



CITTÀ DI PORTO SAN GIORGIO

**REGOLAMENTO
IN MATERIA DI
RISOLUZIONE UNILATERALE
DEL RAPPORTO DI LAVORO
AL RAGGIUNGIMENTO DEI REQUISITI
PER L'ACCESSO ALLA PENSIONE**

(approvato con D.G.C. n.44 del 28.4.2021)

Il presente Regolamento costituisce atto generale di organizzazione interna per la disciplina dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti, al raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata.

Riferimenti Normativi

-Art.4 del d.P.R. n.1092 del 29 dicembre 1973 che prevede che *“gli impiegati civili di ruolo e non di ruolo sono collocati a riposo al compimento del sessantacinquesimo anno di età”* e che *“i provvedimenti di cessazione dal servizio hanno effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del limite di età”*.

-Circolare della Funzione Pubblica n.2 dell'8 marzo 2012 che dichiara le suddette disposizioni *“applicabili in via analogica anche alle altre categorie di dipendenti in mancanza di diversa indicazione normativa”*.

- Art.24 del decreto legge 06/12/2011, n.201, convertito, con modifiche, dalla legge n.214 del 22/12/2011 e ss. mm. ii., che ha introdotto, nuove disposizioni in materia pensionistica, e ha precisato che *“restano fermi i limiti ordinamentali dei rispettivi settori di appartenenza”*.

- Art.2, comma 5, del decreto-legge n.101 del 31 agosto 2013 (convertito in legge n.125 del 30 ottobre 2013) che prevede che *“l'articolo 24, comma 4, secondo periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n.201, [...] 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, [...] 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”*.

-Art.72 comma 11 del Decreto Legge n.112, del 25/06/2008, così come modificato dal D.L. n.90 del 24/06/2014, art.1 comma 5, ai sensi del quale: *“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”*.

- Circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica Amministrazione n.2 del 19/02/2015 ad oggetto *“Soppressione del trattenimento in servizio e modifica della*

disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro — Interpretazione e applicazione dell'articolo 1 del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”

- Nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n.24210 del 16/04/2015 di chiarimenti sulla suddetta Circolare.

Art. 1 Finalità

Il Comune di Porto San Giorgio con il presente Regolamento disciplina l'esercizio della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro al raggiungimento dei requisiti per l'accesso al pensionamento, al fine di favorire e rendere attuabile il ricambio delle risorse umane, assicurando *“il ringiovanimento del personale nelle pubbliche amministrazioni”*, come rilevato dalla Circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica Amministrazione n.2 del 19/02/2015, che consente a questa Amministrazione di supportare momenti di riorganizzazione dell'Ente attraverso processi di revisione e/o riqualificazione della dotazione organica.

Art. 2 Natura della facoltà di recesso

L'esercizio della facoltà di recesso è riconducibile all'ambito dei "poteri datoriali di organizzazione" richiamati dall'art.5 del D.Lgs. n.165 del 30/03/2001 ed è effettuato nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento, tenuto conto delle peculiarità delle funzioni svolte dal personale e dell'esigenza di favorire il rinnovamento delle risorse umane.

Tale facoltà riguarda la gestione del rapporto di lavoro e non ha natura pubblicistica e viene esercitata in via esclusiva assumendo le relative determinazioni con la capacità e di poteri del privato datore di lavoro.

Art. 3 Destinatari

L'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro è esercitato nei confronti di tutto il personale dipendente (anche dirigenziale), al raggiungimento da parte dei dipendenti e i dirigenti dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata previsti dalla normativa vigente.

Il mantenimento in servizio da parte del dipendente (anche dirigente) che ha raggiunto i requisiti per l'accesso alla pensione anticipata (ma sempre nel limite di età ordinamentale) dovrà essere adeguatamente motivato in relazione alle esigenze organizzative e al criterio di scelta del personale.

Art. 4
Iter procedurale

La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro verrà comunicata al personale interessato con un preavviso sei mesi rispetto alla data di cessazione dal Dirigente del Settore competente in materia di personale e nel caso dei dirigenti dal Segretario Comunale o suo sostituto.

Ai fini del computo del termine di preavviso, le comunicazioni di risoluzione saranno disposte allo stato degli atti in possesso dell'Amministrazione.

Il dipendente sarà collocato a riposo con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello del raggiungimento dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata.

Art. 5
Disposizioni finali

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rimanda alle disposizioni normative vigenti in materia.

Art. 6
Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo all'adozione della delibera di approvazione.