

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DELIBERAZIONE N. *VI/112* -2023

Seduta n. 54 del 2 ottobre 2023

Presiede il Presidente

Andrea Gambini

Consiglieri

Paolo Lazzati
Sonia Madonna
Monica Maggioni
Marta Marsilio
Francesca Zanconato
Vigilio Bettinsoli

Oggetto: Approvazione del Regolamento per la disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (ART. 72 COMMA 11 D.L. 25 GIUGNO 2008 N. 112 CONVERTITO CON MODIFICAZIONE DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2008 N. 133 E S.M.I.)

Il Direttore Generale
Angelo Cordone

Il Direttore Scientifico
Giuseppe Lauria Pinter

Il Direttore Amministrativo
Angela Pezzolla

Il Direttore Sanitario
Stefano Schieppati

Il Responsabile del procedimento: SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane – Rossella Messe 

Visto: Il Direttore del Dipartimento Amministrativo – Mauro Lorenzo Rossi

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la Legge Regionale 30 dicembre 2009 n. 33 Testo unico delle Leggi Regionali in materia di sanità, come modificata e integrata dalla Legge Regionale n. 23 dell'11 Agosto 2015 e ss.mm.ii.

PREMESSO che:

- l'art. 16 *comma* 11 del D.L. 98/2011, convertito in L. 111/2011, recante "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" prevede espressamente che, in tema di risoluzione del rapporto di lavoro, l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'articolo 72 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 convertito dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 e successive modificazioni e integrazioni, 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;
- che il Regolamento come atto di organizzazione interna, allegato n. 1 parte integrante della presente deliberazione, viene redatto e proposto dalla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane nel rispetto di quanto fissato dalla normativa vigente in materia di collocamento a riposo, nonché dalle circolari esplicative emesse dagli uffici del Dipartimento della Funzione Pubblica.

VISTI i seguenti provvedimenti normativi:

- Il D. Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs 502/1992 (Riordino della disciplina in materia sanitaria) ed in particolare l'art. 15 - *nonies*: "Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali e ss.mm.ii.;

PRESO ATTO che l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, come confermato dalla circolare n. 2/2015 della Funzione Pubblica, è da considerarsi come procedura ordinaria e senza alcun limite temporale di vigenza, al fine di sostenere l'occupazione e di favorire il ricambio generazionale;

RILEVATO CHE:

- ai sensi dell'art. 5 comma 2 del decreto legislativo n. 165/2001, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunte, in via esclusiva, dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione ove previste;
- gli obblighi di informazione ai sindacati sono stati assolti con apposita comunicazione;

PRECISATO CHE:

- il presente Regolamento in materia di risoluzione del rapporto di lavoro si applica a tutto il personale della Dirigenza Medica e Sanitaria, e di quello del Comparto e della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale, in servizio presso questa Fondazione;
- il predetto Regolamento è da ritenersi quale atto di organizzazione generale interna ai sensi del richiamato art. 16 comma 11 del D.L. n. 98/2001, ed entra in vigore dalla data di adozione del presente provvedimento;

RITENUTO pertanto, di approvare il "*Regolamento per la disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro*" nel testo allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DATO ATTO che dal presente provvedimento non derivano oneri diretti a carico del bilancio aziendale;

SU PROPOSTA del Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri a carico della Fondazione;

VISTO l'art. 13 dello Statuto;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

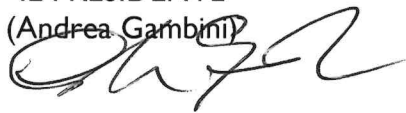
di prendere atto di quanto descritto in premessa e conseguentemente:

- 1) di approvare il "*Regolamento per la disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro*" nel testo allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) di precisare che:
 - il presente Regolamento in materia di risoluzione del rapporto di lavoro si applica a tutto il personale della Dirigenza Medica e Sanitaria, e a quello del Comparto e della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale, in servizio presso questa Fondazione;
 - il predetto Regolamento è da ritenersi quale atto di organizzazione generale interna ai sensi del richiamato art. 16 comma 11 del D.L. n. 98/2001;
- 3) il nuovo regolamento entra in vigore dalla data di adozione del presente provvedimento;

- 4) di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri diretti a carico del bilancio aziendale;
- 5) di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale;
- 6) di dare atto che il presente provvedimento non è soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17 comma 6 della Legge Regionale 33/2009 e ss.mm.ii..

IL PRESIDENTE

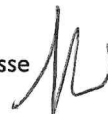
(Andrea Gambini)



Il Responsabile del procedimento:

Il Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane - Dott.ssa Rossella Messe

Referente Istruttoria: Dott.ssa Eugenia Succurro



Proposta di deliberazione della **SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

OGGETTO: approvazione del Regolamento per la disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Procedimento attesta la regolarità tecnica e la legittimità della proposta di delibera sopra citata.

IL DIRETTORE
SC GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
(Dott.ssa Rossella Messe)

Data 28/09/23

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Direttore della SC Bilancio e Programmazione Finanziaria attesta che la deliberazione in oggetto non comporta alcun onere aggiuntivo a carico della Fondazione.

SC BILANCIO E PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA
Il Direttore (Dott.ssa Angela Regina Volpe)

Data 28.09.23

"Allegato 1"

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLA

RISOLUZIONE UNILATERALE

DEL RAPPORTO DI LAVORO

***(ART. 72 COMMA 11 D.L. 25 GIUGNO 2008 N. 112 CONVERTITO CON
MODIFICAZIONE DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2008 N. 133 E S.M.I.)***

SOMMARIO

Art. 1	Norme di riferimento	3
Art. 2	Premessa	4
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 di trattenimento in servizio.....	7
Art. 4	Campo di applicazione	8
Art. 5	Preavviso e <i>dies a quo</i>	9
Art. 6	Avvio del procedimento	9
Art. 7	Disposizioni finali e transitorie	9
Art. 8	Entrata in vigore	9

Art. 1 – NORME DI RIFERIMENTO

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

- D.Lgs n. 165 del 2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs 30 dicembre 1992, n. 502 – “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art. 1 della L. 23 ottobre 1992 n. 421”, e, in particolare, l’art. 15-*nonies* “Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali”;
- 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”;
- D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazione dalla 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, comma 7 in tema di trattenimento in servizio ed il 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. 4 del 16 settembre 2009 – “Nuova disciplina in vigore dal 2 agosto 2009 in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro”;
- 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 dalla 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;
- D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, 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”;
- Circolare n. 2 dell’8 marzo 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica – “*decreto legge n. 201 del 2011, convertito in l. n. 214 del 2011, c.d. decreto salva Italia*” - art 24 - *limiti massimi per la permanenza in servizio nelle pubbliche amministrazioni*”;
- 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 ordinamentale per il collocamento a riposo d’ufficio;

- D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla 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;
- 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”;
- Circolare INPS del 18/02/2022 n. 28 “Decreto 27 ottobre 2021. Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita a decorrere dal 1° gennaio 2023”;

Art. 2 – PREMESSA

Il presente Regolamento costituisce atto generale di organizzazione interna per la predeterminazione di appositi criteri generali, per la disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro e del contratto individuale dei dipendenti pubblici, ai sensi della normativa di seguito riportata.

L’art. 72, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla 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.

L’art. 16, comma 11, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111, ha 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 normativa il legislatore ha 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 n. 214, è venuto meno il concetto di "*anzianità massima contributiva*" e, pertanto, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorre 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 maturazione del diritto a pensione anticipata che, come riportato nella circolare INPS n. 28 del 18/02/2022 sono fissati in 42 anni e 10 mesi per gli uomini, 41 anni e 10 mesi per le donne, requisito valido fino al 31 dicembre 2026.

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 del ruolo Amministrativo Tecnico e Professionale, **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 dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

Art. 3 – CRITERI GENERALI

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

1. ricambio generazionale del personale dipendente, nel rispetto delle disposizioni che fissano limitazioni e vincoli alle facoltà assunzionali;
2. 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;
3. efficienza nello svolgimento delle attività attraverso una equilibrata definizione del proprio fabbisogno;
4. processi riorganizzativi o di ristrutturazione derivanti da programmazione aziendale/regionale, da piani di rientro o dalla particolare situazione economico/finanziaria dell'azienda;
5. 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;

6. 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 la Fondazione 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 di trattenimento in servizio:

- 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 Amministrativa, Tecnica e Professionale

- 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 come precisati sopra nella premessa - art. 2 del presente Regolamento.

Nei confronti dei dirigenti dell'area Amministrativa, Tecnica e Professionale 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 di 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.

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, fino al maturare del quarantesimo anno di servizio effettivo comunque entro e non oltre il settantesimo anno di età. In ogni caso il trattenimento in servizio non deve comportare un aumento del numero dei dirigenti.

La risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere esercitata nei confronti dei dirigenti medici e del ruolo sanitario che hanno già prodotto o che intendono produrre opzione per la permanenza in servizio fino al 40° anno di servizio effettivo ai sensi del citato art. 15 *nonies* del D.Lgs 502/1992, con esclusione dei dirigenti medici e del ruolo del servizio sanitario che hanno l'incarico di struttura complessa.

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, sempre che questa non comporti l'aumento del numero dei dirigenti.

Si rammenta che la permanenza in servizio e la facoltà di presentazione dell'istanza relativa, è prerogativa **esclusiva** della Dirigenza Medica e Sanitaria, in applicazione della normativa vigente ai sensi dell'art.15 *nonies* del D.Lgs 502/92, modificato dall'art. 22 della L.183/2010. Resta pertanto

esclusa la possibilità di richiesta di permanenza in servizio per l'area del Comparto e per l'area della Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale.

Resta comunque inteso che, come da normativa vigente, tale richiesta può essere esercitata entro e non oltre:

- il 65° anno di età, quale limite ordinamentale per i soggetti che hanno raggiunto la massima anzianità contributiva, ai sensi della circolare n. 2 del 19 febbraio 2015 della Funzione Pubblica;
- il 67° anno di età, quale limite di età con "diritto a pensione di vecchiaia".

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 fruite.

Il dipendente, all'atto del ricevimento della comunicazione di "risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro", al fine di non incorrere in ritardi da parte dell'Ente Previdenziale, relativi all'erogazione dell'assegno pensionistico, potrà inoltrare domanda di pensione all'INPS.

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

Il presente Regolamento potrà essere oggetto di provvedimenti di revisione, onde adeguarlo alle eventuali variazioni normative e ai nuovi indirizzi applicativi adottati dai competenti organismi ministeriali, regionali e dall'istituto previdenziale o per mutate esigenze organizzative e funzionali della Fondazione.

Art. 8 – ENTRATA IN VIGORE

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