



AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 e ss.mm.ii.

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N° 5/21 del 15/01/2021

Oggetto: RICOGNIZIONE DEI CRITERI PER L'ATTUAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DEL CDA N. 24 DEL 13 LUGLIO 2009 E SS.MM.II.

Servizio proponente: 20 DIRETTORE GENERALE

Presidente: Marco Moretti

Segretario: Francesco Piarulli

Presenti: Giovanni Maria Avena, Guido Badalamenti, Anna Maria Beligni,
Simone Consani, Vincenzo Zampi

Assenti: Lorenzo Ciaccio, Umberto Lamia, Gabriele Minelli

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Vista la Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 "*Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro*", come modificata dalla Legge Regionale 19 maggio 2008, n. 26 e in particolare l'articolo 10 della L.R. n. 32/2002, come modificato dall'articolo 2 della L.R. n. 26/2008, che prevede l'istituzione, a far data dal 1° luglio 2008, dell'Azienda Regionale per il diritto allo studio universitario;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 8 agosto 2003, n. 47/R recante "*Regolamento di esecuzione della L.R. 26 luglio 2002, n. 32*" e ss.mm.ii.;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 205, del 26 novembre 2015 con cui viene nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario;
- Vista la Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 244 del 4 marzo 2019, con la quale si approva il Regolamento organizzativo dell'Azienda;
- Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n. 10/19 del 29 marzo 2019 con la quale si prende atto della Delibera di cui sopra, procedendo all'adozione definitiva del Regolamento organizzativo;
- Premesso che ai sensi dell'art. 24 comma 3 e comma 14 della legge 22 dicembre 2011 n. 214 tutti i lavoratori che entro il 31.12.2011 hanno raggiunto i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente prima della riforma "Monti-Fornero", conseguono il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa, rimanendo soggetti al regime previgente per l'accesso e per la decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia e di anzianità, di talché – quand'anche vi fossero dipendenti in tale situazione previdenziale ancora in servizio - costoro non sono soggetti, neppure su opzione, al nuovo regime sui requisiti di età e di anzianità contributiva, fermo restando che si applica anche a loro il regime contributivo pro-rata per le anzianità maturate a decorrere dal 1° gennaio 2012;
- Vista la circolare n. 2 del 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in esecuzione della quale le Amministrazioni, nel 2012 e negli anni successivi, sono tenute a collocare a riposo al compimento dei 65 anni quei dipendenti che nel 2011 erano già in possesso della massima anzianità contributiva o della quota o comunque dei requisiti previsti per la pensione;
- Considerato che l'articolo 72 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112 convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2008 n. 133, così come modificato dall'articolo 17, commi 35-novies e decies del D.L. 1° luglio 2009 n. 78, convertito con modificazioni in legge 3 agosto 2009 n. 102, ha valorizzato la discrezionalità riconosciuta al datore di lavoro nell'esercizio della facoltà di adottare, per gli enti pubblici, per il triennio 2009-2011, la risoluzione del rapporto di lavoro come strumento unilaterale, in base a valutazioni che la pubblica amministrazione compie in relazione all'organizzazione, al fabbisogno professionale e alla disponibilità finanziaria;
- Visto il decreto legge 13 agosto 2011 n. 138, convertito, con modificazioni, in legge 14 settembre 2011 n. 148, e in particolare l'articolo 1, comma 16, che ha prorogato per l'ulteriore triennio 2012-2014 le disposizioni dell'articolo 72, comma 11 del D.L. 112/2008, così come anche confermato dall'articolo 24, comma 20, del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201, convertito con modificazioni in legge 22 dicembre 2011 n. 214, circa il predetto istituto di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, nel caso in cui il dipendente (compreso il personale ascritto al ruolo della dirigenza) abbia maturato un'anzianità contributiva pari a 40 anni e fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente nel periodo di riferimento in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici;

- Dato atto che la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro è una facoltà che rientra nei poteri di riorganizzazione della Pubblica Amministrazione ai sensi dell'articolo 5 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165;
- Considerato che la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - ha avuto modo di precisare che *"resta inteso che il presupposto per l'applicazione dell'istituto della risoluzione nei confronti di coloro che hanno maturato i requisiti di età o di anzianità contributiva entro l'anno 2011 per effetto della norma rimane fissato secondo il regime previgente al compimento dei 40 anni di anzianità contributiva"*, confermando altresì quanto stabilito con la Circolare del medesimo Dipartimento della Funzione Pubblica 20 ottobre 2008 n. 10, secondo cui si raccomanda alle Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito dell'esercizio della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, *"di adottare dei criteri generali, calibrati a seconda delle proprie esigenze, in modo da seguire una linea di condotta coerente e da evitare comportamenti che conducano a scelte contraddittorie. Tali criteri si configurano quale atto di indirizzo generale e quindi, dovrebbero essere contenuti nell'atto di programmazione dei fabbisogni di personale o comunque adottati dall'autorità politica. Tra questi criteri possono, ad esempio, considerarsi l'esigenza di riorganizzazione di strutture in relazione a progetti di innovazione tecnologica e ammodernamento anche con riferimento all' utilizzo di nuove professionalità, la rideterminazione dei fabbisogni di personale, la razionalizzazione degli assetti organizzativi e i processi di riorganizzazione che potrebbero portare a situazioni di esubero"*;
- Visto l'art. 16, comma 11 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98, convertito con modificazioni in legge 15 luglio 2011 n. 111, secondo cui: *"In tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'articolo 72 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 , convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e successive modificazioni, non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri di applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo"*;
- Visto il decreto legge 31 agosto 2013 n. 101, convertito con modificazioni in legge 30 ottobre 2013 n.125, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, e in particolare l'articolo 2, commi 4 e 5;
- Visto in particolare il comma 5 dell'art. 2 del D.L. n. 101/2013, che in sede di interpretazione autentica dell'art.24, comma 4, secondo periodo, del citato decreto legge n. 201/2011, ha chiarito che chiunque abbia raggiunto il diritto a pensione, a qualsiasi titolo, indipendentemente se prima o dopo riforma Fornero, deve essere posto a riposo d'ufficio al compimento dei 65 anni, che come tale continua ad essere il limite ordinamentale di permanenza in servizio, non modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia, ex art. 24 comma 6 del D.L. 201/2011, costituendo i 65 anni *"il limite non superabile"*, se non per il trattenimento in servizio - abrogato per effetto del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014 n. 114 - *"o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata"*;
- Dato atto che il limite ordinamentale per la permanenza in servizio è fissato, in via generale, dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, per i dipendenti statali e dall'art. 12 della legge 20 marzo 1975 n.70 per i dipendenti degli enti pubblici;
- Tenuto conto che il limite di età di vecchiaia si colloca al raggiungimento, ove non si sia raggiunto un precedente diritto a pensione, di un'età anagrafica pari a 66 anni e mesi indicizzati secondo quanto stabilito dall'ISTAT (ex art. 24 comma 12 del citato D.L. 201/2011) con apposito decreto del Ministero dell'Economia ove il dipendente non abbia raggiunto il limite contributivo minimo di 20 anni;
- Viste le circolari n. 10 del 20 ottobre 2008, n. 4 del 16 settembre 2009 e nota prot. n. 46078 del 18 ottobre 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della

Funzione Pubblica, con cui sono stati indicati i criteri per l'applicazione dell'articolo 72 commi 7 e 11 del D.L. 112/2008;

- Visti i pareri della Funzione Pubblica sulla materia oggetto della presente deliberazione, in particolare i seguenti:
 - Prot. n. 13264 del 19 marzo 2013
 - Prot. n. 15888 del 4 aprile 2013,

ulteriormente confermati dalle interpretazioni autentiche di cui al D.L. n.101/2013 che possono riassumersi come appresso:

- il collocamento a riposo per limiti ordinamentali avviene sempre al compimento del 65° anno di età, in due specifici momenti:
 1. quando il dipendente ha già maturato qualsiasi diritto a pensione anche in ordinamenti diversi;
 2. quando il dipendente non ha maturato il diritto a pensione né lo maturerà sia tenendo conto di altri periodi assicurativi, sia protraendo il rapporto fino all'età di 70 anni (indicizzati alla speranza di vita, quindi 70 anni e mesi 7 dal 2016 al 2018 e 70 anni e 11 mesi dal 2019 al 2020, salvo se altro, in relazione alla normativa tempo per tempo vigente);
- avviene in data successiva in assenza di diritto a pensione già maturato, ma al momento in cui il dipendente maturerà qualsiasi diritto a pensione e la eventuale finestra;
- Considerato pertanto - in chiave di sintesi conclusiva - che costituisce diritto al conseguimento del trattamento di quiescenza:
 - avere maturato al 31 dicembre 2011 l'età anagrafica allora richiesta (65 anni uomo e 61 anni donna) associati al requisito dei 20 anni di contribuzione (o alla minore consistenza in funzione della deroga di cui al D.Lgs. n° 503/1992);
 - avere maturato alla predetta data il requisito attraverso il meccanismo della "quota" (35 anni di contributi, 60 anni di età e quota 96);
 - avere raggiunto i 40 anni di anzianità contributiva al 31 dicembre 2011 o il fatto di avere perfezionato successivamente i nuovi requisiti per la pensione anticipata introdotta dalla riforma Fornero;
- Visto l'art. 1 del citato decreto legge n. 90/2014 - come modificato in sede di conversione - in cui vengono stabilite norme per promuovere il ricambio generazionale negli organici delle pubbliche amministrazioni, attraverso l'abrogazione del trattenimento in servizio e il consolidamento della facoltà per gli Enti di risolvere il rapporto di lavoro in modo strutturale, superando quindi il precedente limite temporale al 31.12.2014, con riferimento ai dipendenti che abbiano maturato il requisito di anzianità contributiva, che è pari ai requisiti prescritti dalla pensione anticipata + mesi indicizzati, dato atto peraltro che, per effetto del medesimo D.L. 90/2014 sono abrogati:
 - l'art. 16 del D.Lgs. n. 503/1992, che prevedeva la possibilità per i dipendenti che avessero maturato i limiti di età per il collocamento a riposo di richiedere all'amministrazione di appartenenza la permanenza in servizio per un ulteriore biennio;
 - i commi 8, 9 e 10 dell'art. 72 del decreto legge n. 112/2008, con cui si statuiva la facoltà per le amministrazioni, sulla base dell'esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti e in funzione dell'efficiente andamento dei servizi, di accogliere l'istanza di trattenimento in servizio;
 - il comma 31 dell'art. 9 del decreto legge n. 78/2010, che aveva ulteriormente limitato l'istituto, riconducendo i trattenimenti in servizio nel contesto dei limiti alle facoltà assunzionali;
- Visto il comma 5 del D.L. 90/2014, che riscrive il comma 11 dell'art. 72 del D.L. 112/2008, e successive modificazioni, nei seguenti termini "*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'art. 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 dallo gennaio 2012 dall'art. 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'art. 24" < tale limite essendo rappresentato da 62 anni di età>;

- Visto l'art. 1 comma 194 della legge 11 dicembre 2016 n. 232 secondo cui "Con effetto sui trattamenti pensionistici decorrenti dal 1° gennaio 2018, le disposizioni di cui all'articolo 24, comma 10, terzo e quarto periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione";
- Considerato che il comma 5 dell'art. 1 del più volte citato D.L. 90/2014 procede alla riscrittura ex novo del comma 11 dell'articolo 72 del D.L. n. 112/2010, stabilendo che non è previsto alcun arco temporale che delimiti l'esercizio della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro di talché la disposizione diventa sistematica e permanente, rimanendo confermati i due capisaldi fondamentali:
 - la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro è una facoltà per l'ente datore di lavoro;
 - la risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere formalizzata previo preavviso di sei mesi;
- Dato atto che la recente disciplina ora richiamata prevede l'esercizio della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con decisione motivata, con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi, attribuendo all'Amministrazione di appartenenza la possibilità di verifica e di valutazione delle singole posizioni lavorative;
- Ricordato altresì che con nota prot. n. 13264 del 19 marzo 2013, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - ha chiarito che le pubbliche amministrazioni sono tenute a risolvere il rapporto di lavoro al raggiungimento del 65° anno del proprio personale, anche se il dipendente iscritto alla gestione ex Inpdap non abbia maturato un diritto alla pensione, ma possa farlo valere a carico di un altro ente previdenziale;
- Vista la circolare Inps n. 37 del 14 marzo 2012 e il messaggio n. 8381 del 15.05.2012 che confermano che le amministrazioni dovranno collocare a riposo al compimento del 65° anno tutti i lavoratori in possesso di un requisito pensionistico entro il 31.12.2011, comprese le lavoratrici iscritte alle Casse gestite dall' ex Inpdap le quali, alla medesima data, avessero compiuto 61 anni di età unitamente al requisito contributivo minimo previsto al tempo per la pensione di vecchiaia, così come confermato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con parere prot.n. 6295 del 31.01.2014 al Comune di Fiumicino;
- Vista la circolare n. 2 del 19.02.2015 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica - in cui viene ulteriormente confermato quanto stabilito all'art. 1 del citato D.L. 90/2014, in materia di divieto di trattenimento in servizio, precisando altresì che, ai fini del rispetto dell'obbligo di motivazione, con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati, l'esercizio della facoltà di risoluzione unilaterale riconosciuta alle 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, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16 comma 11 del citato D.L. n. 98/2011, per come convertito in legge;

- Vista la nota prot. n. 24210 del 16.04.2015 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica -, con la quale vengono forniti chiarimenti al Comune di Brescia circa l’impatto dell’art. 1, comma 113 della legge 23 dicembre 2014 n. 190 (Legge di Stabilità per l’anno 2015) sulla nuova formulazione dell’art. 72, comma 11 del D.L. n. 112/2008, introdotta dall’art. 1 comma 5 del D.L. n. 90/2014, di talché si chiarisce che le amministrazioni possono utilizzare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro a prescindere dall’età del dipendente, e con limite fino al 31.12.2017, nel triennio 2015-2017, ferma restando la maturazione del requisito della pensione anticipata entro il 31.12.2017, in quanto non sono più previste penalizzazioni sul trattamento pensionistico per il combinato disposto di cui all’art. 1, comma 113 della legge n. 190/14 e del comma 2 quater – secondo periodo – dell’art. 6 D.L. 29 dicembre 2011 n. 216, convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2012 n. 14 e ss.mm.ii;
- Dato atto, tuttavia, che – come in precedenza ricordato – la legge 232/2016 (legge di Bilancio 2017) ha definitivamente superato, a decorrere dall’anno 2018, la penalità prevista nel caso di collocamento a riposo con età inferiore a 62 anni;
- Tenuto conto che - superando la tesi sempre sostenuta sia dal Ministero del Lavoro e dall'ex Inpdap tendenti ad affermare che ai fini della collocazione dei singoli assicurati nel sistema previdenziale italiano si dovesse sempre fare riferimento al complesso delle contribuzioni fatte valere dagli stessi, a prescindere dalla cassa in cui fossero state versate e dal fatto che avessero o meno dato luogo alla liquidazione di una pensione - l'Inps con circolare n. 58 del 1° aprile 2016 stabilisce al § 5 *“Nuovi criteri per l'accertamento dell'anzianità contributiva al 31.12.1995 e del conseguente sistema di calcolo da adottare per la liquidazione delle pensioni delle gestioni esclusive”* per i soggetti iscritti alle Gestioni Pubbliche, di talché per gli assicurati che chiedono la liquidazione della pensione a carico della gestione pubblica, in virtù della maturazione - a decorrere dal 1° gennaio 2012 - dei nuovi requisiti previsti dalla legge n. 214/2011, occorre fare riferimento alla sola contribuzione versata e accreditata nella gestione assicurativa in cui si liquida la pensione, tant’è che *“ai fini della valutazione dell'anzianità contributiva posseduta al 31 dicembre 1995 e della conseguente determinazione del sistema di calcolo da adottare per la liquidazione di suddette pensioni, ai sensi dell'articolo 1, commi 12 e 13, della legge n. 335 del 1995, deve essere presa in considerazione la sola contribuzione, versata o accreditata nella gestione assicurativa in cui viene liquidata e, quindi, si calcola la pensione, purché non ancora utilizzata”*;
- Visto il decreto 16 dicembre 2014 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, pubblicato in G.U. n. 301 del 30.12.2014, in cui sono stati introdotti i parametri di aggiornamento della speranza di vita;
- Vista la circolare Inps n. 63 del 20 marzo 2015 ad oggetto *“Decreto del Ministero dell’Economia e delle Finanze del 16 dicembre 2014 - Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita”*;
- Visto il messaggio Inps n. 2535 del 3 aprile 2015 in cui si conferma che dall’anno 2019 gli adeguamenti alla speranza di vita avranno cadenza biennale e pertanto dovranno essere individuati, con apposito decreto ministeriale, gli incrementi alle speranze di vita, valevoli per il periodo 2019-2020;
- Visto il decreto direttoriale del Ministero dell’Economia e delle Finanze adottato di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 dicembre 2017, recante disposizioni in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 289 del 12 dicembre 2017, in attuazione di quanto disposto dall’articolo 12, comma 12-bis, del decreto-legge 30 luglio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122,
- Vista la circolare INPS n. 62 del 4 aprile 2018, recante *“Decreto 5 dicembre 2017. Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita. Modifica dei criteri per la determinazione del meccanismo di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla speranza di vita. Articolo 1, comma 146, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio per l’anno 2018)”*

- Visto il decreto direttoriale del Ministero dell'Economia e delle finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, del 5 novembre 2019, recante disposizioni in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 267 del 14 novembre 2019, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 12, comma 12-bis, del decreto-legge 30 luglio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- Vista la circolare INPS 7 febbraio 2020 n. 19, recante "*Decreto 5 novembre 2019. Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita a decorrere dal 1° gennaio 2021*";
- Tenuto conto che l'Azienda ha adottato, fin dal 2009, il "*Regolamento recante la definizione di criteri per l'attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 72 della legge 133/2008, come modificata dall'art. 6, comma 3, della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di trattenimento in servizio e di risoluzione del rapporto di lavoro*" giusta deliberazione del CdA n. 24 del 13 luglio 2009, individuando all'art. 5, comma 1 un criterio generale ed omogeneo di risoluzione rappresentato dal "*raggiungimento dell'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni* (allo stato attuale: al perfezionamento dei requisiti contributivi per la pensione anticipata) *tenendo conto della decorrenza del trattamento pensionistico (c.d. finestra di uscita), con un preavviso di sei mesi*";
- Vista la deliberazione della Giunta Regionale Toscana n. 141 del 23 febbraio 2015 recante "*Indirizzi agli enti dipendenti per l'adozione degli atti conseguenti all'analisi organizzativa*" secondo cui l'Azienda è autorizzata "*alla luce degli esiti dell'aggiornamento dell'analisi organizzativa compiuto ai sensi della sopra richiamata lettera a) del punto 2 della deliberazione GR n. 33/2015, ad attuare il piano di riordino della propria struttura organizzativa attraverso l'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro di cui all'articolo 72, comma 11, del D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008 nei confronti dei dipendenti in possesso del requisito di anzianità contributivo necessario per l'accesso al trattamento di pensione in base alla normativa vigente <...>*";
- Ritenuto che l'indirizzo di che trattasi sia da ritenere ancora efficace, tenuto conto che non risultano essere stati adottati indirizzi ulteriori nella medesima materia e dato atto che la deliberazione n. 141/15 non fissa un arco temporale di validità;
- Valutato opportuno confermare, in relazione alla facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, le disposizioni di cui al Regolamento aziendale approvato con deliberazione del CdA n. 24 del 13 luglio 2009 – che si ritiene implicitamente aggiornato in senso dinamico in relazione alla normativa di settore succedutasi nel tempo – integrando il Regolamento stesso con i seguenti criteri generali applicativi:
 - la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro costituisce una concreta possibilità per le amministrazioni pubbliche di favorire il ricambio generazionale e di adattare la propria dotazione organica alle nuove necessità organizzative;
 - tra gli obiettivi di carattere programmatico in tema di economia e finanza regionale riferiti al D.E.F.R. 2021 sono stati formulati gli indirizzi – per quanto qui di interesse – di tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento allo stesso livello dell'esercizio 2020, oltre a prevedere per il triennio 2021-2023 il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 della spesa di personale (cfr. nota prot. 34484/20 del 3 dicembre 2020); l'esercizio della facoltà di risoluzione unilaterale dei contratti di lavoro può dunque rappresentare una *leva operativa* per il conseguimento dell'obiettivo nel triennio di riferimento;
 - un ulteriore obiettivo consiste nella realizzazione di processi di integrazione/razionalizzazione dei servizi aziendali, sul solco del processo di ridefinizione della struttura organizzativa generale rappresentato dalla propria deliberazione n. 41/20 del 4 agosto 2020 e dal Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2020/2022 approvato con propria deliberazione n. 38/20 del 10 luglio 2020, di talché la risoluzione facoltativa unilaterale del rapporto di lavoro costituisce uno strumento di concreta attuazione delle misure pianificate;

- la tipologia di attività concretamente svolta in Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario comporta frequenti processi di innovazione metodologica, tecnologica ed organizzativa, da cui il peculiare interesse ad attuare un frequente ricambio generazionale, da definirsi come un percorso indirizzato ad inserire in Azienda nuovi dipendenti in possesso di un bagaglio culturale, scolastico e professionale adeguato alle nuove esigenze, in sostituzione di dipendenti attualmente in forza, non provvisti di tali caratteristiche;
- in chiave prudenziale – anche tenuto conto della situazione generale determinata dall'emergenza sanitaria in atto - potrebbero determinarsi condizioni eterodirette che determinano la necessità di riorganizzazioni strutturali tali da comportate, ancorché in via di ipotesi, situazioni di eccedenza del personale, da riassorbire tramite l'utilizzo in altre funzioni, di talché è conforme ai criteri di ragionevolezza e buon andamento perseguire una gestione oculata e rigorosa degli organici, anche attraverso il sistematico utilizzo della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti del personale che ha maturato il diritto a pensione;
- l'applicazione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro è dunque prevista nei confronti di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti contributivi richiesti;
- la maturazione dei requisiti contributivi richiesti rappresenta il momento iniziale in cui la risoluzione unilaterale può essere applicata, con possibilità anche di una decorrenza successiva, da cui deriva che l'Azienda è tenuta a risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti già in possesso dei requisiti contributivi per l'accesso alla pensione anticipata, nel caso in cui non l'abbia fatto in precedenza.
- possono essere previste delle eccezioni ai criteri generali sopra riportati nei casi in cui dall'applicazione dell'istituto a un determinato dipendente derivi all'Azienda una criticità oggettiva e rilevante dovuta a:
 - difficoltà di reclutamento/reperimento di personale appartenente ad uno specifico profilo professionale e/o ad una professionalità specifica;
 - caratteristiche professionali specifiche del dipendente, per ciò intendendo il caso in cui il dipendente sia in possesso di una professionalità infungibile o comunque peculiare e specifica e la sua cessazione immediata dal servizio possa comportare danni o problemi all'Azienda;
 - necessità organizzative dell'Azienda: per ciò intendendo il caso in cui le necessità dell'Azienda (es. completamento di un processo riorganizzativo o di un progetto) rendano controproducente ai fini della realizzazione del processo/progetto stesso un'immediata cessazione del dipendente;
- Ritenuto pertanto di dover riformulare l'art. 5, commi 2 e 3 del Regolamento approvato con deliberazione n. 24 del 13 luglio 2009, nei termini di cui appresso:

"2. L'Azienda potrà decidere di non collocare a riposo il dipendente che abbia raggiunto l'anzianità massima contributiva per procedere con la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro di cui al precedente comma 1, trattenendolo in servizio per un massimo di un biennio – in ogni caso non oltre il termine per la risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro – in caso di norme limitative alle assunzioni, tali da non consentire la funzionalità di un determinato Servizio aziendale, ovvero in caso di attestata necessità di avvalersi, per il buon andamento dell'attività amministrativa, dell'esperienza professionale maturata dal dipendente in determinati specifici ambiti e dunque, tenuto conto dei seguenti criteri generali:

 - *difficoltà di reclutamento/reperimento di personale appartenente ad uno specifico profilo professionale e/o ad una professionalità specifica*
 - *caratteristiche professionali specifiche del dipendente, per ciò intendendo il caso in cui il dipendente sia in possesso di una professionalità infungibile o comunque peculiare e specifica e la sua cessazione immediata dal servizio possa comportare danni o problemi all'Azienda;*
 - *necessità organizzative dell'Azienda: per ciò intendendo il caso in cui le necessità dell'Azienda (es. completamento di un processo riorganizzativo*

o di un progetto) rendano controproducente ai fini della realizzazione del processo/progetto stesso un'immediata cessazione del dipendente

"3. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni indicate al precedente comma è operata dal Direttore, acquisito il parere non vincolante del Comitato di Direzione e del Dirigente a cui il dipendente è assegnato all'atto della valutazione. Il Direttore provvede con proprio provvedimento agli adempimenti di cui al precedente comma 2";

A voti unanimi

DELIBERA

1. Di confermare i seguenti criteri generali di risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro:
 - Risoluzione obbligatoria per raggiunti limiti di età (raggiungimento limite ordinamentale) e collocamento a riposo per raggiunti limiti di età per diritto alla pensione di vecchiaia
 - sono collocati a riposo d'ufficio i dipendenti aziendali al raggiungimento dei requisiti per il trattamento di vecchiaia (66 anni e 7 mesi) o, prima del limite per il conseguimento della pensione di vecchiaia, al compimento dei requisiti per la pensione anticipata, purché il lavoratore abbia compiuto a tale data, il 65° anno di età, fatta salva l'esecuzione delle ulteriori disposizioni di legge applicabili in concreto;
 - oltre il limite anagrafico di 66 anni e 7 mesi utili a conseguire il trattamento di vecchiaia, il trattenimento in servizio può essere concesso esclusivamente nei limiti e con l'osservanza delle prescrizioni di cui all'art. 24, comma 7 del D.L. 201/2011 – per cui, in estrema sintesi e fatte salve le disposizioni di legge applicabili in concreto – il trattenimento in servizio può essere concesso oltre tale limite anagrafico solo ed esclusivamente per far maturare al dipendente i 20 anni di contributi necessari alla prestazione di vecchiaia e fino ad un massimo di 70 anni (con indicizzazione della speranza di vita), tenuto conto che qualora il dipendente non possa perfezionare i requisiti neanche entro quest'ultima età anagrafica, l'Azienda provvede a collocare a riposo il proprio dipendente al compimento del limite ordinamentale dei 65 anni.
2. Di confermare – in ordine alla risoluzione unilaterale facoltativa del rapporto di lavoro – quanto previsto nel *"Regolamento recante la definizione di criteri per l'attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 72 della legge 133/2008, come modificata dall'art. 6, comma 3, della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di trattenimento in servizio e di risoluzione del rapporto di lavoro"* approvato con deliberazione del CdA n. 24 del 13 luglio 2009, per le parti non in contrasto con la vigente normativa, e che dunque si intendono dinamicamente aggiornate o abrogate in aderenza alla normativa sovraordinata, integrando in pari tempo il Regolamento medesimo attraverso la formulazione e l'apposizione al testo dei seguenti criteri generali per l'esercizio della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro:
 - la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro costituisce una concreta possibilità per le amministrazioni pubbliche di favorire il ricambio generazionale e di adattare la propria dotazione organica alle nuove necessità organizzative;
 - tra gli obiettivi di carattere programmatico in tema di economia e finanza regionale riferiti al D.E.F.R. 2021 sono stati formulati gli indirizzi – per quanto qui di interesse – di tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento allo stesso livello dell'esercizio 2020, oltre a prevedere per il triennio 2021-2023 il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 della spesa di personale (cfr. nota prot.

34484/20 del 3 dicembre 2020); l'esercizio della facoltà di risoluzione unilaterale dei contratti di lavoro può dunque rappresentare una *leva operativa* per il conseguimento dell'obiettivo nel triennio di riferimento;

- un ulteriore obiettivo consiste nella realizzazione di processi di integrazione/razionalizzazione dei servizi aziendali, sul solco del processo di ridefinizione della struttura organizzativa generale rappresentato dalla propria deliberazione n. 41/20 del 4 agosto 2020 e dal Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2020/2022 approvato con propria deliberazione di lavoro costituisce uno strumento di concreta attuazione delle misure pianificate;
- la tipologia di attività concretamente svolta in Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario comporta frequenti processi di innovazione metodologica, tecnologica ed organizzativa, da cui il peculiare interesse ad attuare un frequente ricambio generazionale, da definirsi come un percorso indirizzato ad inserire in Azienda nuovi dipendenti in possesso di un bagaglio culturale, scolastico e professionale adeguato alle nuove esigenze, in sostituzione di dipendenti attualmente in forza, non provvisti di tali caratteristiche;
- in chiave prudenziale – anche tenuto conto della situazione generale determinata dall'emergenza sanitaria in atto - potrebbero determinarsi condizioni eterodirette che determinano la necessità di riorganizzazioni strutturali tali da comportate, ancorché in via di ipotesi, situazioni di eccedenza del personale, da riassorbire tramite l'utilizzo in altre funzioni, di talché è conforme ai criteri di ragionevolezza e buon andamento perseguire una gestione oculata e rigorosa degli organici, anche attraverso il sistematico utilizzo della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti del personale che ha maturato il diritto a pensione;
- l'applicazione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro è dunque prevista nei confronti di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti contributivi richiesti;
- la maturazione dei requisiti contributivi richiesti rappresenta il momento iniziale in cui la risoluzione unilaterale può essere applicata, con possibilità anche di una decorrenza successiva, da cui deriva che Azienda è tenuta a risolvere il rapporto di lavoro dei dipendenti già in possesso dei requisiti contributivi per l'accesso alla pensione anticipata, nel caso in cui non l'abbia fatto in precedenza.
- possono essere previste delle eccezioni ai criteri generali applicativi sopra riportati nei casi in cui dall'applicazione dell'istituto a un determinato dipendente derivi all'Azienda una criticità oggettiva e rilevante dovuta a:
 - difficoltà di reclutamento/reperimento di personale appartenente ad uno specifico profilo professionale e/o ad una professionalità specifica
 - caratteristiche professionali specifiche del dipendente, per ciò intendendo il caso in cui il dipendente sia in possesso di una professionalità infungibile o comunque peculiare e specifica e la sua cessazione immediata dal servizio possa comportare danni o problemi all'Azienda;
 - necessità organizzative dell'Azienda: per ciò intendendo il caso in cui le necessità dell'Azienda (es. completamento di un processo riorganizzativo o di un progetto) rendano controproducente ai fini della realizzazione del processo/progetto stesso un'immediata cessazione del dipendente
- di riformulare l'art. 5, commi 2 e 3 del Regolamento approvato con deliberazione n. 24 del 13 luglio 2009, nei termini di cui appresso:

"2. L'Azienda potrà decidere di non collocare a riposo il dipendente che abbia raggiunto l'anzianità massima contributiva per procedere con la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro di cui al precedente comma 1, trattenendolo in servizio per un massimo di un biennio – in ogni caso non oltre il termine per la risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro – in caso di norme limitative alle assunzioni, tali da non consentire la funzionalità

di un determinato Servizio aziendale, ovvero in caso di attestata necessità di avvalersi, per il buon andamento dell'attività amministrativa, dell'esperienza professionale maturata dal dipendente in determinati specifici ambiti e dunque, tenuto conto dei seguenti criteri generali:

- difficoltà di reclutamento/reperimento di personale appartenente ad uno specifico profilo professionale e/o ad una professionalità specifica*
- caratteristiche professionali specifiche del dipendente, per ciò intendendo il caso in cui il dipendente sia in possesso di una professionalità infungibile o comunque peculiare e specifica e la sua cessazione immediata dal servizio possa comportare danni o problemi all'Azienda;*
- necessità organizzative dell'Azienda: per ciò intendendo il caso in cui le necessità dell'Azienda (es. completamento di un processo riorganizzativo o di un progetto) rendano controproducente ai fini della realizzazione del processo/progetto stesso un'immediata cessazione del dipendente*

"3. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni indicate al precedente comma è operata dal Direttore, acquisito il parere non vincolante del Comitato di Direzione e del Dirigente a cui il dipendente è assegnato all'atto della valutazione. Il Direttore provvede con proprio provvedimento agli adempimenti di cui al precedente comma 2";

3. Di assicurare la pubblicità integrale della presente deliberazione mediante pubblicazione all'Albo on-line dell'Azienda.

IL SEGRETARIO
Francesco Piarulli

Firmato digitalmente*

IL PRESIDENTE
Marco Moretti

Firmato digitalmente*