



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola

CRITERI GENERALI A CUI ATTENERSI NELL'ESERCIZIO DELLA FACOLTA' DEL TRATTENIMENTO IN SERVIZIO E DELLA FACOLTA' DI RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA ULTIMO PROROGATA DI UN ULTERIORE TRIENNIO FINO AL 31 DICEMBRE 2014.

1) TRATTENIMENTO IN SERVIZIO (comma 7)

Le disposizioni dell'art. 72 (commi da 7 a 10) del D.L. 25 giugno 2008, n.112, convertito in L. 133/08, hanno innovato la disciplina contenuta nell'articolo 16, comma 1, del D.Lgs. 503/1992, modificando il regime dei trattenimenti in servizio.

Mentre in passato la "facoltà dei dipendenti civili dello Stato e degli enti pubblici non economici di permanere in servizio per un periodo massimo di un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo per essi previsti" costituiva un diritto soggettivo - conseguentemente veniva automaticamente concesso dall'Amministrazione su istanza del dipendente - ora il prolungamento del servizio è affidato alla totale discrezionalità delle Amministrazioni. Tale discrezionalità è esercitata "in base alle proprie esigenze organizzative e funzionali" ed "in relazione alla particolare esperienza professionale acquisita dal dipendente in determinati o specifici ambiti ed in funzione dell'efficiente andamento dei servizi". In ogni caso, ai sensi di quanto specificato dal comma 31 dell'articolo 9 del D.L. 31 maggio 2010, n.78, convertito con modificazioni, nella legge 122/2010, il trattenimento in servizio, potrà essere disposto esclusivamente nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite dalla legislazione vigente in base alle cessazioni del personale con il rispetto delle relative procedure autorizzatorie, se previste.

Risulta necessario, inoltre, per la definizione dell'ambito operativo del predetto istituto, tener conto del parere espresso dall'INPDAP con circolare n. 56 del 22 dicembre 2010, il quale chiarisce che la facoltà del trattenimento in servizio ex articolo 16 in oggetto ha per destinatari il solo personale del comparto e della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa. Ciò in quanto il personale dirigente medico, veterinario e sanitario, per poter permanere in servizio oltre i limiti di età di 65 anni fissati dall'ordinamento, può utilizzare la facoltà di permanenza non oltre il settantesimo anno di età connessa alla maturazione di 40 anni di servizio effettivo di cui all'articolo 15 nonies del D.Lg. 30 dicembre 1992, n.502. Anche tale facoltà non assurge a diritto incondizionato, ma è connessa ai vincoli che sempre più di frequente vengono posti all'agire della Pubblica amministrazione in campo assunzionale. Più specificamente, la permanenza in servizio "non può dar luogo ad un aumento del numero dei dirigenti".

La disponibilità al trattenimento in servizio deve essere presentata dal dipendente all'Amministrazione di appartenenza dai ventiquattro ai dodici mesi prima del compimento del limite massimo di età. In proposito è opportuno precisare che l'età di cessazione per raggiunti limiti di età dei dipendenti del Servizio Sanitario Nazionale rimane fissata a 65 anni, così come chiarito dal

Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 2 dell'8 marzo 2012; conseguentemente è alla data di compimento di tale età che bisogna fare riferimento per la decorrenza dei termini fissati dalla norma.

Per l'esercizio della facoltà in oggetto, la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10 del 20 ottobre 2008:

- ha auspicato l'adozione di criteri generali per regolare i trattenimenti in servizio, tenendo conto delle peculiarità di ogni pubblica amministrazione, in modo da evitare condotte contraddittorie o incoerenti;
- ha precisato che il trattenimento in servizio, disposto in relazione alle esigenze dell'amministrazione, può avere la durata massima di un biennio e che lo stesso può essere motivatamente accordato anche per un periodo inferiore ad un biennio;
- ha chiarito che il termine fissato per la presentazione dell'istanza da parte del dipendente è un termine ordinatorio in quanto è funzionale alle esigenze organizzative dell'Amministrazione che deve poter compiere una valutazione a medio termine nell'ambito della programmazione dei fabbisogni professionali.

Ciò premesso, l'Azienda USL di Imola, una volta ricevuta la richiesta del dipendente di permanere in servizio oltre i limiti di età fissati dall'ordinamento, valuterà nell'ordine:

- l'esistenza del presupposto per ulteriori valutazioni e che attiene alle proprie facoltà assunzionali: qualora tali facoltà, in relazione ai vincoli normativi o di bilancio, siano nulle o siano già state esperite nelle misure prefissate, l'Azienda dispone la cessazione del rapporto il primo giorno del mese successivo al compimento del limite di età fissato dall'ordinamento;
- pur in presenza di margini discrezionali connessi alle facoltà assunzionali, l'Azienda, di norma, respingerà le istanze presentate al fine di permanere in servizio oltre il limite di età;
- in casi eccezionali, motivati da specifiche e puntuali considerazioni che dovranno essere esplicitate nell'atto di accoglimento dell'istanza, l'Azienda disporrà il trattenimento in servizio del dipendente oltre i limiti di età, per un periodo strettamente necessario a costituire le condizioni organizzative e/o formative necessarie per la cessazione del rapporto.

Nel compiere tali valutazioni si terrà conto in ogni caso del parere del direttore di dipartimento di competenza (tale figura, da ora in avanti, qualora trattasi di personale appartenente alla direzione infermieristica e tecnica, individua il direttore di tale struttura) il quale, sentito il direttore della Unità Operativa (tale figura, da ora in avanti, qualora trattasi di personale appartenente alla direzione infermieristica e tecnica, individua il responsabile dell'assistenza dipartimento/area) del dipendente interessato, potrà proporre di concedere il trattenimento in servizio nel caso in cui lo ritenga necessario in funzione:

- della particolare esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti cui si colleghi la necessità di un periodo di tutoraggio per la formazione di altre figure di esperienza professionale adeguata;
- di competenze specialistiche di difficile reperimento all'interno ed all'esterno dell'Azienda;
- di carenza di figure professionali corrispondenti nell'ambito del mercato del lavoro;
- della necessità di completamento di attività, progetti o programmi in corso richiedenti particolari conoscenze;

- di particolari esigenze organizzative e funzionali del servizio a cui è assegnato il dipendente.

Il Direttore di Dipartimento dovrà specificare in modo dettagliato le motivazioni a sostegno della propria proposta, che in ogni caso non vincola la decisione finale della Direzione Aziendale. In particolare, in relazione allo specifico criterio fra quelli sopra esplicitati utilizzato per proporre il trattenimento del dipendente, il direttore dovrà valutare attentamente quale termine finale individuare e quali misure organizzative/formative adottare per conseguire l'obiettivo di ridurre al massimo il termine di trattenimento del dipendente.

In relazione al fatto che l'istituto del trattenimento in servizio è ora preordinato al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia e buon andamento dell'attività istituzionale, l'accoglimento della domanda deve ritenersi svincolato dal rispetto del termine ordinatorio fissato dalla disposizione normativa nel periodo intercorrente fra i 12 ed i 24 mesi antecedenti la cessazione del rapporto per raggiungimento dei limiti massimi di età fissati dall'ordinamento.

Gli unici casi in cui l'Azienda accoglie la disponibilità del dipendente a permanere in servizio oltre i limiti di età senza alcuna valutazione discrezionale sono quelli di dipendenti che, al conseguimento dell'età massima fissata dall'ordinamento, risultano privi dei requisiti contributivi minimi per il diritto a pensione. Per tali casi, l'utilizzo dell'istituto del trattenimento in servizio ex articolo 16, comma 1, del D.Lgs. 503/1992, da esercitare sempre e comunque su specifica domanda del dipendente, è stato suggerito dalla stessa circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.10/08 per rendere coerente il comportamento dell'Amministrazione con i principi enunciati dalla Corte Costituzionale. Tali principi, e l'applicazione del relativo istituto del trattenimento in servizio oltre i limiti di età, sono stati richiamati anche dalla recente circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.2/12. Come chiarito da entrambe le circolari citate, l'Azienda, in tali casi, dispone il trattenimento in servizio per il tempo strettamente necessario al conseguimento del requisito minimo per il diritto a pensione. Risulta evidente che, in tali casi, la facoltà è utilizzabile anche per la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria.

2) RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO (comma 11 e 11 bis)

Il comma 11 dell'art. 72 del D.L. 112/08 ha introdotto nell'ordinamento pubblico una causa di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro collegata alla maturazione dell'anzianità massima contributiva, attivabile discrezionalmente da parte dell'Amministrazione.

Tale facoltà di risoluzione ha carattere eccezionale in quanto il suo esercizio è limitato nel tempo; più specificatamente, con l'articolo 1, comma 16, del D.L. 13 agosto 2011, n.138, convertito con modificazioni, dalla L. 14 settembre 2011, n.148, l'esercizio di tale facoltà, originariamente esercitabile nel triennio 2009-2011, è stato esteso al triennio 2012-2014. La circolare del dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 16 settembre 2009, evidenzia che il carattere sperimentale delle norme di che trattasi è correlato all'obiettivo della riduzione del personale in servizio e degli interventi di razionalizzazione dell'organizzazione pubblica. .

La norma riguarda tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., fra cui risultano ricomprese gli Enti e le Aziende che fanno capo al Servizio Sanitario Nazionale.

Di seguito si rappresentano i presupposti ed i limiti per l'esercizio di tale facoltà da parte datoriale che l'Azienda utilizzerà per tutto il tempo di vigenza dell'istituto.

1) Requisiti soggettivi

Come ha chiarito la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 8 marzo 2012, a seguito della nuova disciplina in materia di trattamenti pensionistici introdotta con D.L. n. 201 del 2011, convertito in Legge n. 214/2011, la locuzione della norma "a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente", è aggiornata agli anni di anzianità contributiva necessari per la maturazione del diritto alla pensione anticipata. .

Conseguentemente, l'Azienda può procedere alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti che siano in possesso dei seguenti requisiti soggettivi alternativi:

- un'anzianità contributiva di almeno 40 anni nel caso in cui abbiano maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento entro la data del 31 dicembre 2011 (sia per anzianità contributiva di 40 anni, sia per somma dei requisiti di età e di anzianità contributiva – c.d. "quota");
- un'anzianità contributiva come sotto specificato nel caso in cui non abbiano maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento entro la data del 31 dicembre 2011 e, conseguentemente, possano accedere alla pensione anticipata secondo i requisiti previsti dalla riforma di cui alla L.214/11, tenuto

conto degli adeguamenti alla speranza di vita fissati dal D.M. 6 dicembre 2011 per il triennio 2013-2015:

	anno 2012	anno 2013	anno 2014
donne	41 anni e 1 mese	41 anni e 5 mesi	41 anni e 6 mesi
uomini	42 anni e 1 mese	42 anni e 5 mesi	42 anni e 6 mesi

Tale facoltà non può, comunque, essere esercitata nei confronti dei dirigenti medici responsabili di struttura complessa per espressa previsione dell'articolo 17 comma 35 novies del D.L. 1 luglio 2009, n.78, convertito con modificazioni dalla L. 3 agosto 2009, n.102.

2) Requisiti oggettivi

Per l'esercizio della facoltà di risoluzione unilaterale, in conformità alle indicazioni fornite con le circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10 del 20 ottobre 2008 e n. 4 del 16 settembre 2009, si definisce che l'Azienda debba accertare la sussistenza, combinata o anche alternativa, delle seguenti condizioni oggettive:

- riorganizzazioni strutturali che comportano ottimizzazioni nell'impiego di personale;
- decrementi generalizzati o specifici di attività che determinano un conseguente minor fabbisogno di personale;
- sviluppo di nuove attività che comportano 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;
- programmazione aziendale/regionale, piani di rientro o particolare situazione economico-finanziaria aziendale, presupposti a processi riorganizzativi o di ristrutturazione;
- il rinnovamento degli organici

3) Condizioni e limiti

In conformità alla raccomandazione contenuta nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.2/2012 citata, si conviene di non esercitare la facoltà di recesso unilaterale nei confronti dei dipendenti per i quali potrebbe operare la penalizzazione legale di cui alla L. 214/11 (in via ordinaria, tale penalizzazione è prevista qualora il recesso avvenga prima dei 62 anni di anzianità anagrafica). Pertanto, nei casi in cui il dipendente risulti in possesso della prescritta anzianità contributiva, ma non risulti ancora in possesso di un'età anagrafica necessaria ad evitare penalizzazioni nel calcolo della pensione, la risoluzione del rapporto di lavoro non avverrà prima del raggiungimento dell'età fissata dalla norma per non incorrere nella riduzione percentuale del trattamento pensionistico.

La comunicazione del termine per la risoluzione unilaterale deve avvenire, per espressa previsione normativa, con un preavviso di almeno sei mesi.

Il termine fissato per la risoluzione del rapporto deve consentire comunque la cessazione dal servizio senza che si produca soluzione di continuità fra lo stipendio e la pensione: tale previsione riguarda i dipendenti che hanno raggiunto i requisiti per il diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011 secondo il previgente ordinamento e che, conseguentemente, sono soggetti al regime delle cosiddette "finestre" (slittamento del percepimento effettivo della pensione rispetto alla data di maturazione dei requisiti ai fini del diritto).

4) Momento in cui la facoltà può essere esercitata

L'Azienda, accertata l'esistenza dei presupposti oggettivi e soggettivi per l'esercizio del potere discrezionale di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e rispettati le condizioni ed i limiti di cui al precedente punto 3, può scegliere autonomamente il momento in cui far cessare il rapporto di lavoro, soddisfacendo in tal modo l'esigenza di adeguamento al fabbisogno professionale reale.

In altre parole, la facoltà di risoluzione è permanente, nel senso che non si esaurisce al momento della maturazione del requisito contributivo richiesto - che costituisce solo il momento iniziale a partire dal quale la risoluzione può intervenire - ma può essere esercitata da quel momento in poi.

Necessario ed automatico effetto accessorio della risoluzione del rapporto di lavoro di cui al presente regolamento, per il personale dirigenziale, è l'immediata cessazione delle funzioni connesse all'incarico dirigenziale attribuito con specifico contratto individuale di lavoro, ancorché non ancora scaduto. E' tuttavia opportuno che l'Azienda, nel momento in cui procede all'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti interessati, tenga conto dell'intenzione di recedere dal contratto, fissando delle scadenze compatibili con la data della programmata cessazione del rapporto.

5) Modalità di esercizio della facoltà di recesso.

Tale facoltà "riguarda la gestione del rapporto di lavoro, non ha natura pubblicistica e non è pertanto soggetta alle regole proprie del procedimento amministrativo, quanto piuttosto ai principi tipici del rapporto di lavoro privato" (cfr circolare DFP 4/09 citata); essa "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" (cfr. articolo 16 comma 11 del D.L. 2011, n.98, convertito in L 2011, n.111).

Ciò significa che una volta accertati l'esistenza dei presupposti e dei limiti indicati nel presente regolamento, l'Azienda, nella deliberazione con la quale procederà a fissare la decorrenza della risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di specifici dipendenti rispettando i sei mesi di preavviso, preciserà di volta in volta, quale fra le astratte ipotesi riconducibili ai criteri individuati al precedente punto 2 rileva nel caso concreto. Nella stessa deliberazione l'Azienda darà anche conto degli eventuali criteri di scelta fra più dipendenti appartenenti alla stessa unità operativa nei confronti dei quali si applichi astrattamente l'ipotesi del recesso unilaterale in presenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi.

Successivamente il responsabile dell'unità operativa Risorse Umane procederà a fornire specifica comunicazione agli interessati onde consentire agli stessi di porre in essere gli adempimenti necessari per l'accesso al trattamento pensionistico spettante.

6) Obbligatorietà dell'utilizzo della facoltà di recesso unilaterale ex articolo 72 citato

In conformità a quanto previsto dall'articolo 16 della legge 2011, n.183 (legge di stabilità per l'anno 2012), l'art. 72 comma 11 deve in ogni caso essere applicato quando siano riscontrate situazioni di soprannumero o siano rilevate eccedenze.

Conseguentemente, fino a tutto il 2014 - e cioè per tutto l'arco di vigenza dell'istituto della risoluzione unilaterale di parte datoriale.- in relazione all'asserito obiettivo della riduzione del personale in servizio e degli interventi di razionalizzazione dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, l'istituto contrattuale della risoluzione consensuale previsto nei CCCCNNLL della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa rimane sospeso. Ciò risulta coerente con la legge di stabilità per l'anno 2012 che ha trasformato l'istituto del recesso unilaterale da discrezionale ad obbligatorio nei casi di situazioni di esubero/soprannumero, a cui consegua una stabile riduzione degli oneri di bilancio.

Si attesta che il presente allegato
si compone di n. 7 pagine.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

