



Deliberazione 2017

adottata dal COMMISSARIO STRAORDINARIO in data 23 NOV. 2015

OGGETTO: Approvazione Regolamento Aziendale in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro cui all'art. 72, comma 11 della L. 133/08, così come modificato dalla L. 114/2014.

Publicata all'Albo Pretorio dell'Azienda a partire dal 23 NOV. 2015 per 15 giorni consecutivi e posta a disposizione per la consultazione.

Il Direttore Amministrativo

Il Commissario Straordinario Dott.ssa Graziella Pintus
coadiuvato da

Direttore Amministrativo Dott.ssa Laura Balata
Direttore Sanitario Dott. Nazzareno Pacifico

Su proposta del Servizio del Personale, il quale:

- Visto l'art. 1, comma 5 del D.L. 90, convertito con modificazioni in L. 114 dell'11/07/2014, che ha sostituito il comma 11 dell'art. 72 della L.133/08 e successive modifiche, che con la nuova formulazione ribadisce la facoltà per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art.1 comma 2 del Dlgs n.165/2001 e successive modifiche, di risolvere con un preavviso di sei mesi, il rapporto di lavoro individuale anche del personale dirigenziale, con l'eccezione dei responsabili di struttura complessa fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di requisiti trattamenti pensionistici;
- Visto l'art. 24 della L. 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 le circolari del 2008, 2009, 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica che hanno fornito gli indirizzi applicativi in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ed in particolare la circolare n° 2 del 19/02/2015 che ha chiarito che sulla volontà del dirigente a proseguire il rapporto di lavoro fino al 40° anno di servizio effettivo, prevale l'esigenza dell'Amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro;
- Visto l'art 16, comma 11 del D.L. 98/2011, convertito in L. 111/2011 il quale prevede che l'esercizio della facoltà riconosciuta alle PP.AA., prevista dall'art L. 133/08, non necessita di ulteriori motivazioni qualora l'Amministrazione interessata abbia preventivamente stabilito in via generale i criteri applicativi, con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto competenti organi di controllo;
- Preso atto che l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, come confermato dalla circolare n° 2/2015 della Funzione Pubblica, è ormai da considerarsi come procedura ordinaria e senza alcun limite temporale di vigenza, ai fini di sostenere l'occupazione e favorire il ricambio generazionale;



Segue deliberazione n. 2017
23 NOV. 2015

Ritenuto necessario approvare uno specifico regolamento, nella formulazione che viene allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Con il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

- 1) di approvare il regolamento per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro riferito ai dipendenti del Comparto ed a quelli di tutti i ruoli della Dirigenza che viene allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) di disporre la pubblicazione del Regolamento sul sito aziendale;
- 3) di demandare al Servizio del Personale i relativi adempimenti;
- 4) di comunicare la presente deliberazione all'Assessorato dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale, ai sensi dell'art. 29, comma 2 della L.R. n° 10/2006 come modificato dall'art. 3 L.R. n° 21/2012.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott.ssa Laura Balata

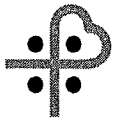
IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Nazzeno Pacifico

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott.ssa Graziella Pintus

S.C. Servizio del Personale
Dott. Maurizio Calamida



Allegato alla Delibera n. 2017
23 NOV. 2015

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLA
RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Premesso che:

1. L'art. 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito con modifiche in legge n. 214 del 22 dicembre 2011, ha introdotto nuove disposizioni in materia pensionistica, in particolare con riguardo all'adeguamento dei requisiti di anzianità contributiva e dei requisiti di età, in base all'evoluzione di dell'aspettativa di vita di calcolata dall'Istat, sia per la pensione di vecchiaia, sia per quella anticipata.
2. Il decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modifiche in legge 11 agosto 2014 n. 114, ha apportato alla legge 214 del 2011, tra le altre, le seguenti innovazioni:
 - art. 1, 1° c. legge 114/2014 ha abrogato l'art. 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 503 e l'art. 72 commi 8,9,10 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito in legge 06/08/2008, n. 133 abolendo l'istituto del trattenimento in servizio al compimento dei limiti di età, per coloro che non avessero ancora raggiunto i requisiti pensionistici;
 - art. 1, 5° c. legge 114/2014 che sostituisce il comma 11 dell'art. 72 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 12, convertito in legge n. 133/08;
3. il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indirizzi applicativi con le circolari, n. 19/2008, n. 4/2009, n. 2/2012 e n. 2 del 2015;
4. Il comma 11 dell'art. 72 della legge 133 del 2008, così come modificato dal comma 5 art. 1 della legge 114 del 2014, attribuisce all'Azienda la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, qualora il dipendente abbia maturato il requisito dell'anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento e abbia raggiunto un'età anagrafica sufficiente a non dar luogo a penalizzazioni;
5. Il comma 10 dall'art 24 della legge 214/11 ridetermina l'anzianità contributiva minima fissata per l'anno 2015 in:
 - a) in 41 anni e 6 mesi per le donne
 - b) in 42 anni e 6 mesi per gli uomini
 - c) i requisiti di cui ai punti a) e b) verranno incrementati per l'adeguamento alle speranze di vita (art. 22 ter della legge 102 del 2009).
6. il comma 5 dell'art 1 della legge 114 /14 prevede che, per tutto il personale del comparto e della Dirigenza dei ruoli amministrativi professionali e tecnici, l'età anagrafica minima, per non incorrere in penalizzazioni è stabilita a 62 anni.



Allegato alla Deliberazione n. 2017
23 NOV. 2015

7. il comma 5 dell'art. 1 della legge 114/14 prevede che per i dirigenti medici e del ruolo sanitario, che non siano titolari di incarico di struttura complessa, l'istituto della risoluzione unilaterale non può essere applicato prima del raggiungimento del 65° anno di età.
8. l'art. 1 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, ha abrogato il trattenimento in servizio pari ad un biennio (Art. 16 del DLGS 503/92 e successive modificazioni).

Nel Presente Regolamento sono definite le modalità con cui l'Azienda Ospedaliera Brotzu applica l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 72 comma 11 della Legge 6 Agosto 2008 n. 133, così come modificato dalla legge 11 agosto 2015 n. 114 recante "misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari".

ART. 1

1. L'Azienda 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 processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale;
 - b) favorire il ricambio delle risorse umane;
 - c) contenere il costo del personale;

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

ART. 2

RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO AL RAGGIUNGIMENTO DEL LIMITE DI ETÀ

1. Per il personale del comparto e per i dirigenti dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico, l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, al raggiungimento del limite di età (pari ad anni 65, se perfezionati i requisiti per la pensione anticipata o anni 66 più incrementi per aspettative di vita, per tutti gli altri), è inattuabile, essendo stato abrogato¹ l'istituto del trattenimento in servizio per un biennio.

Pertanto, il limite di età diventa vincolante per la risoluzione del rapporto di lavoro per la pensione di vecchiaia, a prescindere dall'applicazione della risoluzione unilaterale.



Allegato alla Deliberazione n. 2017
23 NOV. 2017

2. Per i dirigenti medici e del ruolo sanitario, al raggiungimento del limite di età (pari ad anni 65, se perfezionati i requisiti per la pensione anticipata o 66 anni più gli incrementi per l'aspettativa di vita, per tutti gli altri), vige il regime speciale con possibilità di permanenza² in servizio.
3. Poiché la Funzione Pubblica ha chiarito che prevale il potere datoriale³ dell'Amministrazione, sulla volontà del dirigente, con il presente regolamento si stabilisce che l'Azienda Brotzu non intende accogliere le istanze di permanenza in servizio.

Costituisce eccezione⁴, per espressa disposizione di legge, l'applicazione della risoluzione unilaterale per i responsabili di struttura complessa.

Il diniego alla permanenza si configura in una risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ma non modifica il titolo della cessazione che sarà ugualmente per raggiunti limiti di età.

1. art. 1 Legge 114/2014 ha abrogato l'istituto del trattenimento in servizio per un biennio di cui all'art. 16 del decreto lgs 503/92.
2. 22 della legge 183/2010 prevede la possibilità della permanenza in servizio dei dirigenti medici e del ruolo sanitario fino al perfezionamento del 40° anno di servizio effettivo.
3. Circolare n. 2 del 19/02/2015 della Funzione Pubblica nel fornire gli indirizzi applicativi, chiarisce che sulla volontà del dirigente prevale il potere datoriale dell'amministrazione.
4. previsto dall'art. 1, 5° c. della legge 114/2014.

ART. 3

RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO RAGGIUNGIMENTO DEI REQUISITI PER LA PENSIONE ANTICIPATA

1. Personale del comparto:

La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro sarà applicata a tutto il personale del comparto al raggiungimento del requisito contributivo per il diritto all'accesso a pensione anticipata, ma non prima del 62° anno di età per non incorrere in penalizzazioni economiche e con il preavviso di almeno 6 mesi.

2. Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo:

La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro verrà applicata a tutti i dirigenti di ruoli P.T.A. al raggiungimento del requisito contributivo per il diritto all'accesso a pensione anticipata, ma non prima del 62° anno di età per non incorrere in penalizzazione economiche e con un preavviso di almeno 6 mesi.

3. Dirigenti Medici e del ruolo Sanitario NON titolari di incarico di struttura complessa.



Per i dirigenti medici e del ruolo sanitario (che non siano titolari di struttura complessa), la risoluzione del rapporto di lavoro al raggiungimento del requisito contributivo per il diritto all'accesso a pensione anticipata, non può essere applicata prima del compimento del 65° anno di età, in applicazione dell'art. 1, comma 5, del DL n.90/2014 coordinato con la legge di conversione 11/08/2014 n. 114.

4. Dirigenti Medici e Veterinari e del ruolo Sanitario, professionale, tecnico e amministrativo titolari di incarico di struttura complessa:

Per tutti i dirigenti del S.S.N., la titolarità di incarico di struttura complessa, per espressa disposizione di legge, costituisce eccezione all'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

ART. 4

DECORRENZA ATTIVAZIONE RISOLUZIONE

Il perfezionamento del requisito minimo richiesto per la pensione anticipata rappresenta il momento iniziale a partire dal quale la ASL può attivare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

ART. 5

1. In considerazione della complessità dell'Azienda e dell'elevato numero di dipendenti nei confronti dei quali può trovare applicazione e in forza della scelta di procedere al rinnovamento della forza lavoro, l'Azienda provvederà, nella fase transitoria, per il personale di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 3 del presente regolamento, a risolvere il rapporto di lavoro con contestuale collocamento a riposo, con cadenza semestrale in base all'anno di nascita, a partire dai nati fino al 31/12/1952 i quali, in base al mese di nascita, saranno collocati a riposo nel 1° semestre dell'anno 2017.

Successivamente si provvederà in modo analogo per i nati negli anni 1953, 1954, 1955 e 1956, come specificato nel prospetto allegato.

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 a decorrere dal 1° giorno del mese successivo al verificarsi dell'evento, garantendo un preavviso di mesi sei.

Dal 2019, a regime, si provvederà a risolvere il rapporto di lavoro con contestuale collocamento a riposo, a decorrere dal 1° giorno del mese successivo al perfezionamento di entrambi i requisiti, sia anagrafici che contributivi.



Allegato alla Deliberazione n. 2017

23 NOV. 2015

ART. 6

ITER PROCEDURALE

1. Nell'esercizio della sua facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto, l'Azienda è tenuta ad un preavviso di almeno 6 mesi.
2. La decisione dell'Azienda è comunicata al dipendente interessato con lettera raccomandata.

ART. 7

NORMA FINALE

Ogni eventuale modifica normativa relativa all'oggetto del presente regolamento ne comporta la revisione.

ART. 8

ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore dal primo giorno del mese immediatamente successivo alla sua approvazione mediante delibera del Commissario Straordinario.



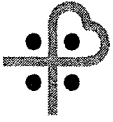
Allegato alla Deliberazione n. 2017

23 NOV. 2015

ALLEGATO AL REGOLAMENTO SULLA RISOLUZIONE UNILATERALE

SPECIFICA ITER PROCEDURALE ART. 3, c 1 e 2 PENSIONI ANTICIPATE NELLA FASE TRANSITORIA

1. Nel 1° semestre del 2016 si procederà alla verifica dei requisiti contributivi per i nati fino al 31/12/1952 (con 64 anni o più di età), in ordine al mese di nascita.
Invio comunicazione agli interessati con un termine di preavviso di almeno 6 mesi.
Risoluzione del rapporto di lavoro con contestuale collocamento a riposo, nel 1° semestre del 2017, (esempio: il 1°_Gennaio del 2017 i nati da Gennaio a Febbraio del 1952 e così di seguito) sia che siano già stati perfezionati i requisiti o che li perfezionino entro il 31/12/2016.
2. Nel 2° semestre 2016 si procederà alla verifica dei requisiti contributivi per i nati fino al 31/12/1953 (con 63 anni o più di età), in ordine al mese di nascita.
Invio comunicazione agli interessati con un termine di preavviso di almeno 6 mesi.
Risoluzione del rapporto di lavoro con contestuale collocamento a riposo, nel 2° semestre del 2017, (esempio: il 1°_Luglio del 2017 i nati da Gennaio a Febbraio del 1953 e così di seguito) sia che siano già stati perfezionati i requisiti o che li perfezionino entro il 31/12/2017.
3. Nel 1° semestre del 2017 si procederà alla verifica dei requisiti contributivi nei i nati fino al 31/12/1954 (con 64 anni o più di età), in ordine al mese di nascita.
Invio comunicazione agli interessati con un termine di preavviso di almeno 6 mesi.
Risoluzione del rapporto di lavoro con contestuale collocamento a riposo, nel 1° semestre del 2018, (esempio: il 1°_Gennaio del 2018 i nati da Gennaio a Febbraio del 1954 e così di seguito) sia che siano già stati perfezionati i requisiti o che li perfezionino entro il 31/12/2017.
4. Nel 2° semestre 2017 si procederà alla verifica dei requisiti contributivi per i nati fino al 31/12/1955 (con 62 anni o più di età), in ordine al mese di nascita.
Invio comunicazione agli interessati con un termine di preavviso di almeno 6 mesi.
Risoluzione del rapporto di lavoro con contestuale collocamento a riposo, nel 2° semestre del 2018, (esempio: il 1°_Luglio del 2018 i nati da Gennaio a Febbraio del 1955 e così di seguito) sia che siano già stati perfezionati i requisiti o che li perfezionino entro il 31/12/2018.
5. Nel 1° semestre del 2018 si procederà alla verifica dei requisiti contributivi nei nati fino al 31/12/1955 (con 62 anni di età), in ordine al mese di nascita.
Invio comunicazione agli interessati con un termine di preavviso di almeno 6 mesi.
Risoluzione del rapporto di lavoro con contestuale collocamento a riposo, nel 1° semestre del 2019, (esempio: il 1°_Gennaio del 2019 i nati da Gennaio a Febbraio del 1956 e così di seguito) sia che siano già stati perfezionati i requisiti o che li perfezionino entro il 31/12/2018.
6. Dal 2019, finita la fase transitoria, si procederà a risolvere il rapporto di lavoro con contestuale collocamento a riposo al raggiungimento del 62° anno, se perfezionati i requisiti contributivi.
La risoluzione del rapporto di lavoro sarà disposta dal 1° giorno del mese successivo al compimento del 62° anno di età. Garantendo sempre il preavviso di mesi sei.



Allegato alla Deliberazione n. 2017
23 NOV. 2015

7. L'Azienda monitorerà la situazione di coloro i quali nel semestre di riferimento, nella fase transitoria o al compimento del 62° anno di età, a regime, non avessero ancora perfezionato i requisiti contributivi minimi richiesti per l'accesso a pensione anticipata, e disporrà la risoluzione del rapporto di lavoro a decorrere dal 1° giorno del mese successivo al perfezionamento del requisito, garantendo sempre il preavviso di mesi sei.