

Prot. n. 3351 /2020

Milano, 22 Aprile 2020

A tutto il Personale

SEDE

Oggetto: Linee guida sul trattenimento in servizio e sulla risoluzione del rapporto di lavoro

Con la conversione in legge del decreto c.d. “Milleproroghe”¹ il legislatore è intervenuto ancora una volta in tema di trattenimento in servizio dei dirigenti medici. Prima di affrontare tale novella legislativa, in considerazione delle continue modifiche normative intervenute nel corso degli anni in tema di età pensionabile e di trattenimento in servizio, nonché a causa dell’assenza in Istituto di criteri organizzativi generali, si ritiene utile con la presente nota riepilogare, a beneficio di tutto il personale, le disposizioni normative vigenti, dettando delle linee guida generali a cui attenersi in tema di trattenimento in servizio e di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il limite di età per i dipendenti pubblici, inclusi i dipendenti del SSN, è fissato in via generale a **65 anni**. Raggiunta quell’età anagrafica, il rapporto di lavoro si risolve in via automatica il 1° giorno del mese successivo al compimento del 65° anno di età. Com’è noto, il compimento dei 65 anni di età non comporta però sempre l’accesso al trattamento pensionistico a causa delle modifiche normative intervenute in materia pensionistica, che si sono succedute negli ultimi anni ma che non hanno, tuttavia, abrogato l’istituto del limite di età, che quindi continua ad esistere.

¹ Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 305 del 31 dicembre 2019), coordinato con la legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8, recante: «Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica»

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 e comunque non oltre il compimento dei 70 anni di età².

Per fare un esempio, se al compiere del 65° anno di età il lavoratore non ha maturato un qualsiasi diritto a pensione, può chiedere che il rapporto prosegua sino al raggiungimento del requisito o all'età per la **vecchiaia (67 anni)**. Oltre tale data il rapporto non può più protrarsi, ad eccezione del caso in cui il lavoratore non abbia maturato i 20 anni di contributi (cioè il requisito contributivo necessario per l'accesso alla pensione di vecchiaia). In tale circostanza è prevista, in via eccezionale, la possibilità di permettere il proseguimento dell'impiego **fino ai 70 anni** (più l'adeguamento alla speranza di vita) se tale prolungamento consente al lavoratore di perfezionare il requisito contributivo utile per la pensione di vecchiaia (cioè i 20 anni di contributi).

Sarà onere del dipendente richiedere il trattenimento in servizio oltre il 65° anno di età fino alla maturazione del diritto a percepire il trattamento pensionistico, inoltrando apposita richiesta protocollata all'UOC Risorse Umane, che verificherà la presenza dei requisiti per poter procedere. In considerazione dei tempi tecnici necessari per l'invio dell'eventuale domanda di pensione, l'istanza dovrà essere inoltrata dal dipendente interessato almeno 5 mesi prima il compimento dei 65 anni di età.

Una disciplina speciale è fissata dal D. Lgs. 502/1992 per i **dirigenti medici e sanitari** del SSN, per i quali l'art. 15 nonies prevede che *“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. [...]”*.

Il trattenimento in servizio in questione costituisce un diritto per il dirigente medico o sanitario e l'amministrazione non ha alcun potere discrezionale in merito all'accoglimento dell'istanza, se non l'onere di verificare che il dirigente richiedente si trovi effettivamente nelle condizioni soggettive previste dalla norma.

² Cfr. art. 2 comma 5 del D.L. 31/8/2013, n. 101, convertito, con modificazioni, in Legge 30/10/2013, n. 125 recante «Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni»: *“L'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito in legge 22 dicembre 2011, n. 214, 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.”*

Anche in questo caso, al fine di salvaguardare il collocamento a pensione del dipendente, tenuto conto delle tempistiche richieste per la domanda di pensione, l'istanza di trattenimento in servizio dovrà essere inoltrata alla UOC Risorse Umane almeno 5 mesi prima il compimento dei 65 anni di età.

Come anticipato in premessa, il D.L. 30/12/2019 n. 162 (c.d. **Milleproroghe**), convertito, con modificazioni, dalla Legge 28/2/2020, n. 8, all'art. 5 bis, comma 2 ha previsto che: *“Al fine di garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza e di fronteggiare la carenza di medici specialisti, fino al 31 dicembre 2022, in deroga al comma 1 dell'articolo 15-nonies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, i **dirigenti medici** del Servizio sanitario nazionale possono presentare domanda di autorizzazione per il **trattenimento in servizio anche oltre il limite del quarantesimo anno di servizio** effettivo, comunque non oltre il settantesimo anno di età. L'amministrazione di appartenenza, nel rispetto dei criteri organizzativi predeterminati con apposito atto aziendale, **può autorizzare** la prosecuzione del rapporto di servizio fino all'assunzione di nuovi dirigenti medici specialisti. Le relative procedure di reclutamento sono indette senza ritardo e comunque non oltre centottanta giorni dalla data di adozione del provvedimento di trattenimento in servizio”*.

In questo caso, al contrario di quanto previsto nel paragrafo precedente, non si tratta di un diritto soggettivo riconosciuto al singolo dirigente medico, ma di una facoltà rimessa all'apprezzamento dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri organizzativi predeterminati, che la presente nota si prefigge di fissare.

Nel caso della Fondazione, avuto riguardo alle sue caratteristiche organizzative e alle finalità statutarie, non si ravvisa la sussistenza dei presupposti previsti dalla norma anzi ricordata relativamente ai LEA o alla carenza di medici specialisti, tale da rendere applicabile il ricorso a tale misura eccezionale.

A normativa vigente,³ l'ordinamento riconoscerebbe all'amministrazione la possibilità di procedere con la **risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro**, con un termine di preavviso di sei mesi, nei confronti del personale (con la sola esclusione dei direttori di struttura complessa) in possesso del **diritto a pensione**, inclusa la “pensione anticipata”⁴. Trattandosi di una facoltà per il cui esercizio è necessario disporre di dati certi e aggiornati in merito all'anzianità contributiva complessiva raggiunta dal singolo dipendente (è infatti onere dell'amministrazione giungere all'assoluta certezza che il tempo di servizio complessivo utile a pensione maturato dal dipendente

³ Art.72, comma 11, del D.L.112/2008 (convertito, con modificazioni, in Legge 6/8/2008, n. 133) s.m.e.i. da ultimo sostituito dall'articolo 1, comma 5, del D.L. 24/6/2014, n. 90 (convertito, con modificazioni, in Legge 11 agosto 2014, n. 114).

⁴ La norma interessa quanti accedono al trattamento pensionistico con la pensione anticipata, acquisibile quindi non per limiti di età ma per aver maturato un'anzianità contributiva utile di anni 42 e mesi 10 per gli uomini e di anni 41 e mesi 10 per le donne.

sia totalmente riferito ad effettivo lavoro svolto, senza che ci siano periodi soggetti a possibile riduzione del trattamento pensionistico) e in considerazione della frammentarietà delle carriere di molti dipendenti -raramente in servizio in modo continuativo presso l'Istituto per l'intera carriera lavorativa- si ritiene che l'esercizio concreto di tale facoltà riconosciuta dalla norma possa finire per comportare trattamenti differenziati sul solo presupposto della presenza nella banca dati aziendale di dati completi e aggiornati in merito alla carriera contributiva del singolo dipendente. Per tale ragione, al fine di salvaguardare la parità di trattamento sostanziale di tutto il personale della Fondazione, nonché al fine di contemperare le esigenze aziendali di rinnovamento e di ricambio generazionale con le aspettative del singolo dipendente che non ha ancora raggiunto il limite di età ordinamentale, si ritiene che non corrisponda ad alcun interesse concreto ed attuale della Fondazione il ricorso a tale facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

Per mera completezza espositiva, si precisa che la misura emergenziale prevista dall'art. 12, comma 1⁵, del D.L. n. 18 del 17/03/2020, c.d. "**Decreto Cura Italia**" ("*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*") in tema di permanenza in servizio del personale sanitario non appare applicabile al contesto attuale del Besta.

Fissati con il presente atto i criteri organizzativi generali previsti dal quadro normativo anzi richiamato, con l'auspicio di aver fornito a tutto il personale un utile riepilogo della normativa vigente rispetto alle tematiche oggetto della presente nota, si raccomanda a tutti di consultare la UOC Risorse Umane per eventuali chiarimenti applicativi, anche in relazione a modifiche normative e regolamentari che dovessero intervenire successivamente.

Il Direttore Generale
(dott.ssa Paola Lattuada)



Il Responsabile del procedimento: il Direttore UOC Risorse Umane, dott. Piero Canino



⁵ "Al fine di far fronte alle esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19 e di garantire i livelli essenziali di assistenza, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, fino al perdurare dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, verificata l'impossibilità di procedere al reclutamento di personale, anche facendo ricorso agli incarichi previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto legge 9 marzo 2020, n. 14, possono trattenere in servizio i dirigenti medici e sanitari, nonché il personale del ruolo sanitario del comparto sanità e gli operatori socio-sanitari, anche in deroga ai limiti previsti dalle disposizioni vigenti per il collocamento in quiescenza".