

Divisione Personale
Area Personale
Servizio Gestione Risorse Umane
GC
0/A

2019 01361/004

CITTÀ DI TORINO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

16 aprile 2019

Convocata la Giunta presieduta dal Vicesindaco Guido MONTANARI, sono presenti gli Assessori:

Antonietta DI MARTINO
Roberto FINARDI
Marco GIUSTA
Maria LAPIETRA
Francesca Paola LEON

Sergio ROLANDO
Alberto SACCO
Sonia SCHELLINO
Alberto UNIA

Assente per giustificati motivi, oltre la Sindaca Chiara APPENDINO, l'Assessora Paola PISANO.

Con l'assistenza del Segretario Generale Reggente Flavio ROUX.

OGGETTO: D.L. 90/2014. RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO. LINEE GUIDA PER L'APPLICAZIONE. ADEGUAMENTO.

Proposta dell'Assessore Rolando.

L'istituto della risoluzione unilaterale del contratto di lavoro 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 norma.

La figura, inizialmente introdotta dal legislatore per il solo triennio 2009 - 2011 (Legge 133/2008, art. 72, comma 11), è stata successivamente estesa al periodo 2012-2014 (Legge 148/2011, art. 1, comma 16) e, infine, 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).

Pertanto, al fine di garantire la corretta attuazione della normativa citata, le Amministrazioni sono chiamate a dettare linee guida che regolamentino l'applicazione dell'istituto nell'ambito della propria realtà organizzativa, assicurando al contempo la salvaguardia dei servizi e l'imparzialità del loro agire.

Con Deliberazione della Giunta Comunale del 25 novembre 2014 (mecc. 2014 05734/004) sono state approvate le linee guida per la corretta applicazione del D.L. 90/2014, individuando alcuni principi e indirizzi.

A seguito della riorganizzazione della struttura comunale, in particolare con la soppressione della figura del Direttore Generale, e viste le modifiche introdotte in materia previdenziale, quali l'entrata in vigore della Legge n. 26/2019, di conversione del Decreto n. 4/2019, pubblicata sulla G.U. n. 75 del 28 marzo 2019. (c.d. "quota 100"), risulta necessario rivedere le predette linee guida adeguandole al mutato scenario legislativo e organizzativo.

In ordine a tale adempimento è importante evidenziare che la Città ha utilizzato la risoluzione fin dalla sua introduzione legislativa nel 2009 e, fin da allora, si è dotata di un apposito atto di indirizzo che ne disciplina l'utilizzo. Il provvedimento, che ha consentito un efficace intervento di razionalizzazione della struttura e ha superato il vaglio giurisdizionale, dispone che la risoluzione del rapporto di lavoro venga esercitata nei confronti di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla norma, salvo limitate eccezioni espressamente individuate.

Tale scelta organizzativa trae il suo fondamento dall'attuale congiuntura economica sfavorevole e dalla conseguente volontà dell'Amministrazione di assicurare un consistente risparmio dei costi, senza pregiudizio per le funzionalità dell'Ente e, dunque, salvaguardando qualità e quantità dei servizi erogati.

La Città persegue questo obiettivo operando in molteplici direzioni, tra le quali particolare importanza viene attribuita all'innovazione tecnologica e all'inserimento di nuove professionalità nella struttura.

In tale ottica, pertanto, l'Ente ha assunto il ricambio generazionale quale principio organizzativo generale al fine di favorire l'incremento del turn over e l'ingresso di nuovo

personale in sostituzione di dipendenti con elevata anzianità lavorativa ed elevato livello retributivo.

Lo strumento della risoluzione così utilizzato consente di dotarsi di una struttura più snella ed economica, ma capace di rispondere positivamente alla modernizzazione in atto.

Si tratta di una scelta che oggi appare avvalorata dallo stesso D.L. 90/2014 intervenuto in materia non solo eliminando ogni limite temporale alla risoluzione, ma anche abolendo la figura del trattenimento in servizio oltre i 65 anni di età.

Alla luce di quanto detto, ritenute ancora attuali le motivazioni che hanno indotto la Città alla scelta organizzativa descritta e considerato l'attuale contesto normativo che non prevede altri strumenti ordinari di intervento, con quest'atto si conferma la risoluzione del rapporto di lavoro quale strumento generale di razionalizzazione della struttura e della spesa.

Pertanto, l'Ente risolverà il rapporto di lavoro di tutti i dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, che si trovino nelle condizioni di accesso alla pensione previste dalla norma, salvo le eccezioni di seguito indicate:

- a) i dipendenti in possesso dell'anzianità contributiva e anagrafica necessarie per accedere alla pensione in applicazione della indicata Legge 26/2019 (c.d. "quota 100"), al fine di escludere ogni pregiudizio economico per il dipendente;
- b) nei casi di comprovata, grave e urgente necessità organizzativa, che potrebbe nell'immediato compromettere l'efficienza del servizio di appartenenza, su istanza motivata dell'interessato, e a seguito delle opportune verifiche e di una relazione del Direttore del dipendente interessato, che comprovi sotto la propria responsabilità l'assoluta inesistenza di soluzioni organizzative alternative, per un periodo non superiore ad un anno e in ogni caso non oltre il compimento del limite ordinamentale fissato in sessantacinque anni di età, con successiva autorizzazione del Direttore della Divisione Personale e Amministrazione e impregiudicati i vincoli di bilancio e normativi in materia di personale.

La risoluzione viene esercitata dall'Ente con un preavviso di almeno sei mesi al raggiungimento dell'anzianità pensionistica prevista dalla legge e fermo restando quanto stabilito dalla disciplina vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici.

Per anzianità contributiva devono intendersi tutti i periodi coperti da contribuzione utile per l'acquisizione del diritto a pensione.

Il preavviso decorre dalla data di ritiro della lettera o raccomandata da parte dell'interessato o, in caso di mancato ritiro, dalla data della compiuta giacenza.

Le ferie e le ore straordinarie in conto recupero sono fruito durante tale periodo e, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, non daranno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

L'atto di risoluzione è motivato con riferimento ai presupposti indicati dalle presenti linee guida ed è di competenza del Direttore della Divisione Personale e Amministrazione.

Il presente provvedimento è conforme alle disposizioni emanate in materia di valutazione

di impatto economico (**all. 1**).

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, la Giunta compie tutti gli atti rientranti, ai sensi dell'art. 107, commi 1 e 2 del medesimo Testo Unico, nelle funzioni degli organi di governo che non siano riservati dalla Legge al Consiglio Comunale e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo Statuto, del Sindaco o degli organi di decentramento;

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:

favorevole sulla regolarità tecnica;

favorevole sulla regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1) di approvare, per le motivazioni espresse 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 che sostituiscono le precedenti linee guida adottate con Deliberazione della Giunta Comunale del 25 novembre 2014 (mecc. 2014 05734/004): 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, previste dalla norma, salvo le eccezioni di seguito indicate:

- a) i dipendenti in possesso dell'anzianità contributiva ed anagrafica necessarie per accedere alla pensione in applicazione della indicata Legge 26/2019 (c.d. "quota 100"), al fine di escludere ogni pregiudizio economico per il dipendente;
- b) nei casi di comprovata, grave ed urgente necessità organizzativa, che potrebbe nell'immediato compromettere l'efficienza del servizio di appartenenza, su istanza motivata dell'interessato, e a seguito delle opportune verifiche e di una relazione del Direttore del dipendente interessato, che comprovi sotto la propria responsabilità l'assoluta inesistenza di soluzioni organizzative alternative, per un periodo non superiore a un anno e, in ogni caso, non oltre il compimento del limite ordinamentale fissato in sessantacinque anni di età, con successiva autorizzazione del Direttore della Divisione Personale e Amministrazione ed impregiudicati i vincoli di bilancio e normativi in materia di personale.

La risoluzione viene esercitata dall'Ente con un preavviso di almeno sei mesi al raggiungimento dell'anzianità pensionistica prevista dalla legge e fermo restando

quanto stabilito dalla disciplina vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici.

Le ferie e le ore straordinarie in conto recupero devono essere fruito durante tale periodo e, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, non daranno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

L'atto di risoluzione è motivato con riferimento ai presupposti indicati dalle presenti linee guida ed è di competenza del Direttore della Divisione Personale e Amministrazione;

- 2) di demandare agli uffici l'attuazione della presente deliberazione;
- 3) di dichiarare, attesa l'urgenza, in conformità del distinto voto palese ed unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del Testo Unico approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

L'Assessore al Personale
Sergio Rolando

Il Direttore
Giuseppe Ferrari

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

La Dirigente del Servizio
Antonella Rava

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

p. Il Direttore Finanziario
La Dirigente Delegata
Alessandra Gaidano

Verbale n. 19 firmato in originale:

IL VICESINDACO
Guido Montanari

IL SEGRETARIO GENERALE REGGENTE
Flavio Roux

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

- 1° ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL. (Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267) è pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal 23 aprile 2019 al 7 maggio 2019;
- 2° ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL. (Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267) è esecutiva dal 3 maggio 2019.