



REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLA

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO



SOMMARIO

Art. 1	Norme di riferimento	3
Art. 2	Premessa	5
Art. 3	Criteri generali	6
	1 Elementi che possono favorire una possibile accettazione della richiesta di trattenimento in servizio	7
	2 Elementi che possono favorire una non accettazione della richiesta del dipendente o indurre alla risoluzione del rapporto	7
Art. 4	Campo di applicazione	7
Art. 5	Preavviso e dies a quo	8
Art. 6	Avvio del procedimento	8
Art. 7	Disposizioni finali e transitorie	8
Art. 8	Entrata in vigore	8



Art. 1 – NORME DI RIFERIMENTO

Il presente Regolamento è adottato in conformità alle seguenti norme di riferimento:

- D.Lgs 30 dicembre 1992, n. 502 – “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art. 1 della L. 23/1992 n. 421, e, in particolare, art. 15-nonies “Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali”.
- D.Lgs 30 dicembre 1992, n. 503 – “Norme per il riordino del sistema previdenziale dei lavoratori pubblici e privati...” e, in particolare, l’art. 16 in tema di prosecuzione del rapporto di lavoro;
- D.L. 28 maggio 2004, n. 136 convertito con modificazioni dalla L. 27 luglio 2004, n. 186 e, in particolare, l’art. 1-quater “integrazione delle disposizioni sulla prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici oltre i limiti di età per il collocamento a riposo”;
- Circolare INPDAP n. 69 del 24 dicembre 2004 “Prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici oltre i limiti di età per il collocamento a riposo. Articolo 1-quater del D.L. 28 maggio 2004, n. 136 convertito, con modificazioni, nella L. 27 luglio 2004, n. 186”;
- D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito nella L. 6 agosto 2008, n. 133 “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” e, in particolare, l’art. 72, commi 7 a 10 in tema di trattenimento in servizio; comma 11 in tema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per i dipendenti che abbiano maturato 40 anni di anzianità contributiva;
- Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10 del 20 ottobre 2008 – “Innovazioni in materia di trattenimento in servizio dei dipendenti pubblici e disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro”;
- L. 4 marzo 2009, n. 15 “Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro del pubblico impiego” e, in particolare, l’art. 6, comma 3 circa l’anzianità massima contributiva di 40 anni e l’anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni;
- D.L. 1 luglio 2009, n. 78 convertito in L. 3 agosto 2009, n. 102 “Provvedimenti anticrisi” e, in particolare, l’art. 17, commi 35-nonies, 35-decies in tema di risoluzione unilaterale del contratto individuale di lavoro per il personale in possesso di una anzianità massima contributiva di 40 anni;
- Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 16 settembre 2009 – “Nuova disciplina in vigore dal 2 agosto 2009 in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro”;
- D.L. 31 maggio 2010, n. 78 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica” convertito in L. 30 luglio 2010, n. 122, e, in particolare, l’art. 12 “interventi in materia previdenziale – nuova disciplina in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici e di trattenimento in servizio”;
- Note divulgative INPDAP dell’11 giugno 2010 e del 3 agosto 2010, Circolare INPDAP n. 18 dell’8.10.2010 e Circolare INPS n. 126 del 24.09.2010 in materia di decorrenza del pensionamento dall’anno 2011 e adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico a decorrere dall’anno 2015;
- L. 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” e, in particolare, l’art. 22 in tema di età pensionabile dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale;
- Nota operativa INPDAP n. 56 del 22 dicembre 2010 “Nuovo regime di decorrenza delle pensioni di anzianità e vecchiaia (art. 12, commi da 1 a 5, della n. 122/2010) e età pensionabile dei dirigenti medici e del ruolo del Servizio Sanitario Nazionale”;
- D.L. 6 luglio 2011, n. 98 convertito con modificazione nella L. 15 luglio 2011, n. 111 “Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria”, e, in particolare, l’art. 18, comma 4, in materia di adeguamento dei requisiti di accesso alla pensione e agli incrementi della speranza di vita;
- Nota operativa INPDAP n. 27 del 21 luglio 2011 e Messaggio INPS n. 16032 del 5 agosto 2011 aventi ad oggetto: “Riflessi sui trattamenti pensionistici a partire dall’anno 2012: adeguamento dei requisiti prescritti per il diritto a pensione ed accesso al trattamento pensionistico con il possesso del requisito della massima anzianità contributiva (quaranta anni)”;



ASST Fatebenefratelli Sacco

- D.L. 13 agosto 2011, n. 138 "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo" convertito nella L. 14 settembre 2011, n. 148, e, in particolare, l'art. 1, comma 1 in materia di prosecuzione del rapporto di lavoro;
- D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella L. 22 dicembre, n. 214 "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" e, in particolare, l'art. 24 "Nuove disposizioni in materia di trattamenti pensionistici";
- Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 6 dicembre 2011 "Adeguamento dei requisiti di accesso agli incrementi della speranza di vita";
- D.L. 29 dicembre 2011, n. 216 "Proroga dei termini previsti da disposizioni legislative" convertito dalla L. 24 febbraio 2012, n. 14 e, in particolare, l'art. 6, comma 2-quater in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici rispetto al sessantaduesimo anno di età;
- Circolare n. 2 dell'8 marzo 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - "limiti massimi per la permanenza in servizio nelle pubbliche amministrazioni";
- Circolare INPS n. 37 del 14 marzo 2012 "Nuove disposizioni in materia di trattamenti pensionistici e di trattamenti di fine servizio e fine rapporto per gli iscritti alle casse gestite dall'ex INPDAP";
- Messaggio INPS n. 008381 del 15 maggio 2012 "Chiarimenti ed indicazioni operative in materia pensionistica e per i termini di pagamento dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto per gli iscritti alle casse gestite dall'ex INPDAP a seguito della circolare n. 2/2012 del Dipartimento della Funzione pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri";
- Circolare INPS n. 16 dell'1 febbraio 2013 "Art. 2, comma 3, del D.Lgs 30 dicembre 1992, n. 503 "Deroga all'elevazione dei requisiti di assicurazione e di contribuzione";
- Note della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 4 aprile, 16 settembre e 20 novembre 2013 in materia di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, prosecuzione del servizio per mancato raggiungimento del minimo contributivo e limiti massimi di permanenza in servizio della dirigenza medica e del ruolo sanitario del S.S.N.;
- D.L. 31 agosto 2013, n. 101 convertito nella Legge 30 ottobre 2013, n. 125 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione della spesa nelle pubbliche amministrazioni e nelle società partecipate" e, in particolare, l'art. 2, commi 4 e 5 in materia di limite ordinata mentale per il collocamento a riposo d'ufficio;
- Nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 31 gennaio 2014 "Art. 2, comma 4, D.L. n. 101 del 2013, convertito in L. 125 del 2013 - applicazione del regime pensionistico previgente ai dipendenti che hanno maturato un qualsiasi diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011";
- D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa" e, in particolare, l'art. 1, comma 1, che ha abrogato l'art. 16 del D.Lgs n. 503/1992, ed inoltre art. 1 comma 5 in materia di risoluzione del rapporto di lavoro anche del personale dirigenziale;
- L. 23 dicembre 2014, n. 190 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - legge di stabilità 2015, e, in particolare, l'art. 1, comma 113 in materia di non applicazione della riduzione percentuale entro il sessantaduesimo anno di età alle pensioni decorrenti dall'1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 ed i successivi commi 707 e 708 in materia di applicazione delle regole di determinazione dell'importo massimo del trattamento pensionistico;
- Circolare 19 febbraio 2015 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione "Soppressione del trattenimento in servizio e modifica della disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro - Interpretazione e applicazione dell'art. 1 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazione dalla L. 11 agosto 2014, n. 144";
- Decreto del ministero dell'Economia e delle Finanze del 16 dicembre 2014 "Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita";
- Circolare INPS del 20/03/2015 n. 63 "Decreto del Ministero dell'economia e delle finanze del 16 dicembre 2014 - Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita";
- Circolare INPS del 10 aprile 2015 n. 74 "Riduzione percentuale della pensione anticipata per i soggetti con età inferiore a 62 anni";
- Nota del 16 aprile 2015 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - "Chiarimenti sulla circolare DFP n. 2 del 2015 - impatto dell'art. 1, comma 113, della legge di Stabilità 2015";



ASST Fatebenefratelli Sacco

- L. 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 194, in materia di abrogazione dall'1 gennaio 2018 della penalizzazione per i soggetti che accedono alla pensione anticipata ad un'età inferiore al sessantaduesimo anno di età.

Art. 2 – PREMESSA

L'art. 72, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in L. 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni ed integrazioni, ha previsto che "per gli anni 2009, 2010 e 2011, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono, "a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni del personale dipendente", nell'esercizio dei poteri di organizzazione della P.A. di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001, risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro ed il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi, fermi restando quanto previsto in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici.

Tale disciplina permette all'amministrazione di scegliere il momento in cui far cessare il rapporto di lavoro, in tal modo soddisfacendo sia l'esigenza di adeguamento al fabbisogno professionale reale sia la necessità di assicurare ai lavoratori forme adeguate di sostegno al reddito al fine di evitare che il dipendente possa trovarsi privo del trattamento retributivo e di quello previdenziale per effetto della scelta datoriale.

La disposizione ha subito delle modifiche nel tempo, in particolare, con l'art. 6, comma 3, della L. 4 marzo 2009, n. 15, il requisito della "anzianità massima contributiva" era stato sostituito da quello della "anzianità di servizio effettivo" di 40 anni. Questa disposizione è rimasta in vigore dal 20 marzo al 4 agosto 2009, data di entrata in vigore del D.L. 1 luglio 2009, n. 78, convertito in L. 3 agosto 2009, n. 102, che, all'art. 35-novies, nel sostituire il comma 11 dell'art. 72 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, ha ricondotto definitivamente il requisito a quello della "anzianità massima contributiva di 40 anni" e ha previsto che la citata facoltà fosse applicabile nei confronti dei pubblici dipendenti con esclusione dei dirigenti medici responsabili di struttura complessa. Tale disposizione, prevista per gli anni 2009, 2010 e 2011, è stata poi prorogata dall'art. 1, comma 16 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito in L. 14 settembre 2011, n. 148, per il triennio 2012-2014.

L'art. 16, comma 11, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111, ha poi stabilito che "in tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'art. 72 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, 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 degli organi di controllo".

Con tale modifica il legislatore ha oltremodo ampliato la libertà delle pubbliche amministrazioni di recedere unilateralmente dal rapporto di lavoro per tutti i dipendenti (personale di comparto e dirigenti) che abbiano maturato i requisiti di cui all'art. 72, comma 11 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, dispensando i datori di lavoro pubblici dall'onere di fornire specifiche motivazioni nei provvedimenti di collocamento a riposo qualora, a monte, l'azienda abbia preventivamente determinato i criteri di applicazione con atti di organizzazione interna.

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla L. 22 dicembre 2011, 214, è venuto meno il concetto di "anzianità massima contributiva" e pertanto, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrenza dall'1 gennaio 2012, il presupposto per l'esercizio del potere unilaterale di risoluzione è legato agli anni di anzianità contributiva previsti dalla nuova normativa per la manutenzione del diritto a pensione anticipata (42 anni e 1 mese per gli uomini e 41 anni e 1 mese per le donne dall'anno 2012; requisito aggiornato a decorrere dall'anno 2013 all'adeguamento degli incrementi della speranza di vita).

La penalizzazione legale nel trattamento pensionistico dei dipendenti in possesso di un'età inferiore a sessantadue anni, introdotta, a decorrere dall'1 gennaio 2012, dall'art. 24, comma 14, lettera c) della Riforma in esame, è venuta meno dall'1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017, per effetto dell'art. 1., comma



ASST Fatebenefratelli Sacco

113, della L. 23 dicembre 2014, n. 190; tale penalizzazione è stata definitivamente abrogata dall'art. 1, comma 194 della L. 11 dicembre 2016, n. 232.

Con l'intervenuto D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito, con modificazioni, in L. 11 agosto 2014, n. 114, è stato riformulato l'art. 72, comma 11 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133. Rispetto al testo previgente, la disposizione non pone più un limite temporale di vigenza (precedentemente fissato al 31 dicembre 2014); la risoluzione unilaterale diviene quindi un istituto utilizzabile a regime:

- nei confronti dei dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2011, hanno maturato un qualsiasi diritto a pensione (ad es.: cosiddetto sistema delle "quote"): al compimento del quarantesimo anno di contribuzione utile a pensione;
- nei confronti dei dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2011, non hanno maturato alcun diritto a pensione: al compimento dell'anzianità contributiva richiesta per il conseguimento del diritto a pensione anticipata, stabilito in base ai requisiti disposti ai sensi dell'art. 24, commi 10 e 12, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 20, convertito con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011, n. 210 e incrementati in proporzione all'aumento della speranza di vita accertato dall'ISTAT, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 12 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122.

Tale facoltà può essere esercitata una volta che la condizione legale si è ancorata al dato oggettivo del raggiungimento della prevista anzianità contributiva e al requisito procedimentale del rispetto del termine di preavviso pari a sei mesi, che può anche essere comunicato in anticipo rispetto alla realizzazione dei relativi presupposti e non prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età nei confronti dei dirigenti medici e del ruolo sanitario.

Resta ferma per l'Amministrazione **l'obbligo di procedere alla risoluzione** del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti che abbiano compiuto il sessantacinquesimo anno di età, e abbiano contemporaneamente maturato il diritto alla pensione, mentre per coloro che ai 65 anni non hanno maturato tale diritto, l'Amministrazione è tenuta a proseguire il rapporto di lavoro oltre il limite ordinamentale (65 anni di età) e comunque entro e non oltre il compimento del settantesimo anno di età, per assicurare al dipendente il conseguimento del requisito minimo di contribuzione per la maturazione del diritto a pensione.

Per il personale del Comparto e per i Dirigenti di ruolo Professionale Tecnico ed Amministrativo, **la facoltà di permanere in servizio per un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo d'ufficio è stato abrogato** dall'art. 1, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114:

Ai sensi dell'art. 15-nonies del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, come riformulato dall'art. 22 della L. 4 novembre 2010, n. 183, l'Amministrazione ha facoltà di accogliere la domanda dei **dirigenti medici e del ruolo sanitario non direttori di struttura complessa**, che chiedano di essere, trattenuti in servizio oltre il limite ordinamentale di 65 anni di età, comunque entro e non oltre il settantesimo anno di età, oppure quaranta anni di servizio effettivo. In ogni caso il trattenimento in servizio non deve comportare un aumento del numero dei dirigenti.

L'Amministrazione, così come chiarito dalla circolare n. 2 del 19 febbraio 2015 della Funzione Pubblica, non ha alcuna discrezionalità nei confronti della domanda di trattenimento in servizio ai fini sopraindicati formulata dai **direttori di struttura complessa** dell'area medica e sanitaria, che deve essere accolta.

Art. 3 – CRITERI GENERALI

Ai sensi dell'art. 16, comma 11, del D.L. n. 98/2001, convertito in L. n. 111/2011, costituiscono presupposto per l'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro i seguenti criteri:

1. ridimensionamento e ridisegno degli assetti organizzativi e del loro funzionamento mediante compensazione e concentrazione delle attività e dei servizi con l'obiettivo di una distribuzione razionale delle competenze e delle risorse umane e materiali, con eliminazione delle duplicazioni;
2. efficienza nello svolgimento delle attività attraverso una equilibrata definizione del proprio fabbisogno;



ASST Fatebenefratelli Sacco

3. processi riorganizzativi o di ristrutturazione derivanti da programmazione aziendale/regionale, da piani di rientro o dalla particolare situazione economico/finanziaria dell'azienda;
4. professionalità sia a livello aziendale sia del settore di appartenenza, facilmente sostituibile all'interno e/o sul mercato del lavoro o di non primaria rilevanza per l'Azienda;
5. necessità di diversa e più aggiornata professionalità, tenuto conto delle peculiari competenze e/o esperienze professionali con riferimento alle aree tecnologiche o ad ambiti chirurgici specialistici;

Nell'ambito della valutazione delle macro aree sopra indicate, che costituiscono i criteri generali entro i quali 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 di loro, contribuiscono a determinare l'orientamento dell'Azienda nelle sue decisioni:

1 Elementi che possono favorire una possibile accettazione della richiesta di trattenimento in servizio:

- professionalità al di sopra della media e, quindi, ancora di estrema utilità all'azienda per le specifiche ed uniche competenze possedute dal richiedente, difficilmente sostituibili 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 Responsabile/Direttore della struttura in cui presta l'attività il richiedente.
comportamento sempre esemplare e proficuo a livello lavorativo del richiedente, meritevole in ogni considerazione.

2 Elementi che possono favorire una NON accettazione della richiesta del dipendente o indurre alla risoluzione del rapporto:

- 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 sia del settore di appartenenza, facilmente sostituibili all'interno e/o sul mercato del lavoro o di non prima 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;
- 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 Responsabile/Direttore della struttura 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.

Art. 4 – CAMPO DI APPLICAZIONE

L'Azienda applica le disposizioni di legge in tema di risoluzione del rapporto di lavoro e del contratto individuale, con preavviso di sei mesi, nei confronti del personale dipendente come di seguito specificato:

Comparto e Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa



ASST Fatebenefratelli Sacco

- dipendenti che maturano il requisito contributivo per il conseguimento alla pensione anticipata a decorrere dal 1° gennaio 2012: al compimento dei requisiti previsti dall'art. 24, commi da 10 a 12 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito in L. 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. "speranza di vita");

Nei confronti dei dirigenti area Professionale, Tecnica e Amministrativa e del personale del Comparto, in presenza delle condizioni contributive di cui sopra, la risoluzione unilaterale, potrà efficacemente intervenire anche prima del compimento del 65° anno di età.

Dirigenza Medica e Sanitaria

- non prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età;
- la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro deve trovare applicazione anche nei confronti dei dirigenti medici, sanitari non medici (con l'esclusione dei responsabili della struttura complessa), i quali abbiano chiesto ed eventualmente ottenuto il trattenimento in servizio oltre i limiti di età oltre i 65 anni di età, ai sensi dell'art. 15 nonies del D.Lgs. 502/1992, a condizione che il predetto personale sia in possesso dei requisiti contributivi previsti dall'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008.

Art. 5 – PREAVVISO E DIES A QUO

L'Azienda, qualora voglia esercitare il potere di cui all'art. 72, comma 11 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, deve comunicare al dipendente la propria volontà di recesso a mezzo raccomandata o pec 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, 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.

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.

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 del precedente comma si intendono comprensive anche delle ore straordinarie non ancora recuperate/monetizzate.

Art. 6 – AVVIO DEL PROCEDIMENTO

I criteri di cui all'art. 3 per la risoluzione del rapporto di lavoro e del contratto individuale di lavoro 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.

Art. 7 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rimanda alle disposizioni legislative vigenti in materia e a ogni normativa legislativa, contrattuale e regolamentare vigente nel tempo.

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

Art. 8 – ENTRATA IN VIGORE

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