



COMUNE



AIETA



(Provincia di Cosenza)

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 73 del Registro

data 20 novembre 2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI APPLICATIVI DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI, ANCHE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE, DEL COMUNE DI AIETA

L'anno duemilaventuno il giorno venti del mese di novembre, alle ore 13,00, nella sala delle adunanze del Municipio, si è tenuta la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il dr. Pasquale DE FRANCO nella sua qualità di Sindaco, e sono presenti i sigg.:

COGNOME E NOME	Presente (si/no)
1) - Pasquale DE FRANCO	Si
2) - Anna LACAVA	No
3) - Gino FORESTIERI	si

Risulta presente altresì il Segretario Comunale dott. Nicola Falcone.

Il Presidente, constatato che gli assessori presenti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la proposta di deliberazione allegata, formulata dal Sindaco, avente per oggetto:
APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI
APPLICATIVI DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI, ANCHE DI
QUALIFICA DIRIGENZIALE, DEL COMUNE DI AIETA

e di approvarla in ogni sua parte;

RISCONTRATANE la validità ed opportunità nel rispetto dei principi di legalità, buon andamento ed imparzialità e dei criteri di economicità, efficacia e pubblicità dell'attività amministrativa del Comune ed in coerenza con i programmi dell'Amministrazione per il perseguimento dei fini statuari di sviluppo e di progresso civile, sociale ed economico della cittadinanza e di tutela delle risorse del territorio comunale;

PRESO ATTO dei pareri favorevoli espressi sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica e contabile, dai responsabili dei settori, allegati al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO il D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;

Con voti favorevoli ed unanimi, resi in forma palese;

DELIBERA

DI FARE PROPRIA la proposta di deliberazione allegata al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale, formulata dal Sindaco, avente per oggetto : APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI APPLICATIVI DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI, ANCHE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE, DEL COMUNE DI AIETA

e di approvarla in ogni sua parte;

DI DICHIARARE, attesa l'urgenza, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D. Lgs. 18/08/200, n. 267.



COMUNE



AIETA



Provincia di Cosenza

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI APPLICATIVI DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI, ANCHE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE, DEL COMUNE DI AIETA
---------	---

Premesse

La normativa in materia pensionistica, succedutesi negli ultimi anni, disciplina la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro in due modalità:

- ⑦ **Obbligatoria** per coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, oppure che hanno perfezionato il diritto alla pensione anticipata, avendo, altresì, raggiunto l'età limite ordinamentale;
- ⑦ **Facoltativa**, in quanto rimessa alla determinazione dell'Ente datore di lavoro, per coloro che hanno maturato il diritto alla pensione anticipata sulla scorta dei requisiti previsti dall'articolo 24, comma 10, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con legge n. 214/2011, così come sostituito, da ultimo, dall'articolo 15, comma 1, del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4;

Per quanto concerne la risoluzione obbligatoria il limite ordinamentale per la permanenza in servizio, è fissato, in via generale, a 65 anni per i dipendenti dello Stato (art.4 DPR 1092/1973) e per i dipendenti degli enti pubblici (art.12 Legge 70/1975); tale limite è applicabile in via analogica anche alle altre categorie di dipendenti pubblici (Circolare 2/2015 Ministero per la Semplicificazione e la Pubblica Amministrazione);

Il limite ordinamentale non è modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici previsti per la pensione di vecchiaia dall'articolo 24, comma 6, del decreto legge n. 201 del 2011, la cui perdurante validità è stata confermata dall'articolo 2, comma 5, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con legge n. 125/2013, per il quale la nuova disciplina *"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.”;

L'articolo 1 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con legge n. 114/2014, ha abrogato l'istituto del trattenimento in servizio biennale oltre i limiti di età, previsto per dipendenti pubblici dall'articolo 16 del decreto legislativo n. 503/1992 pertanto l'unica ipotesi di possibile superamento dei limiti di età è quella per consentire all'interessato di conseguire i requisiti per il diritto a pensione;

Per quanto concerne la risoluzione facoltativa l'articolo 72, comma 11 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, così come modificato, da ultimo, dall'articolo 1, comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, prevede che: *“Con decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, incluse le autorità indipendenti, possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, 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 dare luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24. (...)”*

La suddetta disposizione accorda al datore di lavoro pubblico una facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, in possesso del diritto a pensione, a condizione che l'interessato, per effetto dell'età anagrafica, non incorra nella riduzione percentuale, introdotta dal 2012, per coloro che accedono alla pensione anticipata con età anagrafica inferiore ai 62 anni.

Atteso che la suddetta riduzione percentuale è stata disapplicata per il triennio 2015/2017 per effetto di quanto previsto dalla legge di stabilità 2015, n. 190/2014 e successivamente, a decorrere dal 1 gennaio 2018, definitivamente abrogata dall'articolo 1, comma 194 della legge n. 232/2016 (legge di bilancio 2017),

pertanto l'unica condizione per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro rimane il rispetto di un termine di preavviso di sei mesi.

La disposizione normativa precisa che la risoluzione del rapporto di lavoro riguarda anche l'incarico attribuito al personale della dirigenza e che pertanto non costituisce impedimento all'applicazione dell'istituto la presenza di un incarico dirigenziale con scadenza successiva;

L'articolo 16, comma 11, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con legge n. 111/2011, stabilisce che la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni *“... 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.”;*

La suddetta disposizione è ulteriormente esplicitata dalla Circolare n. 2 del 19/2/2015 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione secondo cui *"...l'avvenuta adozione di tale atto consentirà alle amministrazioni di risolvere il rapporto di lavoro richiamando i criteri in esso contenuti purché dai suddetti criteri applicativi emergano le scelte organizzative dell'amministrazione"*, e fatto salvo il preavviso di 6 mesi. *"Il recesso può anche essere comunicato in anticipo rispetto alla realizzazione dei relativi presupposti."*;

Dato atto che le nuove disposizioni in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze della pensione anticipata di cui al decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, stabiliscono che:

- ☒ a decorrere dal 1° gennaio 2019 l'accesso alla pensione anticipata è consentito se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei predetti requisiti;
- ☒ dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2026, non trovano applicazione gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'art. 12 del decreto legge n. 78/2010;

Richiamata la deliberazione n. 282 del 30 dicembre 2008 con la quale la Giunta Comunale, nell'ambito della programmazione triennale delle assunzioni 2008-2010, stabiliva la risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti e dirigenti nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni o del raggiungimento del 65° anno di età, con riferimento all'allora vigente art. 72 D.L. 112/2008;

Rilevato che:

- ☒ la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro costituisce una concreta possibilità per le amministrazioni pubbliche di favorire il ricambio generazionale e di adattare i propri organici alle nuove necessità organizzative;
- ☒ la riforma della pubblica amministrazione avviata con legge delega n. 125/2015 introduce processi di innovazione metodologica, tecnologica ed organizzativa per i quali si rende necessario l'inserimento di dipendenti in possesso del bagaglio culturale, scolastico e professionale adeguato alle nuove esigenze;
- ☒ tra gli obiettivi dell'Amministrazione primaria importanza riveste il rispetto dell'equilibrio finanziario da raggiungere anche con il concorso del contenimento della spesa del personale derivante da programmi di rimodulazione degli organici in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi;
- ☒ in rispondenza alla ratio dei più recenti interventi legislativi negli ultimi anni l'Amministrazione ha adottato una programmazione dei fabbisogni di personale di ampio respiro volta a ottimizzare l'impiego di personale mediante l'assunzione delle professionalità più adeguate agli input della produzione, in linea agli indirizzi per la predisposizione dei piani di fabbisogno emanati, ai sensi dell'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 con decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione della pubblica amministrazione;

Ribadito che 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;

Ritenuto, per tutto ciò sin qui esposto e fermo restando l'obbligatorietà di risoluzione del rapporto di lavoro di coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, oppure che hanno perfezionato il diritto alla pensione anticipata, avendo, altresì, raggiunto l'età limite ordinamentale, di definire le modalità operative di

applicazione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, come da Regolamento nel testo allegato

Attesa la competenza in materia ai sensi dell'articolo 48 TUEL;

Visti i seguenti pareri espressi ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs.18.8.2000 n.267:

- il Responsabile del Servizio Amministrazione e Risorse: "Si attesta la regolarità tecnica del presente atto";
- il Responsabile del Servizio Finanziario: "Valutati i riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico- finanziaria dell'ente, si attesta la regolarità contabile del presente atto (art. 49 c.1-art. 147-bis-c.1, TUEL)";

Vista l'esigenza di dare tempestiva applicazione delle modifiche intervenute in materia pensionistica si richiede l'immediata eseguibilità;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge

PROPONE

- 1) di approvare il "*Regolamento per la determinazione delle modalità e dei criteri applicativi della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, del Comune di Aieta*", che disciplina in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti del Comune di Aieta, anche di qualifica dirigenziale, 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;
- 2) di dare atto che, ai sensi dell'articolo 16, comma 11, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con legge n. 111/2011, l'esercizio della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro non necessita di ulteriore motivazione;
- 3) di dare atto della obbligatorietà di risoluzione del rapporto di lavoro di coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, oppure che hanno perfezionato il diritto alla pensione anticipata, avendo, altresì, raggiunto l'età limite ordinamentale;

REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI APPLICATIVI DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI, ANCHE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE, DEL COMUNE DI AIETA.

Art. 1 - Oggetto

Il Regolamento disciplina le modalità e i criteri applicativi di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti del Comune di Aieta, anche di qualifica dirigenziale, 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 del Comune di Aieta appartenente alle qualifiche dirigenziali e non dirigenziali.

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.

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

Art. 4 - Condizioni di applicabilità

Il Comune di Aieta utilizza senza eccezioni lo strumento della risoluzione unilaterale nei confronti di tutto il personale dipendente del Comune di Aieta appartenente alle qualifiche dirigenziali e non dirigenziali. 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;
- 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 protocollo informatico o raccomandata A/R, 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. Il recesso può essere comunicato 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.

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 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore alla data di adozione del presente atto.



COMUNE

di



AIETA



(Provincia di Cosenza)

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI APPLICATIVI DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI, ANCHE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE, DEL COMUNE DI AIETA

PARERE TECNICO: In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere favorevole, per i motivi espressi nell'atto.

Aieta, 20.11.2021



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Pasquale DE FRANCO

PARERE CONTABILE: In ordine alla regolarità contabile si esprime parere favorevole, per i motivi espressi nell'atto.

Aieta, 20.11.2021



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Andrea Fasanaro

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Nicola Falcone)



IL SINDACO
(Dott. Pasquale De Franco)

PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA che copia della presente deliberazione:

viene pubblicata, giusta previsione dell'art. 124, comma 1, del D. L/gs. N. 267/2000 a questo Albo Pretorio Online – n. _____ Reg. Informatico – sul sito web ufficiale del Comune di Aieta all'indirizzo: www.comunelaieta.cs.it, come prescritto dall'art. 32 della legge n. 69 del 18-06-2009, per quindici giorni consecutivi a decorrere da oggi;

E' stata trasmessa con elenco prot. N° _____ in data 29 NOV. 2021 ai signori Capigruppo Consiliari come previsto dall'art. 125 del D. L/gs. N. 267/2000; Aieta, 29 NOV. 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Nicola Falcone)

=====

SI ATTESTA che la presente deliberazione è stata pubblicata dal 29 NOV. 2021 al 14 DIC 2021 all'albo pretorio online del Comune di Aieta e che nessuna richiesta di controllo è pervenuta. Aieta, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Nicola Falcone)

=====

SI ATTESTA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 29 NOV. 2021.

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della Pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio a controllo (art. 134, 3° comma del D. L/gs. N. 267/2000);

XX perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D. L/gs. N. 267/2000); Aieta, 29 NOV. 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Nicola Falcone)