



Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

NUMERO 2015/00396

DEL 23/06/2015

Collegio Sindacale il 23/06/2015

OGGETTO

Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale dipendente (art. 5 C. 5 Legge n.114/14). Approvazione Regolamento.

Struttura Proponente

Gestione del Personale - (PZ)

Documenti integranti il provvedimento:

Descrizione Allegato	Pagg.	Descrizione Allegato	Pagg.
Regolamento di disciplina della risoluzi	4		

Uffici a cui notificare

Segreteria Direzionale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 23/06/2015

La presente diviene
eseguibile ai sensi
dell'art.44 della L.R.
n.39/2001 e ss.mm.ii

Immediatamente

Dopo 5 gg dalla
pubblicazione all'Albo

Ad avvenuta
approvazione
regionale

<

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamata la vigente normativa di legge sul rapporto di lavoro del personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni ed in specie di quello appartenente al Servizio Sanitario Nazionale (Decreto Legislativo n.165/01 e ss.mm. ii.);

Visti tra l'altro i seguenti atti legislativi:

- Legge n.133/08 di conversione con modificazioni del Decreto Legge n.112 del 25.06.2008;
- Legge n.183/10;
- Legge n.214/11 di conversione del Decreto Legge n.201 del 6.12.2011;
- Legge n.114 dell' 11/08/2014 di conversione del Decreto Legge n.90 del 24.06.2014;

i quali ridefiniscono gli istituti del collocamento a riposo obbligatorio e della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;

Presa visione altresì di:

- disposizioni " normative" di cui ai Contratti Nazionali di Lavoro in essere per il Comparto e le varie dirigenze del S.S.N.;
- Circolare n.2 del 19/02/2015 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Esaminata attentamente la normativa attinente l'istituto giuridico della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale di cui innanzi;

Preso Atto della succitata legge n.114 dell'11/08/2014, la quale ha innovato detto istituto, introdotto con il Decreto Legge n.112/08 per quanto attiene tra l'altro all'art.72 c.11;

Riportato detto articolo, così come riformulato dall'art.1 c. 5 della legge succitata del 2014:

- " 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 omissis ... **possono**, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento..... omissis risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigente, con un preavviso di sei mesi e non prima del raggiungimento di un età anagrafica che possa dar luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato c.10 dell'art.24 (Legge n.214/11). Le disposizioni del presente comma non si applicano ... omissis ... ai responsabili di struttura complessa del S.S.N. e si applicano, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, ai dirigenti medici e del ruolo sanitario ... omissis ...";

Rilevato che, alla luce di quanto suesposto, le singole Amministrazioni pubbliche, tra cui quelle del S.S.N., **possono** nel rispetto di specifiche modalità risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro a far data dalla maturazione dei requisiti per il diritto al pensionamento;

Constatata l'opportunità di regolamentare l'istituto de quo, al fine di sgombrare il campo da eventuali accuse di parzialità e discriminazioni;

Ribadita inoltre, l'esigenza di attuare il principio del cambio generazionale anche nell'ottica della razionalizzazione dei servizi e del contenimento della spesa per il personale dell'Azienda;

Ritenuto pertanto, di procedere alla formulazione di un apposito regolamento riguardante la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti di questa Azienda;

Presa visione della proposta di regolamento predisposto dalle strutture amministrative competenti che, allegata al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Visionata la legge regionale n.39/01 e ss.mm.ii., art.44;

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

DELIBERA

Giusta la premessa in narrativa:

- Di prendere atto della proposta di regolamentazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti di questa A.S.P.;
- Di approvare detta proposta e quindi il regolamento relativo che, allegato al presente, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- Di evidenziare che il regolamento intende in maniera esplicita stabilire l'applicazione generalizzata ed uniforme dell'istituto in parola in tutti i casi in cui esso sia applicabile;
- Di dare mandato all'Unità Operativa Complessa "Gestione del Personale" di porre in essere tutti gli adempimenti necessari all'immediata applicazione del regolamento de quo;
- Di notificare il presente all'U. O. Segreteria Direzionale e al Collegio Sindacale;
- Di disporre infine che le strutture aziendali preposte provvedano alla massima pubblicità del presente atto e in particolare del regolamento ad esso allegato;
- Di pubblicizzare, pertanto, tra l'altro, detto regolamento con il suo inserimento sul sito aziendale www.aspbasilicata.it;
- IL presente non comporta oneri ed è immediatamente eseguibile.

Giannalberta Morese

L'Istruttore

Il Responsabile Unico del Procedimento

Rosa Colasurdo

Il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa

Massimo De Fino

Giovanni Battista Bochicchio

Cristiana Mecca

Il Direttore Sanitario
Massimo De Fino

Il Direttore Generale
Giovanni Battista Bochicchio

Il Direttore Amministrativo
Cristiana Mecca

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.



Atti di programmazione e di organizzazione interna

Regolamento Aziendale di disciplina dell'istituto della "risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro" del personale dipendente

Premessa

Le ipotesi attualmente vigenti in tema di cessazione del rapporto di lavoro del Personale dipendente del Servizio Sanitario Nazionale sono espressamente codificate da disposizioni normative specifiche nonché da quelle contrattuali se ed in quanto applicabili.

Nello specifico è opportuno evidenziare che la normativa in parola ha subito nel tempo numerose e importanti innovazioni giustificate da problematiche economico-finanziarie dello Stato e di conseguenza dalla Regione Basilicata.

Oggetto di analisi è la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale dipendente.

Essa è stata introdotta con il Decreto Legge n.112 del 25/06/2008 convertito con modificazioni nella Legge n. 133 del 6.08.2008 prevedendo all'art. 72 c.11 delle limitazioni temporali in merito alla vigenza. Successivamente con Decreto Legge n.90 del 24.06.2014, anch'esso convertito con modificazione nella Legge n.114 del 11.08.2014 è stato riformulato l'articolo succitato che pertanto può essere utilizzato a regime dalle pubbliche amministrazioni.

E' incontrovertibile che tale nuova formulazione ha degli elementi di novità sotto diversi aspetti quali l'ambito di applicazione, i presupposti e la procedura. Innanzitutto la norma in questione prevede che la P. A. possa, con atto motivato, tenuto conto delle proprie esigenze e necessità organizzativo-funzionali nonché di criteri di scelta fondati su principi di oggettività ed applicabilità generale, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale in essere con i dipendenti, dalla data di maturazione del requisito di anzianità contributiva prevista per il pensionamento ai sensi della Legge n.214/11. Detto principio, che attiene anche al personale dirigente, viene posto in essere con preavviso di sei mesi. A decorrere dal 2018 tale procedura non può essere posta in essere prima del raggiungimento di una età anagrafica al fine di evitare che vi siano riduzioni percentuali di cui all'art.24 c.10 della Legge 214/11 (62 anni per il Comparto e la dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa; 65 anni per la dirigenza medica e sanitaria).

Bisogna procedere ad individuare i casi in generale in cui si applica l'istituto della risoluzione unilaterale tenuto conto che in sostanza si ricollega ai soli casi in cui vi sia la



discrezionalità. Per evitare accuse di parzialità e zone d'ombra con il presente atto l'Azienda decide di non utilizzare affatto il principio della discrezionalità nei casi in cui sia applicabile evitando così

di dover motivare di volta in volta il singolo atto; d'altronde le recenti disposizioni e direttive regionali premono per la razionalizzazione dei servizi e del contenimento della spesa per il personale. E' innegabile che l'eventualità di trattenere in servizio chi ha questa possibilità comporta una spesa non indifferente rispetto alla possibilità di assumere nuove risorse umane che certamente impongono sacrifici finanziari di minore rilevanza. Del resto la stessa normativa pone le amministrazioni di fronte all'alternativa di trattenere in servizio o la possibilità di assumere nuovi dirigenti.

Legge n.183 del 4 Novembre 2010

Per quanto attiene il personale dirigente medico e sanitario l'attuale normativa previdenziale può ritenersi una *lex specialis* in quanto riconosce allo stesso diritti e facoltà "particolari".

La legge in oggetto, infatti, con l'art.22 ha modificato l'art.15 nonies del D. Lgs. n.502 del 30 Dicembre 1992 prevedendo le seguenti ipotesi:

- I responsabili di struttura complessa possono, a domanda, proseguire il rapporto di lavoro superando il limite dei sessantacinque anni di età, fino al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo. Comunque, il limite massimo di permanenza è stabilito al compimento del settantesimo anno di età (vedi tra l'altro Circolare n.2 del 19.02.2015 del Dipartimento della Funzione Pubblica). Detta facoltà allorquando è esplicitata dall'interessato è di natura cogente per l'Amministrazione;
- Tutti gli altri dirigenti medici e del ruolo sanitario possono presentare domanda di prosecuzione del rapporto di lavoro fino al compimento del quarantesimo anno di servizio effettivo e con il limite massimo suindicato ed ottenerla a discrezione dell'Azienda. Così, in sostanza, in caso di accoglimento dell'istanza, si realizza anche per loro il differimento del collocamento a riposo d'ufficio.

Art. 1

L'Azienda Sanitaria Locale di Potenza utilizza l'istituto giuridico della "risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro" di cui alla legge n.114/14, art.1 Comma 5, in modo generalizzato ed uniforme nei riguardi del personale dipendente e in aggiunta nei confronti



dei medici e dirigenti sanitari i quali non rivestono incarichi di responsabilità di struttura complessa.

Art. 2

Il ricorso all'istituto in parola viene ampiamente motivato con le considerazioni di seguito riportate:

- Spirito della normativa di riferimento (L.114/14), che nella stessa intitolazione così recita "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni";
- Criticità economico-finanziarie attuali, che impongono il contenimento della spesa per il personale delle p.a.;
- Connesse specifiche disposizioni di legge a livello statale e regionale, tra cui la Legge n.191/09 e ss. mm. ii ;
- Conseguenti direttive regionali in materia nell'ambito del percorso di razionalizzazione del Servizio Sanitario Regionale, tra cui le DD. G. R. n. 205 del 27.02.2015;
- Relativo ridimensionamento quali-quantitativo della dotazione funzionale aziendale;
- Linee programmatiche dell'atto aziendale (DD. D. G. n. 306 del 20.05.2015 e n.328 del 26.05.2015).

Art. 3

Il rapporto di lavoro del personale appartenente all'area del Comparto e di quello della dirigenza amministrativa, professionale e tecnica viene risolto, con preavviso di sei mesi, a far data dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento ai sensi dell'art.24 della Legge n.214 e ss. mm. ii. A partire dall'1.01.2018, la risoluzione in parola avverrà al compimento del sessantaduesimo anno di età.

Art. 4

Per quanto attiene al personale medico e sanitario che non riveste incarico di struttura complessa il rapporto di lavoro viene risolto alla maturazione dei requisiti contributivi richiesti dalla vigente normativa ma non prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età.

Art. 5



L' Azienda provvede, tramite le proprie strutture amministrative, a comunicare il previsto avviso di mesi sei, anteriori al raggiungimento dei requisiti riportati innanzi dedotti dall'esame del fascicolo personale del singolo dipendente. Qualora non si rilevino dati certi ed inconfutabili, ogni interessato sarà invitato a rendere autocertificazione della propria posizione previdenziale. Tale autocertificazione verrà trasmessa all'Inps per la verifica dei dati dichiarati.

Art. 6

Le richieste di prosecuzione del rapporto di lavoro che perverranno, anche da parte dei dirigenti medici e sanitari privi di incarico di struttura complessa, saranno rigettate con comunicazione a firma del direttore generale contenente il solo richiamo generico al disposto dell'art.2 del presente regolamento.

Art. 7

Il presente regolamento entrerà in vigore dalla data di esecutività dello specifico atto deliberativo di approvazione da parte del Direttore Generale. Sarà obbligo dell'Unità Operativa Complessa "Gestione del Personale" attuare ed applicare puntualmente il presente.

Art. 8

L'Azienda si riserva altresì la facoltà di deliberare la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente anche per quei dipendenti che sono stati oggetto di provvedimento di trattenimento in servizio assunto prima della data di entrata in vigore del Decreto Legge n.90 del 24.06.2014, convertito con modificazione nella Legge n.114 del 11.08.2014.

Art. 9

Al presente viene data la massima pubblicità nei modi stabili dalla legge e in virtù dei principi di trasparenza, tra cui l'inserimento sul sito ufficiale aziendale www.aspbasilicata.it.

Art. 10

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