



# **Regolamento per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro**

**(Reg. n. 62/2019)**

Approvato con deliberazione n. 5/C.d.A/0146 del 28 novembre 2019

Istituto di Ricerca e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico  
C.F. 00303490189 - P. IVA 00580590180  
V.le Golgi, 19 - 27100 PAVIA  
Tel. 0382 5011



## SOMMARIO

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
Riferimenti normativi .....	3
ART. 1 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
ART. 2 - NATURA DELLA FACOLTÀ DI RECESSO .....	4
ART. 3 – SOGGETTI NEI CONFRONTI DEI QUALI PUÒ ESSERE ESERCITATO IL POTERE DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E SOGGETTI ESCLUSI .....	4
ART. 4 - CRITERI DI SCELTA PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO....	5
ART. 5 - MODALITÀ OPERATIVE PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	6
CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI .....	7
ART. 6 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE .....	7
ART. 7 - ENTRATA IN VIGORE.....	7



## CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Regolamento di applicazione dell'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, nella legge 8 agosto 2008, n. 133, come sostituito dall'art. 1, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114

### Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 30 Marzo 2001 n. 165;
- Decreto Legge 25 Giugno 2008 n. 112 convertito con modificazioni dalla Legge 8 Agosto 2008 n. 133
- Decreto Legge 6 Dicembre 2011 n. 201 convertito con modificazioni dalla Legge 22 Dicembre 2011 n. 214, art. 24
- Decreto Legge 24 Giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 Agosto 2014 n. 114
- Circolare n. 2 dell'8 Marzo 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri

### ART. 1 - OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento disciplina le modalità di applicazione dell'art. 72, comma 11, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, e successive modifiche ed integrazioni in ordine al potere datoriale della Fondazione di risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale dei propri dipendenti alla maturazione dei requisiti di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminati, a decorrere dal 28 marzo 2019, dall'art. 15, commi 1 e 2 della legge 28 marzo 2019 n. 26 che ha modificato l'art. 24, commi 10 e 12, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, anche con riferimento alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – n. 2 del 19/02/2015



## ART. 2 - NATURA DELLA FACOLTÀ DI RECESSO

L'esercizio della facoltà di recesso è riconducibile all'ambito dei "poteri datoriali di organizzazione" richiamati dall' art. 5 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e finalizzati ad assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2 comma 1. Tale facoltà riguarda la gestione del rapporto di lavoro e non ha natura pubblicistica. La Fondazione la esercita in via esclusiva assumendo le relative determinazioni con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro. Il potere *de quo* è esercitabile da parte della Aziende Sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale / Regionale in quanto ricomprese tra le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001

## ART. 3 – SOGGETTI NEI CONFRONTI DEI QUALI PUÒ ESSERE ESERCITATO IL POTERE DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E SOGGETTI ESCLUSI

Con decisione motivata e con riferimento alle esigenze organizzative ed ai criteri di scelta di cui al successivo art. 3, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 1, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014 che ha sostituito integralmente il previgente art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008, il potere di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro può essere esercitato nei confronti di:

- a) tutto il personale dipendente al compimento dell'anzianità massima contributiva (42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne) con un preavviso di almeno 6 mesi;
- b) dirigenti medici e del ruolo sanitario, oltre all'anzianità contributiva di cui al precedente punto a), non prima del compimento del 65° anno di età e con preavviso di almeno 6 mesi. Restano **esclusi** dall'ambito di applicazione del potere di risoluzione del rapporto di lavoro, per esplicita previsione normativa, **professori universitari e responsabili di struttura complessa**.

Tenuto conto che la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro costituisce uno strumento privatistico finalizzato ad agevolare i processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale, e quindi alla tutela di interessi pubblici e generali, la stessa prevale sull'eventuale opzione per la permanenza fino al 40° anno di servizio effettivo.



Pertanto la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere esercitata anche 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 dell'art. 15 nonies del D.lgs. 502/1992, come modificato dall'art. 22 della L. 183/2010, con esclusione dei dirigenti medici e del ruolo sanitario direttori di struttura complessa.

Inoltre, ai sensi del cit. art. 15 nonies, la Fondazione **deve respingere** le richieste di permanenza in servizio dei dirigenti medici e del ruolo sanitario, compresi i direttori di struttura complessa, qualora a seguito di una rimodulazione organizzativa, la permanenza in servizio dovesse comportare un aumento del numero dei dirigenti.

Come previsto dal Dipartimento della Funzione pubblica con la circolare n. 10/2008, nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza, la Fondazione si asterrà dal risolvere il rapporto di lavoro nei confronti del personale dirigenziale nel cui provvedimento di attribuzione dell'incarico dirigenziale non sia stata prevista apposita clausola che fa salva la decadenza dall'incarico in caso di applicazione dell'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008. In questa ultima ipotesi resta ferma l'osservanza della disciplina vigente sui limiti massimi di età.

#### **ART. 4 - CRITERI DI SCELTA PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Ai fini dell'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro la Fondazione terrà conto dei seguenti criteri per la individuazione/scelta del personale da collocare in quiescenza:

**a)** programmazione aziendale e/o regionale, piani di rientro, particolari situazioni economico-finanziarie aziendali o qualunque altro processo riorganizzativo o di ristrutturazione aziendale che comporti:

- la soppressione di strutture semplici o complesse;
- l'integrazione strutturale di funzioni ed attività nell'ambito della Fondazione, finalizzata alla condivisione delle migliori professionalità e/o alla razionalizzazione delle risorse tecnologiche, materiali, umane e finanziarie;
- la rimodulazione dell'offerta;
- il contenimento dei costi del personale;
- la riduzione della dotazione organica, anche conseguente alla riduzione di posti letto;



- l'opportunità di evitare situazioni di soprannumero;

**b)** decrementi generalizzati o specifici di attività che comportino un minor fabbisogno di personale;

**c)** sviluppo di nuove attività che necessitano il reclutamento personale con nuove e specifiche competenze ed abilità tecniche;

**d)** riorganizzazioni strutturali che comportano l'ottimizzazione nell'impiego del personale.

## **ART. 5 - MODALITÀ OPERATIVE PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

A seguito di processi di riorganizzazione aziendale, l'eventuale individuazione di eventuali profili professionali "in soprannumero" nei confronti dei quali potrà essere esercitato il potere unilaterale di risoluzione del rapporto di lavoro, sarà effettuata con apposito atto deliberativo.

Poiché la normativa vigente non stabilisce un ordine di priorità nell'attuazione del potere unilaterale di risoluzione del rapporto di lavoro, la Fondazione intende adottare un criterio di ragionevolezza che possa contemperare gli interessi coinvolti, ossia quello dell'Amministrazione di smaltire/evitare situazioni di soprannumero e quello del dipendente di non veder pregiudicate le proprie aspettative professionali.

Per quanto sopra, il rapporto di lavoro sarà risolto nel seguente ordine prioritario:

a) esodo volontario: ossia il collocamento in quiescenza in base alle istanze volontariamente presentate dai dipendenti interessati, debitamente invitati ad esprimere il loro consenso;

b) rigetto delle istanze di permanenza in servizio presentate ai sensi dell'art. 15 novies del D.lgs. 502/1993;

c) maggiore anzianità contributiva: criterio che produrrà un minor pregiudizio dal punto di vista pensionistico ai dipendenti interessati.

Pertanto, dei superiori tre criteri, la risoluzione del rapporto di lavoro in senso stretto sarà esercitata solo nel momento in cui si dovrà operare secondo il criterio di cui alla lettera c).

Si precisa che il verificarsi della condizione di maturazione dei requisiti di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminati a decorrere dal 28 marzo 2019, dall'art. 15, commi 1 e 2 della legge 28 marzo 2019 n. 26 che ha modificato l'art. 24, commi 10 e 12, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni,



dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, anche con riferimento alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – n. 2 del 19/02/2015 rappresenta il momento iniziale a partire dal quale la risoluzione può intervenire e, pertanto, **la sua efficacia può decorrere dal giorno successivo a quello del compimento del requisito contributivo per l'accesso alla pensione "anticipata"** previsto, alla data della risoluzione, per il personale maschile. Tale criterio garantirà parità di trattamento tra uomini e donne, quindi eviterà comportamenti discriminatori, tenuto conto del diverso requisito contributivo tra i due generi per l'accesso alla pensione anticipata.

Inoltre, maturato il requisito contributivo previsto per il personale maschile, la risoluzione può essere operata durante l'intero corso del rapporto di lavoro. Più precisamente, in caso di mancato esercizio da parte della Fondazione della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di un dipendente in possesso dei requisiti contributivi prescritti, la successiva eventuale applicazione può essere sempre e ragionevolmente operata al sopraggiungere di nuove e oggettive esigenze organizzative. La risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere comunicata al dipendente interessato, pena l'inefficacia della stessa, con raccomandata A.R. o posta elettronica certificata, con un preavviso minimo di 6 mesi.

## CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI

### ART. 6 - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Il presente regolamento potrà essere oggetto di provvedimenti di revisione per eventuale inopportunità o illegittimità sopravvenuta a seguito della futura emanazione nuove norme e/o di linee guida da parte di organismi governativi centrali o regionali, o da parte dell'istituto previdenziale.

### ART. 7 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore dal 01/12/2019.