



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

L'Assessore alle Politiche Sanitarie

Venezia, 11 NOV 2008
Prot. n. 587536 / 51.0023

Alla c.a. di tutti i
Direttori Generali delle
U.L.SS del Veneto

Alla c.a. dei
Direttori Generali delle
Aziende Ospedaliere di Padova e Verona

Alla c.a. del
Commissario Straordinario
Dell'Istituto Oncologico Veneto

Oggetto: Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008, convertito con modificazioni nella Legge n. 133 del 06.08.2008 - art. 72 -

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 147 del 25 giugno 2008 è stato pubblicato il Decreto Legge n. 112, con il quale sono state impartite "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria".

Tali disposizioni, immediatamente esecutive dal 25.06.2008 - giorno di pubblicazione della data di pubblicazione sulla G.U. -, sono state convertite, con modificazioni, nella Legge n. 133 del 06.08.2008.

La presente legge di conversione è entrata in vigore - con le modifiche apportate al Decreto Legge - il giorno successivo a quello della sua pubblicazione in G.U., avvenuto il 21 agosto 2008.

Stante la forte incidenza di determinate disposizioni ivi contenute nel rapporto di lavoro del personale, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione Renato Brunetta, al fine di favorire condotte omogenee, ha adottato la circolare esplicativa n. 10/2008.

Tra le norme di interesse della presente Legge, si evidenzia l'art. 72, ed in particolare il disposto dell'undicesimo comma, il quale introduce una rilevante novità in materia di risoluzione del rapporto di lavoro prevedendo espressamente che l'Amministrazione, in caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, possa risolvere il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenza dei trattamenti pensionistici.

Relativamente al comma testé evidenziato, considerata la complessità e delicatezza dell'innovazione introdotta, nella Circolare Ministeriale sopra citata, sono stati forniti i seguenti indirizzi applicativi:

"E' comunque auspicabile che ciascuna amministrazione, prima di procedere all'applicazione della disciplina della risoluzione del rapporto lavorativo, adotti dei criteri generali, calibrati a seconda delle proprie esigenze, in modo da seguire una linea di condotta coerente e da evitare comportamenti che conducano a scelte contraddittorie. Analogamente a quanto detto a proposito dei trattenimenti in servizio, tali criteri si configurano quale atto di indirizzo generale e quindi dovrebbero essere contenuti nell'atto di programmazione dei fabbisogni professionali o comunque adottati dall'autorità politica. Tra questi criteri possono ad esempio considerarsi l'esigenza di riorganizzazione di strutture in relazione a progetti di innovazione tecnologica e ammodernamento anche con riferimento all'utilizzo di nuove professionalità, la rideterminazione dei fabbisogni di personale, la razionalizzazione degli assetti organizzativi e le eventuali situazioni di esubero che potrebbero crearsi, pure in relazione a specifiche professionalità, a seguito di processi di riorganizzazione o di razionalizzazione anche in applicazione dell'art. 74 del d.l. n. 112 del 2008"

e poi... *"Per quanto riguarda il personale dirigenziale, le amministrazioni dovranno tener conto delle disposizioni de quibus al momento in cui conferiscono l'incarico a favore dei dirigenti prossimi alla maturazione del requisito. Quindi, se l'amministrazione intende conservare la facoltà di avvalersi della risoluzione del rapporto di lavoro al momento del raggiungimento dei 40 anni di contributi, deve evidenziarlo in apposita disposizione nell'ambito del provvedimento di attribuzione dell'incarico. Ciò significa che - per tale ipotesi - il provvedimento deve far salvo quanto previsto dall'art. 72, comma 11, del d.l. n. 112 in ordine alla possibilità di risolvere il rapporto di lavoro una volta che il requisito contributivo si è maturato. In mancanza di tale specificazione, nel rispetto dei principi della buona fede e della correttezza, l'amministrazione dovrà astenersi dall'esercitare la facoltà di risoluzione per l'intera durata del incarico. Naturalmente, resta ferma l'osservanza della disciplina vigente sui limiti massimi di età"*.

Orbene, vista l'irnegabile portata e rilevanza del precetto in esame, ritengo opportuno con la presente consigliare caldamente a tutti i Direttori Generali nonché agli altri soggetti preposti all'applicazione dell'articolo testé richiamato, la massima sensibilità, coerenza, cautela e buon senso, al fine di evitare il proliferare di contrasti e di contenziosi, con le ulteriori pesanti ripercussioni che tutto ciò potrebbe comportare.

Avendo quindi come obiettivo il raggiungimento delle finalità ora esplicitate, pongo alla Vostra attenzione alcuni criteri e principi, il rispetto dei quali riterrei essere proficuo nell'approcciarsi all'ultimo comma dell'art. 72.

A mio parere, sarebbe infatti auspicabile che ciascuna Azienda procedesse alla risoluzione del rapporto di lavoro del personale dipendente, in conformità della normativa vigente, prioritariamente nei seguenti casi:

- a) quando, in forza di nuove disposizioni organizzative, si preveda di non sostituire il dipendente nei confronti del quale l'Azienda esercita la facoltà di recesso, con conseguente economia di spesa per l'Azienda, in linea con le disposizioni normative vigenti che vincolano la spesa per il personale dipendente a tetti ben determinati;
- b) quando, nella medesima articolazione aziendale, siano presenti due distinte figure con funzioni sovrapponibili di coordinamento, mentre politiche di contenimento della spesa suggeriscono di individuare una sola figura;
- c) quando specifici o mutati bisogni ed esigenze assistenziali rendano necessario prioritariamente l'utilizzo di altre figure professionali, anche per il rispetto dei vincoli normativi di spesa riguardanti il personale dipendente;
- d) quando, a seguito dell'introduzione di nuove metodiche, di strumentazioni tecnologiche altamente innovative o di nuovi modelli organizzativi, sia conveniente l'utilizzo di personale con formazione professionale specifica in relazione alle nuove esigenze.

Sicuro che condividiate l'indicata necessità di procedere con la massima cautela e ragionevolezza, porgo cordiali saluti.

Inq. Sandro Sandri

