proprie e parti integranti del presente Regolamento laddove, tra l'altro, così, precisano e normano :
 - a) **Circolare N. 2/2012** avente ad oggetto " decreto legge n. 201 del 2011, convertito in l. n. 214 del 2011, c.d. "decreto salva Italia" - art. 24 - limiti massimi per la permanenza in servizio nelle pubbliche amministrazioni" , espressamente richiamata dalla Circolare Madia (v.par.2.1), ove ha, anche, così, precisato :*" Occorre pertanto chiarire che rimangono vincolanti per tutti i dipendenti i limiti fissati dalla normativa generale (compimento del 65° anno di età in base all'art. 4 del D.P.R. n. 1092 del 1973 per i dipendenti dello Stato e all'art. 12 della l. n. 70 del 1975 per i dipendenti degli enti pubblici, limiti applicabili in via analogica anche alle altre categorie di dipendenti in mancanza di diversa indicazione normativa) e quelli stabiliti per particolari categorie (ad esempio, compimento del 70° anno di età per i magistrati, gli avvocati e procuratori dello Stato ed i professori ordinari in base rispettivamente all'art. 5 del r.d. n. 511 del 1946, all'art. 34 del r.d. n. 1611 del 1933 e all'art. 19 del d.p.r. n. 382 del 1980). In base ai principi generali, una volta raggiunto il limite di età ordinamentale l'amministrazione prosegue il rapporto di lavoro o di impiego con il dipendente sino al conseguimento del requisito minimo per il diritto alla pensione (il principio della prosecuzione si desume dall'art. 6, comma 2 bis, del d.l. n. 248 del 2007, convertito in l. n. 31 del 2008, a proposito del reintegro sul posto di lavoro a seguito di licenziamento). "*
 - b) " **par. 2.1** Circolare del 19 febbraio 2015, n. 2 del dipartimento della funzione pubblica ove precisa che :*"Come precisato dall'art. 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'art. 24,*

comma 4, secondo periodo, del decreto-legge n. 201 del 2011, nei casi di cui allo stesso art. 24, comma 4, tale limite non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia dall'art. 24, comma 6, del citato decreto-legge n. 201 del 2011. Rimangono salvi i diversi limiti già stabiliti da norme speciali per particolari categorie di dipendenti";

- c) **par. 2.3.2** Circolare del 19 febbraio 2015, n. 2 del dipartimento della funzione pubblica ove ribadisce che: *Per i dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale continua a trovare applicazione il regime speciale previsto dall'articolo 15-nonies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dall'articolo 22 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il comma 1 del citato articolo individua il limite massimo di età per il collocamento a riposo di questi soggetti, inclusi i responsabili di struttura complessa, al compimento del sessantacinquesimo anno di età, ovvero, su istanza dell'interessato, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo, in ogni caso con il limite massimo di permanenza del settantesimo anno di età. Come previsto dalla citata disposizione, l'Amministrazione potrà accordare tale prosecuzione a patto che la permanenza in servizio non dia luogo ad un aumento del numero dei dirigenti. In questo caso, la prosecuzione del rapporto non costituisce un trattenimento in servizio, ma l'applicazione di una specifica disciplina del limite ordinamentale per il collocamento a riposo.*
- d) **par. 2.3.1** Circolare del 19 febbraio 2015, n. 2 del dipartimento della funzione pubblica ove specificando le ipotesi di prosecuzione del rapporto a seguito del mancato raggiungimento del requisito contributivo, ribadisce 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. In tali casi, come chiarito dalla giurisprudenza costituzionale (Corte costituzionale, sentenze n. 33 del 2013 e n. 282 del 1991), l'Amministrazione deve proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente oltre il raggiungimento del limite per permettergli di maturare i requisiti minimi previsti per l'accesso a pensione";*

Tutto ciò premesso, il Grande Ospedale Metropolitano "Bianchi - Melacrino - Morelli", adotta con il presente regolamento *i criteri generali* per l'applicazione dell'Istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

Art. 1 Finalità

1. Il Grande Ospedale Metropolitano "Bianchi Melacrino Morelli", con il presente regolamento stabilisce di esercitare la facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nell'ambito del proprio potere datoriale al fine di:
 - a. *agevolare i processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale;*
 - b. *favorire e rendere attuabile il ricambio delle risorse umane all'interno di una programmazione articolata nel tempo ai sensi di quanto disposto dagli artt. 5, 6, 30 e 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;*
 - c. *contenere il costo del personale;*
2. L'esercizio della facoltà di cui al comma 1 è effettuato, privilegiando ove possibile il ricambio delle risorse umane, nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda e dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento, tenuto conto delle peculiarità delle funzioni svolte dal personale del Sistema Sanitario Nazionale, dell'esigenza di favorire il rinnovamento delle risorse umane, delle mutanti condizioni logistiche e strutturali determinate dal riordino dei servizi e delle



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE



GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO
"Bianchi Melacrino Morelli"
Reggio Calabria



REGIONE CALABRIA

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

attività rese dall'Azienda, così come previsto con gli atti generali di pianificazione nazionale e programmazione regionale ed aziendale nonché dagli atti aziendali di organizzazione e funzionamento.

Art. 2

Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro al raggiungimento del limite di età

1. Per tutto il personale, il raggiungimento del limite di età essendo stato abrogato, ex. art 1, comma 1, della legge n. 114/2014, l'istituto del trattenimento in servizio per un biennio previsto dall'art. 16 del d. lgs. n. 503/1992, diventa vincolante per la risoluzione del rapporto di lavoro per la pensione di vecchiaia, a prescindere dall'applicazione della risoluzione unilaterale.
2. Per i *dirigenti medici* del ruolo sanitario *non titolari di struttura complessa*, al raggiungimento del limite di *età ordinamentale* di permanenza massima in servizio (pari a 65 anni) vige il regime speciale con la possibilità di permanenza in servizio, ai sensi dell'art. 15 nonies del decreto legislativo 502/92 per come modificato dall'art. 22 della legge n. 183/2010.
3. Costituisce eccezione *per espressa disposizione di legge*, l'applicazione della risoluzione unilaterale per i *direttori di Struttura Complessa*, come previsto all'articolo 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni. Per questi dipendenti il rapporto di lavoro si risolverà comunque su base volontaria o per limite anagrafico in base all'evoluzione delle aspettative di vita, e/o, in caso di loro richiesta e previa verifica dell'esistenza delle condizioni previste dalla legge, al raggiungimento dei quarant'anni di servizio effettivo con il limite massimo del raggiungimento del settantesimo anno di età ai sensi dell'art. 22 della legge n. 183/2010.
4. I benefici di legge di cui al comma 2 del presente articolo per il personale dirigente medico di secondo livello e relativi alla permanenza in servizio ai sensi dell'art. n. 22 della legge n. 183/2010 dovranno essere richiesti all'Amministrazione *prima del compimento del 65° anno di età*. Qualora non richiesti, entro tale limite temporale, la permanenza in servizio sarà possibile esclusivamente fino al raggiungimento del limite anagrafico previsto dall'art. 24, comma 10, della legge n. 214 del 22.12.2011 e succ. mod. ed int., così come incrementato per l'adeguamento alle speranze di vita (art. 22 - ter della legge n. 102/2009).
5. Ai fini dell'applicazione dell'art. 72 comma 11 del d.l. 112/2008 per come modificato dall'art. 1 d.l. 90/2014 conv. in legge 114/2014, l'Azienda monitorerà il conseguimento o meno dell'anzianità contributiva necessaria per la pensione anticipata e, in relazione alle esigenze organizzative esistenti nel corso del tempo, valuterà rispetto alla singola posizione del dipendente o dei dipendenti interessati, se risolvere il rapporto di lavoro. Nelle ipotesi in cui l'Azienda deciderà di avvalersi della facoltà di procedere alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ai sensi del citato art. 72 comma 11 d.l. 112/2008 e succ. modif., dovrà darne comunicazione al personale interessato con un preavviso di sei mesi rispetto alla data di cessazione del rapporto. Il relativo provvedimento dovrà essere motivato con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta del personale e non dovrà recare pregiudizio alla funzione di erogazione dei servizi. Preso atto delle disposizioni contenute nella norma appena citata si precisa che la facoltà di cui al presente comma non potrà essere esercitata nei confronti dei dirigenti medici responsabili di struttura complessa e non prima del compimento del 65° anno di età nei confronti dei dirigenti medici e del ruolo sanitari.

Art. 3

Decorrenza dell'attivazione della risoluzione

Il perfezionamento del requisito minimo contributivo richiesto per l'accesso alla pensione anticipata rappresenta il momento iniziale a partire dal quale l'Azienda datoriale di lavoro può attivare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro. Rimane fermo il rispetto del previsto preavviso di almeno sei mesi da parte dell'Azienda e l'applicazione del precedente art. 3.

Art. 4

Iter procedurale

In considerazione della complessità dell'Azienda e del numero di dipendenti nei confronti dei quali trova applicazione il presente regolamento ed in forza della scelta di procedere al rinnovamento della forza lavoro, l'Azienda provvederà a risolvere il rapporto di lavoro con contestuale collocamento a riposo, con cadenza semestrale in base all'anno di nascita dei dipendenti.

L'Azienda, inoltre, monitorerà la situazione di coloro i quali, nel semestre di riferimento, non risultassero ancora in possesso dei requisiti contributivi minimi, previsti per il diritto all'accesso al trattamento pensionistico e applicherà l'istituto della risoluzione unilaterale a decorrere dal 1° giorno del mese successivo al verificarsi dell'evento, garantendo un preavviso di mesi sei. La decisione dell'Azienda è comunicata al dipendente interessato con lettera raccomandata A/R. Le risoluzioni unilaterali, ricorrendone le condizioni, sono determinate con atto del direttore della U.O.C. Gestione Sviluppo Risorse Umane e Formazione;

Art. 5

Disposizioni finali e transitorie.

Il presente regolamento potrà essere oggetto di provvedimenti di revisione per eventuali inopportunità e/o illegittimità sopravvenute a seguito dell'emanazione in futuro di norme e/o linee guida da parte di organismi statali o regionali o da parte dell'istituto previdenziale.

Art. 6

Entrata in vigore.

Il presente regolamento entra in vigore dal 1° giorno del mese successivo alla sua approvazione.