

Deliberazione del Direttore Generale

 Dr. Giacomino Brancati

 Regione Calabria - D.G.R. n. 191 del 16.05.2017 - D.P.G.R. n. 55 del 23.05.2017

REGISTRO GENERALE

N. 0626 del 24 NOV. 2017

STRUTTURA PROPONENTE:

PROPOSTA N.

oggetto: **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

<p>Il costo scaturente dalla presente proposta viene imputato nel bilancio _____ come segue:</p> <p>CONTO _____ € _____</p> <p>CONTO _____ € _____</p> <p>CONTO _____ € _____</p> <p>CONTO _____ € _____</p> <p>Note _____</p> <p>Il Funzionario Bilancio e Programmazione</p>	<p>Il Direttore/Dirigente ed il Responsabile del procedimento con la sottoscrizione del presente atto, attestano la completezza e la regolarità a norma di legge dei dati, dei documenti e delle procedure seguite</p> <p>Il Resp.le del Procedimento</p> <p>Il Direttore Ufficio _____</p> <p>Data _____</p>
--	---

Per l'adozione del presente provvedimento, ai fini della formulazione del relativo parere, reso come segue, il Direttore Generale affida le funzioni di Direttore Sanitario al dott. _____ - Direttore

Favorevole

 Non Favorevole

 (con motivazioni allegate al presente atto)

FirmaData [Firma] 23/11/17

Per l'adozione del presente provvedimento, ai fini della formulazione del relativo parere, reso come segue, il Direttore Generale affida le funzioni di Direttore Amm.vo al dott. _____ - Direttore

Favorevole

 Non Favorevole

 (con motivazioni allegate al presente atto)

FirmaData [Firma] 23-11-2017

II DIRETTORE GENERALE

Premesso che:

- la Giunta Regionale Calabria, con delibera n. 191 del 16 maggio 2017, ha conferito l'incarico di Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Reggio Calabria, ai Sensi dell'art.3 bis, comma 8 D.Lgs. n. 502/92, al Dr. Giacomino Brancati;

- lo stesso con D.P.G.R. n. 55 del 23 maggio 2017 è stato nominato, Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Reggio Calabria;
con DCA n.57 del 29/03/2017 è stato approvato l'Atto Aziendale dell'ASP di Reggio Calabria;
il Direttore Generale e' il legale rappresentante dell'azienda ed a lui sono riservati tutti i poteri di gestione;

Visto il D.lgs n. 90 del 24.06.2014, convertito in legge n. 114 del 11.08.2014, che reca disposizioni per il ricambio generalizzanti nelle Pubbliche Amministrazioni;

Che il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con la Circolare n. 2/2015 ha dettato linee d'indirizzo per la corretta interpretazione nell'applicazione di quanto stabilito dall'art. 1 della predetta normativa;

Che al fine di assicurare trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa, occorre definire i criteri generali, in modo da seguire una linea di condotta coerente ed evitare disparità di trattamento tra il personale dell'Azienda mediante l'adozione di apposito regolamento disciplinante l'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale dirigenziale, allegato al presente atto e parte integrante dello stesso;

Che con nota prot. n.607031 del 15/11/2017 è stata trasmessa la bozza del suddetto regolamento per conoscenza alle OO.SS. della Dirigenza e del Comparto;

Vista la legge 133/2008;

Vista la legge 183/2010;

Visto il D.lgs n. 90/2014;

Vista la legge 114/2014;

Considerati gli indirizzi applicativi di cui alle Circolari Dipartimento Funzione Pubblica n. 19/2008, n. 4/2009, n. 2/2012 e n. 2/2015;

Tanto premesso e considerato;

Visti i pareri positivi espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario;

Su propria autonoma determinazione

DELIBERA

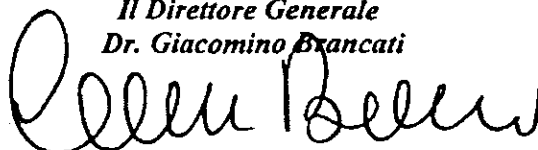
per quanto esposto in narrativa e che qui si intende integralmente riportato

Di approvare il regolamento disciplinante l'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale dipendente, allegato al presente atto e parte integrante dello stesso;

Notificare alla S.C. Risorse Umane e Formazione, ai direttori di Dipartimento, di Distretto, alla Strutture Complesse Amministrative affinché ne curino la massima diffusione al proprio personale in servizio, alle OO. SS. della Dirigenza e del Comparto, al Collegio Sindacale

Di pubblicare il presente regolamento sul sito Aziendale dell'ASP a cura dell'URP

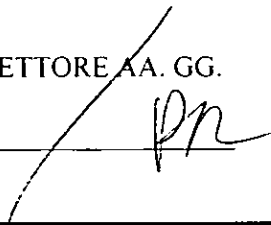
Il Direttore Generale
Dr. Giacomino Brancati



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

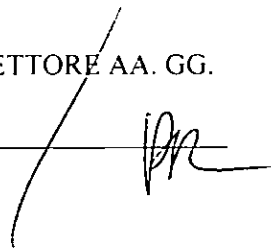
La presente deliberazione e' trasmessa al Collegio Sindacale in data 24 NOV. 2017

IL DIRETTORE AA. GG.

_____ 

La presente deliberazione e' stata pubblicata il 24 NOV. 2017

IL DIRETTORE AA. GG.

_____ 

La presente deliberazione e' conforme all'originale per uso amministrativo

IL DIRETTORE AA. GG.

La presente deliberazione e' stata trasmessa all'Assessorato alla Sanità in data _____

IL DIRETTORE AA. GG.

**REGOLAMENTO AZIENDALE CONCERNENTE L'APPLICAZIONE
DELL'ISTITUTO DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI
LAVORO DEL PERSONALE DIRIGENZIALE**

Premesso che:

L'art. 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito con modifiche in legge 214 del 22 dicembre 2011, ha introdotto nuove disposizioni sia in materia pensionistica con particolare riguardo all'adeguamento dei requisiti di anzianità contributiva e dei requisiti di età, in base all'evoluzione dell'aspettativa di vita calcolata dall' ISTAT, sia per la pensione di vecchiaia sia per quella anticipata. Rimangono salvi i diversi limiti già stabiliti da norme speciali per particolari categorie di dipendenti, fra cui i Dirigenti Medici e i Dirigenti del ruolo sanitario, come precisato dall'articolo 2, comma 5, del decreto legge 31 agosto 2013. n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125. che ha fornito l'interpretazione autentica dell'articolo 24. comma 4, secondo periodo. del Decreto Legge n. 201 del 2011;

Che, il decreto legge 24 giugno 2014 n.90, convertito con modifiche in legge 11 agosto 2014 n. 114, ha apportato alla legge 214 del 2011, tra le altre, le seguenti innovazioni:

a) l'art.1, 1° comma della legge 114/2014 ha abrogato l'articolo 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992 n.503 e l'art. 72 commi 8,9,10 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito in legge 06/08/2008, n. 133 abolendo l'istituto del trattenimento in servizio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo;

b) l'articolo 1, comma 5 della legge 114/2014 ha sostituito il comma 11 dell'articolo 72 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito in legge n. 133/2008.

Che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indirizzi applicativi con le circolari, n. 19/2008, n. 4/2009, n. 2/2012 e n. 2 del 2015;

Che, il comma 11 dell'articolo 72 della legge 133 del 2008, così come modificato dal comma 5 art. 1 della legge 114 del 2014, attribuisce all'Azienda la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, qualora il dipendente abbia maturato il requisito dell'anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento e abbia raggiunto un'età anagrafica sufficiente a non dar luogo a penalizzazioni;

Che, il comma 10 dell'articolo 24 della legge 214/2011 ridetermina l'anzianità contributiva minima fissata per gli anni 2016 - 2017 e 2018 in:

- a. 41 anni e 10 mesi per le donne;
- b. 42 anni e 10 mesi per gli uomini;



I requisiti di cui ai punti a) e b) verranno incrementati per l'adeguamento alle speranze di vita (art. 22 ter della legge 102 del 2009);

Che, il comma 5 dell'articolo 1 della legge 114/2014 prevede per tutto il personale del comparto e della Dirigenza del ruolo amministrativo, professionale e tecnico, che l'età anagrafica minima, per non incorrere in penalizzazioni, è stabilita a 62 anni;

Che il predetto comma 5 dell'articolo 1 della legge 114/2014 prevede per i dirigenti medici e del ruolo sanitario, non titolari di incarico di struttura complessa, che l'istituto della risoluzione unilaterale non può essere applicato prima del raggiungimento del 65° anno di età, fermi restando i limiti di servizio previsti dalle norme vigenti che allo stato sono fissati in 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne;

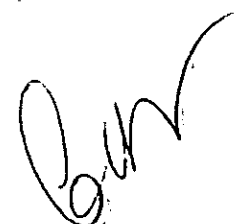
Nel presente regolamento sono definite le modalità con cui l' Azienda Sanitaria Provinciale di Reggio Calabria applica l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 72 comma 11 della legge 6 agosto 2008 n. 133, così come modificato dalla legge 11 agosto 2014 n. 114 recante *"misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari."*

ARTICOLO 1

1) L'Azienda Sanitaria Provinciale di Reggio Calabria con il presente regolamento stabilisce di esercitare la facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nell'ambito del proprio potere datoriale al fine di:

- a) Agevolare processi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale;
- b) Favorire il ricambio delle risorse umane;
- c) Contenerne il costo del personale.

2) L'esercizio della facoltà di cui al comma 1 è effettuato nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda e dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento, tenuto conto della peculiarità delle funzioni svolte dal personale del Servizio Sanitario Nazionale e dell'esigenza di favorire il rinnovamento delle risorse umane.



ARTICOLO 2

DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI E DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO TITOLARI DI INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA

Per i Dirigenti Medici e Veterinari e dirigenti del ruolo sanitario, la titolarità di incarico di struttura complessa, per espressa disposizione di legge, costituisce eccezione all'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, a condizione che i suddetti dirigenti non abbiano raggiunto i 40 anni di servizio effettivo e comunque non oltre il settantesimo anno di età purchè tale permanenza non dia luogo ad un aumento del numero totale dei dirigenti.

Resta inteso che la situazione anagrafica e contributiva dei dipendenti prossimi al pensionamento sarà verificata anche attraverso la consultazione delle banche dati presso l'ente previdenziale di riferimento, al fine di verificare il momento della maturazione dei requisiti di età e di anzianità contributiva.

ARTICOLO 3

RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO AL RAGGIUNGIMENTO DEL LIMITE DI ETÀ'

Per il personale del comparto e per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo:

L'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto per il biennio 2017/2018 è al compimento di 66 anni e 7 mesi, detto limite di età risulta essere vincolante per la risoluzione del rapporto di lavoro essendo stato abrogato l'istituto del trattenimento in servizio.

Per i dirigenti medici e del ruolo sanitario:

L'articolo 15-nonies del D. Lgs. 502/1992, come riformulato dall'articolo 22 della legge 4 novembre 2010, n. 183 stabilisce che il limite ordinamentale per il collocamento a riposo dei dirigenti e del ruolo sanitario è al compimento del sessantacinquesimo anno di età ovvero, su istanza dell'interessato al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo ed in ogni caso non oltre il compimento del settantesimo anno di età, sempre che ciò non comporti un aumento del numero dei dirigenti.

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 verificarsi 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 dell'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 determinano la necessità di diminuire la dotazione organica (es. diminuzione di posti letto, accorpamento di Unità Operative, razionalizzazioni organizzative, etc.);

2) assunzioni/mobilità a tempo indeterminato di nuovo personale di 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.

Poiché la Funzione Pubblica, ha chiarito che sulla volontà del dirigente di permanere in servizio prevale il potere datoriale dell'Amministrazione, con il presente regolamento l'Azienda Sanitaria Provinciale di Reggio Calabria, individua i seguenti criteri per l'accoglimento dell'istanza di proseguimento del rapporto di lavoro:

- 1) **Infungibilità (competenza possedute dal dirigente non sostituibili nel medio periodo);**
- 2) **Corrispondenza alle esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda;**
- 3) **Assenza di provvedimenti disciplinari riportati dal dirigente nell'ultimo quinquennio di servizio;**
- 4) **Possibilità di ricollocazione del dirigente in discipline equipollenti nell'ipotesi di riorganizzazione aziendale, a patto che lo stesso dirigente abbia riportato una valutazione positiva.**

Con riferimento al punto 1, l'eventuale fungibilità del dirigente andrà individuata tra i dirigenti già a rapporto di dipendenza a tempo indeterminato con l'azienda stessa.

Qualora l'istanza di proseguimento del rapporto di lavoro venga accolta dall'Azienda, la permanenza in servizio si protrarrà per il biennio successivo; allo scadere di detto biennio, il dirigente avrà facoltà di formulare una nuova istanza ed in tal caso, qualora venga accolta, la permanenza in servizio avrà la durata di un anno, la suddetta procedura potrà essere reiterata di anno in anno fino al raggiungimento del quarantesimo anno di servizio effettivo e non oltre il settantesimo anno di età.

A. 1

R.M.

Qualora non ricorrono i presupposti per l'accoglimento dell'istanza di permanenza in servizio il dipendente sarà collocato in quiescenza al compimento del limite previsto dalle vigenti disposizioni che per il 2017 e il 2018 è di 66 anni e 7 mesi.

ARTICOLO 4

REGIME SPECIALE PER I DIPENDENTI CHE ALLA DATA DI CESSAZIONE SONO IN POSSESSO DI UN'ANZIANITA CONTRIBUTIVA INFERIORE A 20 ANNI.

Tutti i dipendenti che al raggiungimento del requisito del collocamento in pensione d'ufficio di vecchiaia (per il biennio 2016/2018 è 66 anni e 7 mesi) possiedono una contribuzione inferiore a 20 anni, possono presentare istanza di proseguimento del rapporto di lavoro fino al compimento del minimo contributivo (20 anni) sempre che detto minimo contributivo venga raggiunto entro il settantesimo anno di età (oltre all'adeguamento alla speranza di vita per come previsto dalle vigenti disposizioni di legge).

ARTICOLO 5 ITER PROCEDURALE

1) Nell'esercizio della sua facoltà di risoluzione del rapporto, l'Azienda è tenuta ad un preavviso di almeno 6 mesi.

2) L'istruttoria delle istanze di proseguimento del rapporto di lavoro, presentate dai dirigenti medici e del ruolo sanitario sarà a cura della S.C. Risorse Umane e Formazione che provvederà a trasmettere la suddetta istanza al corrispondente sovraordinato gerarchico del dirigente interessato per la dovuta verifica dei criteri di cui all'articolo 4 del presente regolamento. Completata tale procedura, la S.C. Risorse Umane e Formazione provvederà a trasmettere gli atti alla Direzione Generale per la definitiva determinazione.

ARTICOLO 6 ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione della delibera di approvazione

NORMA FINALE

Ogni eventuale modifica normativa relativa all'oggetto del presente regolamento, ne comporta parimenti l'adeguamento dello stesso.

