



Roma, 10/11/2009
Prot. n. 0059288

A tutto il Personale
SEDE

Oggetto: Risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro - Legge 3 agosto 2009 n. 102, di conversione del Decreto Legge 1 luglio 2009 n. 78, art. 17 commi 35 *novies* e *decies*.

1. Premessa

La Legge n. 102/2009, in sede di conversione, ha modificato l'art. 17 commi 35 *novies* e *decies* Decreto Legge n. 78/2009, sostituendo quanto disposto dall'art. 72 comma 11 Decreto Legge n. 112/2008 (convertito in Legge n. 133/2008), in merito alla facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle Pubbliche Amministrazioni nei confronti dei dipendenti che maturino 40 anni di anzianità ai fini contributivi¹.

La nuova normativa ha previsto che, in relazione alle rispettive esigenze organizzative e strutturali, le Pubbliche Amministrazioni possano, dal 5 agosto 2009², risolvere discrezionalmente il contratto di lavoro di quelle unità di personale con almeno 40 anni di anzianità contributiva, indipendentemente dall'anzianità di servizio maturata e dall'età anagrafica raggiunta dal dipendente.

Con la Circolare n. 4 del 16/09/2009³, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inteso fornire opportune indicazioni in merito alle innovazioni introdotte dalla predetta normativa, che sono qui di seguito sinteticamente riportate.⁴

2. Ambito soggettivo di applicazione

La L. n. 102/2009 ha provveduto ad individuare in maniera dettagliata il personale interessato all'applicazione del recesso unilaterale dal rapporto di lavoro e dal contratto individuale, estendendola in maniera esplicita, oltre che alla generalità dei dipendenti pubblici⁵, anche al personale dirigenziale e ai soggetti che abbiano beneficiato dell'art. 3 comma 57 della L. n. 350/2003 e successive modificazioni.

Quest'ultima norma disciplina il caso di un dipendente che abbia ottenuto il prolungamento o il ripristino del rapporto con l'Amministrazione di appartenenza dopo che sia stato "sospeso dal servizio o dalla funzione e, comunque, dall'impiego o abbia chiesto di essere collocato anticipatamente in quiescenza a seguito di un procedimento penale conclusosi con sentenza

¹ La risoluzione unilaterale per compiuto quarantennio è stata introdotta dall'art. 72 comma 11 del D.L. n. 112/2008, che aveva previsto (dal 25 giugno 2008 al 19 marzo 2009) che le P.A. potessero unilateralmente collocare a riposo i dipendenti una volta raggiunti i 40 anni di anzianità contributiva, salvo un preavviso di sei mesi e considerata la vigente normativa in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici.

Successivamente è intervenuta la L. n. 15/2009, che ha sostituito (dal 20 marzo al 4 agosto 2009) il requisito contributivo con quello dell'anzianità di servizio effettivo.

Tale disciplina è stata poi innovata dalla L. n. 102/2009 in esame, che ha comunque confermato l'efficacia degli atti compiuti in base alla precedente normativa.

² Data di entrata in vigore della L. n. 102/2009, successivamente alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 4 agosto 2009 n. 179, Supplemento Ordinario n. 40.

³ Registrata alla Corte dei Conti in data 16 ottobre 2009 (registro n. 9, foglio n. 209).

⁴ In merito all'applicazione dell'art. 72 comma 11 del D.L. n. 112/2008, la Funzione Pubblica si era già espressa con la Circolare n. 10 del 20/10/2008.

⁵ Il testo vigente dell'art. 72 comma 11 del D.L. n. 112/2008 fa riferimento alle "pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni".



definitiva di proscioglimento perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso o se il fatto non costituisce reato o non è previsto dalla legge come reato ovvero con decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato".

Rimangono esclusi per espressa previsione normativa, oltre ai magistrati e ai professori universitari, anche i dirigenti medici responsabili di struttura complessa.⁶

3. Carattere eccezionale dell'intervento limitato ad un triennio

La L. n. 102/2009 prevede la possibilità di un intervento limitato nel tempo; la risoluzione unilaterale può essere infatti operata limitatamente agli anni 2009, 2010 e 2011.

La facoltà può essere esercitata sino al 31 dicembre 2011 e nei confronti di quei dipendenti che abbiano maturato il requisito entro tale data.⁷

4. Requisito richiesto per l'esercizio della facoltà

Il requisito fissato dalla legge per poter risolvere unilateralmente il contratto è quello dell'anzianità contributiva. In base al testo vigente, il recesso può essere esercitato dall'Amministrazione nei confronti di quei dipendenti che abbiano maturato quaranta anni di contributi, a prescindere dal numero di anni di servizio svolto.

5. Momento di esercizio della facoltà

L'art. 72 comma 11 D.L. n. 112/2008, come modificato dalla L. n. 102/2009, stabilisce che la facoltà di risoluzione possa essere esercitata *"a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di quaranta anni del personale dipendente"*. Il raggiungimento di tale anzianità rappresenta il momento iniziale a partire dal quale il recesso può intervenire e pertanto la sua efficacia può decorrere dal giorno successivo, fermo restando l'obbligo in capo all'Amministrazione di comunicare il preavviso al dipendente interessato con almeno sei mesi di anticipo.

La nuova disciplina permette alla P.A. di scegliere il momento in cui far cessare il rapporto lavorativo, al fine di evitare che il dipendente possa trovarsi privo sia del trattamento retributivo che di quello pensionistico. La risoluzione del contratto di lavoro, infatti, non incide sulla prefissata decorrenza legale della pensione, ma rimane fermo *"quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici"*.

6. Immediata applicabilità della nuova disciplina

La norma di riferimento è immediatamente applicabile nei confronti di tutto il personale, compreso quello di qualifica dirigenziale.

Relativamente agli incarichi dirigenziali conferiti dopo l'entrata in vigore della disposizione, la riserva di avvalersi della facoltà di recesso viene esplicitata dalla P.A. nel provvedimento di conferimento dell'incarico⁸. Inoltre, l'Amministrazione, procedendo alla negoziazione degli obiettivi con i dirigenti interessati, tiene conto dell'intenzione di recedere dal contratto, mediante la fissazione di scadenze compatibili con la data della programmata cessazione del rapporto di lavoro.

⁶ Da quest'ultimo punto di vista, la norma ha carattere innovativo ed ha la finalità di rendere omogenea la disciplina relativa ai dirigenti preposti alle strutture complesse, assimilando il trattamento dei medici a quello dei professori universitari, già esclusi dall'ambito di operatività dell'originario art. 72 comma 11 del D.L. n. 112/2008.

⁷ La possibilità di applicare l'istituto per un periodo di tempo limitato, analogamente a quanto previsto per l'esonero dal servizio ex art. 72 D.L. n. 112/2008, è da mettere in relazione al carattere sperimentale delle norme ed alla necessità di verificarne l'efficacia rispetto agli obiettivi di riduzione del personale in servizio e di razionalizzazione dell'organizzazione amministrativa.

⁸ Come già previsto dalla menzionata Circolare n. 10 del 20/10/2008.



Per ogni ulteriore informazione, relativamente agli aspetti connessi alla pensione/liquidazione (TFS) alla luce della norma in esame, è possibile rivolgersi all'Ispettorato Pensioni (Responsabile Dr. Pasquale Gratteri), al 3° piano del Palazzo dei Servizi Generali (Scale B/C).

Orario di apertura al pubblico:

Lunedì, Giovedì, Venerdì dalle 10.00 alle 12.30

Martedì e Giovedì dalle 14.00 alle 16.30

Indirizzi e-mail:

mariaserena.alessandri@uniroma1.it (informazioni per il personale tecnico-amministrativo)

laura.gianni@uniroma1.it (informazioni per il personale docente)

daniela.desanctis@uniroma1.it (informazioni di carattere generale)

Con i migliori saluti.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO