

# **AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE**

## **RAGUSA**

**DIREZIONE AFFARI GENERALI, SVILUPPO ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE**

*Ufficio Previdenza e Pensioni*

### **RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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

*(ADOTTATO CON DELIBERA N. 487 DEL 04/03/2015)*

#### **Art. 1**

##### **Oggetto**

Il presente regolamento disciplina le modalità di applicazione dell'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, e successive modifiche ed integrazioni in ordine al potere datoriale dell'Azienda di risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale dei propri dipendenti alla maturazione dei requisiti di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminati, a decorrere dal 1 gennaio 2012, dall'art. 24, commi 10 e 12, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, anche con riferimento alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – n. 2 del 19/02/2015

#### **Art. 2**

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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 3**

#### **Criteri di scelta per la risoluzione del rapporto di lavoro**

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

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

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

#### **Art. 4**

##### **Modalità operative per la risoluzione del rapporto di lavoro**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 5**

### **Disposizioni finali e transitorie**

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