



# COMUNE DI BUONCONVENTO

Provincia di Siena

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>Deliberazione n° 17</b>  <b>Del 14/02/2019</b>  Immediata esecutività	<b>Oggetto</b>
	<b>Regolamento per la determinazione delle modalità e dei criteri applicativi della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti del Comune di Buonconvento.</b>

L'anno duemiladiciannove, addì quattordici del mese di febbraio alle ore 18.30 nella sede Comunale.

Adunatasi la Giunta Comunale nei modi e nei termini di legge sono intervenuti i Signori.

		Presenti	Assenti
	Montemerani Paolo	X	
1	Monaci Costanza	X	
2	Zanda Nicola		X
3	Poggialini Alessandro	X	
		3	1

Presiede il Sig. Montemerani Paolo - Sindaco.

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE Dott. Brancati Gianpaolo incaricato della redazione del presente verbale.

Accertata la legalità del numero degli intervenuti, si passa alla trattativa degli affari di cui all'oggetto il cui verbale è letto, approvato e sottoscritto in originale come appresso.

IL PRESIDENTE  
F.to Sig. MONTEMERANI  
PAOLO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. BRANCATI GIANPAOLO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li, 4 MAR. 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Brancati Gianpaolo

**OGGETTO:** Regolamento per la determinazione delle modalità e dei criteri applicativi della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti del Comune di Buonconvento.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**Premesse:**

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

- 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;
- 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;

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 di seguito riportato:

---

**REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITA' E DEI CRITERI  
APPLICATIVI DELLA RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI  
DIPENDENTI DEL COMUNE DI BUONCONVENTO.**

**Art. 1 - Oggetto**

*Il Regolamento disciplina le modalità e i criteri applicativi di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti del Comune di Buonconvento, 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 Buonconvento.*

**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 Buonconvento utilizza senza eccezioni lo strumento della risoluzione unilaterale nei confronti di tutto il personale dipendente del Comune di Buonconvento. 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 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.*

=====

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

Visti gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000;

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

Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi di legge

### **DELIBERA**

Tenuto conto che la premessa forma parte integrante, motivazionale e sostanziale del presente atto:

1. di approvare il “Regolamento per la determinazione delle modalità e dei criteri applicativi della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti del Comune di Buonconvento”, che disciplina in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti del Comune di Buonconvento 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;
4. di disporre che il Regolamento di cui al punto 1) entra in vigore dalla data di adozione del presente provvedimento.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Con successiva, separata, votazione risultata unanime

### **DELIBERA**

L’immediata eseguibilità del presente atto ai sensi dell’art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.



# COMUNE DI BUONCONVENTO

PROVINCIA DI SIENA

**OGGETTO: Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali".**

**Art. 49: Pareri sulla proposta di deliberazione avente per oggetto:**

**"Regolamento per la determinazione delle modalità e dei criteri applicativi della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti del Comune di Buonconvento."**

**Il sottoscritto Dott. Sabatini Francesco, in qualità di Responsabile dell'Ufficio Personale, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.**

**Lì, 14.02.2019**



**IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO PERSONALE  
(Dott. Sabatini Francesco)**

**Il sottoscritto Dott. Sabatini Francesco, in qualità di Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.**

**Lì, 14.02.2019**



**IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO - FINANZIARIA  
(Dott. Sabatini Francesco)**



# COMUNE DI BUONCONVENTO

Provincia di Siena

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che l'avanti esteso verbale sarà pubblicato all' Albo Pretorio del Comune il giorno **4 MAR. 2019** e così per 15 giorni consecutivi.

Li, **4 MAR. 2019**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Brancati Gianpaolo

---

## COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari in data **4 MAR. 2019** con protocollo n° **2887**.....contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'articolo 125, comma 1 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

---

## ESECUTIVITA':



Art. 134 c. 4 D.Lgs 267/2000  
(immediatamente eseguibile)



Art. 134 c. 3 D.Lgs 267/2000  
(dopo 10 gg. Dalla pubblicazione)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Brancati Gianpaolo