

**ESTRATTO DAL  
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

**N. 7/2017**

**OGGETTO:** *Linee guida per applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (Art. 1, comma 5 del D.L. 90/2014.).*

*Il giorno diciannove del mese di maggio duemiladiciassette, a partire dalle ore 14:30 presso la sede dell'Agenzia in Corso Marconi 10, Torino, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione*

*All'appello risultano:*

|                                                                   | <b>Presente</b> | <b>Assente</b> |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|
| 1. <i>Cristina Pronello</i><br><i>Presidente Agenzia</i>          | <i>X</i>        |                |
| 2. <i>Mauro Calderoni</i><br><i>Consigliere d'Amministrazione</i> | <i>X</i>        |                |
| 3. <i>Matteo Besozzi</i><br><i>Consigliere d'Amministrazione</i>  | <i>X</i>        |                |
| 4. <i>Paolo Filippi</i><br><i>Consigliere d'Amministrazione</i>   | <i>X</i>        |                |
| 5. <i>LICIA NIGROGNO</i><br><i>Consigliere</i>                    | <i>X</i>        |                |

*E' presente **Ing. Cesare Paonessa** che assume le funzioni di Segretario della seduta. E' presente la **D.ssa Anna Maria Locurcio**, dipendente del Comune di Torino, che svolge funzioni di assistenza alla seduta.*

*Essendo legale il numero degli intervenuti, l'ing. **Cristina Pronello** nella qualità di Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta ed dopo aver illustrato l'ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

**OGGETTO: Linee guida per applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (Art. 1, comma 5 del D.L. 90/2014.).**

A relazione della Presidente,

L'istituto della risoluzione attribuisce alle pubbliche amministrazioni la facoltà di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro con il personale, anche di qualifica dirigenziale, che abbia raggiunto i requisiti pensionistici previsti dalla normativa vigente.

La figura, inizialmente introdotta dal legislatore per il solo triennio 2009 - 2011 (L. 133/2008, art. 72 comma 11) è stata successivamente estesa al periodo 2012 - 2014 (L. 148/2011 art. 1 comma 2016) ed, in fine, prorogata senza limiti temporali dal D.L. 90/2014 che espressamente impone alle Amministrazioni di adottare le risoluzioni con *“decisione motivata con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi”* (art. 1 comma 5). In particolare, sostituendo il comma 11 dell'art. 72 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133 e s.m.i., il citato D.L. all'art. 1 comma 5 ha previsto che le amministrazioni, possono risolvere il rapporto di lavoro unilateralmente, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come da ultimo rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012 (D.L. 201/2011 convertito con L. 214/2011).

L'intervento legislativo, volto a favorire il ricambio e il ringiovanimento del personale nelle pubbliche amministrazioni, prevede la risoluzione del rapporto di lavoro: obbligatoria, per coloro che hanno maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia ovvero il diritto alla pensione anticipata, avendo raggiunto l'età limite ordinamentale; rimessa all'amministrazione per coloro che hanno maturato il diritto alla pensione anticipata.

Il recesso unilaterale, ai sensi del citato art. 1 comma 5 D.L. 90/2014, precedentemente, non poteva avere luogo se a causa della risoluzione, il dipendente fosse stato penalizzato sulla base di quanto disposto dall'art. 24, comma 10, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 6 comma 2- quater, secondo periodo, del decreto legge 29 dicembre 2011 n. 216 convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2012 n. 14 come modificato dall'art. 1 comma 113 della legge 23 dicembre 2014 n. 190.

Come esplicitato dai chiarimenti della funzione pubblica DFP 24210 del 16/04/2015, le amministrazioni possono utilizzare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro come strumento a regime nei confronti del personale soggetto alla nuova disciplina pensionistica a decorrere dal compimento del requisito contributivo per la pensione anticipata ( per il triennio 2016 - 2018: 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne - cfr. circolare INPS n. 63 del 20/03/2015), purché il dipendente non abbia un'età anagrafica che possa farlo incorrere in penalizzazioni.

La Funzione Pubblica precisa che con l'intervento della L. n. 190 del 2014 (legge di stabilità 2015) sono state escluse le penalizzazioni previste dall'art. 24 , comma 10 del d.l. 201 del 2011, convertito con L. 214 del 2011, per il triennio 2015 - 2017 , fatto salvo il caso che il requisito della pensione anticipata fosse stato maturato entro il 31/12/2017; precisa inoltre che le amministrazioni possono utilizzare la risoluzione a prescindere dall'età , in quanto non più previste le penalizzazioni, di nuovo in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Tuttavia la legge di Bilancio 2017, all'art. 1 comma 194 della L. 11 dicembre 2016, n. 232 ha stabilito che *“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”*. Ne consegue che, con effetto sui trattamenti pensionistici decorrenti dal 01 gennaio 2018, le disposizioni in materia di

penalizzazioni percentuali dei trattamenti pensionistici (art. 24, comma 10, del D.L. n. 201/2011) non trovano applicazione e pertanto le amministrazioni possono di procedere alla risoluzione unilaterale del rapporto per soggetti dipendenti in possesso dell'anzianità contributiva necessaria per accedere alla pensione anticipata, di età inferiore ai 62 anni. Qualora si avvalga di tale facoltà, l'amministrazione dovrà comunque darne preavviso al dipendente sei mesi prima.

Come chiarito dalla Circolare della Funzione Pubblica n.2/2015 rimangono invece vincolanti per tutti i dipendenti i limiti fissati dalla normativa generale (compimento di 65° anno di età in base all'art. 4 del d.p.r. n. 1092 del 1973 per i dipendenti dello Stato e dell'art. 12 della L. 70 del 1975 per i dipendenti degli enti pubblici, limiti applicabili in via analogica anche alle altre categorie di dipendenti in mancanza di diversa indicazione normativa). Per i dipendenti che hanno maturato il diritto a pensione (diversa da quella di vecchiaia) l'età ordinamentale costituisce il limite non superabile in presenza del quale l'amministrazione deve far cessare il rapporto di lavoro o impiego.

Considerando che per la corretta attuazione della norma l'Agenzia è chiamata a dettare linee guida che regolamentino l'applicazione dell'istituto nell'ambito le amministrazioni sono chiamate a dettare linee guida che regolamentino l'applicazione dell'istituto nell'ambito della propria realtà organizzativa, assicurando l'imparzialità suo loro agire.

Dato atto che l'adozione delle linee guida consentirà all'Agenzia di favorire il ricambio ed il ringiovanimento delle risorse umane.

Valutato che, nel contesto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa del personale, l'utilizzo dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro può rappresentare un valido strumento al fine di ottenere risparmi di spesa a fronte di cessazione di rapporti di lavoro di dipendenti che, comunque, abbiano raggiunto i requisiti minimi richiesti dalla normativa vigente in materia e senza penalizzazione per gli stessi.

Tutto ciò premesso

Visto l'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2009 e s.m.i.;

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. di istituzione del consorzio denominato "Agenzia della mobilità piemontese"

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili;

Visto l'art. 12 dello Statuto dell'Agenzia in ordine alle competenze del Consiglio d'Amministrazione.

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del direttore generale ai sensi dell'art. 49 comma 1 del TUEL D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Visto l'art. 134 del TUEL. sulla dichiarazione di immediata eseguibilità delle deliberazioni;  
si propone che

#### IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

deliberi:

1. di approvare per le motivazioni di cui in narrativa che integralmente si richiamano, le seguenti linee guida in attuazione dell'art. 1, comma 5 del D.L. 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114:
  - a) l'Amministrazione eserciterà la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di tutti i dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, che si trovino nelle condizioni di

accesso alla pensione anticipata prevista dalla normativa vigente, salvo nei casi di comprovata e motivata necessità organizzativa per un periodo comunque non superiore a un anno e in ogni caso fino al compimento dei 65 anni di età, qualora il dipendente sia in possesso dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico (art. 24 comma 10, D.L. 201/2011 convertito con la legge n. 2014/2011);

- b) il dipendente che non abbia maturato il diritto minimo a pensione – può chiedere ai sensi della sent. Corte Cost. 18 giugno 1991 n. 282 - il mantenimento in servizio al fine di maturare detto requisito; ancorché il dipendente non abbia raggiunto il diritto minimo a pensione , il collocamento a riposo avverrà al compimento del 70esimo anno di età fatti salvi gli adeguamenti in materia di speranza di vita;
  - c) la risoluzione verrà esercitata dall'ente con un preavviso di almeno sei mesi rispetto al raggiungimento dell'età prevista e sarà collocato in quiescenza d'ufficio;
  - d) le ferie e le ore straordinarie in conto recupero dovranno essere fruite durante tale periodo e, in attuazione delle vigenti disposizioni in materia, non daranno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.
  - e) gli atti di risoluzione sono di competenza del Direttore generale. Resta in ogni caso attribuita al direttore generale la valutazione in ordine alla sussistenza delle condizioni di cui ai punti a) e b) che assume a tal fine apposito atto motivato.
2. di demandare al direttore generale l'esecuzione del presente atto;
  3. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti.

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 5

N. Contrari : 0

N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

|                                  |                                    |
|----------------------------------|------------------------------------|
| Firmato                          | Firmato                            |
| IL SEGRETARIO<br>Cesare Paonessa | IL PRESIDENTE<br>Cristina Pronello |