

LINEE GUIDA PER LA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO – CRITERI APPLICATIVI GENERALI -

Prima di definire le “Linee Guida per la Risoluzione Unilaterale del Rapporto di Lavoro” è necessario procedere ad un esame dei diversi istituti giuridici relativi:

- alla risoluzione del rapporto per limiti di età del personale dipendente;
- all’eventuale trattenimento in servizio oltre i limiti di età;
- alla risoluzione del rapporto di lavoro per compimento dell’anzianità contributiva massima, così da tenere conto delle intervenute modificazioni legislative. Solo successivamente, una volta delimitato con precisione l’ambito normativo, sarà possibile definire i contenuti delle suddette Linee Guida.

Limite di età del personale, Cessazione per compimento del limite, Trattenimento in servizio oltre il limite

Il limite di età per i dipendenti pubblici può essere definito come l’età anagrafica al cui compimento il rapporto di lavoro si risolve in via automatica, senza bisogno di alcuna manifestazione di volontà da parte del dipendente.

Le modifiche normative intervenute in materia pensionistica, che si sono succedute negli ultimi anni in materia di rapporto di lavoro del personale dipendenti dalle amministrazioni pubbliche, non hanno abrogato l’istituto del limite di età che quindi continua ad esistere.

Il limite di età ordinamentale è fissato, in via generale, a 65 anni per i dipendenti dello Stato (art.4 DPR 1092/1973) e per i dipendenti degli enti pubblici (art.12 Legge 70/1975); tale limite è applicabile in via analogica anche alle altre categorie di dipendenti pubblici (Circolare 2/2015 Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione) e pertanto riguarda anche i dipendenti del SSN.

Il rapporto di lavoro di tutti i dipendenti dell’Azienda, pertanto, deve essere risolto al compimento dei 65 anni di età, più precisamente il 1°giorno del mese successivo al compimento del 65 anno di età.

Il compimento dei 65 anni di età non comporta però sempre l’accesso al trattamento pensionistico. L’art.24 del D.L. 201/2011, convertito con Legge 214/2011 - c.d. riforma Fornero – prevede, infatti, un diverso limite di età per l’accesso alla pensione di vecchiaia, limite fissato in 66 anni e 3 mesi nell’anno 2015 e in 66 anni e 7 mesi a partire dall’anno 2016, con la previsione di ulteriori periodici aumenti legati all’incrementi della speranza di vita (trova applicazione la disciplina prevista dall’art.12 del D.L. 78/2010, convertito con Legge 122/2010). E’ possibile accedere al trattamento pensionistico prima del suddetto limite di età a condizione di essere in possesso di requisiti contributivi che prescindono dall’età anagrafica (pensione anticipata).

La sopravvenuta disciplina in materia di accesso ai trattamenti pensionistici non ha modificato i previgenti limiti di età previsti per i dipendenti pubblici, la cui perdurante validità è stata confermata dall’art.2, comma 5, del D.L. 101/2013, convertito in Legge 125/2013, per il quale la nuova disciplina “*si interpreta nel senso che per i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni il limite ordinamentale, previsto dai singoli settori di appartenenza per il collocamento a riposo d’ufficio e vigente alla data di entrata in vigore del decreto-legge stesso, non è modificato dall’elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia e costituisce il limite non superabile, se non per il trattenimento in servizio o per consentire all’interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia*

immediata, al raggiungimento del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o di impiego se il lavoratore ha conseguito, a qualsiasi titolo, i requisiti per il diritto a pensione".

In sostanza, quindi, i limiti di età continuano a sussistere, e sono tassativi, per coloro che al loro compimento (65 anni) hanno maturato il diritto alla pensione, mentre per coloro che ai 65 anni non hanno maturato tale diritto, il limite di età (non superabile) deve essere individuato nella maturazione di detto requisito non oltre il compimento dei 70 anni di età.

L'art.1 del D.L. 90/2014, convertito con Legge 114/2014, ha abrogato l'istituto del trattenimento in servizio biennale oltre i limiti di età, previsto per dipendenti pubblici dall'art.16 del D.Lgs.503/1992 e pertanto l'unica ipotesi di possibile superamento dei limiti di età è quella prevista nei precedenti paragrafi.

Una disciplina speciale è prevista dall'art 15 nonies del D.Lgs. 502/1992 per il quale *"Il limite massimo di età per il collocamento a riposo dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, ivi compresi i responsabili di struttura complessa, è stabilito al compimento del sessantacinquesimo anno di età, ovvero, su istanza dell'interessato, al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo. In ogni caso il limite massimo di permanenza non può superare il settantesimo anno di età e la permanenza in servizio non può dar luogo ad un aumento del numero dei dirigenti."*

La possibilità prevista dall'art. 15 nonies del D.Lgs. 502/1992 non è sottoposta ad una valutazione discrezionale dell'Azienda, la quale deve solo verificare che non venga in questo modo superato il quarantesimo anno di servizio effettivo e che non ne derivi un aumento del numero di dirigenti, fattispecie che si potrebbe verificare nel caso di ristrutturazione aziendale, di integrazione strutturale dei servizi sanitari o di riduzione delle strutture complesse. Esclusivamente in questi casi la richiesta del dirigente medico, veterinario o sanitario non medico, dovrà essere respinta.

In conclusione vengono stabilite le seguenti disposizioni operative, le quali consentono di contemperare gli obblighi normativi stabiliti in capo ai datori di lavoro pubblici con le legittime aspettative dei dipendenti a percepire il trattamento pensionistico con continuità rispetto al rapporto di lavoro, tenendo presente che non sempre la complessiva situazione contributiva e professionale del dipendente può essere conosciuta dal datore di lavoro:

- a. Predisposizione di un atto preventivo e generale con il quale sono collocati a riposo i dipendenti che maturano i 65 anni di età nel successivo anno solare;
- b. Possibilità per i dipendenti di richiedere lo spostamento della decorrenza della risoluzione del rapporto di lavoro alla maturazione del diritto a percepire il trattamento pensionistico oppure, limitatamente al personale appartenente al ruolo della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria non medica, al compimento dei quaranta anni di servizio effettivo;
- c. Necessità per i dipendenti interessati dallo spostamento di cui sopra, di documentare (anche tramite autocertificazione) la complessiva situazione dal punto di vista contributivo e, per i medici-veterinari-sanitari non medici, dal punto di vista professionale;
- d. Verifica da parte dell'Azienda delle richieste di spostamento della decorrenza della risoluzione, le quali saranno accolte nel rispetto delle disposizioni normative in precedenza richiamate, posto che comunque la decorrenza non potrà in ogni caso essere successiva al compimento dei 70 anni di età e che, nel caso in cui anche trattenendo in servizio il dipendente fino ai 70 anni il diritto a pensione non venga conseguito, non si potrà procedere a nessun differimento e il rapporto di lavoro si estinguerà ai 65 anni di età;
- e. Verifica da parte dell'Azienda che il trattenimento in servizio oltre i limiti di età richiesto dai dirigenti medici, veterinari e sanitari non medici, per raggiungere i 40 anni di servizio effettivo entro il limite di 70 anni di età, non dia luogo ad un aumento del numero dei

dirigenti. In questo caso la richiesta di trattenimento in servizio sarà respinta con un provvedimento motivato da parte del Direttore Generale.

Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro

L'art.72, comma 11, del D.L.112/2008, così come modificato, da ultimo, dall'art.1, comma 5 del D.L. 90/2014, prevede che: *“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 di cui all'articolo1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, incluse le autorità indipendenti, possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n.201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22dicembre 2011, n. 214, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dare luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24. Le disposizioni del presente comma non si applicano al personale di magistratura, ai professori universitari e ai responsabili di struttura complessa del Servizio sanitario nazionale e si applicano, non prima del raggiungimento del sessantacinquesimo anno di età, ai dirigenti medici e del ruolo sanitario”.*

La disposizione in questione accorda al datore di lavoro pubblico una facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti in possesso del diritto a pensione, ponendo come unica condizione il rispetto di un termine di preavviso di sei mesi.

Le intervenute modificazioni dell'istituto in questione hanno tenuto conto della disciplina in materia di accesso al trattamento pensionistico c.d. anticipato e pertanto il requisito richiesto per la sua applicazione consiste nella maturazione del requisito di anzianità contributiva sufficiente per accedere al pensionamento indipendentemente dall'età anagrafica (nel 2015 42 anni e 6 mesi, dal 2016 42 anni e 10 mesi ecc.).

Il rapporto di lavoro non deve essere risolto quando l'accesso al pensionamento comporta una riduzione percentuale per effetto dell'età anagrafica del dipendente, ma la riduzione percentuale in questione è stata sospesa dall'art. 1, comma 113 della Legge 190/2014, per tutti i pensionamenti con decorrenza entro il 31 dicembre 2017 e che pertanto fino a tale data è possibile risolvere il rapporto di lavoro senza tenere conto dell'età anagrafica del dipendente, mentre per il periodo successivo si dovrà verificare che al momento del recesso il dipendente non si trovi nelle condizioni che comportino l'applicazione di una riduzione percentuale al trattamento pensionistico ai sensi dell'art.24, comma 10 del D.L. 201/2011.

L'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto riguarda tutti i dipendenti dell'Azienda (compresi i dirigenti), con l'unica eccezione dei responsabili di struttura complessa, mentre nei confronti dei dirigenti medici, veterinari e sanitari non medici, la risoluzione del rapporto di lavoro può essere effettuata, ma non prima dei 65 anni di età.

La disposizione normativa precisa che la risoluzione del rapporti di lavoro riguarda anche l'incarico attribuito al personale della dirigenza e che pertanto non costituisce impedimento all'applicazione dell'istituto la presenza di un incarico dirigenziale con scadenza successiva;

L'art.16, comma 1, del D.L. 98/2011, convertito con Legge 111/2011, stabilisce che la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni *“non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente*

determinato in via generale appositi criteri di applicativi con atto generale di organizzazione interna" e che questa condizione viene rispettata con l'adozione del presente provvedimento;

Richiamati gli indirizzi applicativi predisposti dall'Assessorato Politiche per la Salute della Regione Emilia-Romagna in data 17/06/2015 e indirizzati alle Aziende ed Enti del SSR;

Si ritiene pertanto di fissare i seguenti **criteri generali applicativi** dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti del personale dipendente:

- la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro costituisce una concreta possibilità per le amministrazioni pubbliche di favorire il ricambio generazionale e di adattare la propria dotazione organica alle nuove necessità organizzative;
- tra gli obiettivi assegnati dalla Regione Emilia-Romagna primaria importanza riveste il rispetto dell'equilibrio finanziario in capo alle Aziende sanitarie, da raggiungere anche con il concorso dei risparmi derivanti da programmi di cessazione del personale dipendente;
- un ulteriore obiettivo regionale consiste nella realizzazione di processi di integrazione strutturale dei servizi sanitari e dei servizi di supporto tecnico ed amministrativo e che da tale integrazione deriverà una riduzione stabile del fabbisogno di personale;
- la tipologia di attività concretamente svolta nelle Aziende sanitarie comporta continui processi di innovazione metodologica, tecnologica ed organizzativa, da cui il peculiare interesse ad attuare un frequente ricambio generazionale, da definirsi come un percorso indirizzato ad inserire in Azienda nuovi dipendenti in possesso di un bagaglio culturale, scolastico e professionale adeguato alle nuove esigenze, in sostituzione di dipendenti attualmente in forza, non provvisti di tali caratteristiche;
- l'aver in corso riorganizzazioni strutturali che comporteranno situazioni di eccedenza del personale, da riassorbirsi tramite il loro utilizzo in altre funzioni e che quindi è conforme ai criteri di ragionevolezza e buon andamento perseguire una gestione oculata e rigorosa degli organici, anche attraverso il sistematico utilizzo della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti del personale che ha maturato il diritto a pensione;
- l'applicazione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro viene quindi prevista nei confronti di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti contributivi richiesti, ad eccezione dei responsabili di struttura complessa, per i quali la normativa vigente esplicitamente prevede l'esclusione;

Deve essere sottolineato che non è corretto attribuire un carattere di sanzione o comunque punitivo ad un istituto che presuppone il percepimento, da parte del dipendente nei cui confronti si applica, di un trattamento pensionistico, senza alcuna penalizzazione o riduzione rispetto alla misura piena.

La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro deve trovare applicazione anche nei confronti dei dirigenti medici, veterinari, sanitari non medici (con l'esclusione dei responsabili di struttura complessa), i quali abbiano chiesto ed eventualmente ottenuto il trattenimento in servizio oltre il limite di età dei 65 anni, 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.

La maturazione dei requisiti contributivi richiesti rappresenta il momento iniziale in cui la risoluzione unilaterale può essere applicata, con possibilità anche di una decorrenza successiva, da cui deriva che Azienda è tenuta a risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti già in possesso dei requisiti contributivi per l'accesso alla pensione anticipata, nel caso in cui non l'abbia fatto in precedenza.

Possono essere previste delle eccezioni ai criteri generali applicativi sopra riportati nei casi in cui dall'applicazione dell'istituto a un determinato dipendente derivi all'Azienda una criticità oggettiva e rilevante dovuta a:

- ❖ **Difficoltà di reclutamento/reperimento di personale appartenente al profilo professionale o alla disciplina.** Nel caso in cui la possibile risoluzione unilaterale riguardi un dipendente appartenente ad un profilo professionale o ad una disciplina nelle quali vi sia difficoltà nel reclutamento/reperimento con le procedure concorsuali;
- ❖ **caratteristiche professionali specifiche del dipendente.** Nel caso in cui il dipendente sia in possesso di una professionalità infungibile o comunque peculiare e specifica e la sua cessazione immediata dal servizio possa comportare danni o problemi all'Azienda,
- ❖ **necessità organizzative dell'Azienda.** Nel caso in cui le necessità dell'Azienda (es. completamento di un processo riorganizzativo o di un progetto) rendano controproducente ai fini della realizzazione del processo/progetto stesso un'immediata cessazione del dipendente;

In tali fattispecie si procederà tramite un provvedimento motivato da parte del Direttore Generale.

Si ritiene opportuno, per l'oggettiva complessità della normativa, predisporre il seguente prospetto riepilogativo dal quale si evince il limite di età, la possibilità di trattenimento in servizio oltre i limiti di età e di applicazione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per le diverse tipologie di personale:

- **Personale del comparto e della dirigenza PTA (con esclusione dei responsabili di struttura complessa).** => limite di età 65 anni. Possibilità di trattenimento in servizio a richiesta fino alla maturazione del diritto a pensione, nei limiti di 70 anni di età e a condizione che entro i 70 anni di età si maturi un diritto a pensione. Applicabilità della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro prima dei 65 anni di età in caso di maturazione dei requisiti contributivi per la pensione anticipata;
- **Personale della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria non medica (con esclusione dei responsabili di struttura complessa).** => limite di età 65 anni. Possibilità di trattenimento in servizio a richiesta fino alla maturazione del diritto a pensione, nei limiti di 70 anni di età. Possibilità di trattenimento in servizio oltre i 65 anni, anche se già maturato il diritto a pensione, per raggiungere i 40 anni di servizio effettivo, nei limiti dei 70 anni di età. Applicabilità della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro a partire dai 65 anni di età in caso di maturazione dei requisiti contributivi per la pensione anticipata;
- **Personale della dirigenza PTA responsabile di struttura complessa.** => limite di età 65 anni. Possibilità di trattenimento in servizio a richiesta fino alla maturazione del diritto a pensione, nei limiti di 70 anni di età e a condizione che entro i 70 anni di età si maturi un diritto a pensione. Non applicabilità della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;
- **Personale della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria non medica responsabile di struttura complessa.** => limite di età 65 anni. Possibilità di trattenimento in servizio a richiesta fino alla maturazione del diritto a pensione, nei limiti di 70 anni di età. Possibilità di trattenimento in servizio oltre i 65 anni, anche se già maturato il diritto a pensione, per raggiungere i 40 anni di servizio effettivo, nei limiti dei 70 anni di età. Non applicabilità della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.