

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 7 DEL 29 GENNAIO 2021

PROPOSTA N. 34051 DEL 25/01/2021

STRUTTURA PROPONENTE:	Area Risorse Umane Pianificazione Formazione Affari Generali
------------------------------	--

OGGETTO:	ATTO DI INDIRIZZO - Conferma dell'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti Arsial, anche di qualifica dirigenziale, a seguito della maturazione del requisito di anzianità contributiva previsto per accedere alla "pensione anticipata". Determinazione delle modalità e dei criteri applicativi
-----------------	--

Si dichiara la conformità della presente proposta di deliberazione alle vigenti norme di legge e la regolarità della documentazione.

ISTRUTTORE (nome e cognome)	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO (nome e cognome)	DIRIGENTE DI AREA (Dott.ssa Patrizia Bergo)	IL DIRETTORE GENERALE F.F. (avv. Maria Raffaella Bellantone)

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:

Approvata con Deliberazione n. 7 del 29 Gennaio 2021

PUBBLICAZIONE	
N. 7 DELL'ALBO DELL'AGENZIA	INVIATA ALL'ORGANO DI CONTROLLO IL _____ PROT. N. _____
DATA, lì 29/01/2021	ESITO _____

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(D.P.R.L. n. T00210 del 06 Settembre 2018; D.P.R.L. n. T00164 del 01 Ottobre 2020)

Estratto del verbale della seduta del giorno 29 Gennaio 2021

L'anno duemilaventuno, il giorno 29 del mese di Gennaio in videoconferenza (ai sensi dell'art. 8, c. 7 del Regolamento di funzionamento del Consiglio di Amministrazione), alle ore 10.30 si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

Sono presenti: (gli assenti sono indicati con *)

Ing. Mario Ciarla - Presidente

Dott.ssa Angela Galasso - Componente

Dott. Mauro Uniformi - Componente

Presiede il Presidente dell'Agencia Ing. Mario Ciarla.

Partecipa l'avv. Maria Raffaella Bellantone, Direttore Generale f.f. dell'Agencia, con funzioni di Segretario verbalizzante.

Assiste il Revisore Unico dei Conti Dott. Emanuele Carabotta.

DELIBERAZIONE N. 7

OGGETTO:	ATTO DI INDIRIZZO – Conferma dell'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti Arisial, anche di qualifica dirigenziale, a seguito della maturazione del requisito di anzianità contributiva previsto per accedere alla "pensione anticipata" Determinazione delle modalità e dei criteri applicativi
----------	--

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTA la Legge Regionale 10 gennaio 1995, n. 2, concernente l'Istituzione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) e ss.mm.ii.;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00210 del 06 Settembre 2018, con il quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), nelle persone del Dott. Antonio Rosati, della Dott.ssa Angela Galasso e del Dott. Mauro Uniformi, ed è stato, altresì, nominato quale Presidente, con deleghe gestionali dirette, il Dott. Antonio Rosati;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00164 del 01 Ottobre 2020, con il quale l'Ing. Mario Ciarla, è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), con deleghe gestionali dirette, in sostituzione del dimissionario Dott. Antonio Rosati;
- VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 30 Dicembre 2020, n. 70, con la quale, è stato conferito all'Avv. Maria Raffaella Bellantone, in costanza dell'incarico dirigenziale già ricoperto dell'Area Affari Legali e Gestione del Contenzioso, formale attribuzione a svolgere l'incarico di Direttore Generale f.f. di ARSIAL, con decorrenza dal 31 Dicembre 2020 e fino alla nomina del nuovo Direttore Generale;
- VISTA la Determinazione del Direttore Generale 1 agosto 2019, n. 533, con la quale è stato conferito, a far data 12 agosto 2019, per anni tre eventualmente rinnovabili sino al massimo stabilito dalle norme vigenti in materia, e comunque non oltre l'eventuale data di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, l'incarico delle funzioni dirigenziali dell'Area Risorse Umane Pianificazione Formazione Affari Generali alla dott.ssa Patrizia Bero;
- VISTA la Legge Regionale 30 Dicembre 2020, n. 26, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione della Regione Lazio 2021-2023, nonché il bilancio di Previsione Finanziario esercizi 2021-2023, approvato da ARSIAL con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 02 Dicembre 2020, avente ad oggetto: "Approvazione e adozione del Bilancio di previsione 2021-2023";
- VISTO il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii.;
- VISTA La normativa in materia pensionistica, succedutesi negli ultimi anni, che 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;

CONSIDERATO che 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 Semplificazione e la Pubblica Amministrazione);

CONSIDERATO, inoltre, che 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.";

VISTO l'articolo 1 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con legge n. 114/2014, che 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 e che, 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;

CONSIDERATO che la risoluzione facoltativa, di cui all'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. (...)"* ;

CONSIDERATO che 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), e che, pertanto, l'unica condizione per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro rimane il rispetto di un termine di preavviso di sei mesi.

ATTESO, che 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;

CONSIDERATO che 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."*;

ATTESO, che 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;

VISTO il vigente CCNL Funzioni Locali ed in particolare i titoli afferenti la materia della cessazione dal servizio;

VISTA l'informativa sindacale prot. 2706 del 04/06/2015 dell'Area Risorse Umane Pianificazione Formazione Affari Generali, relativa alle disposizioni normative in tema di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, divenuto utilizzabile a regime dalle pubbliche amministrazioni a seguito della circolare 2/2015 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

VISTE le circolari n. 30 del 09/12/2016, n. 11 del 17/07/2017 e n. 22 del 04/11/2019 con le quali il Dirigente dell'Area Risorse Umane Pianificazione Formazione Affari Generali, ha portato a conoscenza di tutto il personale dipendente di ARSIAL l'adozione dei criteri generali per l'applicazione dell'istituto della risoluzione

unilaterale anticipata del rapporto di lavoro di cui all'art. 1, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, della legge 11 agosto 2014, n. 114 alla luce dell'art. 1 comma 194 della legge 11 dicembre 2016, n. 232;

VISTA la determinazione del Direttore Generale n. 386 del 11 luglio 2017 con la quale sono stati approvati i Criteri per l'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale anticipata del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla luce dell'Art. 1 comma 194 della legge 11 Dicembre 2016 n. 232 demandando al Dirigente dell'Area Risorse Umane l'individuazione, all'inizio di ogni anno a decorrere dal 1 gennaio 2018, dei dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'accesso al trattamento pensionistico per predisporre la messa in quiescenza;

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:

- Il potere di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro verrà esercitato nei confronti di tutto il personale dipendente di Arisial appartenente alle qualifiche dirigenziali e non dirigenziali.
- 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.
- Arsial utilizzerà, senza eccezioni, lo strumento della risoluzione unilaterale nei confronti di tutto il personale dipendente, appartenente alle qualifiche dirigenziali e non dirigenziali. 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 in materia 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;

CONSIDERATO che:

- Arsial comunicherà al dipendente la propria volontà di risoluzione unilaterale 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.

- 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.

SU PROPOSTA e istruttoria del Dirigente dell'Area Risorse Umane pianificazione Formazione Affari Generali;

CON VOTO Unanime;

DELIBERA

In conformità con le premesse che formano parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione,

DI CONFERMARE l'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, di Arsial, 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, giusta determinazione del Direttore Generale n. 386 del 11 luglio 2017 e circolari n. 11 del 17/07/2017 e n. 22 del 04/11/2019.

DI APPROVARE le modalità e i criteri applicativi, della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, di Arsial, 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, così come indicati nelle premesse.

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.

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.

DI AUTORIZZARE il Dirigente dell'Area Risorse Umane, nelle more dell'adozione di un apposito Regolamento, all'individuazione, all'inizio di ogni anno, dei dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'accesso al trattamento pensionistico per predisporre la messa in quiescenza e ad adottare tutti gli atti gestionali conseguenti tesi a rendere pienamente esecutivo il presente provvedimento.

Soggetto a pubblicazione				Tabelle			Pubblicazione documento	
Norma/e	Art.	c.	l.	Tempestivo	Semestrale	Annuale	Si	No
d.lgs. 33/2013	23				X		x	