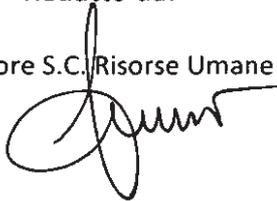
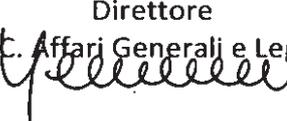




TITOLO	REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
Tipologia	REGOLAMENTO
Area di appartenenza	S.C. Risorse Umane
Numero Codice	RGAZ717P14036
Raccolta	Aziendale

Redatto da: Direttore S.C. Risorse Umane 	Verificato da:  Direttore S.C. Qualità e Risk Management Direttore S.C. Affari Generali e Legali 	Approvato Con delib.del
---	--	---

Data emissione
 Il revisione 10.04.2017

	Revisione	Data	Pagina
REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.	02	10.04.2017	1 di 9



SOMMARIO

Art. 1 NORME DI RIFERIMENTO	3
Art 2 PREMESSA	5
Art. 3 CRITERI GENERALI	7
3.1 Elementi che possono favorire una possibile accettazione della richiesta di trattenimento in servizio:	8
3.2 Elementi che possono favorire una non accettazione della richiesta del dipendente o indurre alla risoluzione del rapporto:.....	8
Art. 4 CAMPO DI APPLICAZIONE	9
Art. 5 AVVIO DEL PROCEDIMENTO	9

STORIA DELLE MODIFICHE AL DOCUMENTO

Data	Rev. n°	Descrizione sintetica delle modifiche apportate al documento
Delibera n. 754 del 02.10.2014	00	Prima stesura
Delibera n. 338 del 22.04.2015	01	Circolare 2 del 19.02.2015
Delibera n. del 10.04.2017	02	L. n. 232 dell'11.12.2016

	Revisione	Data	Pagina
REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO. .	02	10.04.2017	2 di 9



REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 1 NORME DI RIFERIMENTO

Il presente regolamento è adottato in conformità alle seguenti norme di riferimento:

- D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421, e, in particolare, art. 15-nonies "Limite massimo di età per il personale della dirigenza medica e per la cessazione dei rapporti convenzionali";
- D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503 "Norme per il riordinamento del sistema previdenziale" e, in particolare, l'art. 16 in tema di prosecuzione del rapporto di lavoro;
- D.L. 28 maggio 2004, n. 136 convertito con modificazioni dalla L. 27 luglio 2004, n. 186 e, in particolare, l'art. 1-*quater* "Integrazione delle disposizioni sulla prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici oltre i limiti di età per il collocamento a riposo";
- Circolare Inpdap n. 69 del 24 dicembre 2004 "Prosecuzione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici oltre i limiti di età per il collocamento a riposo. Articolo 1- *quater* del D.L. 28 maggio 2004, n. 136 convertito, con modificazioni, nella L. 27 luglio 2004, n. 186";
- D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito in L. 6 agosto 2008, n. 133 "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" e, in particolare, l'art. 72, commi da 7 a 10 in tema di trattenimento in servizio; comma 11 in tema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per i dipendenti che abbiano maturato 40 anni di anzianità contributiva;
- Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 10 del 20 ottobre 2008 – "Innovazioni in materia di trattenimento in servizio dei dipendenti pubblici e disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro";
- L. 4 marzo 2009, n. 15 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro del pubblico impiego" e, in particolare, l'art. 6, comma 3 circa l'anzianità massima contributiva di 40 anni e l'anzianità massima di servizio effettivo di 40 anni;
- D.L. 1 luglio 2009, n. 78 convertito in L. 3 agosto 2009, n. 102 "Provvedimenti anticrisi" e, in particolare, l'art. 17, commi 35-*nonies*, 35-*decies* in tema di risoluzione unilaterale del contratto individuale di lavoro per il personale in possesso di una anzianità massima contributiva di quaranta anni;
- Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 16 settembre 2009 – "Nuova disciplina in vigore dal 5 agosto 2009 in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro";
- D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" convertito in L. 30 luglio 2010, n. 122, e, in particolare, l'art. 12 "Interventi in materia previdenziale – nuova disciplina in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici e di trattenimento in servizio";
- Note divulgative Inpdap dell'11 giugno 2010 e del 3 agosto 2010, Circolare Inpdap n. 18 dell'8.10.2010 e Circolare Inps n. 126 del 24.9.2010 in materia di decorrenza del pensionamento dall'anno 2011 e adeguamento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico a decorrere dall'anno 2015;

	Revisione	Data	Pagina
REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO. .	02	10.04.2017	3 di 9



- L. 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di Enti, di congedi, aspettative e permessi" e, in particolare, l'art. 22 in tema di età pensionabile dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale;
- Nota operativa Inpdap n. 56 del 22 dicembre 2010 "Nuovo regime di decorrenza delle pensioni di anzianità e vecchiaia (art. 12, commi da 1 a 5, della L. n. 122/2010) e età pensionabile dei dirigenti medici e del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale";
- D.L. 6 luglio 2011, n. 98 convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111 "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria", e, in particolare, l'art. 18, comma 4, in materia di adeguamento dei requisiti di accesso alla pensione e agli incrementi della speranza di vita;
- Nota operativa Inpdap n. 27 del 21 luglio 2011 e Messaggio Inps n. 16032 del 5 agosto 2011 aventi ad oggetto: "Riflessi sui trattamenti pensionistici a partire dall'anno 2012: adeguamento dei requisiti prescritti per il diritto a pensione ed accesso al trattamento pensionistico con il possesso del requisito della massima anzianità contributiva (quaranta anni)";
- D.L. 13 agosto 2011, n. 138 "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo" convertito in L. 14 settembre 2011, n. 148, e, in particolare, l'art. 1, comma 1 in materia di prosecuzione del rapporto di lavoro;
- D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito in L. 22 dicembre 2011, n. 214 avente ad oggetto "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità ed il consolidamento dei conti pubblici" e, in particolare, l'art. 24 "Nuove disposizioni in materia di trattamenti pensionistici";
- Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 6 dicembre 2011 "Adeguamento dei requisiti di accesso agli incrementi della speranza di vita";
- D.L. 29 dicembre 2011, n. 216 "Proroga dei termini previsti da disposizioni legislative" convertito in L. 24 febbraio 2012, n. 14 e, in particolare, l'art. 6, comma 2-*quater* in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici rispetto al sessantaduesimo anno di età;
- Circolare n. 2 dell'8 marzo 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Limiti massimi per la permanenza in servizio nelle pubbliche amministrazioni";
- Circolare Inps n. 37 del 14 marzo 2012 "Nuove disposizioni in materia di trattamenti pensionistici e di trattamenti previdenziali per gli iscritti alle casse gestite dall'ex Inpdap";
- Messaggio n. 8381 del 15 maggio 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Chiarimenti ed indicazioni operative in materia pensionistica;
- Circolare Inps n. 16 dell' 1 febbraio 2013 "Art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503: "Deroghe all'elevazione dei requisiti di assicurazione e di contribuzione";
- Note della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 4 aprile, 14 giugno, 18 settembre e 20 novembre 2013 in materia di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, prosecuzione del servizio per mancato raggiungimento del minimo contributivo e limiti massimi di permanenza in servizio della dirigenza medica e del ruolo sanitario del S.S.N.;
- D.L. 31 agosto 2013, n. 101 coordinato con la L. di conversione 30 ottobre 2013, n. 125 e, in particolare, l'art. 2, commi 4 e 5 in materia di limite ordinamentale per il collocamento a riposo d'ufficio;
- Nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 31 gennaio 2014 avente ad oggetto: "Art. 2, comma 4, D.L. n. 101 del 2013, convertito in L. 125 del 2013 – applicazione del regime pensionistico previgente ai dipendenti che hanno maturato un qualsiasi diritto a pensione entro il 31 dicembre 2011";

	Revisione	Data	Pagina
REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.	02	10.04.2017	4 di 9



- art. 1, comma 1 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa" che ha abrogato l'art. 16 del D.Lgs. 503/1992;
- art. 1 comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa" in materia risoluzione dei rapporto di lavoro e del contratto individuale anche del personale dirigenziale;
- L. 23 dicembre 2014, n. 190 e, in particolare, l'art. 1, comma 113 in materia di non applicazione della riduzione percentuale entro il sessantaduesimo anno di età alle pensioni decorrenti dall'1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 ed i successivi commi 707 e 708 in materia di applicazione delle regole di determinazione dell'importo massimo del trattamento pensionistico;
- Circolare 19 febbraio 2015 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la semplificazione della Pubblica Amministrazione – "Interpretazione e applicazione dell'art. 1 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114";
- 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";
- Circolari Inps del 10 aprile 2015 n. 74 avente ad oggetto "Riduzione percentuale della pensione anticipata per i soggetti con età inferiore a 62 anni";
- Nota del 16 aprile 2015 della Presidenza del Consiglio dei Ministri DFP – "Chiarimenti sulla circolare DFP n. 2 del 2015";
- L. 11 dicembre 2015, n. 232 e in particolare l'art. 1, comma 194 in materia di abrogazione dall'1 gennaio 2018 della penalizzazione per i soggetti che accedono alla pensione anticipata ad un'età inferiore al sessantaduesimo anno di età.

Art 2 PREMESSA

L'art. 72, comma 11, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modifiche in L. 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni ed integrazioni ha previsto, che "per gli anni 2009, 2010 e 2011, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, possono, *"a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni del personale dipendente"*, nell'esercizio dei poteri di organizzazione della P.A. di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001, risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro ed il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi, fermi restando quanto previsto in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici.

Tale disciplina permette all'amministrazione di scegliere il momento in cui far cessare il rapporto di lavoro, in tal modo soddisfacendo sia l'esigenza di adeguamento al fabbisogno professionale reale sia la necessità di assicurare ai lavoratori forme adeguate di sostegno al reddito al fine di evitare che il dipendente possa trovarsi privo del trattamento retributivo e di quello previdenziale per effetto della scelta datoriale.

La disposizione ha subito delle modifiche nel tempo, in particolare, con l'art. 6, comma 3, della L. 4 marzo 2009, n. 15, il requisito della "anzianità massima contributiva" era stato sostituito da quello della "anzianità di servizio effettivo" di 40 anni. Questa disposizione è rimasta in vigore dal 20 marzo al 4 agosto 2009, data di entrata in vigore del D.L. 1 luglio 2009, n. 78, convertito in L. 3 agosto 2009, n. 102, che, all'art. 35-novies, nel sostituire il comma 11 dell'art. 72 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, ha ricondotto definitivamente il requisito a quello della "anzianità massima contributiva di 40 anni", e ha previsto che la citata

	Revisione	Data	Pagina
REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.	02	10.04.2017	5 di 9



facoltà fosse applicabile nei confronti dei pubblici dipendenti con esclusione dei dirigenti medici responsabili di struttura complessa. Tale disposizione, prevista per gli anni 2009, 2010 e 2011, è stata poi prorogata dall'art. 1, comma 16 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito in L. 14 settembre 2011, n. 148, per il triennio 2012-2014.

L'art. 16, comma 11, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito in L. 15 luglio 2011, n. 111, ha poi stabilito che *"in tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'art. 72 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, 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 degli organi di controllo."*

Con tale modifica il legislatore ha oltremodo ampliato la libertà delle pubbliche amministrazioni di recedere unilateralmente dal rapporto di lavoro per tutti quei dipendenti (personale di comparto e dirigenti) che abbiano maturato i requisiti di cui all'art. 72, comma 11 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, dispensando i datori di lavoro pubblici dall'onere di fornire specifiche motivazioni nei provvedimenti di collocamento a riposo qualora, a monte, l'ente abbia preventivamente determinato i criteri di applicazione con atti di organizzazione interna.

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214, è venuto meno il concetto di *"anzianità massima contributiva"* e pertanto, con riferimento ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento a decorrere dall'1 gennaio 2012, il presupposto per l'esercizio del potere unilaterale di risoluzione è legato agli anni di anzianità contributiva previsti dalla nuova normativa per la maturazione del diritto a pensione anticipata (42 anni e 1 mese per i dipendenti uomini e 41 anni e 1 mese per le dipendenti donne dall'anno 2012; requisito aggiornato a decorrere dall'anno 2013 all'adeguamento degli incrementi della speranza di vita).

La penalizzazione legale nel trattamento pensionistico dei dipendenti in possesso di un'età inferiore a sessantadue anni, introdotta, a decorrere dall'1 gennaio 2012, dall'art. 24, comma 14, lettera c) della Riforma in esame, è venuta meno dall'1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017, per effetto dell'art. 1, comma 113, della L. 23 dicembre 2014, n. 190; tale penalizzazione è stata definitivamente abrogata dall'art. 1, comma 194 della L. 11 dicembre 2016, n. 232.

Con l'intervenuto D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito, con modificazioni, in L. 11 agosto 2014, n. 114, è stato riformulato l'art. 72, comma 11 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133. Rispetto al testo previgente, la disposizione non pone più un limite temporale di vigenza (precedentemente fissato al 31 dicembre 2014); la risoluzione unilaterale diviene quindi un istituto utilizzabile a regime:

- nei confronti dei dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2011, hanno maturato un qualsiasi diritto a pensione (ad es.: cosiddetto sistema delle "quote"): al compimento del quarantesimo anno di contribuzione utile a pensione;
- nei confronti dei dipendenti che, alla data del 31 dicembre 2011, non hanno maturato alcun diritto a pensione: al compimento dell'anzianità contributiva richiesta per il conseguimento del diritto a pensione anticipata, stabilito in base ai requisiti disposti ai sensi dell'art. 24, commi 10 e 12, del D.L. 6 dicembre 2011, n. 20, convertito, con modificazioni, dalla L. 22 dicembre 2011,

	Revisione	Data	Pagina
REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.	02	10.04.2017	6 di 9



n. 210 e incrementati in proporzione all'aumento della speranza di vita accertato dall'ISTAT, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 12 del decreto L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122.

Tale facoltà può essere esercitata una volta che la condizione legale si è ancorata al dato oggettivo del raggiungimento della prevista anzianità contributiva e al requisito procedimentale del rispetto del termine di preavviso pari a sei mesi, che può anche essere comunicato in anticipo rispetto alla realizzazione dei relativi presupposti e non prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età nei confronti dei dirigenti medici e del ruolo sanitario.

Resta ferma per l'Amministrazione l'obbligo di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti che abbiano compiuto il sessantacinquesimo anno di età e non abbiano prima maturato un diritto a pensione.

L'Amministrazione è tenuta a proseguire il rapporto di lavoro oltre il limite ordinamentale (65 anni di età) e comunque entro e non oltre il compimento del settantesimo anno di età, per assicurare al dipendente il conseguimento del requisito minimo di contribuzione per la maturazione del diritto a pensione.

Per il personale del Comparto e per i Dirigenti di ruolo Professionale Tecnico ed Amministrativo, la facoltà di permanere in servizio per un biennio oltre i limiti di età per il collocamento a riposo d'ufficio è stata abrogata dall'art. 1 comma 1 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114.

Ai sensi dell'art. 15-*nonies* del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, come riformulato dall'art. 22 della L. 4 novembre 2011, n. 183, l'Amministrazione ha facoltà di accogliere la domanda dei dirigenti medici e del ruolo sanitario non direttori di struttura complessa, che chiedano di essere trattenuti in servizio oltre il limite ordinamentale di 65 anni di età, comunque entro e non oltre il settantesimo anno di età, per maturare quaranta anni di servizio effettivo. In ogni caso il trattenimento in servizio non deve comportare un aumento del numero dei dirigenti.

L'Amministrazione non ha alcuna discrezionalità nei confronti della domanda di trattenimento in servizio ai fini sopraindicati formulata dai dirigenti medici e del ruolo sanitario, direttori di struttura complessa che deve essere accolta.

Art. 3 CRITERI GENERALI

Ai sensi dell'art. 16, comma 11, del D.L. n. 98/2011, convertito in L. n. 111/2011, costituiscono presupposto per l'applicazione dell'istituto della risoluzione del rapporto di lavoro e del contratto individuale di lavoro i seguenti criteri:

1. ridimensionamento e ridisegno degli assetti organizzativi e del loro funzionamento mediante compensazione e concentrazione delle attività e dei servizi con l'obiettivo di una distribuzione razionale delle competenze e delle risorse umane e materiali, con eliminazione delle duplicazioni;
2. efficienza nello svolgimento delle attività attraverso una equilibrata definizione del proprio fabbisogno;
3. processi riorganizzativi o di ristrutturazione derivanti da programmazione aziendale/regionale, da piani di rientro o dalla particolare situazione economico/finanziaria dell'azienda;

	Revisione	Data	Pagina
REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.	02	10.04.2017	7 di 9



4. professionalità sia a livello aziendale sia del settore di appartenenza, facilmente sostituibile all'interno e/o sul mercato del lavoro o di non primaria rilevanza per l'Azienda;
5. necessità di diversa e più aggiornata professionalità, tenuto conto delle peculiari competenze e/o esperienze professionali con riferimento alle aree tecnologiche o ad ambiti chirurgici specialistici;

Nell'ambito della valutazione delle macro aree sopra indicate, che costituiscono i criteri generali entro i quali l'Azienda procede ad una valutazione di merito circa l'opportunità della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, contestualmente sono tenuti in considerazione i seguenti ulteriori elementi, che combinati tra di loro, contribuiscono a determinare l'orientamento dell'Azienda nelle sue decisioni:

3.1 Elementi che possono favorire una possibile accettazione della richiesta di trattenimento in servizio:

- 3.1.1 professionalità al di sopra della media e, quindi, ancora di estrema utilità all'azienda per le specifiche ed uniche competenze possedute dal richiedente, difficilmente sostituibile nel medio periodo;
- 3.1.2 particolarità della disciplina e/o qualifica del richiedente, che non presenta sul mercato del lavoro -in tempi brevi- agevoli ed immediate possibilità di sostituzione, con conseguente difficoltà nel programmare una sua immediata sostituzione;
- 3.1.3 parere favorevole del Responsabile/Direttore della struttura in cui presta l'attività il richiedente. Per i direttori di struttura complessa la valutazione è rimessa ai Direttori di Dipartimento;
- 3.1.4 comportamento sempre esemplare e proficuo a livello lavorativo del richiedente, meritevole di ogni considerazione.

3.2 Elementi che possono favorire una non accettazione della richiesta del dipendente o indurre alla risoluzione del rapporto:

- 3.2.1 fungibilità della professionalità del richiedente in relazione all'assetto organizzativo aziendale e/o nell'ambito di eventuali processi di riorganizzazione e ristrutturazione, che possono determinare razionalizzazione delle risorse, anche tramite accorpamenti di funzioni e/o servizi o necessità di analoga figura con competenze maggiormente aderenti ai nuovi processi tecnologici e/o competenze richiesti dal fisiologico rinnovamento ed aggiornamento delle competenze;
- 3.2.2 necessità, a parità di profilo professionale e/o qualifica, di diversa e più aggiornata professionalità, maggiormente aderente alle attuali esigenze della struttura/servizio di appartenenza, attraverso il reclutamento professionale facilmente individuabili sul mercato del lavoro;
- 3.2.3 professionalità sia a livello aziendale sia del settore di appartenenza, facilmente sostituibile all'interno e/o sul mercato del lavoro o di non primaria rilevanza per l'Azienda;

	Revisione	Data	Pagina
REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO. .	02	10.04.2017	8 di 9



- 3.2.4 presenza, nella Struttura di appartenenza del richiedente, di risorse umane egualmente capaci per una buona continuazione e funzionalità del lavoro da svolgere;
- 3.2.5 scarso rendimento del richiedente, suffragato anche da procedimenti disciplinari conclusi con sanzione o procedimenti in corso di svolgimento o analoghe procedure di contestazione per l'area della dirigenza;
- 3.2.6 parere non favorevole, motivato, del Responsabile/Direttore della struttura in cui presta l'attività il richiedente. Per i direttori di struttura complessa la valutazione è rimessa al Direttore di Dipartimento;
- 3.2.7 eventuali assenze dal servizio, anche prolungate, che possono aver determinato una saltuarietà delle prestazioni rese dal richiedente, con ogni conseguente implicazione.

Art. 4 CAMPO DI APPLICAZIONE

L'Azienda applica le disposizioni di legge in tema di **risoluzione del rapporto di lavoro e del contratto individuale**, con preavviso di sei mesi, nei confronti del personale dipendente come di seguito specificato:

Comparto e Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

- dipendenti che hanno maturato il diritto al regime di accesso e di decorrenza alla pensione di anzianità entro il 31 dicembre 2011: al conseguimento del requisito della massima anzianità contributiva di 40 anni;
- dipendenti che maturano il requisito contributivo per il conseguimento della pensione anticipata a decorrere dall'1 gennaio 2012: al compimento dei requisiti previsti dall'articolo 24, commi da 10 a 12 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito in L. 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. "speranza di vita");

Dirigenza Medica e Sanitaria

- non prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età.

Art. 5 AVVIO DEL PROCEDIMENTO

I criteri di cui all'art. 3 per la risoluzione del rapporto di lavoro e del contratto individuale di lavoro valgono per una ponderata valutazione delle decisioni da adottare e possono essere utilizzati, anche in modo disgiunto, con priorità diversificata in relazione ai singoli casi sottoposti, nonché alla tipicità della struttura e/o servizio di appartenenza del richiedente.

	Revisione	Data	Pagina
REGOLAMENTO PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO. .	02	10.04.2017	9 di 9