



Delibera della Giunta Regionale n. 686 del 23/12/2014

Dipartimento 55 - Dipartimento delle Risorse Finanziarie, Umane e Strumentali

Direzione Generale 14 - Direzione Generale per le Risorse Umane

U.O.D. 3 - UOD Stato giuridico ed Inquadramento del personale

Oggetto dell'Atto:

ART. 72, COMMA 11, D. L. 112/2008 CONVERTITO IN L. 133/2008, SOSTITUITO DALL'ART. 1, COMMA 5, DELLA L. 114/2014. ADEMPIMENTI

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente

PREMESSO CHE

- a) l'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, prevede che “nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici, il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi”;
- b) il D.L. n. 201/2011, convertito in L. 214/2011, ha previsto all'art. 24 a decorrere dal 1° gennaio 2012 l'introduzione di nuove norme in materia pensionistica stabilendo, altresì, al comma 20, quanto segue: “Resta fermo che l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni con legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni e integrazioni, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrere dal 1° gennaio 2012, tiene conto della rideterminazione dei requisiti di accesso al pensionamento come disciplinata dal presente articolo”;
- c) il comma 3 del sopra citato art. 24 sancisce il diritto alla prestazione pensionistica, secondo la normativa vigente prima della data di entrata in vigore dello stesso decreto legge, per il lavoratore che maturi entro il 31 dicembre 2011 i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa suddetta, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianità;
- d) con delibera n. 854 del 30/12/2011 la Giunta Regionale ha stabilito un nuovo procedimento in materia di trattenimento in servizio, prevedendo che: a) l'Amministrazione si avvale della facoltà di risolvere il rapporto di lavoro ai sensi del combinato disposto dell'art. 72 della L. 133/2008 e dell'art. 24 del D.L. 201/2011 previo preavviso di 6 mesi, fermo restando quanto previsto dalla disciplina in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici; b) i dipendenti che intendono permanere in servizio devono inoltrare apposita richiesta in tal senso all'Assessore alle Risorse Umane nonché all'Assessore al ramo ed al Coordinatore dell'Area di appartenenza ovvero, successivamente all'entrata in vigore del Regolamento per la riorganizzazione degli Uffici regionali, al Capo Dipartimento ed al Direttore Generale di appartenenza; c) l'Assessore alle Risorse Umane, sulla base dell'orientamento dell'Amministrazione in relazione alle funzioni assolte ed ai programmi intrapresi, ai processi di riorganizzazione in atto, alle professionalità acquisite e alle misure di contenimento della spesa, dispone in merito alle istanze di trattenimento in servizio dei dipendenti;
- e) con delibera n. 217 del 28/06/2013 la Giunta regionale ha stabilito che il dispositivo della citata delibera n. 854/2011 va precisato nel senso che:
 - sei mesi prima del compimento dell'anzianità massima contributiva il competente Ufficio del Personale procede alla risoluzione del rapporto di lavoro con il medesimo termine di preavviso ai sensi dell'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/08, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici e il collocamento a riposo per raggiungimento del limite ordinamentale di età;
 - nelle more del decorso di detto termine di preavviso, l'Amministrazione valuta eventuali istanze di trattenimento in servizio secondo la procedura di cui alla citata D.G.R.C. n. 854/2011 per le conseguenti disposizioni dell'Assessore alle Risorse Umane;

CONSIDERATO CHE

- l'art. 1, comma 5, della L. 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. n. 90/2014, ha sostituito il comma 11 del sopra richiamato art. 72 L. 133/2008, apportando allo stesso sostanziali modifiche, laddove prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono “con decisione motivata con riferimento alle

esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi”, 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 cadere luogo a riduzione percentuale ai sensi del comma 10 del D.L. 201/2011, convertito con modificazioni, dalla L. 214/2011, a decorrere dalla data di maturazione del requisito di anzianità contributiva per l’accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall’art. 24, commi 10 e 12, del richiamato D.L. 201/2011;

RILEVATO CHE

- a) in ottemperanza a quanto previsto dalla citata disposizione legislativa, si rende necessario provvedere alla definizione di una nuova procedura che disciplini l’esercizio, da parte dell’amministrazione, della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti e dei dirigenti, nel rispetto delle intervenute modifiche alla richiamata normativa di riferimento;
- b) ai fini di cui sopra, si ritiene necessario che la procedura di che trattasi debba prevedere una approfondita analisi delle esigenze organizzative sottese alla piena funzionalità degli uffici di appartenenza dei dipendenti che hanno maturato il diritto al trattamento pensionistico e, quindi, attente valutazioni, nel merito, da parte dei dirigenti responsabili di detti uffici in ordine ai riflessi che l’eventuale risoluzione del rapporto di lavoro potrebbe comportare sulla funzionalità delle strutture medesime;
- c) con nota prot. n. 789138 del 21/11/2014 la Direzione Generale per le Risorse Umane ha elaborato una proposta concernente la procedura relativa all’esercizio di detta facoltà di risoluzione da parte dell’amministrazione;
- d) l’Assessore alle Risorse Umane, in riferimento a quanto prospettato dalla D.G. Risorse Umane in relazione alla suddetta procedura, con nota prot. n. 2831/SP in data 01/12/2014, pur rappresentando di condividere la proposta così come formulata dal predetto ufficio, tuttavia ha ravvisato, tra l’altro, l’opportunità di integrare le indicazioni fornite dall’ufficio di appartenenza con le valutazioni espresse nel merito dallo stesso Assessorato, al fine di garantire l’unitarietà dell’azione amministrativa e l’efficienza dei servizi;
- e) in ottemperanza alle disposizioni impartite dall’Assessore alle Risorse Umane, è stata elaborata dalla D.G. Risorse Umane la proposta di una nuova procedura inerente l’esercizio della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, così come di seguito indicato:

All’esito dell’istruttoria volta a determinare la decorrenza della maturazione del requisito di anzianità contributiva per l’accesso al pensionamento, la U.O.D. Quiescenza della D.G. Risorse Umane comunica alla U.O.D. Stato Giuridico ed Inquadramento del Personale della medesima Direzione la data di maturazione del diritto a pensione da parte dei dipendenti interessati.

La U.O.D. Stato Giuridico ed Inquadramento del Personale richiede al responsabile della struttura di appartenenza del dipendente a fornire le proprie valutazioni in ordine all’esercizio della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro.

A tal fine il responsabile di detta struttura fornisce, entro il termine perentorio di trenta giorni dalla richiesta della U.O.D. Stato Giuridico, dettagliate indicazioni inerenti l’attività svolta dal dipendente interessato ed esprime le proprie valutazioni in riferimento ai riflessi che l’eventuale risoluzione del rapporto di lavoro potrebbe avere in relazione alla funzionalità degli uffici e/o all’erogazione dei servizi di competenza degli stessi e alle connesse esigenze organizzative, avuto anche riguardo alla professionalità acquisita dal dipendente o agli eventuali specifici requisiti dallo stesso posseduti. Detto parere dovrà essere espresso anche nel caso in cui l’eventuale cessazione del rapporto di lavoro non incida sulla complessiva organizzazione della struttura presso cui il dipendente presta servizio in relazione ai compiti istituzionali alla stessa affidati.

Tali attestazioni devono essere rese, per i dipendenti del Comparto, dal Capo Dipartimento, se il dipendente è assegnato a detta struttura; dal Dirigente della U.O.D. di appartenenza, sentito il Direttore Generale o il Responsabile dell’Ufficio Speciale; dai Responsabili delle strutture incardinate presso l’U.D.C.P., sentito il Capo di Gabinetto o dai Responsabili delle Segreterie

Particolari degli Assessori, sentito l'Assessore di riferimento, nel caso in cui il dipendente sia assegnato ad una di dette strutture.

Per il personale con qualifica dirigenziale dette attestazioni devono essere rese, nel suindicated termine perentorio di trenta giorni dalla comunicazione della U.O.D. Stato Giuridico, dal capo Dipartimento per gli Staff ai Dipartimenti; dal Direttore Generale per gli Staff alle D.D.G.G. e per i responsabili delle UU.OO.DD.; dai responsabili degli Uffici Speciali per gli Staff e per i responsabili delle UU.OO.DD. rientranti nella struttura; dal Capo di Gabinetto per i dirigenti responsabili delle strutture incardinate negli Uffici di diretta collaborazione del Presidente. In riferimento ai Direttori Generali, si rinvia a quanto precisato con D.G.R. n. 570/2013 in relazione all'opportunità, rappresentata dal Presidente della Giunta Regionale, di non esercitare la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di detti dirigenti.

L'ufficio di appartenenza dovrà fornire, in ogni caso, le proprie valutazioni in riferimento a quanto richiesto dalla predetta struttura. Pertanto, in caso di mancato riscontro nel termine di cui sopra non sarà possibile adottare alcun conseguente provvedimento e del mancato adempimento sarà ritenuto responsabile il dirigente della struttura di appartenenza, anche in ordine all'eventuale danno derivante all'amministrazione dall'omessa comunicazione.

L'esito dell'istruttoria è trasmesso dall'ufficio competente all'Assessore alle Risorse Umane e, per conoscenza, alla U.O.D. Stato Giuridico e d Inquadramento.

L'Assessore, al fine di garantire l'unitarietà dell'azione amministrativa e l'efficienza dei servizi, formula le proprie valutazioni nel merito e comunica alla Direzione Generale per le Risorse Umane le determinazioni finali in ordine all'opportunità di esercitare o meno la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dipendente interessato.

Nel caso in cui sia stato espresso parere sfavorevole alla risoluzione del rapporto di lavoro, la U.O.D. Stato Giuridico provvede ad effettuare, con cadenza biennale, il monitoraggio in ordine alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato la prosecuzione del rapporto di lavoro, richiedendo all'ufficio di appartenenza del dipendente di esprimere le proprie valutazioni in merito, che sono trasmesse all'Assessore alle Risorse Umane per le proprie determinazioni al riguardo.

Se all'esito delle valutazioni espresse dall'Assessore vengono evidenziati riflessi negativi in ordine agli effetti dell'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, la U.O.D. Stato Giuridico ed Inquadramento provvederà a comunicare le risultanze della relativa istruttoria alla U.O.D. Quiescenza, ai fini degli adempimenti di competenza di detta struttura in ordine al rispetto della vigente normativa in materia di età ordinamentale per il collocamento in quiescenza.

Qualora, invece, le determinazioni dell'Assessore evidenzino che l'esercizio della facoltà di risoluzione non pregiudica la funzionalità dell'ufficio di appartenenza del dipendente interessato, la U.O.D. Stato Giuridico ed Inquadramento disporrà la risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso di sei mesi previsto dall'art. 72, comma 11, D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, dandone comunicazione alla U.O.D. Quiescenza.

Nel corso del suddetto periodo di preavviso di sei mesi, il dipendente/dirigente potrà presentare istanza alla Direzione Generale per le Risorse Umane volta a riconsiderare la disposta risoluzione: in tal caso, l'Assessore, previa istruttoria espletata dai competenti uffici della Direzione Generale per le Risorse Umane, valuterà se, in relazione al profilo posseduto e/o alla professionalità acquisita dal richiedente, lo stesso possa essere collocato presso altra struttura regionale che abbia prospettato carenze di personale. Nel caso in cui il dipendente venga assegnato ad altra struttura, la U.O.D. Stato Giuridico provvederà alla revoca della risoluzione del rapporto di lavoro precedentemente disposta, dandone comunicazione alla U.O.D. Quiescenza. Qualora, all'esito della relativa istruttoria, il dipendente non viene assegnato ad altra struttura, interverrà la cessazione dal servizio alla data già individuata dall'Amministrazione nel provvedimento di risoluzione.

CONSIDERATO ALTRESI'

- che la procedura di cui sopra è stata elaborata nel rispetto delle intervenute modifiche all'art. 72, comma 11, L. 133/2008 ad opera della L. 11 agosto 2014, n. 114;

RITENUTO

- a) di dover definire, ai sensi del disposto dell'art. l'art. 1, comma 5, della L. 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. n. 90/2014, che ha sostituito il comma 11 del sopra richiamato art. 72 L. 133/2008, una nuova procedura relativa all'esercizio della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti e dei dirigenti della Giunta regionale;
- b) di dover revocare, per l'effetto, le richiamate deliberazioni di G.R. n. 854/2011 e n. 217/2013, inerenti la disciplina dell'istituto del trattenimento in servizio, in quanto non più compatibili con la intervenuta modifica legislativa di cui alla L. 11 agosto 2014, n. 114;

VISTI

- l'art. 72, comma 11, del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008;
- l'art. 24 del D.L. 201/11, convertito in L. 214/2011;
- l'art. 1, comma 5, della L. 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. n. 90/2014;
- la D.G.R. n. 854/2011;
- la D.G.R. n. 217/2013;
- la nota prot. n. 2831/SP in data 01/12/2014;

DATO ATTO che del presente provvedimento viene data informativa alle OO.SS.;

PROPONE e la Giunta in conformità a voto unanime

DELIBERA

Per le motivazioni e considerazioni svolte in premessa, che si intendono di seguito integralmente richiamate:

- 1) di definire, ai sensi del disposto dell'art. l'art. 1, comma 5, della L. 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. n. 90/2014, che ha sostituito il comma 11 del sopra richiamato art. 72 L. 133/2008, una nuova procedura relativa all'esercizio della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti e dei dirigenti della Giunta regionale, così come di seguito indicato:

All'esito dell'istruttoria volta a determinare la decorrenza della maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, la U.O.D. Quiescenza della D.G. Risorse Umane comunica alla U.O.D. Stato Giuridico ed Inquadramento del Personale della medesima Direzione la data di maturazione del diritto a pensione da parte dei dipendenti interessati.

La U.O.D. Stato Giuridico ed Inquadramento del Personale richiede al responsabile della struttura di appartenenza del dipendente a fornire le proprie valutazioni in ordine all'esercizio della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro.

A tal fine il responsabile di detta struttura fornisce, entro il termine perentorio di trenta giorni dalla richiesta della U.O.D. Stato Giuridico, dettagliate indicazioni inerenti l'attività svolta dal dipendente interessato ed esprime le proprie valutazioni in riferimento ai riflessi che l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro potrebbe avere in relazione alla funzionalità degli uffici e/o all'erogazione dei servizi di competenza degli stessi e alle connesse esigenze organizzative, avuto anche riguardo alla professionalità acquisita dal dipendente o agli eventuali specifici requisiti dallo stesso posseduti. Detto parere dovrà essere espresso anche nel caso in cui l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro non incida sulla complessiva organizzazione della struttura presso cui il dipendente presta servizio in relazione ai compiti istituzionali alla stessa affidati.

Tali attestazioni devono essere rese, per i dipendenti del Comparto, dal Capo Dipartimento, se il dipendente è assegnato a detta struttura; dal Dirigente della U.O.D. di appartenenza, sentito il Direttore Generale o il Responsabile dell'Ufficio Speciale; dai Responsabili delle strutture incardinate presso l'U.D.C.P., sentito il Capo di Gabinetto o dai Responsabili delle Segreterie

Particolari degli Assessori, sentito l'Assessore di riferimento, nel caso in cui il dipendente sia assegnato ad una di dette strutture.

Per il personale con qualifica dirigenziale dette attestazioni devono essere rese, nel suindicato termine perentorio di trenta giorni dalla comunicazione della U.O.D. Stato Giuridico, dal capo Dipartimento per gli Staff ai Dipartimenti; dal Direttore Generale per gli Staff alle D.D.G.G. e per i responsabili delle UU.OO.DD.; dai responsabili degli Uffici Speciali per gli Staff e per i responsabili delle UU.OO.DD. rientranti nella struttura; dal Capo di Gabinetto per i dirigenti responsabili delle strutture incardinate negli Uffici di diretta collaborazione del Presidente. In riferimento ai Direttori Generali, si rinvia a quanto precisato con D.G.R. n. 570/2013 in relazione all'opportunità, rappresentata dal Presidente della Giunta Regionale, di non esercitare la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di detti dirigenti.

L'ufficio di appartenenza dovrà fornire, in ogni caso, le proprie valutazioni in riferimento a quanto richiesto dalla predetta struttura. Pertanto, in caso di mancato riscontro nel termine di cui sopra non sarà possibile adottare alcun conseguente provvedimento e del mancato adempimento sarà ritenuto responsabile il dirigente della struttura di appartenenza, anche in ordine all'eventuale danno derivante all'amministrazione dall'omessa comunicazione.

L'esito dell'istruttoria è trasmesso dall'ufficio competente all'Assessore alle Risorse Umane e, per conoscenza, alla U.O.D. Stato Giuridico e d Inquadramento.

L'Assessore, al fine di garantire l'unitarietà dell'azione amministrativa e l'efficienza dei servizi, formula le proprie valutazioni nel merito e comunica alla Direzione Generale per le Risorse Umane le determinazioni finali in ordine all'opportunità di esercitare o meno la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dipendente interessato.

Nel caso in cui sia stato espresso parere sfavorevole alla risoluzione del rapporto di lavoro, la U.O.D. Stato Giuridico provvede ad effettuare, con cadenza biennale, il monitoraggio in ordine alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato la prosecuzione del rapporto di lavoro, richiedendo all'ufficio di appartenenza del dipendente di esprimere le proprie valutazioni in merito, che sono trasmesse all'Assessore alle Risorse Umane per le proprie determinazioni al riguardo.

Se all'esito delle valutazioni espresse dall'Assessore vengono evidenziati riflessi negativi in ordine agli effetti dell'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro, la U.O.D. Stato Giuridico ed Inquadramento provvederà a comunicare le risultanze della relativa istruttoria alla U.O.D. Quiescenza, ai fini degli adempimenti di competenza di detta struttura in ordine al rispetto della vigente normativa in materia di età ordinamentale per il collocamento in quiescenza.

Qualora, invece, le determinazioni dell'Assessore evidenzino che l'esercizio della facoltà di risoluzione non pregiudica la funzionalità dell'ufficio di appartenenza del dipendente interessato, la U.O.D. Stato Giuridico ed Inquadramento disporrà la risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso di sei mesi previsto dall'art. 72, comma 11, D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, dandone comunicazione alla U.O.D. Quiescenza.

Nel corso del suddetto periodo di preavviso di sei mesi, il dipendente/dirigente potrà presentare istanza alla Direzione Generale per le Risorse Umane volta a riconsiderare la disposta risoluzione: in tal caso, l'Assessore, previa istruttoria espletata dai competenti uffici della Direzione Generale per le Risorse Umane, valuterà se, in relazione al profilo posseduto e/o alla professionalità acquisita dal richiedente, lo stesso possa essere collocato presso altra struttura regionale che abbia prospettato carenze di personale. Nel caso in cui il dipendente venga assegnato ad altra struttura, la U.O.D. Stato Giuridico provvederà alla revoca della risoluzione del rapporto di lavoro precedentemente disposta, dandone comunicazione alla U.O.D. Quiescenza. Qualora, all'esito della relativa istruttoria, il dipendente non viene assegnato ad altra struttura, interverrà la cessazione dal servizio alla data già individuata dall'Amministrazione nel provvedimento di risoluzione.

- 2) di revocare, per l'effetto, le richiamate deliberazioni di G.R. n. 854/2011 e n. 217/2013, inerenti la disciplina dell'istituto del trattenimento in servizio, in quanto non più compatibili con la intervenuta modifica legislativa di cui alla L. 11 agosto 2014, n. 114;

- 3) di trasmettere il presente atto, per i successivi provvedimenti di competenza, al Capo di Gabinetto, ai Capi Dipartimento, ai Direttori Generali, ai Responsabili degli Uffici Speciali, al Responsabile dell'U.D.C.P. e al Settore Stampa, Documentazione ed Informazione per la pubblicazione sul B.U.R.C.