



REGOLAMENTO

**PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI
APPLICATIVI DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO
DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELL'UCM COLLINE DEL FIORA**

PREMESSA

L'istituto della risoluzione unilaterale del contratto di lavoro attribuisce alle Pubbliche Amministrazioni la facoltà di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro con il personale, anche di qualifica dirigenziale, che abbia raggiunto i requisiti pensionistici previsti dalla norma.

La figura, inizialmente introdotta dal legislatore per il solo triennio 2009 - 2011 (Legge 133/2008, art. 72, comma 11), è stata successivamente estesa al periodo 2012-2014 (Legge 148/2011, art. 1, comma 16) e, infine, prorogata senza limiti temporali dal D.L. 90/2014 che espressamente impone alle Amministrazioni di adottare le risoluzioni con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi (art. 1, comma 5).

Al fine di garantire la corretta attuazione della normativa citata, le Amministrazioni sono chiamate a dettare linee guida che regolamentino l'applicazione dell'istituto nell'ambito della propria realtà organizzativa, assicurando al contempo la salvaguardia dei servizi e l'imparzialità del loro agire.

In tale ottica, pertanto, l'Ente ha assunto il ricambio generazionale quale principio organizzativo generale al fine di favorire l'incremento del turn over e l'ingresso di nuovo personale in sostituzione di dipendenti con elevata anzianità lavorativa ed elevato livello retributivo.

Inoltre, la scelta organizzativa trae il suo fondamento dall'attuale congiuntura economica sfavorevole e dalla conseguente volontà dell'Amministrazione di assicurare un consistente risparmio dei costi, senza pregiudizio per le funzionalità dell'Ente e, dunque, salvaguardando qualità e quantità dei servizi erogati.

Lo strumento della risoluzione così utilizzato consente di dotarsi di una struttura più snella ed economica, ma capace di rispondere positivamente alla modernizzazione in atto.

Si tratta di una scelta che oggi appare avvalorata dallo stesso D.L. 90/2014 intervenuto in materia non solo eliminando ogni limite temporale alla risoluzione, ma anche abolendo la figura del trattenimento in servizio oltre i 65 anni di età.

Alla luce di quanto detto, considerato l'attuale contesto normativo che non prevede altri strumenti ordinari di intervento, con il presente regolamento si conferma la risoluzione del rapporto di lavoro quale strumento generale di razionalizzazione della struttura e della spesa.

Pertanto, l'Ente risolverà il rapporto di lavoro di tutti i dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, che si trovino nelle condizioni di accesso alla pensione previste dalla norma, salvo specifiche eccezioni secondo le modalità indicate nel Regolamento.

Art. 1 – Oggetto

Il Regolamento disciplina le modalità e i criteri applicativi della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'U.C.M. Colline del Fiora a seguito della maturazione del requisito di anzianità contributiva previsto per accedere alla "pensione anticipata" dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con legge n. 214/2011, così come modificato, da ultimo, dall'articolo 15 del decreto legge 29 gennaio 2019, n. 4.

Art. 2 - Condizioni soggettive

Il potere di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro verrà esercitato nei confronti di tutto il personale dipendente dell'U.C.M. Colline del Fiora.

Art. 3 - Condizioni oggettive

In applicazione alla recente riforma pensionistica di cui al decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 e richiamate la circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 16/4/2015 e la circolare INPS n. 11 del 29/1/2019, il requisito di anzianità retributiva previsto per accedere alla "pensione anticipata", per il periodo compreso tra il 2019 e il 2026, è pari ad anni 41 e mesi 10 per le lavoratrici e ad anni 42 e mesi 10 per i lavoratori, a prescindere dall'età anagrafica degli stessi.

Il diritto al trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla maturazione del predetto requisito.

La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro di coloro che hanno maturato il diritto alla pensione anticipata 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.

Per i periodi successivi, trova applicazione la normativa vigente nel tempo.

Art. 4 - Condizioni di applicabilità

L'U.C.M. Colline del Fiora utilizza in modo generalizzato ed uniforme lo strumento della risoluzione unilaterale nei confronti di tutto il personale dipendente dell'ente.

Ciò avviene in applicazione dei seguenti criteri, che costituiscono la motivazione della risoluzione unilaterale medesima e possono operare anche in modo autonomo:

- a) favorire il ricambio generazionale ed il ringiovanimento del personale dipendente, quale prevalente criterio orientativo della politica in materia di personale, che trova rispondenza nella ratio dei più recenti interventi legislativi ed espresso riconoscimento nell'articolo 1 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con legge n. 114/2014 e nella circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 2/2015, anche alla luce dei significativi cambiamenti in atto nell'ambito delle P.A. in prospettiva di una sempre più accentuata digitalizzazione dei servizi e dei procedimenti nonché delle politiche di contenimento della spesa di personale;
- b) favorire i processi di riorganizzazione degli assetti organizzativi e di razionalizzazione funzionale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- c) ottimizzare l'impiego del personale mediante la riformulazione dei propri organici in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti e servizi ed agli obiettivi di performance organizzativa, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Art. 5 - Termini del preavviso

L'Ente comunica al dipendente la propria volontà di risoluzione unilaterale a mezzo Pec o raccomandata A/R, o a mezzo consegna a mani, con un preavviso non inferiore a sei mesi.

La maturazione del requisito di anzianità contributiva per accedere alla "pensione anticipata", previsto dalla normativa in vigore nel tempo, costituisce il termine iniziale a partire dal quale la risoluzione unilaterale può efficacemente realizzarsi, fermo restando il preavviso non inferiore ai sei mesi.

La risoluzione può essere comunicata anche in anticipo rispetto alla realizzazione dei relativi presupposti.

La risoluzione unilaterale, nel rispetto del termine semestrale di preavviso, decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del requisito (ivi compreso periodo di eventuale c.d. “finestra mobile” previsto da disposizioni normative vigenti per tempo).

Le giornate di assenza per malattia/infortunio/fruizione di permesso per l’assistenza a familiari con handicap di cui alla legge n. 104/1992 non interrompono in nessun caso il decorso del periodo di preavviso.

A richiesta del dipendente, l’Ente, qualora sia garantita la regolare erogazione del servizio, può autorizzare la fruizione delle ferie maturate e non godute, in tutto e in parte, durante il periodo di preavviso. Gli eventuali giorni di ferie non goduti alla data di cessazione del rapporto di lavoro non potranno comunque essere monetizzati.

Art. 6 - Effetti sulla durata dell’incarico

La risoluzione unilaterale risolve il rapporto di lavoro subordinato ed il contratto individuale di lavoro e determina la cessazione da ogni altro incarico in corso alla data da cui ha effetto, anche nella circostanza in cui questo abbia scadenza successiva a tale data.

Art. 7 Eccezioni

L’istituto della risoluzione unilaterale non sarà esercitato nei seguenti casi:

- in favore dei dipendenti in possesso dell’anzianità contributiva e anagrafica necessaria per accedere alla pensione in applicazione di normative che possano determinare un pregiudizio economico (es. “quota 100”, “quota 103”);
- nei casi di comprovata, grave e urgente necessità organizzativa, che potrebbe nell’immediato compromettere l’efficienza del servizio di appartenenza, su istanza motivata dell’interessato, e a seguito delle opportune verifiche e di una relazione del Responsabile del dipendente interessato, che comprovi sotto la propria responsabilità l’assoluta inesistenza di soluzioni organizzative alternative, per un periodo non superiore ad un anno e in ogni caso non oltre il compimento del limite ordinamentale fissato in sessantacinque anni di età, con successiva autorizzazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane e impregiudicati i vincoli di bilancio e normativi in materia di personale.

Art. 8 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività della relativa delibera di adozione.