



## DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE GESTIONALE AMM.NE DEL PERSONALE

**DATA: 23/12/2015**

**DELIBERA N. 315**

**SB/af**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO IN MATERIA DI RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO, AI SENSI DELL'ART. 72, COMMA 11 DEL D.L. N. 112/2008, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 133/2008, E SS.MM.

### IL DIRETTORE GENERALE

Vista la proposta di adozione dell'atto deliberativo presentata dal Direttore del Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale di cui e' di seguito trascritto integralmente il testo:

«

Visti:

- l'art.72, comma 11 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008, e ss.mm., che disciplina l'esercizio, da parte delle pubbliche Amministrazioni, della facoltà di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro col personale dipendente, anche con qualifica dirigenziale, ad esclusione dei direttori di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e, con riguardo ai dirigenti medici e del ruolo sanitario, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età;

- l'art.16, comma 11 del D.L. n. 98/2011 convertito dalla L. n.111/2011, ai sensi del quale " 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";

Viste altresì:

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 19.2.2015 ad oggetto: "Soppressione del trattenimento in servizio e modifica della disciplina unilaterale del rapporto di lavoro - Interpretazione ed applicazione dell'art.1 del Decreto Legge 24 Giugno 2014 n.90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 Agosto 2014, n.114", nella quale, tra l'altro, viene precisato che:

- con un preavviso di sei mesi e comunque a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento come rideterminato a decorrere dal 1° Gennaio 2012, dall'art. 24 commi 10 e 12 del D.L. 201/2011, convertito con modificazioni, dalla legge 214/2011, comunque non prima del raggiungimento di un' età anagrafica che possa dar luogo a penalizzazioni economiche, le pubbliche amministrazioni possono risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale; tali disposizioni non si applicano ai direttori di struttura complessa del Servizio Sanitario Nazionale e, limitatamente ai dirigenti medici e sanitari compresi i dirigenti delle professioni infermieristiche, non prima del sessantacinquesimo anno di età;

- per l'individuazione del requisito di età anagrafica il riferimento è inizialmente fissato a 62 anni di età ad eccezione dei casi sopra individuati associato ad un requisito contributivo pari ad anni 42 e mesi 1 (a 41 e mesi 1 per le donne) requisiti incrementati secondo le speranze di vita;

- l'amministrazione ha facoltà di non accogliere l'istanza dei Dirigenti medici e del ruolo sanitario non responsabili di struttura complessa, di proseguire il rapporto di lavoro come previsto dall'art. 72 co 7 del citato D.L. 112/2008 e s.m.i. fino al compimento del quarantesimo anno di servizio effettivo ove decida di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche in relazione ai criteri adottati per l'utilizzo della risoluzione unilaterale del rapporto, tenendo presenti le esigenze organizzative e funzionali e rispettando la parità di trattamento e che l'eventuale prosecuzione non dia luogo ad un aumento del numero dei dirigenti;

- l'obbligo della motivazione in tema di risoluzione unilaterale è adeguatamente assolto, stante il disposto dell'art.16 comma 11 del D.L. n. 98/2011, convertito dalla L. n.111/2011, *“ qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri applicativi con atto generale di organizzazione interna sottoposto al visto degli organi di controllo”*, con il solo richiamo dei criteri in esso contenuti *“ purché dai suddetti criteri applicativi emergano le scelte organizzative dell'amministrazione”*;

- per prevenire forme di discriminazione di genere, in relazione al diverso requisito di anzianità contributiva richiesto, l'amministrazione valuterà le ipotesi in cui è opportuno prevedere soluzioni di armonizzazione tra uomini e donne, con riguardo al momento di adozione della risoluzione unilaterale;

- la nota di chiarimenti del Dipartimento della Funzione pubblica n. 24210 del 16.4.2015, che chiarisce come le pubbliche Amministrazioni possano utilizzare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti che abbiano maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata entro il 31.12.2017, a prescindere dall'età anagrafica posseduta;

Vista infine la nota dell'Assessorato politiche per la salute della Regione Emilia-Romagna, prot. n. 423420 del 17 Giugno 2015, ad oggetto "Indirizzi applicativi alle Aziende ed Enti del SSR della Regione Emilia-Romagna in merito all'esercizio della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in applicazione dell'art. 72, comma 11, del D.L. n.112/2008", con la quale si rappresenta la necessità, fra l'altro, che le Aziende e gli Enti del SSR adottino *“un atto generale di organizzazione interna volto a determinare in via generale i criteri applicativi dell'istituto in esame, sulla base delle scelte organizzative dell'amministrazione”* in coerenza con gli obiettivi di ricambio generazionale perseguiti dal legislatore nazionale, nonché con gli obiettivi previsti dalla programmazione regionale;

Ravvisata la necessità e l'urgenza di definire a livello aziendale i criteri applicativi in tema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ex art. 72, comma 11 D.L. n.112/2008 e ss.mm., in attuazione del quadro normativo generale nonché degli indirizzi regionali in materia;

Dato atto che è stato effettuato il previsto percorso di confronto sindacale con le OO.SS. del Comparto e delle Aree dirigenziali sull'ipotesi di Regolamento in questione nel corso di specifici incontri e precisamente in data 20/10/2015 con le OOSS dell'area dirigenziale STAP, in data 15/10/2015 con le OOSS dell'area medica veterinaria, in data 5/11/2015 con le OOSS dell'area comparto;

Dato atto che in data 4.8.2015 si è provveduto a trasmettere al Collegio Sindacale un'ipotesi di Regolamento contenente i criteri applicativi di cui sopra, sulla quale il Collegio medesimo non ha formulato rilievi;

Ritenuto pertanto di approvare il Regolamento in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 72, comma 11 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008, e ss.mm., il cui testo si allega quale parte integrante sostanziale della presente deliberazione;

Precisato che il predetto Regolamento è da ritenersi quale atto di organizzazione generale interna ai sensi del richiamato art. 16, comma 11 del D.L. n. 98/2011 ed entra in vigore dal giorno successivo all'adozione del presente provvedimento;

Dato atto:

- che il presente provvedimento risponde ai principi della legittimità, opportunità e convenienza;

»

Attesa la rappresentazione dei fatti e degli atti riportati dal Direttore del Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale proponente.

Coadiuvato dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo che, ai sensi dell'art. 3 comma 7° del D.Lgs. n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni esprimono parere favorevole;

### **DELIBERA**

per quanto esposto in premessa:

1. di approvare il Regolamento in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 72, comma 11 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008, e ss.mm., il cui testo si allega quale parte integrante sostanziale della presente deliberazione;

2. di precisare che il Regolamento di cui al punto 1) è da ritenersi quale atto di organizzazione generale interna ai sensi dell'art. 16, comma 11 del D.L. n. 98/2011 richiamato in premessa ed entra in vigore dal giorno successivo all'adozione del presente provvedimento;

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**(Dott.ssa Paola BARDASI)**

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
**(Dott. Stefano CARLINI)**

**IL DIRETTORE SANITARIO**  
**(Dott. Mauro MARABINI)**

**PER IL RESPONSABILE**  
**DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO**  
**(Dott. Alberto FABBR)**  
**Sig.ra Caterina Marzarini**



**DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE GESTIONALE AMM.NE DEL PERSONALE**

**INVIATA:**

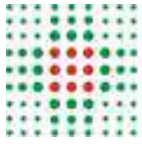
- AL COLLEGIO SINDACALE in data **07/01/2016**
- ALLA CONFERENZA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE in data \_\_\_\_\_
- ALLA GIUNTA REGIONALE in data \_\_\_\_\_

**PUBBLICAZIONE ED ESTREMI DI ESECUTIVITA'**

In pubblicazione all'Albo Pretorio Elettronico (art. 32 L. 69/09 e s.m.i.) dell'Azienda USL di Ferrara dal **07/01/2016** per 15 gg. consecutivi

- La presente deliberazione è ESECUTIVA dalla data di pubblicazione (art. 37, comma 5° L.R. n. 50/94, così come sostituito dalla L.R. n. 29/2004)
- APPROVATA dalla Giunta Reg.le per silenzio-assenso in data \_\_\_\_\_ (decorsi i termini di cui all'art. 4, comma 8, L. 30.12.91 n. 412)
- APPROVATA dalla Giunta Reg.le in data \_\_\_\_\_ atto n. \_\_\_\_\_
- NON APPROVATA dalla Giunta Reg.le (vedi allegato)

**PER IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO  
(Dott. Alberto FABBRI)  
Sig.ra Caterina Marzarini**



*Approvato con atto deliberativo n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_*

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI**  
**“RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO”**  
**AI SENSI DELL’ART. 72, COMMA 11, del D.L. N. 112/2008,**  
**CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA**  
**LEGGE N. 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 dall’art. 72, comma 11, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla Legge 8 agosto 2008, n. 133, come sostituito dall’art. 1, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114.**

**Riferimenti normativi:**

- Decreto Legislativo 30 Marzo 2001 n. 165;
- Decreto Legge 25 Giugno 2008 n. 112 convertito con modificazioni dalla Legge 8 Agosto 2008 n. 133,
- Decreto Legge 6 Dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni dalla Legge 22 Dicembre 2011 n. 214, art. 24;
- Decreto Legge 6 Luglio 2012 n. 95 convertito con modificazioni dalla Legge 7 Agosto 2012 n. 135;
- Decreto Legge 31 Agosto 2013 n. 101 convertito con modificazioni dalla Legge 30 Ottobre 2013 n. 125.
- Decreto Legge 24 Giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 Agosto 2014 n. 114;
- Legge 23 Dicembre 2014 n. 190;

*Dipartimento Interaziendale Gestionale Amministrazione del Personale*

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI**  
**“RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO”**  
**AI SENSI DELL’ART. 72, COMMA 11, del D.L. N. 112/2008, CONVERTITO CON**  
**MODIFICAZIONI DALLA LEGGE N. 133/2008 E SS.MM.**

**Art. 1**

**Oggetto**

Il presente regolamento disciplina le modalità di applicazione dell’art. 72, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 e successive modifiche, in ordine al potere datoriale dell’Azienda USL di Ferrara 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” ovvero del quarantesimo anno di anzianità contributiva in caso di diritto a pensione maturato entro il 31.12.2011, in conformità alle indicazioni espresse nelle Circolari Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica n. 2 del 08.03.2012 e n. 2 del 19.02.2015 nonché all’indirizzo applicativo diramato dalla Regione Emilia-Romagna - Assessorato Politiche per la Salute, con nota prot. 423420 del 17.06.2015.

Il nuovo testo del citato 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”.*

**Art. 2**

**Natura della facoltà di recesso**

L’esercizio della facoltà di recesso è riconducibile all’ambito dei “poteri datoriali di organizzazione” richiamati dall’art. 5 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 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 delle Aziende Sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale/Regionale in quanto ricomprese tra le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001.

**Art. 3**

**Condizioni soggettive: esclusioni e limitazioni**

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:

• **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 di cui all'art.1 comma 1. 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 dell'art. 2, commi 4, 5 del D.L. n. 101/2013 convertito dalla L. n.125/2013 (norme di interpretazione autentica dell'art. 24, commi 3 e 4, del D.L. n. 201/2011 convertito dalla L. n. 214/2011).

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 70° anno di età ai sensi dell'art.15-novies D.Lgs. n. 502/1992, si rinvia alle indicazioni esplicitate nel successivo art. 13.

Agli effetti del presente regolamento, tra i Dirigenti del ruolo Sanitario si intendono ricompresi i Dirigenti delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, Tecniche della Riabilitazione, della Prevenzione e della Professione di Ostetrica di cui all'art. 1 CCNL – Area Dirigenza SPTA del SSN – quadriennio normativo 2002/2005;

#### **Art. 4**

##### **Condizione oggettiva: requisito contributivo**

La risoluzione del rapporto non può avere decorrenza anteriore alla maturazione del requisito di anzianità contributiva previsto per l'accesso alla pensione anticipata, come rideterminato a partire dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214.

Per l'anno 2015 tale requisito è pari ad anni 41 e mesi 6 per le donne e ad anni 42 e mesi 6 per gli uomini. Per il triennio 2016 – 2018, come da Decreto MEF 16.12.2014, tali requisiti sono incrementati di 4 mesi. Per i periodi successivi si rinvia agli adeguamenti alle variazioni delle aspettative di vita che si succederanno con cadenza biennale dal 01.01.2019 ai sensi dell'art. 24, comma 13 del sopra citato decreto legge n. 201.

Nei confronti dei dipendenti che abbiano maturato, a qualsiasi titolo, il requisito di accesso al pensionamento entro il 31.12.2011 e che restano pertanto soggetti al previgente regime pensionistico, l'Azienda può validamente esercitare la facoltà di recesso unilaterale fin dalla maturazione del 40° anno di anzianità contributiva, in virtù del richiamo all'art. 72 comma 11 effettuato dall' art. 24 comma 20 del citato D.L. n. 201/2011.

Nei confronti dei **Dirigenti Area PTA non responsabili di struttura complessa** e del **Personale del Comparto**, in presenza delle condizioni contributive di cui ai precedenti commi, la risoluzione unilaterale ex art. 72, comma 11, potrà efficacemente intervenire anche prima del compimento del 65° anno di età.

## **Art. 5**

### **Condizione oggettiva: integrità del trattamento**

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 dell'art. 24 comma 10 del D.L. 201/2011 convertito dalla L. n. 214/2011 (Riforma Fornero) e dunque non prima del 62° anno di età.

Per effetto dell'art. 6, comma 2 quater, D.L. n. 216/2011 convertito dalla L. n. 14/2012, come modificato dall'art. 1, comma 113, della L. n. 190/2014, 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. n.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**

### **Parità di genere**

In conformità ai principi di non discriminazione e di parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, con particolare riferimento all'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, il requisito contributivo necessario a rendere efficace la risoluzione unilaterale sarà quello corrispondente all'anzianità contributiva più elevata tra i due generi.

In applicazione del criterio adottato e tenuto conto della vigente normativa, alle lavoratrici viene esteso, quale condizione oggettiva per la risoluzione unilaterale, il più elevato requisito contributivo richiesto per l'accesso alla pensione anticipata per gli uomini nell'anno di maturazione del diritto da parte della lavoratrice.

## **Art. 7**

### **Preavviso e dies a quo**

L'Azienda, qualora voglia esercitare il potere di cui all'art. 72 comma 11, 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, come integrata dalla regola di cui all'art. 6, 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.

A richiesta del dipendente, garantita la regolare erogazione del servizio, l'Azienda autorizza la fruizione delle ferie maturate e non godute, in tutto o in parte, durante il periodo di preavviso.

In relazione alle specificità della fattispecie e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, l'Azienda incrementerà il termine minimo di preavviso di un periodo pari alle giornate di ferie, o ad una parte di esse, maturate e non fruita.

Con esclusivo riferimento ai dipendenti del Comparto, le disposizioni dei due precedenti commi si intendono comprensive anche delle ore straordinarie non ancora recuperate/monetizzate.

## **Art. 8**

### **Obblighi informativi: ricognizione anzianità e istruttoria**

I competenti uffici amministrativi provvedono ad effettuare ricognizioni e periodici aggiornamenti delle anzianità contributive dei dipendenti che possono essere interessati a progetti riorganizzativi, in funzione dell'accertamento delle condizioni soggettive ed oggettive per il legittimo esercizio da parte Aziendale, sussistendone le condizioni di cui al successivo art. 9, della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

A tal fine, ove possibile, avranno accesso diretto agli archivi degli Istituti previdenziali e questi ultimi enti comunicheranno anche in via telematica, a richiesta dell'amministrazione, i dati relativi all'anzianità contributiva dei dipendenti interessati, ai sensi dell'art. 72, comma 11 bis del D.L. n.112/2008 introdotto dall'art. 14 della L. n.183/2010 ed in conformità ai principi enunciati dall'art. 19 del D.Lgs. n.196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali";

Nell'ambito degli adempimenti informativi nei confronti delle OO.SS. - RSU, l'Azienda potrà concordare con le stesse la comunicazione di dati relativi a valutazioni programmatiche destinate ad Enti di Indirizzo come l'Amministrazione Regionale, quali i profili professionali soltanto potenzialmente interessati nel successivo esercizio alla eventuale applicazione dell'art. 72, comma 11, essendo collegati a dipendenti in possesso dei prescritti requisiti contributivi ed anagrafici.

## **Art. 9**

### **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:

**a. 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 nell'art. 1 del D.L. n. 90 /2014 convertito dalla L. n. 114/2014, come tale oggetto di espresso riconoscimento nella Circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 2 del 19.02.2015;

**b. programmazione aziendale – area vasta - regionale, piani di rientro o particolare situazione economico-finanziaria aziendale, presupposti di processi riorganizzativi o di ristrutturazione che comportino:**

- l'integrazione strutturale di funzioni ed attività, nell'ambito dei servizi sanitari e dei servizi di supporto tecnico amministrativo, anche su base interaziendale a livello provinciale, di Area Vasta o Regionale, finalizzata alla condivisione delle migliori professionalità e/o alla razionalizzazione delle risorse tecnologiche, materiali, umane e finanziarie;
- la rimodulazione dell'offerta;
- il rispetto del vincolo dell'equilibrio finanziario in capo alle Aziende sanitarie;
- l'ottimizzazione nell'impiego di personale;
- la soppressione di strutture semplici o complesse;
- la riduzione della dotazione organica, anche conseguente all'adeguamento degli standard qualitativi, strutturali e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera.

**c. decrementi generalizzati o specifici di attività che determinino un conseguente minor fabbisogno di personale;**

**d. 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:**

- sviluppo di nuove attività che comportino l'esigenza di reclutare personale dotato di nuove e specifiche competenze ed abilità tecniche;
- 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, non presuppone né comporta quale effetto necessario, la riduzione della dotazione organica Aziendale per profilo professionale/area funzionale.

**Art. 10**

**Criteri di scelta applicati: priorità**

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

L'Azienda, al fine di procurare il minor pregiudizio delle aspettative professionali dei dipendenti coinvolti, applicando un principio di gradualità, definisce i seguenti criteri di priorità per l'individuazione del personale cui applicare lo strumento della risoluzione unilaterale. nell'ambito delle ipotesi di cui all'art. 9 del presente regolamento:

- volontarietà;
- particolari motivi di salute certificati dal medico competente (es. prescrizioni) anche al fine di tutela del dipendente;
- maggiore anzianità contributiva;
- a parità di anzianità contributiva, maggiore anzianità anagrafica.

## **Art. 11** **Motivazione**

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

Pertanto, come riaffermato dalla Circolare DFP n. 2/2015, ai fini dell'adempimento dell'obbligo di motivazione, 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. Determina pertanto la cessazione di ogni incarico in corso alla data da cui ha effetto, ancorché detto incarico abbia scadenza successiva a tale data.

## **Art. 13** **Richiesta permanenza in servizio ex art. 22 L. 183/2010**

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 40° anno di servizio effettivo, espressa ai sensi dell'art. 15-novies del D.Lgs. n. 502/1992 come integrato dall'art. 22 della L. n. 183/2010, 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:

1. 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, etc);
2. 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**

#### **Disposizioni finali e transitorie**

Il presente regolamento potrà essere oggetto di provvedimenti di revisione, onde adeguarlo alle eventuali variazioni normative ed ai nuovi indirizzi applicativi adottati dai competenti organismi ministeriali, regionali o dall' istituto previdenziale.

#### **Art. 15**

#### **Entrata in vigore**

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